Mötesbok: Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott (2026-11-12)

Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott

Datum: 2026-11-12

Plats: Esplanaden

Kommentar:

Dagordning

Ärenden

42/26 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt 3

43/26 JUSK yttrande på remiss: Policy för cirkulär ekonomi 1013

44/26 JUSK yttrande på remiss Policy för AI 1024

45/26 JUSK yttrande på motion 11/2026: Umeå kommun behöver styra sin AI innan implementering 1043

46/26 JUSK Informationer 2026-11-12 1050

UMEÅ KOMMUN

Tjänsteskrivelse
2026-11-05

Kommunfullmäktiges
jämställdhetsutskott

Diarienr: KS-2026/00851

Remiss: Jämställdhet i en föränderlig tid – nuläge och vägar framåt, SOU 2026:41

Förslag till beslut

Jämställdhetsutskottet beslutar

Att anta förslag till yttrande enligt bilaga

Ärendebeskrivning

Utredningen *Ökad effektivitet, långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning inom fem jämställdhetspolitiska delmål* (direktiv 2024:12) har haft till syfte att öka effektiviteten och långsiktigheten samt förbättra den strategiska styrningen inom fem (av totalt sju) av regeringens jämställdhetspolitiska delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa

Utredningens uppdrag kan sammanfattas i fyra deluppdrag:

- Sammanfatta måluppfyllelsen inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5, huvudsakligen för perioden 2017–2023, om möjligt 2024.
- Föreslå hur styrningen för att uppfylla delmål 1–5 kan bli mer effektiv samt att inom varje delmål föreslå vilka problem som ska prioriteras, hur problemen ska hanteras och vilken aktör som ska ansvara för genomförandet.
- Ta ställning till om de befintliga indikatorerna för del mål 1–5 är ändamålsenliga, om fler indikatorer behöver utvecklas, om det finns indikatorer som behöver utmönstras samt vid behov lämna förslag på nya indikatorer.
- Göra en sammanställning över regeringens nuvarande styrning av jämställdhetspolitiken, ta ställning till om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av de statliga myndigheternas arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen samt att vid behov lämna författningsförslag eller andra förslag.

Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2026/00851

Jämställdhetsutskottets yttrande
Se bilaga

Beslutsunderlag

Jämställdhetsutskottets förslag till yttrande
SOU 2026:41, volym 1 och 2

Beredningsansvariga

Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg
Annika Dalén, utvecklingsstrateg jämställdhet

Beslutet ska skickas till

Kansliet

Förnamn, Efternamn	Linda Gustafsson
Befattning	Jämställdhetsstrateg

Jämställdhetsutskottets yttrande på SOU 2026:41 Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt

Betänkande av 2024 års jämställdhetsutredning (direktiv 2024:12)

Ärendebeskrivning

Regeringen beslutade den 14 november 2024 att tillsätta utredningen *Ökad effektivitet, långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning inom fem jämställdhetspolitiska delmål* (direktiv 2024:12). Regionrådet Malin Sjöberg Högrell utsågs samma dag till särskild utredare. Utredningen fick i uppdrag att sammanfatta måluppfyllelsen inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5 (av 7 mål) föreslå hur styrningen för att uppfylla dessa delmål kan bli mer effektiv samt att analysera om de indikatorer som används för delmålen är ändamålsenliga och vid behov lämna förslag på fler indikatorer.

Syftet med utredningen är att öka effektiviteten och långsiktigheten samt förbättra den strategiska styrningen inom fem av regeringens jämställdhetspolitiska delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa

Utredningens uppdrag kan sammanfattas i fyra deluppdrag:

- Sammanfatta måluppfyllelsen inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5, huvudsakligen för perioden 2017–2023, om möjligt 2024. Sammanfattningen av måluppfyllelsen ligger till grund för utredningens framåtsyftande arbete.
- Föreslå hur styrningen för att uppfylla delmål 1–5 kan bli mer effektiv samt att inom varje delmål föreslå vilka problem som ska prioriteras, hur problemen ska hanteras och vilken aktör som ska ansvara för genomförandet. Här ingår att lämna förslag på hur arbetet mot delmålen kan struktureras och lämna förslag på långsiktiga åtgärder, särskilt för den unga generationen och för utrikes födda.
- Ta ställning till om de befintliga indikatorerna för del mål 1–5 är ändamålsenliga, om fler indikatorer behöver utvecklas, om det finns indikatorer som behöver utmönstras samt vid behov lämna förslag på nya indikatorer. Uppdraget inkluderar även att jämföra befintliga indikatorer med internationella indikatorer.
- Göra en sammanställning över regeringens nuvarande styrning av jämställdhetspolitiken, ta ställning till om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av de statliga

myndigheternas arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen samt att vid behov lämna författningsförslag eller andra förslag.

Utredningen har tolkat att det sista uppdraget även gäller delmål 6 och 7:

6. Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel, ska upphöra
7. Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra

Det har inte ingått i utredningens uppdrag att se över formuleringen av de jämställdhetspolitiska delmålen eller föreslå nya delmål.

Underlaget för att bedöma måluppfyllelse har främst utgjorts av indikatorer och myndighetsrapporter, där fokus legat på främst kvantitativa resultat.

Sammanfattande bedömning delmål 1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Utredningen bedömer att fördelningen av makt och inflytande i samhället är ojämställd. Det gäller fördelningen av makt och in flytande i demokratiska processer, i näringslivet, inom kommunala och regionala verksamheter samt inom utbildning och forskning. Det saknas tillräckligt med underlag för att det ska vara möjligt att göra en bedömning av jämställdheten inom media, kultur och civilsamhälle. För statliga verksamheter gör utredningen bedömningen att fördelningen av makt och inflytande är i det närmaste jämn.

- Kvinnor har ett högre valdeltagande än män i val till riksdag, region-, kommun- och Europaparlamentet.
- Kvinnor utgör 49 procent av ledamöterna i regionfullmäktige efter valet 2022, vilket är den mest jämna könsfördelningen bland de politiska församlingarna.
- I regeringen 2024 är 43 procent av statsråden kvinnor.
- Kvinnor är fortsatt underrepresenterade på ledande positioner i näringslivet. Endast 12 procent av börsbolagens vd:ar och 9 procent av styrelseordförandena är kvinnor.
- Unga och utrikes födda kvinnor är underrepresenterade i politiken och mer utsatta för hot och trakasserier än andra grupper.

Sammanfattande bedömning delmål 2. Ekonomisk jämställdhet

Utredningen bedömer att målet om ekonomisk jämställdhet inte är nått. Kvinnor har en lägre disponibel inkomst och en lägre pension än män. Kvinnors inkomster är lägre både vad gäller lön, näringsverksamhet och inkomst av kapital. Transfereringssystemen fungerar utjämnande, men stora inkomstskillnader kvarstår. Vidare bedömer utredningen att möjligheten att för sörja sig själv och sina eventuella barn inte är självklar. Ekonomiskt befinner sig ensamstående kvinnor med barn i en särskilt svag position.

- Kvinnors disponibla inkomster uppgår till 80 procent av mäns, medan kvinnliga pensionärers disponibla inkomster uppgår till 74 procent av mäns.

- Skillnaden i disponibel inkomst har i princip varit oförändrad under perioden 2017–2023.
- För personer födda 1950 uppgår kvinnors beräknade livsinkomst till 13,7 miljoner kronor jämfört med 18,7 miljoner kronor för män, en skillnad på 5 miljoner kronor.
- Kvinnor arbetar oftare deltid och tar större ansvar för föräldraledighet och omsorgsarbete, vilket påverkar inkomster och pensioner.
- Ensamstående kvinnor med barn har en betydligt svagare ekonomisk situation och är överrepresenterade bland mottagare av ekonomiskt bistånd.

Sammanfattande bedömning delmål 3. Jämställd utbildning

Det syns tydliga skillnader mellan flickor och pojkar och kvinnor och män vad gäller formell utbildning. Vi ser åtskillnader i kunskapsresultat, i val av utbildningsinriktning, i upplevd studiemiljö och vad gäller befolkningens utbildningsnivå. När det gäl ler vuxnas deltagande i icke-formell utbildning och informellt lärande är resultaten blandade.

- Flickor uppnår genomgående högre betyg än pojkar i både grundskola och gymnasium under hela perioden 2017–2024.
- En större andel flickor än pojkar tar gymnasieexamen inom fem år och blir behöriga till högskolestudier.
- Kvinnor har i dag en högre utbildningsnivå än män, och andelen med eftergymnasial utbildning har ökat snabbare bland kvinnor än bland män.
- Utbildningsvalen är fortsatt starkt könsuppdelade. Män dominerar exempelvis civilingenjörs- och högskoleingenjörsutbildningar medan kvinnor dominerar utbildningar till förskollärare och specialistpedagoger.
- Flickor rapporterar samtidigt högre stressnivåer och en sämre upplevd skolmiljö än pojkar.

Sammanfattande bedömning delmål 4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Utredningen bedömer att målet inte är uppnått. Fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är fortsatt ojämn. Vi ser skillnader både för hemarbete samt vilka typer av sysslor kvinnor och män ägnar sig åt. Trots en trendmässig förändring mot att pappor ägnar mer tid åt barnomsorg är denna aktivitet fortfarande ojämnt fördelad. När det gäller omsorgen om äldre 317 Skr. 2016/17:10, s. 30–33 och 79. 146 SOU 2026:41 Måluppfyllelse för de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5 och andra närstående vuxna ger underlaget ingen klar bild av omfattningen, men pekar mot att kvinnor ger mer omfattande omsorg. Underlaget är inte tillräckligt för att utredningen ska kunna göra en bedömning av möjligheten att få omsorg på lika villkor.

- Kvinnor lägger fortfarande mer tid än män på hushållsarbete såsom matlagning, städning, tvätt och omsorg.

- Under barnets två första levnadsår tar kvinnor cirka 75 procent av den totala föräldraledigheten medan män tar cirka 25 procent.
- Pappan till ungefär vart tredje barn fött 2017 tog ut ingen eller mycket begränsad föräldraledighet (högst 29 dagar) under barnets första två år.
- Kvinnor tar fortfarande merparten av dagarna för vård av sjukt barn (VAB) och lägger mer tid på omsorg och tillsyn av barn.
- Kvinnor har generellt ett större ansvar för omsorg om anhöriga och utför oftare mer omfattande omsorgsinsatser än män.

Sammanfattande bedömning delmål 5. Jämställd hälsa

Inom hälsoområdet syns tydliga skillnader mellan kvinnor och män. Vi kan se att ojämställda förhållande inom övriga delmål bidrar negativt till hälsan. En dålig arbetsmiljö i kvinnodominerade branscher i kombination med kvinnors dubbla arbetsbörda bidrar till att kvinnor är mer sjukskrivna. Kvinnor självupplevda hälsa är sämre än mäns. Även normer kring kön kan bidra till ojämlikheter i hälsoutfall. Suicid är vanligare bland män och kan ses som ett uttryck för dålig psykisk hälsa i kombination med svårigheter att hantera denna. Överlag syns lite förändring över tid med avseende på de hälsorelaterade könsskillnaderna.

- Mäns medellivslängd är i genomsnitt tre år kortare än kvinnors.
- Kvinnor har nästan dubbelt så många sjukpenningdagar som män.
- Kvinnor och flickor rapporterar genomgående sämre fysisk och psykisk hälsa än män och pojkar.
- Unga kvinnor är den grupp som i högst utsträckning uppger besvär av ängslan, oro och ångest.
- Uttaget av antidepressiva läkemedel är nästan dubbelt så högt bland kvinnor som bland män, samtidigt som män har högre dödlighet i bland annat suicid, hjärt-kärlsjukdomar och cancer.

Styrning av jämställdhetspolitiken

Utredningen bedömer styrningen av jämställdhetspolitiken som fragmenterad och bristfällig, med undantag av delmål 6 och 7 där tioåriga planer finns på plats. Enligt utredningens bedömning krävs en mer sammanhållen, långsiktig och tydlig styrning, uppföljning och dialog i kombination med system förändrande reformer och långsiktiga åtgärder för att målen ska upp nås och för att de landvinningar som gjorts på jämställdhetsområdet ska bestå. Utredningen menar vidare att det finns utrymme för regeringen att utveckla styrningen av politikområdet för att skapa bättre förutsättningar för att målen ska nås. Utredningen pekar också på svårigheterna i att styra i ett tvärsektoriellt politikområde där sektoriserade förvaltningar och stuprör skapar barriärer för tvärsektoriella frågor. Utredningen menar att regeringen kan behöva vara extra tydlig i sin styrning i tvärsektoriella frågor då dessa politikområden sällan uppfattas som myndigheternas huvudsakliga uppdrag. Utredningen pekar också på att ansvaret för genomförandet av jämställdhetspolitiken inte enbart fördelar

sig mellan sektorer utan mellan olika samhällsnivåer, vilket innebär att styrning behövs på flera nivåer. Utredningen lyfter också att möjligheterna att skapa ett jämställt samhälle i stor utsträckning är beroende av den lokala nivåns förutsättningar, politiska prioriteringar och förändringskraft samt att det finns en obalans i hur regeringen resurssätter och prioriterar på nationell jämfört med regional nivå, där Länsstyrelserna har mycket begränsade resurser för att arbeta med mål 1–5 och hur de ska få genomslag i respektive län. Utredningen menar också att ett större reformfokus skulle bidra till måluppfyllelsen när det handlar om uppdrag till de statliga myndigheterna.

Utredningen föreslår en samlad nationell strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen Styrningen av jämställdhetspolitiken ska hållas samman och väg ledas av en tioårig nationell strategi för en sammanhållen jämställd hetspolitik som omfattar samtliga jämställdhetspolitiska delmål. Strategin ska med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen precisera tydliga problembeskrivningar, vilka åtgärder som ska vidtas samt ansvariga aktörer. Strategin ska bidra till ett helhetsperspektiv som möjliggör för statliga myndigheter samt regionala och kommunala verksamheter att på ett mer effektivt sätt kraftsamla kring att lösa aktuella jämställdhetsproblem. Jämställdhetsmyndigheten ska ha en övergripande samordnande och uppföljande roll för strategin på nationell nivå medan Länsstyrelserna ska ha en samordnande och uppföljande roll för strategins genomslag i länen.

Jämställdhetsutskottets yttrande

Umeå kommun ställer sig bakom förslaget om att ta fram en nationell strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. För att strategin ska få genomslag och bidra till ett effektivt genomförande är det dock centralt att den lokala nivån involveras aktivt i framtagandet. Kommuner och regioner behöver ges reella möjligheter att bidra till problemformuleringar, prioriteringar och utformning av insatser så att strategin tar sin utgångspunkt i de erfarenheter och utmaningar som finns på lokal, regional och nationell nivå.

Umeå kommun vill särskilt framhålla att en utmaning i styrningen av jämställdhetspolitiken ofta är att problem identifieras och formuleras på nationell nivå, medan ansvaret för genomförande och de verksamheter som möter målgrupperna i stor utsträckning finns på lokal nivå. För att minska detta glapp och stärka förutsättningarna för måluppfyllelse behöver kommuner och regioner involveras tidigt i processen och ges möjlighet att påverka utformningen av den nationella strategin.

Kommunen anser vidare att lokal nivå bör involveras i samtliga föreslagna åtgärder där kommuner och regioner förväntas bidra till genomförandet. Ett sådant arbetssätt stärker såväl träffsäkerheten i insatserna som möjligheterna att omsätta nationella ambitioner i praktisk verksamhet. Detta gäller inte minst uppdrag och insatser som riktas till barn och unga inom utbildningsområdet samt åtgärder som berör hälso- och sjukvården, där kommuner och regioner har viktiga roller och betydande erfarenheter.

För att de föreslagna åtgärderna ska kunna genomföras på ett effektivt och långsiktigt sätt krävs också att uppdragen åtföljs av tydliga mandat, ändamålsenliga stödstrukturer och nödvändiga resurser. Detta är avgörande för att skapa goda förutsättningar för genomförande och för att säkerställa att arbetet bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Utredningen föreslår att Länsstyrelsen bör tillföras permanenta medel som skapar rimliga förutsättningar för att i samverkan med andra aktörer, driva utvecklingen för att nå de jämställdhetspolitiska delmålen i länen. Umeå kommun ställer sig bakom förslaget att tillföra Länsstyrelserna permanenta medel.

Umeå kommun delar utredningens uppfattning att arbetet för att nå det jämställdhetspolitiska målet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv går för långsamt. Risken är överhängande att jämställdhetsarbetet i Sverige kommer att backa ytterligare och att attityder kring att frågan inte är viktig får övertag. Umeå kommun ställer sig bakom utredningen och utredningens förslag i sin helhet men vill trycka på vikten av involvering av lokal nivå i jämställdhetsarbetet. Lokal nivå, i form av kommuner, är inte mottagare av jämställdhetspolitik som utformas på nationell och regional nivå utan är centrala aktörer i att utveckla, driva, följa upp jämställdhetsarbete som gör skillnad för invånarna på platsen. Inte sällan drivs jämställdhetsarbete med direkt koppling till EU-nivån och med förutsättningar som ges på den arenan, som inte ges på nationell nivå. Det mest innovativa och framåtsyftande jämställdhetsarbetet hittas idag på lokal nivå, där frågor om rättvis omställning, resiliens, och förutsättningar för goda liv i alla faser av livet och hos olika grupper av invånare är bärande delar. Detta behöver i det fortsatta arbetet finnas med på ett tydligare sätt. Förslag från Umeå kommun är att samtliga nationella myndigheter som föreslås få uppdrag också får i uppdrag att samla representanter från lokal nivå för att säkerställa att arbete som sker utgår från kunskap och erfarenheter från lokal nivå.

Umeå kommun bedömer att utredningen i flera avseenden lyfter den lokala nivåns betydelse för genomförandet av jämställdhetspolitiken, men att förslag till konkreta stödstrukturer och nationella insatser riktade till kommuner och regioner i stor utsträckning saknas. Kommunen vill särskilt framhålla att stadsutvecklingsperspektivet lyser med sin frånvaro i utredningen. Fysisk planering, stadsbyggande och utformningen av offentliga miljöer har stor betydelse för jämställdhet, trygghet och människors möjlighet att ta del av samhällets resurser på lika villkor. Umeå kommun anser därför att Boverket bör ges ett tydligare uppdrag att stödja kommunerna i arbetet med jämställd stadsutveckling och social hållbarhet.

Umeå kommun föreslår att regeringen utreder förutsättningarna för så kallade feministiska stadsmiljöavtal, där kommuner och städer kan söka statlig medfinansiering för investeringar som främjar jämställdhet. En modell med statlig medfinansiering motsvarande 50 procent skulle kunna bidra till att påskynda utvecklingen av mer jämställda livsmiljöer.

Vidare föreslår kommunen att Boverket åter får ett uppdrag att utveckla kunskap och stöd avseende jämställda och trygga miljöer. Umeå kommun ser även behov av ett förtydligande i plan- och bygglagen (PBL) som markerar att arbetet för ett jämställt samhälle är en integrerad del av samhällsbyggandet. Därutöver bör Boverket ges i uppdrag att se över hur jämställdhet och social hållbarhet kan få en tydligare roll i såväl översikts- som detaljplaneringen. Detta arbete bör genomföras i nära dialog och samverkan med kommunerna.

Umeå kommun anser också att jämställdhetsperspektivet behöver integreras tydligare i klimatomställningen. Naturvårdsverket bör därför ges i uppdrag att avsätta medel för riktade insatser kring jämställdhet inom klimat- och omställningsarbetet samt att samordna ett nationellt nätverk av lokala, regionala och nationella aktörer för erfarenhetsutbyte och spridning av goda exempel. Även Energimyndigheten bör ges ett tydligare uppdrag att integrera jämställdhetsperspektiv i insatser som riktar sig till lokal nivå, exempelvis genom den kommunala klimat- och energirådgivningen.

Inom utbildningsområdet anser Umeå kommun att Skolverket, i samverkan med Boverket, bör få i uppdrag att utveckla kunskap och stöd kring jämställd utformning av skolgårdar och skolmiljöer. Vidare anser Umeå kommun att statistiska centralbyrån bör ges i uppdrag att genomföra den så kallande Tidsvaneundersökningen med ett tidsintervall på 5 år där data samlas in på ett sådant sätt att det är möjligt att göra även regionala och lokala jämförelser.

Sammanfattningsvis vill Umeå kommun understryka vikten av att regional och nationell nivå utgör stödstrukturer för det arbete som genomförs lokalt. För att jämställdhetspolitikens mål ska kunna omsättas i praktiken krävs långsiktiga uppdrag, finansiering, kunskapsstöd och samordning som stärker kommuners och regioners förutsättningar att bedriva ett effektivt jämställdhetsarbete.

Umeå kommun föreslår att statliga myndigheter som fördelar projekt- och utvecklingsmedel ges i uppdrag att avsätta riktade resurser för jämställdhetsfrämjande insatser. Jämställdhet bör därutöver utgöra ett tvärgående perspektiv vid fördelning av statliga medel. Genom att tydligare koppla statlig finansiering till de jämställdhetspolitiska målen stärks förutsättningarna för ett systematiskt och långsiktigt jämställdhetsarbete på lokal, regional och nationell nivå.

Umeå kommun föreslår att statliga myndigheter som fördelar projekt- och utvecklingsmedel ges i uppdrag att avsätta riktade resurser för jämställdhetsfrämjande insatser. Jämställdhet bör därutöver utgöra ett tvärgående perspektiv vid fördelning av statliga medel. Genom att tydligare koppla statlig finansiering till de jämställdhetspolitiska målen stärks förutsättningarna för ett systematiskt och långsiktigt jämställdhetsarbete på lokal, regional och nationell nivå.

Regeringskansliet

Remiss

2026-09-01
A2026/00661

Arbetsmarknadsdepartementet

Remiss av SOU 2026:41 Jämställdhet i en föränderlig tid – nuläge och vägar framåt

Remissinstanser

1. Almega
2. Arbetsförmedlingen
3. Arbetsgivarverket
4. Arbetsmiljöverket
5. Barnombudsmannen
6. Borgholms kommun
7. Botkyrka kommun
8. Boverket
9. BRIS
10. Brottsförebyggande rådet
11. Brottsoffermyndigheten
12. Diskrimineringsombudsmannen
13. Domstolsverket
14. Ecpat
15. Emmaboda kommun
16. Eskilstuna kommun
17. Faluns kommun
18. Finansinspektionen
19. Folkbildningsrådet

Telefonväxel: 08-405 10 00
Fax: 08-411 36 16
Webb: www.regeringen.se

Postadress: 103 33 Stockholm
Besöksadress: Drottninggatan 16
E-post: a.registrator@regeringskansliet.se

20. Folke Bernadotteakademin
21. Folkhälsomyndigheten
22. Funktionsrätt Sverige
23. Förhandlings- och samverkansrådet (PTK)
24. Försvarets materielverk
25. Försvarshögskolan
26. Försvarsmakten
27. Försäkringskassan
28. GAPF
29. Göteborgs kommun
30. Göteborgs universitet
31. Industriarbetsgivarna
32. Inspektionen för socialförsäkring
33. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering
34. Institutet för mänskliga rättigheter
35. Jämställdhetsmyndigheten
36. Jönköpings kommun
37. Karlshamns kommun
38. Karlstads kommun
39. Konstnärsnämnden
40. Kvinna till Kvinna
41. Kriminalvården
42. Landsorganisationen i Sverige (LO)
43. Landsrådet för Sveriges barn- och ungdomsorganisationer
44. Lidköpings kommun
45. Linköpings kommun
46. Ljungby kommun
47. Lunds kommun
48. Länsstyrelsen i Blekinge län
49. Länsstyrelsen i Dalarnas län

50. Länsstyrelsen i Gotlands län
51. Länsstyrelsen i Gävleborgs län
52. Länsstyrelsen i Hallands län
53. Länsstyrelsen i Jämtlands län
54. Länsstyrelsen i Jönköpings län
55. Länsstyrelsen i Kalmar län
56. Länsstyrelsen i Kronobergs län
57. Länsstyrelsen i Norrbottens län
58. Länsstyrelsen i Skåne län
59. Länsstyrelsen i Stockholms län
60. Länsstyrelsen i Södermanlands län
61. Länsstyrelsen i Uppsala län
62. Länsstyrelsen i Värmlands län
63. Länsstyrelsen i Västerbottens län
64. Länsstyrelsen i Västernorrlands län
65. Länsstyrelsen i Västmanlands län
66. Länsstyrelsen i Västra Götalands län
67. Länsstyrelsen i Örebro län
68. Länsstyrelsen i Östergötlands län
69. Malmö kommun
70. Medlingsinstitutet
71. Munkfors kommun
72. Myndigheten för civilt försvar
73. Myndigheten för delaktighet
74. Myndigheten för kulturanalys
75. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor
76. Myndigheten för yrkeshögskolan
77. MÄN
78. Nacka kommun
79. Norrköpings kommun

80. Nyköpings kommun
81. Pensionsmyndigheten
82. Polarforskningssekretariatet
83. Polismyndigheten
84. Region Jämtland Härjedalen
85. Region Norrbotten
86. Region Skåne
87. Region Stockholm
88. Region Uppsala
89. Region Värmland
90. Region Östergötland
91. RFSL
92. RFSU
93. Riksantikvarieämbetet
94. RIFFI
95. Roks
96. Rymdstyrelsen
97. Rädda Barnen
98. Sametinget
99. Sandvikens kommun
100. Skogsstyrelsen
101. Skolforskningsinstitutet
102. Skövde kommun
103. Smedjebackens kommun
104. Socialstyrelsen
105. Specialpedagogiska skolmyndigheten
106. Statens kulturråd
107. Statens skolinspektion
108. Statens skolverk
109. Statistiska Centralbyrån

110. Statskontoret
111. Stiftelsen AllBright
112. Stiftelsen Ownershift
113. Stiftelsen 1000 möjligheter
114. Stockholms kommun
115. Stockholms universitet
116. Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete
117. Sundsvalls kommun
118. Svenska kyrkan
119. Svenska Röda Korset
120. Svenskt Näringsliv
121. Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)
122. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)
123. Sveriges Kvinnoorganisationer
124. Sveriges universitet- och högskoleförbund
125. TechSverige
126. Teknikföretagen
127. Tillväxtverket
128. Tjänstemännens centralorganisation (TCO)
129. Totalförsvarets plikt- och prövningsverk
130. TRIS
131. Umeå universitet
132. Umeå kommun
133. Universitetskanslersämbetet
134. Unizon
135. Uppsala kommun
136. Uppsala universitet
137. Utgivarna
138. Varberg kommun
139. Vetenskapsrådet

140. Vårdföretagarna
141. Värmdö kommun
142. Växjö kommun
143. Women in Tech Sweden Association
144. Åklagarmyndigheten
145. Åsele kommun
146. Örebro kommun
147. Överkalix kommun

Remissvaren ska ha kommit in till Arbetsmarknadsdepartementet **senast den 7 december 2026**. Svaren bör lämnas per e-post till a.remissvar@regeringskansliet.se och med kopia till a.jam@regeringskansliet.se. Ange diarienummer A2026/00661 och remissinstansens namn i ämnesraden på e-postmeddelandet.

Svaret bör lämnas i två versioner: den ena i ett bearbetningsbart format (t.ex. Word), den andra i ett format (t.ex. pdf) som följer tillgänglighetskraven enligt lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service. Remissinstansens namn ska anges i namnet på respektive dokument.

Remissvaren kommer att publiceras på regeringens webbplats.

I remissen ligger att regeringen vill ha synpunkter på förslagen eller materialet i betänkandet. Om remissen är begränsad till en viss del av betänkandet, anges detta inom parentes efter remissinstansens namn i remisslistan. En sådan begränsning hindrar givetvis inte att remissinstansen lämnar synpunkter också på övriga delar.

Myndigheter under regeringen är skyldiga att svara på remissen. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har några synpunkter att redovisa i ett svar. Om myndigheten inte har några synpunkter, räcker det att svaret ger besked om detta.

För **andra remissinstanser** innebär remissen en inbjudan att lämna synpunkter.

Betänkandet kan laddas ned från Regeringskansliets webbplats www.regeringen.se.

Remissinstanserna kan utan kostnad beställa tryckta exemplar av betänkandet via ett beställningsformulär hos Multiply Solutions, tidigare Åtta45.

Råd om hur remissyttranden utformas finns i Statsrådsberedningens promemoria Svara på remiss (SB PM 2021:1). Den kan laddas ned från Regeringskansliets webbplats www.regeringen.se.

Johanna Johnsson
Rättschef

Kopia till

Multiply Solutions, e-postadress: regeringskansliet@multiplysolutions.se

Jämställdhet i en föränderlig tid

– nuläge och vägar framåt

Volym 1

Betänkande av
2024 års jämställdhetsutredning

Stockholm 2026

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR

SOU 2026:41

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

Svara på remiss – hur och varför
Statsrådsberedningen, SB PM 2021:1.
Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på regeringen.se/remisser.

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet
Omslag: Multiply Solutions
Tryck och remisshantering: Multiply Solutions, Stockholm 2026

ISBN 978-91-525-1561-7 (tryck)
ISBN 978-91-525-1562-4 (pdf)
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Nina Larsson

Regeringen beslutade den 14 november 2024 att tillsätta utredningen Ökad effektivitet, långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning inom fem jämställdhetspolitiska delmål (direktiv 2024:12). Regionrådet Malin Sjöberg Högrell utsågs samma dag till särskild utredare. Utredningen fick i uppdrag att sammanfatta måluppfyllelsen inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5, föreslå hur styrningen för att uppfylla dessa delmål kan bli mer effektiv samt att analysera om de indikatorer som används för delmålen är ändamålsenliga och vid behov lämna förslag på fler indikatorer.

Som sakkunnig i utredningen förordnades den 25 februari 2025 ämnesråd Astrid Hofslagare (Arbetsmarknadsdepartementet).

Som experter i utredningen förordnades den 25 februari 2025 kvalificerad handläggare Annelie Almérus (Arbetsförmedlingen), handläggare Poya Ashna (Sveriges Kommuner och Regioner), vice ordförande Elias Fjellander (Landsrådet Sveriges barn- och ungdomsorganisationer), professor Olle Folke (Ownershift), departementssekreterare Ylva Gustafsson (Socialdepartementet), utredare Kajsa Holmgren (Statskontoret), utredare Shanti Ingeström (Barnombudsmannen), verksamhetsutvecklare Julie Jakobsson (Försäkringskassan), professor Thomas Johansson (Göteborgs universitet), verksamhetsansvarig Jens Karlberg (riksförbundet Män för jämställdhet), avdelningschef Lennie Lindberg (Folkhälsomyndigheten), departementssekreterare Karin Lindqvist (Utbildningsdepartementet), processamordnare Maria Melin (Myndigheten för delaktighet), särskilt sakkunnig Torbjörn Messing (Länsstyrelsen i Västmanland), utredare Carolina Nordström (SCB), utredare Niklas Odelberg (Finansinspektionen), generalsekreterare Susannah Sjöberg (Sveriges Kvinnoorganisationer), undervisningsråd Karina Solax Stridh (Statens skolverk), professor Maria Stanfors (Lunds universitet), enhetschef Line Säll (Jämställd-

hetsmyndigheten), projektledare Niklas Uppenberg (Universitetskanslersämbetet).

Från och med den 30 september 2025 entledigades Thomas Johansson. Från och med den 20 januari 2026 entledigades Niklas Odelberg. I hans ställe förordnades utredare Lovisa Hellberg (Universitetskanslersämbetet). Den 3 februari 2026 entledigas Maria Melin. I hennes ställe förordnades utredare Åsa Frostfeldt (Myndigheten för delaktighet). Från och med den 8 april 2026 entledigades Karina Solax Stridh.

Utredningens expertgrupp har sammanträtt vid sex tillfällen.

Som sekreterare i utredningen anställdes från och med den 9 december 2024 kansliråd Lina Nilsson och den 7 januari 2025 kansliråd Aurora Lewén. Som deltidsarbetande biträdande sekreterare i utredningen anställdes från och med den 17 februari 2025 till och med den 15 augusti 2025 samt den 1 januari 2026 till och med den 17 juni 2026 politices kandidat Felicia Kindbom. Juristen Nadia Boussaid Petersson har anlitats som konsult för kvalitetssäkring av författningsförslag. Konsult Petra Vainionpää har anlitats för språkgranskning. Karina Solax Stridh var under perioden 8 april–17 april 2026 utlånad av Statens skolverk som expertstöd till utredningen. Utredningen har även haft två praktikanter, Lisa Adbro Pödenphant och Hanna Bergendorf Olsson.

Utredningen som tog namnet 2024 års jämställdhetsutredning (A 2024:06), lämnar härmed över betänkandet *Jämställdhet i en föränderlig tid – nuläge och vägar framåt* (SOU 2026:41). Utredningens uppdrag är här igenom slutfört.

Stockholm i juni 2026

Malin Sjöberg Högrell

Aurora Lewén
Lina Nilsson
Felicia Kindbom

Innehåll

Förkortningar 17

Sammanfattning 21

1 Författningsförslag 43

1.1 Förslag till förordning om statliga myndigheters ansvar för genomförande av jämställdhetspolitiken 43

1.2 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten 47

1.3 Förslag till förordning om ändring i förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion 49

1.4 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar 50

2 Inledning 53

2.1 Presentation 53

2.2 De jämställdhetspolitiska målen 53

2.3 Uppdraget 54
2.3.1 Avgränsningar 55

2.4 Övriga utgångspunkter 56
2.4.1 Sverige ska sträva efter att uppfylla sina internationella åtaganden 56
2.4.2 Jämställdhet ska integreras i regeringens samlade arbete 56
2.4.3 Alltid kön – sällan enbart kön 57

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

2.5 Betänkandets disposition ... 57
2.5.1 Volym 1 ... 57
2.5.2 Volym 2 ... 59

3 Måluppfyllelse för de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5 ... 61

3.1 Inledning ... 61
3.1.1 Presentation ... 61
3.1.2 Underlag för att bedöma måluppfyllelse ... 62
3.1.3 Det är viktigt med en jämn fördelning, men vi kan inte bli för stelbenta i bedömningen ... 63
3.1.4 Unga, utrikes födda och andra delgrupper ... 64
3.1.5 Vi fokuserar på kvantitativa resultat och tar med kvalitativa resultat när så är möjligt ... 65
3.1.6 Det behövs en precisering av vad målen omfattar ... 66
3.1.7 Kapitlets disposition ... 68

3.2 Makt och inflytande ... 68
3.2.1 Delmålets omfattning ... 68
3.2.2 Måluppfyllelse ... 71

3.3 Ekonomisk jämställdhet ... 93
3.3.1 Delmålets omfattning ... 93
3.3.2 Måluppfyllelse ... 95

3.4 Jämställd utbildning ... 111
3.4.1 Delmålets omfattning ... 111
3.4.2 Måluppfyllelse ... 112

3.5 Obetalt hem- och omsorgsarbete ... 145
3.5.1 Delmålets omfattning ... 145
3.5.2 Måluppfyllelse ... 146

3.6 Jämställd hälsa ... 166
3.6.1 Delmålets omfattning ... 166
3.6.2 Måluppfyllelse ... 168

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4 Hur styrs jämställdhetspolitiken? 205

4.1 Inledning 205

4.2 Att styra ett tvärsektoriellt politikområde 206
4.2.1 Resultatstyrning är grunden för regeringens styrning av myndigheterna 207
4.2.2 Sektoriserad förvaltning och stuprör kan skapa barriärer för tvärstyrning 209
4.2.3 Regeringen kan behöva vara extra tydlig i sin styrning av tvärsektoriella frågor 210
4.2.4 Flernivåstyrning 211
4.2.5 Utmaningar med att följa upp tvärsektoriella politikområden 212

4.3 Lagstiftning och konventioner inom jämställdhetsområdet 213
4.3.1 Regeringsformen 213
4.3.2 Diskrimineringslagen 214
4.3.3 Jämställdhet regleras i flera olika lagar 215
4.3.4 Sedan förordning om konsekvensutredningar infördes regleras inte längre krav på jämställdhetsanalys 216
4.3.5 Sedan myndighetsförordningen infördes regleras inte längre sektorsövergripande krav på jämställdhet 217
4.3.6 Internationella konventioner med mera 217

4.4 Regeringens nuvarande styrning mot jämställdhetspolitikens mål 220
4.4.1 Riksdagsbundet mål för jämställdhetspolitiken 221
4.4.2 Jämställdhetsmål inom andra utgiftsområden 222
4.4.3 Jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder 225
4.4.4 Könsuppdelad statistik 227
4.4.5 Jämställdhetsbudgetering 227
4.4.6 Jämställdhetspolitikens organisering 229
4.4.7 Regeringen har ett kollektivt ansvar för jämställdhetspolitikens genomslag 230
4.4.8 Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering 231

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.4.9 Jämställdhetsmyndigheten ... 234
4.4.10 Reglering av myndigheternas jämställdhetsuppdrag ... 236
4.4.11 Särskilda utvecklingsprogram – JiM och JiHU med flera ... 240
4.4.12 Länsstyrelserna verkar för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen ... 253
4.4.13 Statligt ägda bolag ... 259
4.4.14 Kommuner och regioner ... 260
4.4.15 Civilsamhället ... 263
4.4.16 Forskning ... 265

4.5 Delmålsspecifik styrning för delmål 1–5 ... 266
4.5.1 Delmål 1 – En jämn fördelning av makt och inflytande ... 267
4.5.2 Delmål 2 – Ekonomisk jämställdhet ... 273
4.5.3 Delmål 3 – Jämställd utbildning ... 280
4.5.4 Delmål 4 – Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet ... 286
4.5.5 Delmål 5 – Jämställd hälsa ... 288

4.6 Delmål 6 – Mäns våld mot kvinnor samt delmål 7 – Hedersrelaterat våld och förtryck ... 296

4.7 Ekonomiska styrmedel ... 297

4.8 Styrningen av svensk jämställdhetspolitik i jämförelse med andra nordiska länder ... 299

4.9 Komplement till traditionell resultatstyrning för att hantera utmaningar med att styra ett tvärsektoriellt politikområde ... 299
4.9.1 Särskild förordning ... 300
4.9.2 Myndigheter med sektorsansvar ... 300
4.9.3 Samordning genom myndighetssamverkan ... 302
4.9.4 Strategier och handlingsplaner för politikområdet ... 303
4.9.5 Särskilda utvecklingsprogram kan bidra till att styrningen får större genomslag ... 305

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.10 Sammanfattande analys ... 305
4.10.1 Ett ökat fokus och en tydligare riktning i arbetet för delmål 1–5 skulle öka jämställdhetspolitikens effektivitet ... 305
4.10.2 Arbetet för att uppnå delmål 6 och 7 har en långsiktighet och struktur som särskiljer sig från övriga delmål ... 306
4.10.3 Det finns en obalans i hur regeringen prioriterar och resurssätter på nationell nivå jämfört med regional nivå ... 307
4.10.4 Styrningen av myndigheternas jämställdhetsuppdrag är fragmenterad och styrsignalerna har i vissa fall varit motstridiga ... 307
4.10.5 Regeringen kan bli bättre på att använda kompletterande styrverktyg för delmål 1–5 ... 309
4.10.6 Regeringens förutsättningar att fatta beslut som främjar jämställdhet riskerar att försämras ... 310
4.10.7 Större reformfokus för delmål 1–5 skulle bidra till måluppfyllelsen ... 310

5 Hur effektiv är styrningen av jämställdhetspolitiken? ... 313

5.1 Inledning ... 313

5.2 Vad kännetecknar en effektiv styrning? ... 313

5.3 Regeringens nuvarande styrning är inte effektiv nog ... 314
5.3.1 Utvecklingen mot delmål 1–5 står still ... 315
5.3.2 Vissa styrkor i dagens styrning som utgör en bra grund ... 315
5.3.3 Det finns utmaningar med att styra ett tvärsektoriellt politikområde ... 316
5.3.4 Styrningen av jämställdhetspolitiken är bristfällig ... 317

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6 Förslag om en samlad strategi, prioritering av problem samt åtgärder 323

6.1 Inledning 323

6.2 Utgångspunkter och avgränsningar 325
6.2.1 Utgångspunkter för prioritering av problem 325
6.2.2 Utgångspunkter och avgränsningar avseende åtgärder 326

6.3 Förslag om en samlad nationell strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen 328

6.4 En jämn fördelning av makt och inflytande – prioriterade problem och åtgärder 331
6.4.1 Inledning 331
6.4.2 Problemområden som bör prioriteras inom delmål 1 – *En jämn fördelning av makt och inflytande* 331
6.4.3 Åtgärd: Tillsätt en jämställdhetspolitisk utredning om makt och kön 338
6.4.4 Åtgärd: Främja en jämn fördelning av makt och inflytande bland unga kvinnor och män 340
6.4.5 Åtgärd: Utred förutsättningarna för att öka andelen kvinnor som är professorer 342

6.5 Ekonomisk jämställdhet – prioriterade problem och åtgärder 343
6.5.1 Inledning 343
6.5.2 Problemområden som bör prioriteras inom delmål 2 – *Ekonomisk jämställdhet* 343
6.5.3 Åtgärd: Utred förutsättningarna för en riktad lönesatsning på kvinnodominerade yrken i offentlig sektor 349
6.5.4 Åtgärder: Minska pensionsgapet 352
6.5.5 Åtgärd: Långsiktig uppgift till Tillväxtverket – öka andelen kvinnor som äger och leder företag 356
6.5.6 Åtgärd: Utred förutsättningarna för hur företagsstöd, lån och riskkapital kan fördelas jämställt 358

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6.5.7 Åtgärd: Uppdra åt Finansinspektionen att kartlägga könsskillnader på spar- och lånemarknaden 359
6.5.8 Åtgärd: Öka utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden 360

6.6 Jämställd utbildning – prioriterade problem och åtgärder 363
6.6.1 Inledning 363
6.6.2 Problemområden som bör prioriteras inom delmål 3 – *Jämställd utbildning* 363
6.6.3 Åtgärd: Tillsätt en delegation för jämställdhet i skolväsendet 370
6.6.4 Åtgärd: Granska förskolans jämställdhetsarbete 372
6.6.5 Åtgärd: Uppgift till Skolverket – nationellt sektorsansvar för en jämställd utbildning inom skolväsendet 373
6.6.6 Åtgärd: Utred förutsättningarna för ett välfärdssprång i form av ett praktikprogram för att bredda rekryteringsbasen till välfärden 375

6.7 Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet – prioriterade problem och åtgärder 376
6.7.1 Inledning 376
6.7.2 Problemområden som bör prioriteras inom delmål 4 – *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet* 377
6.7.3 Åtgärd: Se över reglerna för föräldraledighet och föräldraförsäkringen 382
6.7.4 Åtgärd: Utred en ny modell för en jämställd anhörigomsorg 386
6.7.5 Åtgärd: Digitalt verktyg som hjälper föräldrar att göra medvetna val kring sin föräldraledighet 388

6.8 Jämställd hälsa – prioriterade problem och åtgärder 390
6.8.1 Inledning 390
6.8.2 Problemområden som bör prioriteras inom delmål 5 – *Jämställd hälsa* 390

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6.8.3 Åtgärd: Uppgift till Socialstyrelsen – nationellt sektorsansvar för en jämställd hälso- och sjukvård och socialtjänst 398
6.8.4 Åtgärd: Utvärdera och utveckla kunskapsstyrningen för att stödja en jämställd hälso- och sjukvård 401
6.8.5 Åtgärd: Nationell satsning på att förbättra arbetsmiljön i välfärden 403
6.8.6 Åtgärd: Stärk ungas menstruella hälsa 404
6.9 Jämställdhet i en föränderlig tid – delmålsövergripande åtgärder 405
6.9.1 Förslag: Inför ett förordningsstyrt krav på att konsekvensutredningar ska beskriva konsekvenser för jämställdheten 406
6.9.2 Åtgärd: Uppdra åt Jämställdhetsmyndigheten att vägleda utredningar i att upprätta konsekvensutredningar ur ett jämställdhetsperspektiv 408
6.9.3 Åtgärd: Förtydliga statens ägarpolicy avseende områden där statligt ägda bolag ska vara ett föredöme inom jämställdhet 410
6.9.4 Åtgärd: Ta fram en modell för att ta tillvara barns och ungas erfarenheter i utvecklingen av jämställdhetspolitiken 411
6.9.5 Åtgärder: Hantera de möjligheter och risker som artificiell intelligens (AI) innebär för jämställdheten 413
6.9.6 Åtgärder: Ett jämställt totalförsvar är ett starkare totalförsvar 417
6.9.7 Åtgärder: Jämställdhet och grön omställning 423

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

7 Förslag för en sammanhållen och effektiv styrning av myndigheterna 427

7.1 Inledning 427

7.2 Det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska delmålen 429

7.3 Förslag om att statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken regleras i en ny förordning 432

7.3.1 Vissa myndigheters skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen 436

7.3.2 Redovisning 443

7.4 Verksamhetsanpassade uppgifter om jämställdhet i vissa myndigheters instruktion 444

7.5 Kriterier för att bedöma vilka myndigheter som är särskilt centrala för jämställdhetspolitikens genomförande 448

7.6 Gemensamma myndighetsdialoger 450

7.7 Förslag om fortsatt JiHU-uppdrag för universitet och högskolor 451

7.8 Förslag att stärka och förtydliga länsstyrelsernas uppgift att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen 457

7.8.1 Förtydligande av Länsstyrelsernas uppgift att verka för jämställdhet i länen 457

7.8.2 Tioåriga jämställdhetsstrategier i länen 460

8 Uppföljning och indikatorer 463

8.1 Inledning 463

8.1.1 Presentation 463

8.1.2 Kapitlets disposition 464

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

8.2 Ett ramverk för uppföljningen ... 464
8.2.1 Parallell utveckling av jämställdhetsstatistiken och indikatorerna ... 464
8.2.2 Ingen tydlig åtskillnad mellan jämställdhetsstatistik och indikatorer ... 465
8.2.3 Fler är inte bättre ... 466
8.2.4 Indikatorer kan ha olika syften ... 467
8.2.5 Behov av ytterligare redovisningsgrupper ... 468
8.2.6 Vem har ansvar för uppföljning med utgångspunkt i indikatorerna? ... 471
8.2.7 Vår slutsats är att ramverket behöver utvecklas ... 471
8.2.8 Förslag om årlig uppföljning med indikatorer ... 473
8.2.9 Förslag om att Jämställdhetsmyndigheten ska genomföra uppföljningen ... 474
8.2.10 Förslag om att SCB ska tillhandahålla indikatorerna ... 475
8.2.11 Förslag om att Jämställdhetsmyndigheten ska ha utvecklingsansvar för indikatorerna ... 476
8.2.12 Förslag om att Jämställdhetsmyndigheten ska genomföra fördjupningar ... 477
8.2.13 Förslag om indikatorer med fördelning på grupper ... 479
8.2.14 Förslag om indikatorer för regional uppföljning ... 481

8.3 Indikatorer ... 482
8.3.1 Vad karakteriserar en bra indikator? ... 482
8.3.2 Visionära delmål på övergripande nivå ... 484
8.3.3 Operationalisering av delmålen ... 485
8.3.4 Kostnadseffektivitet ... 486
8.3.5 Kvantitativa indikatorer i form av statistiska uppgifter ... 486
8.3.6 Ett kvalitetssäkrat underlag ... 488
8.3.7 Förslag till indikatorer för delmål 1 ... 489
8.3.8 Förslag till indikatorer för delmål 2 ... 495
8.3.9 Förslag till indikatorer för delmål 3 ... 500
8.3.10 Förslag till indikatorer för delmål 4 ... 504
8.3.11 Förslag till indikatorer för delmål 5 ... 510

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

9 Konsekvensutredning 519

9.1 Disposition 519

9.2 Förslag om uppföljning och indikatorer 520
9.2.1 Förslagen 520
9.2.2 Problemen och dess möjliga alternativ 521
9.2.3 Förslagens kostnader 527
9.2.4 Övriga konsekvenser 532

9.3 Förslag gällande en samlad nationell strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen 536
9.3.1 Förslaget 536
9.3.2 Problemen och dess möjliga alternativ 537
9.3.3 Förslagets kostnader 539
9.3.4 Övriga konsekvenser 541

9.4 Förslag gällande styrning av statliga myndigheters inklusive lärosätenas bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen 542
9.4.1 Förslagen 542
9.4.2 Problemen och dess möjliga alternativ 542
9.4.3 Förslagens kostnader 547
9.4.4 Övriga konsekvenser 549

9.5 Förslag om att stärka och förtydliga länsstyrelsernas uppgift att verka för att de jämställdhetspolitiska delmålen får genomslag i länen 550
9.5.1 Förslaget 550
9.5.2 Problemen och dess möjliga alternativ 551
9.5.3 Förslagets kostnader 552
9.5.4 Övriga konsekvenser 553

9.6 Förslag om ett förordningsstyrt krav att konsekvensutredningar ska beskriva hur förslag påverkar jämställdheten 553
9.6.1 Förslaget 553
9.6.2 Problemen och dess möjliga alternativ 553
9.6.3 Förslagens kostnader 554
9.6.4 Övriga konsekvenser 555

Referenser 557

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Bilagor

Bilaga 1 Kommittédirektiv 2024:112 ... 585

Bilaga 2 Möten och seminarier ... 593

Bilaga 3 Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i myndigheters instruktion ... 601

Bilaga 4 Jämställdhet i statligt ägda bolags års- och hållbarhetsredovisningar ... 633

Bilaga 5 Styrningen av svensk jämställdhetspolitik i jämförelse med andra nordiska länder ... 639

Bilaga 6 Urval myndigheter ... 641

Bilaga 7 Jämförelse med internationella indikatorer ... 645

Bilaga 8 Föreslagna indikatorer i relation till nuvarande indikatorer ... 651

Bilaga 9 Om jämställdhetsstatistiken ... 669

Förkortningar

AES	Adult Education Survey
AI	Artificiell intelligens
AKU	Arbetskraftsundersökningarna
Anm.	Anmärkning
Barn-ULF	Undersökningarna av barns levnadsförhållanden
Bet.	Beteckning
Brå	Brottsförebyggande rådet
CEDAW	FN:s konvention om avskaffande av all form av diskriminering av kvinnor
CEMR	Council of European Municipalities and Regions
CRDP	FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning
CSW	Commission on the Status of Women
Dir.	Direktiv
Dnr	Diarienummer
DO	Diskrimineringsombudsmannen
Ds	Departementsserien
EIGE	European Institute for Gender Equality
ERUF	Europeiska regionala utvecklingsfonden
EU	Europeiska unionen

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

FN	Förenta Nationerna
Formas	Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande
Forte	Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd
FoU	Forskning och utveckling
Fp	Föräldrapenning
F.o.m.	Från och med
GD	Generaldirektör
GDPR	Dataskyddsförordningen
GMMP	Global Media Monitoring Project
Hbtqi	homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera och intersexpersoner
HLV	Undersökningen Hälsa på lika villkor
ILO	Internationella arbetsorganisationen
IMF	International Monetary Fund
Inkl.	Inklusive
JiHU	Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet
JiM	Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter
JämStöd	Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten
Jämi	Program för jämställdhetsintegrering i staten
K	Kvinnor
KFS	FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet
Komvux	Kommunal vuxenutbildning
LO	Landsorganisationen i Sverige

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

LSS	Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade
LVU	Lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga
M	Män
M.m.	Med mera
MUCF	Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällefrågor
Nato	North Atlantic Treaty Organization
NCK	Nationellt centrum för kvinnofrid
NIKK	Nordisk Information för Kunskap om Kön
NKA	Nationellt kompetenscentrum anhöriga
NUTS	Nomenclature of territorial units for statistics (EU:s geografiska indelning)
OECD	The Organization for Economic Co-operation and Development
Pirls	Progress in International Reading Literacy Study
Pisa	Programme for International Student Assessment
Prop.	Proposition
RAMS	Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik
RegSO	Regionala statistikområden
Rskr.	Riksdagsskrivelse
S.	Sida
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SCB	Statistiska centralbyrån
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
Skr.	Skrivelse

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

SNI	Standard för svensk näringsgrensindelning
SoL	Socialtjänstlagen
SOU	Statens offentliga utredningar
SRHR	Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter
SSYK	Standard för svensk yrkesklassificering
STEM	Utbildning och yrken inom matematik, fysik, kemi, biologi och teknik
T.ex.	Till exempel
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
Timss	Trends in International Mathematics and Science Study
UKÄ	Universitetskanslersämbetet
ULF	Undersökningarna av levnadsförhållanden
UNDP	FN:s utvecklingsprogram
UO	Utgiftsområde
Vab	Tillfällig föräldrapenning (ofta kallad vab, vård av barn)
Vd	Verkställande direktör
Vinnova	Verket för innovationssystem
WHO	Världshälsoorganisationen
Åk.	Årskurs

Sammanfattning

Syftet med utredningen är att öka effektiviteten och långsiktigheten samt förbättra den strategiska styrningen inom fem av regeringens jämställdhetspolitiska delmål: 1 – *En jämn fördelning av makt och inflytande*, 2 – *Ekonomisk jämställdhet*, 3 – *Jämställd utbildning*, 4 – *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet* och 5 – *Jämställd hälsa*.

Uppdraget kan sammanfattas i fyra deluppdrag:

1. Sammanfatta måluppfyllelsen inom delmål 1–5 för perioden 2017–2023, om aktuellt även för år 2024.
2. Förslå en effektivare styrning för att uppfylla delmål 1–5. Här ingår att lämna förslag om hur arbetet ska struktureras, vilka problem som ska prioriteras inom respektive delmål, hur dessa ska hanteras och vilken aktör som ska ansvara för genomförandet. Här ingår även föreslå åtgärder, särskilt för den unga generationen och för utrikes födda.
3. Analysera om de nuvarande indikatorerna för uppföljning av delmål 1–5 är ändamålsenliga, om indikatorer behöver utmönstras eller utvecklas och vid behov ge förslag till nya indikatorer.
4. Sammanställa regeringens styrning av jämställdhetspolitiken, bedöma om det behövs en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen och vid behov lämna författningsförslag eller andra förslag.

Vi har tolkat direktiven så att de tre första deluppdragen omfattar delmål 1–5 medan det fjärde deluppdraget omfattar delmål 1–7, det vill säga även delmål 6 – *Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra, och delmål 7 – *Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra*.

Utredningens resultat sammanfattas i det följande.

Måluppfyllelse för perioden 2017–2023/2024

Delmål 1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnors valdeltagande är högre än mäns i val till riksdag, region- och kommunfullmäktige samt i val till Europaparlamentet. Även i de grupper där valdeltagandet generellt är lägre, utrikes födda och unga (18–29 år), är kvinnors valdeltagande högre.

Män är däremot vanligen i majoritet bland dem som valts till de politiska församlingarna. Sedan 1990-talet har andelen kvinnor i riksdag, regionfullmäktige och kommunfullmäktige legat på minst 40 procent, men under 50 procent. Närmast en jämn fördelning kommer landets regionfullmäktige efter valet 2022 med 49 procent kvinnor och 51 procent män. I regeringen utgör kvinnor 43 procent av statsråden år 2024. I Europaparlamentet är kvinnor i majoritet bland de svenska ledamöterna. Totalt sett, i hela Europaparlamentet, utgör män en majoritet av ledamöterna.

Riksdagens utskott består oftast av fler män än kvinnor och det är vanligen en man som innehar posten som ordförande. Män utgör en majoritet av ledamöterna i kommunala facknämnder och posten som kommunstyrelseordförande innehas vanligtvis av en man. Könsfördelningen är däremot jämn bland regionstyrelsernas ordföranden 2023 och även bland ledamöterna i regionstyrelserna och regionernas facknämnder. I flera fall syns en horisontell uppdelning, det vill säga att kvinnor och män återfinns inom olika områden, i både regionernas och kommunernas nämnder.

Unga kvinnor och utrikes födda kvinnor är särskilt underrepresenterade i de politiska församlingarna. Unga kvinnor och utrikes födda kvinnor är också, enligt undersökningar som gjorts, mer utsatta för hot och trakasserier än övriga grupper. Det är vanligare bland kvinnliga politiker jämfört med manliga politiker att på något sätt censurera eller begränsa sig själva som en konsekvens av hot och trakasserier. Den grupp förtroendevalda kommunpolitiker som oftast lämnar sina uppdrag i förtid är unga kvinnor.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

I den privata sektorn återfinns oftast män på de ledande positionerna. Könsfördelningen är särskilt ojämn då det gäller vd-poster i börsbolag och styrelseordföranden i börsbolag, där andelen kvinnor uppgår till 12 respektive 9 procent år 2024.

En tredjedel av landets professorer är kvinnor. Andelen kvinnor bland rektorerna på landets universitet och högskolor har varierat, men kvinnor har hela tiden varit i minoritet.

Bland chefer i regionala och kommunala verksamheter är andelen kvinnor högre än andelen män. Andelen kvinnor bland de anställda är än högre. Det syns en viss horisontell uppdelning bland regionernas och kommunernas chefer. Vi ser också en högre andel män på de högsta toppositioner bland cheferna.

Överlag ser vi en relativt jämn könsfördelning på beslutande positioner inom det statliga området, exempelvis gällande styrelser och insynsråd samt positionerna vd och styrelseledamot. Könsfördelningen är jämn också på de högsta chefspositionerna, men en viss horisontell uppdelning syns även bland chefer i staten.

Delmål 2. Ekonomisk jämställdhet

Kvinnors disponibla inkomst 2023 uppgår till 80 procent av mäns disponibla inkomst. Skillnaden är ännu större bland pensionärer, där kvinnors andel av mäns disponibla inkomst uppgår till 74 procent. Sett över tid kan inkomsterna summeras i en livsinkomst. Bland personer födda 1950 uppgår skillnaden i livsinkomst mellan kvinnor och män till 5 miljoner kronor. Kvinnors livsinkomst beräknas till 13,7 miljoner kronor och mäns livsinkomst till 18,7 miljoner kronor.

För personer 20–64 år har gapet i disponibel inkomst i princip legat still 2017–2023. Skillnaden i disponibel inkomst, och därmed i pension och livsinkomst, kan främst härledas till skillnader i arbetsinkomst. Kvinnor arbetar oftare deltid och är oftare sjukskrivna och föräldralediga. Kvinnor och män arbetar dessutom i skilda yrken med skilda lönelägen. Slutligen finns en viss löneskillnad som inte förklaras, den så kallade standardvägda löneskillnaden. Vi ser också tydliga skillnader i inkomst av näringsverksamhet och inkomst av kapital.

Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män tar sin början i ung ålder. Vi ser samma typ av könsskillnader bland unga som bland övriga vuxna, men de är vanligen inte lika markerade bland de unga. Gällande

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

företagande är dock skillnaderna mellan unga kvinnor och män större än i övriga befolkningen. Bland unga ser vi också att utrikes födda kvinnor har en svag ställning på arbetsmarknaden.

Ensamstående kvinnor med barn har i genomsnitt lägre ekonomisk standard än andra hushåll och är överrepresenterade bland hushåll som mottar ekonomiskt bistånd. En mer än dubbelt så hög andel ensamstående kvinnor med barn jämfört med befolkningen i övrigt uppger att de saknar kontantmarginal.

Delmål 3. Jämställd utbildning

Flickor i grundskolan har i genomsnitt högre betyg och högre resultat på exempelvis nationella prov och i internationella undersökningar jämfört med pojkar. Däremot syns knappt någon skillnad mellan flickor och pojkar då det gäller hur stor andel som uppnår grundläggande behörighet till något av gymnasiets yrkesprogram.

I gymnasiet når flickor i genomsnitt högre betyg jämfört med pojkarna. Flickornas betygspoäng har varit högre än pojkarnas hela perioden 2017–2024. Det är också en högre andel flickor än pojkar som uppnår gymnasieexamen inom fem år och en högre andel tjejer än killar som uppnår grundläggande behörighet till högskolan inom tre år. Det är dessutom vanligare bland unga män jämfört med unga kvinnor att inte ha en gymnasieutbildning.

Förutom kön har också föräldrars utbildningsnivå samt tid i svensk skola betydelse för skolresultaten. Pojkar som har föräldrar med låg utbildning och utländsk bakgrund eller är utrikes födda med kort tid i svensk skola får i genomsnitt de lägsta betygen. På motsvarande sätt uppnår flickor födda i Sverige och med högutbildade föräldrar i genomsnitt de högsta betygen.

Samtidigt som flickorna presterar bättre i skolan vad gäller kunskapsresultat upplever de en sämre arbetsmiljö. De trivs sämre i skolan och de upplever mer stress.

Såväl i gymnasiet som på universitet och högskola syns tydliga skillnader mellan kvinnor och män i val av program respektive utbildningsinriktning. På universitet och högskola är kvinnor i majoritet på utbildningar inom vård och omsorg och män i majoritet inom det tekniska området. Gällande yrkesexaminaprogram är män i majoritet på civilingenjörsprogram och högskoleingenjörsprogram samtidigt

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

som det är en övervägande andel kvinnor på utbildningar till förskollärare och specialistpedagog.

Det syns inga större skillnader mellan inrikes och utrikes födda elever och studenter vare sig i gymnasiet eller på universitet avseende könsskillnader i val av utbildningsinriktning, utan mönstret är genomgående för alla grupper.

Tittar vi på hela befolkningens utbildningsnivå kan vi konstatera att det är vanligare att kvinnor har en högre utbildning jämfört med män. Andelen personer som har en eftergymnasial utbildning har ökat snabbare bland kvinnor än bland män under 2000-talet. Fler kvinnor än män studerar också på komvux, folkhögskola, SFI och i studieförbundens regi. Utifrån de resultat som finns att tillgå syns inga tydliga skillnader kvinnor och män vad gäller övrigt icke-formellt lärande i form av kurser och workshops samt eget informellt lärande.

Delmål 4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor lägger mer tid än män på hushållsarbete i hemmet, som att laga mat, städa, diska och tvätta. Visserligen lägger män mer tid på en del sysslor i hushållet, som underhåll av fordon, men dessa är färre, tar i genomsnitt mindre tid och genomförs mer sällan. Ett könsmönster med avseende på hemarbete ser ut att etableras i relativt ung ålder. Vi ser skillnader mellan flickor och pojkar i åldern 12–18 år då det gäller hur många som hjälper till hemma och vad de hjälper till med. Också bland unga vuxna 18–24 år syns relativt likartade könsmönster som bland vuxna generellt.

Det är stora skillnader mellan kvinnor och män i hur mycket föräldraledighet de tar ut då barnen är små. Då betald och obetald föräldraledighet räknas samman skattas mäns andel av föräldraledigheten under barnets första två år uppgå till en fjärdedel och kvinnors andel till tre fjärdedelar av den totala föräldraledigheten. Pappan till vart tredje barn som föddes 2017 tog ut ingen eller väldigt lite föräldraledighet (maximalt 29 dagar) under barnets första två år. Unga föräldrars uttag av föräldrapenning är särskilt ojämnt fördelat. Unga pappor och även utrikes födda pappor är överrepresenterade bland pappor som tar ut noll eller få föräldrapenningdagar.

Uttaget av tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn är något mer jämnt fördelat, men fortfarande tar kvinnor ut lejonparten av

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

dagarna. Att kvinnor ägnar mer tid åt omsorg om barnen syns också i tidsanvändningsundersökningen. Kvinnor lägger mer tid både på omsorg om och tillsyn av barnen.

Både kvinnor och män ägnar sig enligt tillgängliga underlag åt omsorg om andra anhöriga än de egna barnen, exempelvis stöd och omsorg åt en äldre förälder eller partner. Flera studier visar dock att kvinnor och män ägnar sig åt olika typer av omsorg och att kvinnors omsorgsarbete är mer omfattande och inbegriper fler olika typer av sysslor samt att de oftare utför omsorgsarbetet själva.

Delmål 5. Jämställd hälsa

Män lever i genomsnitt tre år kortare än kvinnor. Kön och utbildningsnivå samverkar så att män med förgymnasial utbildning är den grupp som i genomsnitt har kortast medellivslängd. De vanligaste dödsorsakerna för både kvinnor och män är hjärt- och kärlsjukdomar följt av tumörer. Fler män än kvinnor har avlidit av covid-19. Dödstalen till följd av suicid är också högre för män än för kvinnor.

Män drabbas i större omfattning av de allvarliga sjukdomarna hjärtinfarkt, cancer och stroke. Dessa sjukdomar bidrar till en stor sjukdomsbörda även bland kvinnor, men relativt sett drabbar de män oftare än kvinnor.

Kvinnor och flickor uppger i lägre utsträckning än män och pojkar att de har en god hälsa. Kön samspelar med andra bakgrundsfaktorer. Personer med lägre utbildningsnivå, högre ålder, funktionsnedsättning och/eller hbtqi-tillhörighet har en sämre självrapporterad hälsa än andra samtidigt som det är ett genomgående mönster att kvinnor inom respektive delgrupp i lägre grad än män uppger att deras hälsa är bra. Även bland utrikes födda uppger kvinnor i lägre grad än män att de har en god hälsa.

Det genomsnittliga antalet utbetalda sjukpenningdagar till kvinnor är nästan dubbelt så högt som till män. Stressrelaterade sjukskrivningar har blivit den dominerande orsaken till längre sjukskrivningar. Stress i arbetslivet, framförallt i branscher och sektorer där många kvinnor arbetar, har lyfts fram som en bidragande orsak till kvinnors höga sjukskrivningstal. Det faktum att kvinnor utför mer obetalt arbete antas också leda till en högre total belastning.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Oavsett om den psykiska hälsan mäts via frågor om välbefinnande eller frågor om oro och ångest rapporterar kvinnor och flickor ett sämre psykiskt mående i jämförelse med män och pojkar. Unga kvinnor är den grupp där flest anger att de har besvär av ängslan, oro och ångest. Könsskillnaden, att kvinnor uppger ett sämre mående än män, återfinns bland inrikes födda, utrikes födda, grupper med olika utbildningsnivå, i olika åldersgrupper samt bland personer med funktionsnedsättning.

Uttaget av antidepressiva läkemedel är nästan dubbelt så högt bland kvinnor som bland män. Uttagen har ökat under en längre tid för både kvinnor och män, men mer för kvinnorna än männen. Samtidigt tyder studier på att det kan finnas en överbehandling av depression hos kvinnor och en underbehandling av depression hos män.

Då det gäller bemötande inom vården är en majoritet av både kvinnor och män nöjda. Andelen kvinnor som är positiva är dock något lägre än andelen män.

Män rör sig i genomsnitt något mer än kvinnor enligt självrapporterade uppgifter, men äter i stället mindre frukt och grönt jämfört med kvinnor. Det är vanligare bland män än bland kvinnor att röka och/eller snusa dagligen. Andelen unga kvinnor 16–29 år som dagligen röker och/eller snusar har ökat kraftigt 2017–2024. Fortfarande är dock andelen större bland de unga männen 16–29 år. Män riskkonsumerar alkohol i något högre grad än kvinnor.

Det är inte möjligt att med hjälp av befintlig statistik över insatser inom socialtjänsten samt stöd och service till personer med funktionsnedsättning bedöma ifall insatserna är jämställt fördelade eller inte. Däremot visar en kunskapsöversikt att socialtjänstens handläggning påverkas av och återspeglar samhälleliga könsnormer.

Styrningen av jämställdhetspolitiken

Jämställdhetsintegrering, i kombination med särskilda åtgärder, är regeringens huvudsakliga strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Regeringens långsiktiga styrning av myndigheternas arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen sker i huvudsak via vissa myndigheters instruktioner. Vår kartläggning visar dock att nästan hälften av alla myndigheter som styrs av instruktioner

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

saknar uppgift om jämställdhet i sin instruktion. Mot bakgrund av att jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin och givet att jämställdhetspolitiken kräver politiska beslut och åtgärder inom i stort sett alla politikområden, borde ett jämställdhetsperspektiv vara relevant för i stort sett alla myndigheter. Eftersom det saknas en generell reglering av jämställdhet som omfattar alla myndigheter är det dock oklart om alla myndigheter uppfattar att de har till uppgift att beakta jämställdhet i sin verksamhet.

För att påskynda utvecklingen av myndigheternas bidrag till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen har regeringen de senaste åren bedrivit två utvecklingsprogram: *Jämställdhetsintegrering i myndigheter* (JiM) 2013–2025 samt *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet* (JiHU) 2016–2025. Dessa båda program har nu upphört.

Enligt regeringens egen bedömning är styrningen av statliga myndigheters bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen fragmenterad.[1] Utredningen delar denna bedömning och menar därtill att styrningen är bristfällig. Den är inte tillräckligt strategisk, tydlig och verksamhetsanpassad för att på ett effektivt sätt bidra till måluppfyllelse.

Enligt vår bedömning är det dessutom inte enbart styrningen av de statliga myndigheterna som är fragmenterad, utan det gäller även styrningen av jämställdhetspolitiken i stort. De jämställdhets-politiska delmålen är ambitiösa och pekar ut en riktning för jämställdhetspolitiken, men de är formulerade på en övergripande nivå, vilket gör att det kan vara svårt för myndigheter och andra aktörer att prioritera sitt arbete utifrån dem. Därtill är det svårt att få en överblick över regeringens prioriteringar och åtgärder inom delmål 1–5, vilket riskerar att centrala aktörer drar åt olika håll i stället för att agera med samlad kraft.

I dag är det endast delmål 6 – *Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra,* samt delmål 7 – *Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra,* som kännetecknas av långsiktighet och tydlighet i form av en tioårig nationell strategi med tillhörande mål, handlingsplaner, ansvariga aktörer och resurser. Detta saknas för delmål 1–5. Dessutom har majoriteten av resurser och insatser inom jämställdhetspolitiken gått till insatser inom områdena mäns våld mot kvinnor samt hedersrelaterat våld och förtryck.

[1] Se bilaga 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen har även identifierat en obalans när det gäller resursfördelningen mellan den nationella och regionala nivån, vilket hindrar ett effektivt genomförande av länsstyrelserna uppgift att verka för delmålens genomslag i länen. Dels begränsas räckvidden för vilka aktörer som involveras, dels försvårar det genomslaget för och anpassning av nationella initiativ till regionala förhållanden.

Enligt vår bedömning krävs en mer sammanhållen, långsiktig och tydlig styrning, uppföljning och dialog i kombination med systemförändrande reformer och långsiktiga åtgärder för att målen ska uppnås och för att de landvinningar som gjorts på jämställdhetsområdet ska bestå. Vi menar att det finns utrymme för regeringen att utveckla styrningen av politikområdet för att skapa bättre förutsättningar för att målen ska nås.

I det följande redovisar vi våra förslag för en effektivare styrning för att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen.

Våra bedömningar och förslag om effektivare styrning för att uppnå delmål 1–5

En samlad tioårig nationell strategi för jämställdhetspolitiken

Vi föreslår att styrningen av jämställdhetspolitiken ska hållas samman och att arbetet för att nå samtliga jämställdhetspolitiska delmål ska struktureras inom ramen för en samlad tioårig nationell strategi för jämställdhetspolitiken. Det förväntas bidra till ett mer sammanhållet och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken.

Med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska delmålen ska strategin precisera tydliga problembeskrivningar, vilka åtgärder som ska vidtas samt ansvariga aktörer. Den ska bidra till ett helhetsperspektiv som möjliggör för statliga myndigheter samt regionala och kommunala verksamheter att effektivt kraftsamla för att lösa aktuella jämställdhetsproblem.

Jämställdhetsmyndigheten ska ha en övergripande samordnande och uppföljande roll för strategin på nationell nivå medan länsstyrelserna ska ha en samordnande och uppföljande roll för strategins genomslag i länen.

Vår tanke är att de prioriterade problemområden och åtgärder som redovisas nedan för delmål 1–5, tillsammans med regeringens

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

aktuella inriktning för delmål 1–7, kan utgöra ett underlag för en samlad nationell strategi för jämställdhetspolitiken.

Prioriterade problem, åtgärder och ansvariga aktörer

Utredningen gör följande bedömning av vilka problemområden regeringen bör prioritera att åtgärda för respektive delmål 1–5 samt hur dessa problem bör hanteras i form av åtgärder och ansvariga aktörer. De problemområden som anges nedan tar sikte på hela delmålet medan åtgärderna primärt fokuserar på områden där vi ser att åtgärder saknas eller behöver förstärkas. Åtgärderna ska inte ses som heltäckande eller tillräckliga.

Problemområden som regeringen bör prioritera att åtgärda inom respektive delmål 1–5

Inom delmål 1 – *En jämn fördelning av makt och inflytande* bör regeringen prioritera att

- verka för lika villkor och en jämn könsfördelning på ledande befattningar i näringslivet, akademin och politiken
- främja lika förutsättningar för unga kvinnor och unga män att delta i demokratiska processer, både som väljare och som valda
- adressera skillnader vad gäller unga kvinnors och unga mäns attityder till jämställdhet
- motverka könsrelaterat hot och hat samt nätbaserade trakasserier.

Inom delmål 2 – *Ekonomisk jämställdhet* bör regeringen prioritera att

- minska inkomstgapet mellan kvinnor och män
- minska pensionsgapet mellan kvinnor och män
- stärka utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden
- öka andelen kvinnor som driver företag
- minska skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller tillgång till företagsstöd, lån och riskkapital.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Inom delmål 3 – *Jämställd utbildning* bör regeringen prioritera att

- stärka och utveckla förskolans främjande arbete vilket innebär att förmedla och förankra respekt för jämställdhet som ett grundläggande demokratiskt värde och bredda barns möjligheter att oavsett kön testa och utveckla förmågor och intressen
- stärka skolväsendets förutsättningar att förmedla och praktisera jämställdhet som ett grundläggande demokratiskt värde, förebygga könsskillnader i kunskapsresultat, skolrelaterad stress och otrygghet samt förebygga sexistisk jargong och sexistiskt språkbruk
- stärka främjande och förebyggande arbete för att minska könsbundna studie- och yrkesval.

Inom delmål 4 – Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet bör regeringen prioritera att

- verka för ett jämställt föräldraskap och en mer jämställd fördelning av föräldraledighet, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning
- skapa bättre förutsättningar för kvinnor och män att dela lika på omsorgsansvaret om åldrande föräldrar eller andra nära anhöriga
- ge flickor och pojkar lika förutsättningar att utveckla ansvarstagande och färdigheter för en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Inom delmål 5 – *Jämställd hälsa* bör regeringen prioritera att

- fortsätta satsningar för att förbättra kvinnors och flickors hälsa
- verka för en jämställd hälso- och sjukvård för kvinnor och män, flickor och pojkar
- verka för en jämställd socialtjänst för kvinnor och män, flickor och pojkar
- förebygga sjukskrivningar på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Åtgärder som bedöms bidra till att uppfylla delmål 1–5

Delmål 1 – En jämn fördelning av makt och inflytande

- Regeringen bör tillsätta en jämställdhetspolitisk utredning om fördelning av makt och inflytande. Syftet med en sådan utredning bör vara att kartlägga hur makten är fördelad mellan kvinnor och män, undersöka vilka hinder som behöver hanteras för att makten ska bli jämnt fördelad samt föreslå åtgärder som bidrar till att makt och inflytande är jämnt fördelat mellan kvinnor och män.
- Regeringen bör uppdra åt Jämställdhetsmyndigheten att, i samverkan med Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, kvalitativt undersöka unga kvinnor och mäns attityder till jämställdhet.
- Regeringen bör ge Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor i uppdrag att arbeta långsiktigt, även i mellanvalsperioderna, med att främja ungas valdeltagande genom skolval, med särskilt fokus på att främja unga kvinnors och unga mäns lika möjligheter till delaktighet och inflytande.
- Regeringen bör uppdra åt Universitetskanslersämbetet att utreda hinder och möjliga åtgärder för att påskynda utvecklingen mot målet att hälften av nyrekryterade professorer ska vara kvinnor.

Delmål 2 – Ekonomisk jämställdhet

- Regeringen bör tillsätta en statlig utredning som utreder förutsättningarna för en riktad lönesatsning på utvalda kvinnodominerade yrken i offentlig sektor. Utredningen bör analysera den danska trepartsmodellen, vilken har till syfte att göra det mer attraktivt att arbeta i välfärden
- Den parlamentariskt tillsatta pensionsgruppen bör formulera mål för att minska pensionsgapet i det allmänna pensionssystemet, fastställa en ny handlingsplan för jämställda pensioner samt överväga hur de grundläggande principerna i pensionssystemet kan behöva ändras för att minska pensionsgapet mellan kvinnor och män.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- Regeringen bör i samråd med pensionsgruppen ta initiativ till en partsgemensam samrådsgrupp för jämställda pensioner.
- Regeringen bör ge Tillväxtverket en långsiktig uppgift att aktivt verka för att öka andelen kvinnor som äger och leder företag.
- Regeringen bör utreda förutsättningarna för hur företagsstöd, lån och riskkapital kan fördelas jämställt mellan kvinnor och män.
- Regeringen bör uppdra åt Finansinspektionen att kartlägga och analysera eventuella könsskillnader på spar- och lånemarknaden.
- Regeringen bör gå vidare med förslag om att utvidga målgruppen för etableringsinsatser så att även nyanlända kvinnor och män som invandrar av familjeskäl omfattas.

Delmål 3 – Jämställd utbildning

- Regeringen bör tillsätta en delegation för jämställdhet i skolväsendet.
- Skolinspektionen bör genomföra en ny tematisk granskning av jämställdhet i förskolan.
- Regeringen bör ge Skolverket en långsiktig uppgift att vara samlande och pådrivande för en jämställd utbildning i förhållande till skolväsendet och andra berörda parter.
- Regeringen bör uppdra åt Skolverket att utreda förutsättningarna för att inrätta ett så kallat välfärdssprång. Syftet bör vara att öka ungas, särskilt pojkars, intresse för att arbeta inom välfärdsyrken.

Delmål 4 – Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

- Regeringen bör tillsätta en utredning för en översyn av reglerna för föräldraledighet och föräldraförsäkringen. Syftet bör vara att identifiera problem och åtgärder för att föräldraförsäkringen i högre grad än i dag ska bidra till ett jämställt föräldraskap och ekonomisk jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- Regeringen bör utreda förutsättningarna för en jämställd anhörigomsorg som skyddar omsorgsgivarens inkomst, karriärutveckling, hälsa och framtida pension.
- Regeringen bör ge Försäkringskassan i uppdrag att i samverkan med Pensionsmyndigheten, ta fram ett digitalt verktyg som gör det möjligt för kvinnor och män att göra välinformerade och medvetna val kring föräldraledighet och deltidsarbete.

Delmål 5 – Jämställd hälsa

- Regeringen bör ge Socialstyrelsen en långsiktig uppgift att inom sitt verksamhetsområde nationellt samordna, stödja och följa upp arbetet för en jämställd hälso- och sjukvård och socialtjänst.
- Regeringen bör uppdra åt Socialstyrelsen att ta fram en kunskapsöversikt över ojämställdhet i hälsa och vård.
- Regeringen bör ge Myndigheten för vård- och omsorgsananalys i uppdrag att dels undersöka i vilken utsträckning kunskapsstöd och rekommendationer i vården inkluderar ett tillfredställande köns- och genusperspektiv, dels föreslå hur kunskapsstyrningen kan utvecklas för att bättre stödja en mer könsmedveten och jämställd vård.
- Regeringen bör uppdra åt Arbetsmiljöverket att utveckla och genomföra särskilda insatser i syfte att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på kvinnodominerade arbetsplatser i välfärden.
- Regeringen bör ge Folkhälsomyndigheten i uppdrag att undersöka orsakerna bakom den höga graden av frånvaro från skola, arbete och fysisk aktivitet på grund av mens samt lämna förslag på hur ungas menstruella hälsa kan stärkas och vilka åtgärder som krävs för att frånvaro på grund av mens ska minska.

Delmålsövergripande åtgärder för att nå delmålen

För en effektiv och framtidsinriktad jämställdhetspolitik som är relevant för den unga generationen och som tar höjd för de förändringar som sker i omvärlden bör regeringen vidta följande åtgärder.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Införa ett förordningsstyrt krav att konsekvensutredningar av framtida reformer och lagförslag ska beskriva konsekvenser för jämställdheten

För att säkerställa att jämställdhetsaspekter belyses vid utformningen av framtida reformer och lagförslag föreslår vi att regeringen ska införa ett förordningsstyrt krav att konsekvensutredningar ska innehålla en beskrivning och analys av förslagets eller beslutets konsekvenser för jämställdheten.

Dessa analyser är grundläggande för jämställdhetspolitikens genomslag, och ett enhetligt krav är effektivare än nuvarande ordning. För att kvaliteten på dessa analyser ska stärkas i regeringens reformarbete bör Jämställdhetsmyndigheten få i uppdrag att vägleda relevanta kommittéer och särskilda utredare i att upprätta konsekvensutredningar ur ett jämställdhetsperspektiv.

Förtydliga inom vilka områden statligt ägda bolag ska vara ett föredöme inom jämställdhet

För att driva på utvecklingen för jämställdhet i statligt ägda bolag bör regeringen tydliggöra inom vilka områden dessa bolag ska vara ett föredöme för jämställdhetsarbetet. Områdena bör omfatta ett jämställt uttag av föräldraledighet, minskade könsskillnader i sjukfrånvaro samt jämställda löner. Förtydligandet bör göras i regeringens ägarpolicy för statligt ägda bolag.

Ta fram en modell för att ta tillvara barns och ungas erfarenheter

Regeringen bör ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att presentera en modell för hur barns och ungas delaktighet, erfarenheter och kunskap återkommande kan tas tillvara i utveckling, styrning och uppföljning av jämställdhetspolitiken.

Öka förutsättningarna för en framtidsinriktad jämställdhetspolitik

Utredningen har gjort nedslag inom områdena artificiell intelligens, den gröna omställningen och totalförsvar, och vi menar att regeringen bör vidta ett antal åtgärder för att ta till vara den potential och hantera de utmaningar som dessa områden medför för jämställdheten.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Jämställdhet är därtill en del av lösningen för att lyckas med den gröna omställningen och för att bygga ett starkare totalförsvar.

Våra förslag om en mer sammanhållen, effektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen

Utredningen lämnar följande förslag för en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken ska regleras i en ny särskild förordning

Statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken ska regleras i en ny förordning som omfattar

1. en förordningsreglerad skyldighet för samtliga myndigheter under regeringen att bedriva sin kärnverksamhet med beaktande av de jämställdhetspolitiska målen; syftet med förordningen ska vara att myndigheterna ska värna jämställdhet mellan kvinnor och män för att påskynda utvecklingen mot ett jämställt samhälle.
2. en förordningsreglerad skyldighet för vissa myndigheter att bedriva ett systematiskt arbete; här inkluderas bland annat att dessa myndigheter ska besluta om en inriktning för hur myndigheten inom ramen för sitt kärnuppdrag ska bidra till att nå ett eller flera av de jämställdhetspolitiska målen.

Verksamhetsanpassade uppgifter i vissa myndigheters instruktion

Myndigheter som via sin kärnverksamhet har en direkt möjlighet att bidra till att nå ett eller flera av de jämställdhetspolitiska delmålen ska ha en verksamhetsanpassad uppgift att inom sitt verksamhetsområde främja jämställdhet med utgångspunkt i för verksamheten relevanta jämställdhetspolitiska mål. När det handlar om uppgifter som gäller tills vidare ska detta regleras i myndighetens instruktion.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Kriterier för att bedöma vilka myndigheter som är särskilt centrala för jämställdhetspolitikens genomförande

Alla myndigheter bör inte omfattas av en lika omfattande och detaljerad styrning på jämställdhetsområdet. För ett kostnadseffektivt genomförande av jämställdhetspolitiken bör regeringen i olika sammanhang överväga vilka myndigheter som bör omfattas av vilka uppgifter. Följande tre kriterier är särskilt lämpade när regeringen ska bedöma vilka myndigheter som är särskilt relevanta för jämställdhetspolitikens genomförande:

1. myndighetens samhällsuppdrag kopplat till de jämställdhetspolitiska målen och de jämställdhetsproblem som regeringen prioriterar
2. myndighetens möjlighet att nå ut till olika målgrupper, exempelvis medborgare, huvudmän eller andra myndigheter
3. myndighetens ansvar för att förvalta eller utöva tillsyn över de välfärdssystem respektive finansiella system som är centrala för jämställdhetspolitiken.

Gemensamma myndighetsdialoger

Regeringen bör genomföra gemensamma myndighetsdialoger kopplat till specifika delmål eller prioriterade jämställdhetsproblem som komplement till den ordinarie årliga myndighetsdialogen.

Fortsatt JiHU-uppdrag för lärosäten

Universitet och högskolor ska få ett fortsatt uppdrag att under perioden 2027–2036 bedriva ett planmässigt, systematiskt och målinriktat arbete i sin verksamhet för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. I uppdraget bör ingå att lärosätena ska redovisa en inriktning för arbetet. I uppdraget bör även följande prioriterade områden anges; lika möjligheter till karriärvägar, motverka könsstereotypa studie- och yrkesval samt minska könsskillnader i genomströmning. Lärosätena bör även beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Jämställdhetsmyndigheten bör fortsatt ha i uppdrag att stödja lärosätena, i deras arbete. Universitetskanslersämbetet bör, i samverkan med Jämställdhetsmyndigheten och i samråd med lärosätena utveckla indikatorer som lärosätena kan använda i sin uppföljning av arbetet.

Stärkt uppgift för länsstyrelserna att verka för att de jämställdhetspolitiska delmålen får genomslag i länen

Länsstyrelsens kunskap om och överblick över regionala förhållanden samt deras kontakt med kommuner, regioner och andra regionala aktörer är särskilt viktiga resurser för driva utvecklingen framåt och nå ut till berörda verksamheter lokalt och regionalt. Vi förslår därför att länsstyrelsens uppgifter när det gäller samordning, stöd och uppföljning av det regionala arbetet med att nå de jämställdhetspolitiska målen ska förtydligas genom ett tillägg i länsstyrelsernas instruktion.

Därtill bör länsstyrelserna tillföras permanenta medel som skapar rimliga förutsättningar för dem att i samverkan med andra aktörer driva utvecklingen för att nå de jämställdhetspolitiska delmålen i respektive län.

Våra förslag till uppföljning och indikatorer

Det finns för närvarande ett stort antal jämställdhetsindikatorer samlade i Statistiska centralbyråns (SCB:s) databas. Dessa möjliggör uppföljning av jämställdhet ur olika perspektiv och syften. I ett bestämt uppföljningssyfte fungerar de dock mindre väl, då de är för många, i vissa fall innehållsmässigt ligger för nära varandra och i andra fall är relativt perifera. Trots den stora mängden indikatorer saknas ofta statistik för grupper av befolkningen. Dessutom är det i dag inte tydligt utpekat vem som ska ansvara för att följa utvecklingen med hjälp av indikatorerna.

Med grund i ovanstående problembeskrivning föreslår utredningen denna struktur för uppföljning av jämställdheten:

- Ett bestämt och mindre antal indikatorer, vilka på övergripande nivå speglar innehållet i delmål 1–5, ska följas upp årligen. Dessa indikatorer presenteras i tabell 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- Jämställdhetsmyndigheten ska årligen genomföra uppföljning med grund i de föreslagna indikatorerna.
- SCB ska årligen tillhandahålla (producera och tillgängliggöra) de föreslagna indikatorerna.
- Jämställdhetsmyndigheten ska ha utvecklingsansvar för indikatorer för uppföljning av de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5
- Jämställdhetsmyndigheten ska med grund i bland annat vad indikatoruppföljningen visar löpande genomföra behovsstyrda fördjupningar
- SCB ska årligen redovisa indikatorerna uppdelade på följande befolkningsgrupper: utrikes/inrikes födda, personer med funktionsnedsättning och den övriga befolkningen, ålder grupperat (inklusive barn när så är möjligt och relevant), inkomst grupperat samt utbildningsnivå.
- SCB ska årligen redovisa indikatorerna med fördelning på regional nivå.

I den följande tabellen presenteras kortfattat utredningens förslag till indikatorer för vart och ett av delmålen, inklusive förslag till utveckling av indikatorer.

Tabell 1 Förslag till indikatorer för delmål 1–5

Delmål 1	Delmål 2	Delmål 3	Delmål 4	Delmål 5
• Regeringen, könsfördelning	• Individuell disponibel inkomst för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder	• Meritvärde i åk. 9 för flickor respektive pojkar	• Föräldrapenning, könsfördelning	• Medellivslängd för kvinnor respektive män
• Vd i börsbolag, könsfördelning	• Individuell disponibel inkomst för kvinnor respektive män i pensionsålder	• Gymnasieelever som har en gymnasieexamen inom fem år, andel kvinnor och andel män	• Tillfällig föräldrapenning (vab), könsfördelning	• Bra eller mycket bra självrapporterad hälsa, andel kvinnor respektive män
• Styrelseordförande i börsbolag, könsfördelning	• Löneinkomst för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder	• Studenter i högskoleutbildning, könsfördelning	• Obetald föräldraledighet, könsfördelning	• Sjukpenningtalet 2.0 för kvinnor respektive män
• Styrelseledamot i börsbolag, könsfördelning	• Näringsinkomst för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder	• Doktorsexamen, könsfördelning	• Orsak till deltidsarbete – tar hand om barn, könsfördelning	• Pågående sjukfall på grund av anpassningsstörningar och reaktion på svår stress, per kvinnor och per män

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål 1	Delmål 2	Delmål 3	Delmål 4	Delmål 5
• Professor vid universitet/högskola, könsfördelning	• Pensionsinkomst för kvinnor respektive män i pensionsålder	• Komvux grundläggande nivå, könsfördelning	• Barn och unga 12–18 år som hjälper till hemma, andel flickor respektive pojkar per aktivitet	• Besvär av ängslan, oro eller ångest, andel kvinnor respektive andel män
• Regionstyrelse, könsfördelning	• Kapitalinkomst för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder	• Komvux, gymnasial nivå, könsfördelning	*Utveckling:* Omsorg om närstående vuxen med särskilt behov av stöd, tid för kvinnor respektive män som gett omsorg	• Antidepressiva läkemedel, uttag per kvinnor och per män
• Kommunstyrelse, könsfördelning	• Kapitalinkomst för kvinnor respektive män i pensionsåldern	• Programval i gymnasiet. Könsfördelning per program	*Utveckling:* Omsorg om närstående vuxen med särskilt behov av stöd, tid för kvinnor respektive män som fått omsorg	• Bra eller mycket bra självrapporterad hälsa för flickor respektive pojkar
• EU-parlamentet, könsfördelning svenska ledamöter	• Transfereringar för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder	• Ämnesinriktning i högskolan, könsfördelning per ämnesområde	*Utveckling:* Omsorg om barn med särskilt behov av stöd, tid för kvinnor respektive män som gett omsorg	*Utveckling:* Uppdrag till Socialstyrelsen
Utveckling: Ledningsgrupp i börsbolag, könsfördelning	• Transfereringar för kvinnor respektive män i pensionsålder	• Ämnesinriktning doktorsexamen, könsfördelning per ämnesområde	*Utveckling:* Omsorg om barn med särskilt behov av stöd, tid för flickor respektive pojkar som fått omsorg	
Utveckling: Makt och inflytande i nyhetsmedia	• Ekonomisk standard för personer i förvärvsarbetande ålder efter hushållstyp.	• Barn 12–15 år som ofta är stressade på grund av läxor eller prov. Andel flickor respektive pojkar	*Utveckling:* Hemarbetesaktiviteter, tidsåtgång per aktivitet för kvinnor respektive män	
Utveckling: Makt och inflytande digitala plattformar	• Antal företagare, andel kvinnor respektive andel män	• Unga 16–18 år som ofta är stressade på grund av läxor eller prov. Andel kvinnor respektive män		
Utveckling: Makt och inflytande i civilsamhället	• Segregeringsindex för personer i förvärvsarbetande ålder			
	• Faktiskt arbetad tid för kvinnor respektive män och med fördelning på dem som har hemmavarande barn under 7 år eller inte			

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

För vissa områden är det av olika skäl inte möjligt att föreslå indikatorer. Som komplement till indikatorerna föreslår vi därför också två uppdrag i syfte att stärka uppföljningen och tillgången på indikatorer:

- Myndigheten Kulturanalys ska få i uppdrag att med utgångspunkt i den statistik som myndigheten tar fram samt fördjupande analys var fjärde år följa upp och redogöra för jämställdheten inom kulturområdet.
- Socialstyrelsen ska få i uppdrag att ta fram förslag till indikatorer för hälso- och sjukvårdsområdet. Indikatorerna ska spegla viktiga jämställdhetsproblem. Uppdraget ska genomföras i samråd med Jämställdhetsmyndigheten.

Vidare pekar utredningen ut fyra områden där vi bedömer att det behövs fördjupning och att den fördjupningen kan ingå i Jämställdhetsmyndighetens fördjupningsuppdrag. Dessa områden är:

- bildning och personlig utveckling (delmål 3)
- förskola (delmål 3)
- insatser inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning (delmål 5)
- insatser inom socialtjänsten (delmål 5).

1 Författningsförslag

1.1 Förslag till förordning om statliga myndigheters ansvar för genomförande av jämställdhetspolitiken

Härigenom föreskrivs följande.

Innehåll

1 § Denna förordning innehåller bestämmelser om statliga myndigheters ansvar för genomförande av jämställdhetspolitiken.

Syftet med förordningen är att statliga myndigheter under regeringen ska värna jämställdhet mellan kvinnor och män i syfte att påskynda utvecklingen mot ett jämställt samhälle.

Förordningen är meddelad med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen.

2 § Myndigheter under regeringen ska bedriva sin kärnverksamhet med beaktande av de jämställdhetspolitiska målen. Kvinnokonventionen (CEDAW) och Pekingplattformen (Beijing Platform for Action) ska vara vägledande i arbetet.

Vissa myndigheters skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen

3 § En myndighet som anges i bilagan till denna förordning ska bedriva ett systematiskt arbete enligt strategin jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, vilket inkluderar att

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

1. besluta om en inriktning för hur myndigheten inom ramen för sitt kärnuppdrag ska bidra till att nå ett eller flera av de jämställdhetspolitiska målen,

2. löpande analysera och bedöma de konsekvenser myndighetens verksamhet medför för jämställdheten, samt

3. vid behov samverka med andra myndigheter och övriga berörda parter.

Inriktningen som anges i 1 ska ses över och uppdateras vid väsentliga förändringar i verksamheten eller minst vart femte år.

Arbetet ska inriktas mot de områden där myndigheten bedöms ha störst möjlighet att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen nås.

Redovisning

4 § En myndighet som ska bedriva ett systematiskt arbete enligt 3 § ska vartannat år till det departement i Regeringskansliet som myndigheten hör och till Jämställdhetsmyndigheten redovisa

1. resultat av arbetet som anges i 3 §, samt

2. om myndigheten har identifierat några rättsliga eller andra strukturella hinder som hindrar myndigheten från att i sin verksamhet bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

5 § Jämställdhetsmyndigheten ska vart fjärde år till regeringen, med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen och myndigheternas skriftliga redovisning enligt 4 §, lämna en övergripande analys och bedömning av resultatet av myndigheternas arbete.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2028.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Bilaga

Arbetsförmedlingen	Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor
Arbetsmiljöverket	Myndigheten för yrkes-högskolan
Barnombudsmannen	Naturvårdsverket
Boverket	Pensionsmyndigheten
Brottsförebyggande rådet	Polismyndigheten
Brottsoffermyndigheten	Riksantikvarieämbetet
Centrala studiestödsnämnden	Rådet för Europeiska social-fonden i Sverige
Domstolsverket	Sametinget
Elsäkerhetsverket	Skatteverket
Folke Bernadotteakademin	Skogsstyrelsen
Folkhälsomyndigheten	Skolforskningsinstitutet
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	Socialstyrelsen
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande	Specialpedagogiska skolmyndigheten
Försvarets materielverk	Statens energimyndighet
Försvarsmakten	Statens institutionsstyrelse
Försäkringskassan	Statens kulturråd
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen	Statens skolinspektion
Inspektionen för socialförsäkringen	Statens skolverk
Inspektionen för vård och omsorg	Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete
Konsumentverket	Svenska institutet för europa-politiska studier
Kriminalvården	Tillväxtverket
Kronofogdemyndigheten	Totalförsvarets plikt- och prövningsverk
Läkemedelsverket	Trafikverket
Länsstyrelserna	Transportstyrelsen

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Migrationsverket	Universitets- och högskole-rådet
Myndigheten för delaktighet	Universitetskanslersämbetet
Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd	Verket för innovationssystem
Myndigheten för civilt försvar	Vetenskapsrådet
Myndigheten för tillväxt-politiska utvärderingar och analyser	Åklagarmyndigheten

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

1.2 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten

Härigenom föreskrivs att 3 och 8 §§ förordningen (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
3 §	
Myndigheten ska	Myndigheten ska
1. följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen,	1. följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen,
	2. ha ansvar för utveckling av indikatorerna för årlig uppföljning av de jämställdhetspolitiska målen genom att identifiera vilka frågor och områden som behöver belysas med hjälp av indikatorerna. Utveckling av indikatorerna ska genomföras i nära samråd med Statistiska centralbyrån.
2. främja ett systematiskt, sammanhållet och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken på alla nivåer i samhället, såväl nationellt som regionalt och lokalt,	*3.* främja ett systematiskt, sammanhållet och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken på alla nivåer i samhället, såväl nationellt som regionalt och lokalt,
3. stödja statliga myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering och i deras övriga arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen,	*4.* stödja statliga myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering och i deras övriga arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen,
4. främja samordningen av jämställdhetspolitiska insatser,	*5.* främja samordningen av jämställdhetspolitiska insatser,
5. inom sitt ansvarsområde samla och sprida kunskap baserad på forskning och beprövad	*6.* inom sitt ansvarsområde samla och sprida kunskap baserad på forskning och beprövad

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

erfarenhet och verka för en kunskapsbaserad praktik, och	erfarenhet och verka för en kunskapsbaserad praktik, och
6. pröva frågor om statsbidrag utifrån gällande författningar där myndigheten har ett sådant uppdrag.	*7.* pröva frågor om statsbidrag utifrån gällande författningar där myndigheten har ett sådant uppdrag.
	8 §[1]
	1. Myndigheten ska senast den 22 april varje år, med utgångspunkt i indikatorerna för uppföljning av de jämställdhetspolitiska målen, följa och analysera utvecklingen över tid.
	2. Myndigheten ska, med grund bland annat i vad indikatoruppföljningen visar, löpande genomföra behovsstyrda fördjupningar, vilka breddar och fördjupar kunskapen kring uppföljningens resultat.
Myndigheten ska senast den 22 april varje år med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen redovisa och analysera resultat av åtgärder som relevanta myndigheter och andra aktörer har vidtagit. Vartannat år ska redovisningen innehålla en fördjupad uppföljning av delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.	*3.* Myndigheten ska senast den 22 april varje år med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen redovisa och analysera resultat av åtgärder som relevanta myndigheter och andra aktörer har vidtagit. Vartannat år ska redovisningen innehålla en fördjupad uppföljning av delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2028.

[1] Senaste lydelse 2021:966.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

1.3 Förslag till förordning om ändring i förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion

Härigenom föreskrivs i fråga om förordningen (2017:868) med länsstyrelseinstruktion att det ska införas en ny paragraf, 6 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	6 a §
	Länsstyrelsen ska verka för att de nationella målen för jämställdhetspolitiken får genomslag i länet. Länsstyrelsen ska särskilt
	1. utveckla, samordna och genomföra regionala strategier med bred förankring i länet i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen,
	2. stödja och samverka med regionala aktörer exempelvis kommuner, regioner, regionala myndigheter, civilsamhällesorganisationer och näringsliv i syfte att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet,
	3. följa utvecklingen av jämställdheten i länet i syfte att bidra till den nationella uppföljningen av jämställdhetspolitiken.
	Länsstyrelsen ska vartannat år rapportera 1–3 till ansvarigt departement och till Jämställdhetsmyndigheten.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2028.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

1.4 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar

Härigenom föreskrivs att 7 § förordning (2024:183) om konsekvensutredningar ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
7 §	
Konsekvensutredningen ska innehålla en analys av det förslag som lämnas eller det beslut som avses att fattas. Analysen ska bestå av	
1. en beskrivning och beräkning av förslagets eller beslutets kostnader och intäkter för staten, kommuner, regioner, företag och andra enskilda,	
	2. en beskrivning och analys av förslagets eller beslutets konsekvenser för jämställdheten,
2. en beskrivning och, om möjligt, en beräkning av andra relevanta konsekvenser än sådana som anges i 1,	*3.* en beskrivning och, om möjligt, en beräkning av andra relevanta konsekvenser än sådana som anges i 1 *och 2*,
3. en redogörelse för vilka åtgärder som har vidtagits för att förslaget eller beslutet inte ska medföra mer långtgående kostnader eller begränsningar än vad som bedöms vara nödvändigt för att uppnå dess syfte,	*4.* en redogörelse för vilka åtgärder som har vidtagits för att förslaget eller beslutet inte ska medföra mer långtgående kostnader eller begränsningar än vad som bedöms vara nödvändigt för att uppnå dess syfte,
4. en bedömning av om särskild hänsyn behöver tas när det gäller tidpunkten för ikraftträdande och om det finns behov av speciella informationsinsatser, och	*5.* en bedömning av om särskild hänsyn behöver tas när det gäller tidpunkten för ikraftträdande och om det finns behov av speciella informationsinsatser, och
5. en beskrivning av hur och när konsekvenserna av förslaget eller beslutet kan utvärderas.	*6.* en beskrivning av hur och när konsekvenserna av förslaget eller beslutet kan utvärderas.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Vid framtagandet av analysen bör hänsyn tas till den vägledning som Ekonomistyrningsverket ansvarar för enligt 15 §. Om någon del av analysen inte kan göras ska detta motiveras.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2028.

2 Inledning

2.1 Presentation

Sverige lyfts ofta fram som ett av världens mest jämställda länder. Vi står oss väl i internationella mätningar av jämställdhet, exempelvis rankas Sverige som nummer ett i Europeiska jämställdhetsinstitutets (EIGE) jämställdhetsindex för 2025. Det innebär dessvärre inte att Sverige är jämställt. Det finns fortfarande mycket kvar att göra, vilket är vad det här betänkandet handlar om.

2.2 De jämställdhetspolitiska målen

Jämställdhet är ett grundläggande demokratiskt värde och en mänsklig rättighet som betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter, både formellt och reellt.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken har ett tydligt fokus på kvinnor och män och maktrelationen dem emellan. Målet, som beslutades av riksdagen 2006, lyder: *kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*.[1]

Till detta kommer en målstruktur där regeringen har angett sju jämställdhetspolitiska delmål:

1. *En jämn fördelning av makt och inflytande*. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

[1] Målformuleringen har varit densamma sedan 2006, prop. 2005/06:155, s. 43; bet. 2005/06:AU11, s. 1–2 och rskr. 2005/06:257. I budgetpropositionen för 2009 togs en tidigare indelning i politikområden bort, vilket fick till följd att målet upphävdes för att sedan beslutas igen med en likalydande formulering, prop. 2008/09:1, utgiftsområde 13, s. 40; Bet. 2008/09:AU1, s. 1, och rskr. 2008/09:115.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

2. *Ekonomisk jämställdhet*. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. *Jämställd utbildning*. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. *Jämställd hälsa.* Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
6. *Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra*. Alla, oavsett kön, ska genom hela livet ha samma rätt och möjlighet till kroppslig och psykisk integritet.
7. *Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra*. Alla, oavsett kön, ska genom hela livet ha samma rätt och möjlighet att leva sitt liv utan att begränsas av kollektivt grundade hedersnormer.[2]

Regeringens arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen redovisas årligen i budgetpropositionen, utgiftsområde 13 *Integration och jämställdhet,* avsnitt 5 *Jämställdhet.*[3]

2.3 Uppdraget

Utredningens uppdrag syftar till att åstadkomma en ökad måluppfyllelse, effektivitet och långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5. Utredningens uppdrag enligt direktiven kan sammanfattas i fyra deluppdrag:

[2] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, avsnitt 5.5, s. 49 och 78. Före 2025 innehöll målstrukturen sex delmål vilka beslutades om 2016. Då formulerades också målkommentarer för vart och ett av delmålen, skr. 2016/17:10. Målkommentaren för delmål sex omformulerades samtidigt som målkommentar för delmål sju presenterades 2026, skr. 2025/26:245.
[3] Prop. 2025/26:1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

1. Uppdrag att sammanfatta måluppfyllelsen inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5, huvudsakligen för perioden 2017–2023, om möjligt 2024. Sammanfattningen av måluppfyllelsen ligger till grund för utredningens framåtsyftande arbete.
2. Uppdrag att föreslå hur styrningen för att uppfylla delmål 1–5 kan bli mer effektiv samt att inom varje delmål föreslå vilka problem som ska prioriteras, hur problemen ska hanteras och vilken aktör som ska ansvara för genomförandet. Här ingår att lämna förslag på hur arbetet mot delmålen kan struktureras och lämna förslag på långsiktiga åtgärder, särskilt för den unga generationen och för utrikes födda.
3. Uppdrag att ta ställning till om de befintliga indikatorerna för delmål 1–5 är ändamålsenliga, om fler indikatorer behöver utvecklas, om det finns indikatorer som behöver utmönstras samt vid behov lämna förslag på nya indikatorer. Uppdraget inkluderar även att jämföra befintliga indikatorer med internationella indikatorer.
4. Uppdrag att göra en sammanställning över regeringens nuvarande styrning av jämställdhetspolitiken, ta ställning till om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av de statliga myndigheternas arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen samt att vid behov lämna författningsförslag eller andra förslag.

För en mer detaljerad beskrivning av utredningens uppdrag se bilaga 1.

2.3.1 Avgränsningar

Det har inte ingått i utredningens uppdrag att inom ramen för de tre första deluppdragen inkludera delmål 6 *Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra* eller delmål 7 *Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra*.

Däremot har utredningen tolkat direktiven på så vis att det fjärde deluppdraget – att ta ställning till om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen – omfattar samtliga delmål.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Det har inte heller ingått i utredningens uppdrag att se över formuleringen av de jämställdhetspolitiska delmålen eller att föreslå nya delmål.

Enligt direktiven behöver en framtidsinriktad jämställdhetspolitik vara relevant för den unga generationen och avspegla de förändringar som sker i omvärlden. Vi har valt att särskilt belysa områdena artificiell intelligens (AI), den gröna omställningen samt totalförsvarsfrågor.

2.4 Övriga utgångspunkter

2.4.1 Sverige ska sträva efter att uppfylla sina internationella åtaganden

Sverige är folkrättsligt förpliktat att följa de konventioner som landet har tillträtt. I direktivet omnämns särskilt FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, även kallad kvinnokonventionen eller CEDAW (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women) samt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD). Utredningen utgår från att Sverige ska uppfylla sina åtaganden enligt dessa konventioner och vi redogör för dessa åtaganden i kapitel 4.

2.4.2 Jämställdhet ska integreras i regeringens samlade arbete

Jämställdhetsintegrering i kombination med särskilda åtgärder är sedan mitten av 1990-talet regeringens huvudsakliga strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen.[4] Jämställdhetsintegrering innebär i korthet att kvinnors och mäns, flickors och pojkars villkor ska analyseras och tas hänsyn till när resurser fördelas och beslut fattas. Strategin bygger på insikten att jämställdhet behöver beaktas i ordinarie beslutsprocesser och att det krävs åtgärder inom i stort sett alla politikområden för att de jämställdhetspolitiska målen ska nås. Likaså behöver myndigheternas verksamhet beakta jämställdhet för att påskynda utvecklingen mot ett jämställt samhälle.

[4] Se bilaga 1, prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, avsnitt 5.5, s. 49 och 79 samt regeringsbeslut om jämställdhetsintegrering, Regeringskansliet A2025/00105. Jämställdhetsintegrering är även en internationellt etablerad strategi som tillämpas av såväl FN, EU som Nato.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

2.4.3 Alltid kön – sällan enbart kön

Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att kunna belysa ojämlika maktförhållanden och andra orättvisor kopplat till kön. Men kön är sällan den enda faktorn som påverkar en människas livssituation. Socioekonomisk situation, ålder och funktionsförmåga är exempel på andra faktorer som samspelar med kön.

Utredningens utgångspunkt är att det alltid är relevant att analysera individbaserad statistik och annan data utifrån kön, men inte enbart utifrån kön, vilket kan uttryckas som alltid kön, men sällan enbart kön.

Det samma gäller jämställdhetspolitiska insatser av olika slag. För ökad träffsäkerhet kan det vara befogat att rikta in insatserna till vissa grupper av kvinnor och män. Enligt utredningens direktiv är utrikesfödda och unga två grupper som är särskilt relevanta för denna utredning.

2.5 Betänkandets disposition

2.5.1 Volym 1

Utredningens betänkande inleds med en sammanfattning.

Därefter följer kapitel 1, *Författningsförslag*, i vilket utredningens författningsförslag presenteras.

I kapitel 2, *Inledning* redogör vi för utredningens uppdrag, utgångspunkter och disposition. Utgångspunkter och arbetssätt som är specifika för vart och ett av deluppdragen presenteras i det eller de kapitel där respektive deluppdrag behandlas.

I kapitel 3, *Måluppfyllelse för de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5* behandlas det första deluppdraget, att sammanfatta måluppfyllelsen för delmål 1–5 för perioden 2017–2023/2024. Kapitlet inleds med en beskrivning av utgångspunkter för uppdraget. Med grund i vad de jämställdhetspolitiska delmålen omfattar redogörs därefter för måluppfyllelsen delmål för delmål.

I kapitel 4, *Hur styrs jämställdhetspolitiken?* redovisas regeringens nuvarande styrning av jämställdhetspolitiken, vilket svarar mot delar av det fjärde deluppdraget.

I kapitel 5, *Hur effektiv är styrningen av jämställdhetspolitiken?* redovisas styrkor och svagheter med regeringens styrning av jäm-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ställdhetspolitiken, vilka ligger till grund för bedömning och förslag i kapitel 6 och 7.

I kapitel 6, *Förslag om en samlad strategi, prioritering av problem samt åtgärder* presenteras utredningens bedömning och förslag kopplat till det andra deluppdraget om att föreslå hur styrningen för att uppfylla delmålen kan bli mer effektiv. Här presenteras hur arbetet mot delmål 1–5 kan struktureras, vilka problemområden som regeringen bör prioritera för respektive delmål, åtgärder och ansvariga aktörer. I avsnittet presenteras även ett antal delmålsövergripande åtgärder för en effektiv och framtidsinriktad jämställdhetspolitik som tillvaratar barns och ungas erfarenheter och som tar höjd för de förändringar som sker i omvärlden. Avsnittet inleds med en redogörelse för utgångspunkter och avgränsningar.

I kapitel 7, *Förslag för en sammanhållen och effektiv styrning av myndigheterna* behandlas det fjärde deluppdraget. Kapitlet inleds med en bedömning av regeringens styrning av statliga myndigheters arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Därefter presenteras förslag om hur styrningen av statliga myndigheter kan bli mer sammanhållen, effektiv och ändamålsenlig.

Kapitel 8, *Uppföljning och indikatorer* behandlar det tredje deluppdraget, att ta ställning till om indikatorerna är ändamålsenliga och vid behov föreslå nya indikatorer. Kapitlet utgörs av två huvudsakliga avsnitt. Det första avsnittet, Ett *ramverk för uppföljningen*, redogör för de problem och behov vi ser gällande dagens indikator- och uppföljningssystem samt ger förslag på hur detta i stället bör utformas. I det andra avsnittet ger vi förslag på vilka indikatorer som bör följas upp inom respektive delmål. Avsnittet inleds med en redogörelse för de utgångspunkter som ligger till grund för förslagen.

I Kapitel 9, *Konsekvensutredning*, beskrivs konsekvenser relaterade till utredningens förslag. Utgångspunkterna för konsekvensutredningen presenteras i kapitlets inledning. I de fall text i andra kapitel är relevant för konsekvensutredningen nämns det i kapitlet.

Volymen avslutas med ett antal bilagor. Inledningsvis i bilaga 1 presenteras utredningens direktiv. I bilaga 2 redogör vi för de möten och seminarier utredningen har hållit med relevanta aktörer inom olika områden. Övriga bilagor (bilaga 3–9) hör till något av deluppdragen och presenteras i den ordning de behandlas i betänkandet. Bilaga 9 beskriver den officiella jämställdhetsstatistiken och har författats av Statistiska centralbyrån (SCB).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

2.5.2 Volym 2

För att kunna lämna så verkningsfulla och ändamålsenliga förslag som möjligt har utredningen gett forskare, experter och myndigheter i uppdrag att bistå utredningen med ett antal kunskapsunderlag. Dessa kunskapsunderlag finns samlade i volym 2 och omfattar följande myndigheter, forskare, experter och områden:

- Delmål 1: *En jämn fördelning av makt och inflytande – i politiken*, Josefina Erikson, professor i statsvetenskap och Sandra Håkansson, filosofie doktor i statsvetenskap, Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet.
- Delmål 1: *En jämn fördelning av makt och inflytande – i arbetslivet*, Charlotte Holgersson, docent och Anna Wahl, professor emerita, Institutionen för industriell ekonomi och organisation, Kungliga Tekniska högskolan.
- Delmål 2: *Ekonomisk jämställdhet*, Anne Boschini, professor i nationalekonomi, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.
- Delmål 2: *Ekonomisk jämställdhet – i näringslivet*, Malin Malmström, ekonomie doktor och professor i entreprenörskap och innovation samt Linda Hällerstrand, filosofie doktor och postdoktor i entreprenörskap och innovation, Luleå tekniska universitet.
- Delmål 3: *Jämställd utbildning – i skolväsendet*, Mia Heikkilä, professor i barn- och ungdomsvetenskap, Stockholms universitet.
- Delmål 3: *Jämställd utbildning – universitet och högskola*, Klara Regnö, ekonomie doktor och universitetslektor, Mälardalens universitet.
- Delmål 4: *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*, Maria Stanfors, professor i ekonomisk historia, Lunds universitet.
- Delmål 5: *Jämställd hälsa*, Anke Samulowitz, medicine doktor och regionutvecklare, Kunskaps-centrum för jämlik vård, Västra Götalandsregionen.
- Artificiell intelligens och jämställdhet, Sophia Ivarsson, filosofie doktor och jämställdhetsexpert, Vinnova.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

– *Hur bidrar ojämställdhet till klimatförändringar och hur kan klimatomställningen främjas av jämställdhet?* Jimmy Sand, utredare vid Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
– *Jämställdhet och Sveriges totalförsvar*, Louise Olsson filosofie doktor, forskningsdirektör och senior forskare vid Peace Research Institute Oslo (PRIO).
– *Anti-rättighetsrörelsens globala motstånd mot jämställdhet*, Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida).

Vi har även valt att inkludera ett underlag om barns och ungas röster om jämställdhet, vilket Barnombudsmannen på eget initiativ har bistått utredningen med.

Varje författare svarar själv för innehållet i respektive rapport.

78/1050

3 Måluppfyllelse för de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5

3.1 Inledning

3.1.1 Presentation

I kapitlet beskrivs måluppfyllelse för de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5. Kapitlet svarar mot utredningens uppdrag att sammanfatta måluppfyllelsen, huvudsakligen under perioden 2017–2023, om aktuellt även för 2024, inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5.

De jämställdhetspolitiska delmålen är breda och kan potentiellt omfatta mycket. Det finns inte några tydligt uttryckta kriterier för hur måluppfyllelsen ska bedömas, exempelvis specifika målvärden eller andra typer av fastställda tillstånd, vilka ska vara uppnådda för att målet ska bedömas vara uppfyllt.[1] Det närmaste ett specifikt målvärde vi kommer är uttryck som ”en jämn fördelning”.

Det är ändå möjligt att sammanfatta måluppfyllelse, inte utifrån på förhand fastställda kriterier, utan som en bedömning av vad de empiriska underlagen visar sett i relation till vad som uttrycks i mål och delmål. Detta är vad utredningen gör. För att säkerställa tillförlitligheten ges en transparent redovisning av vad utredningens bedömningar grundas på.

Av dessa skäl beskriver vi i den följande texten uppdraget som att ”bedöma måluppfyllelse” i stället för att ”sammanfatta måluppfyllelse”. På så sätt undviker vi också sammanblandning med andra typer av sammanfattningar som görs i betänkandet.

[1] Att den typen av konkretion saknas har uppmärksammats i exempelvis Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, bilaga Lägesbild över de jämställdhetspolitiska målen, s. 15–16.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

3.1.2 Underlag för att bedöma måluppfyllelse

De huvudsakliga underlagen utgörs av indikatorer och myndighetsrapporter. Jämställdhetsmyndighetens rapporter är särskilt viktiga, då det enligt Jämställdhetsmyndighetens instruktion ingår i dess uppgifter att följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen.[2] Rapporter och andra underlag från myndigheter inom något av de verksamhetsområden som omfattas av de jämställdhetspolitiska delmålen är också viktiga.

Då uppdraget handlar om att bedöma måluppfyllelse för en specificerad tidsperiod, i huvudsak 2017–2023, blir indikatorer viktiga. Indikatorer kan knytas till specifika årtal och spegla förändring över en bestämd tidsperiod. De viktigaste indikatorerna är de som tagits fram för att kunna användas för att följa upp jämställdhetspolitiken. Det handlar framför allt om de cirka 152 indikatorer för delmål 1–5 som presenteras i Statistiska centralbyråns (SCB:s) statistikdatabas under rubriken Jämställdhetsstatistik (en underrubrik inom området Levnadsförhållanden). Alla dessa indikatorer är kvantitativt inriktade.[3]

Också annan statistik, både sådan som publiceras av SCB och som publiceras av andra myndigheter, används när så är möjligt. Fokus ligger på kontinuerligt återkommande statistik, antingen myndigheters verksamhetsstatistik eller statistik från undersökningar som myndigheterna genomför.

Sammantaget finns ett relativt omfattande material att tillgå, vilket täcker in viktiga aspekter inom respektive delmål, men det finns också luckor. För vissa sammanhang saknas indikatorer eller annan information. Det kan också handla om att indikatorer finns, men att det saknas relevanta nedbrytningar på exempelvis gruppnivå. Som påpekats har utredningen i uppdrag att föreslå indikatorer samt att föreslå styrning inom olika områden. Vetskapen om var det finns luckor i underlaget tar vi med oss till de delar av arbetet som handlar om att komma med förslag.

Utredningsdirektiven efterfrågar en sammanfattning av måluppfyllelsen. Givet detta har vi inte genomfört några egna undersökningar eller kartläggningar i syfte att få in ny statistik eller annat material. Sett i relation till det samlade uppdraget och hur mycket

[2] Förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten.
[3] SCB Jämställdhet i statistikdatabasen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tid som utredningen har till sitt förfogande, ser vi att det är en motiverad prioritering att basera sammanfattningen av måluppfyllelse på befintliga underlag.

Utredningen har inte haft möjlighet att gå igenom all forskning på området. Det ingår inte heller i utredningens uppdrag. Vi förlitar oss främst på myndighetsrapporter, inklusive forskningssammanställningar, för att hämta in kompletterande information för att fördjupa kunskapen kring vad indikatorer och övrig statistik visar.

3.1.3 Det är viktigt med en jämn fördelning, men vi kan inte bli för stelbenta i bedömningen

Som det konstaterades inledningsvis saknas förutbestämda målvärden, vilka ska nås för att ett mål ska betraktas som uppfyllt. Det finns dock en återkommande formulering i mål- och delmålsformuleringar, som kan tolkas som ett målvärde. Det är uttrycket ”jämn fördelning” och motsvarande benämningar. Vanligen bör uttrycket jämn fördelning kunna antas motsvara en fördelning på 50/50. Ett önskemål om en jämn fördelning av kvinnors och män i riksdagen bör till exempel anses motsvara hälften kvinnor och hälften män.

Men det är inte riktigt så enkelt. Länge har intervallet 40/60 använts i olika sammanhang för att bedöma jämställdhet och fördelning mellan kvinnor och män. Det finns goda skäl till det. Det går inte att ställa upp ett principiellt krav att fördelningen alltid ska vara exakt 50/50, utan det måste finnas tolerans för en viss variation i procentsatserna. Det är inte heller ovanligt att antalet ledamöter i ett visst sammanhang är ojämnt, vilket omöjliggör en helt jämn fördelning. Ifall det handlar om ett mindre antal ledamöter, exempelvis antalet statsråd i regeringen, kan en enskild persons övervikt åt ena eller andra hållet få ganska stor effekt på den procentuella fördelningen.

Kanske ännu viktigare är det faktum att samhällets individer inte går att detaljstyra och att vi i en bedömning av jämställdheten på nationell nivå därför måste kunna förvänta oss en viss variation. Det är helt enkelt inte rimligt att förvänta sig att en fördelning mellan kvinnor och män vid varje given tidpunkt och i varje givet sammanhang ska kunna ligga på exakt 50/50. Antalet kvinnor och män bör till exempel kunna bedömas vara jämställt även gällande en situation där fördelningen pendlar fram och tillbaka över tid, men inte

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

fastnar i en övervikt för vare sig kvinnor eller män. Givetvis finns enskilda sammanhang där det är rimligt att ställa krav på en exakt jämn fördelning med hälften kvinnor och hälften män, men vi ser inte att det är ett rimligt förhållningssätt när vi bedömer av den nationella jämställdhetspolitikens måluppfyllelse.

Samtidigt måste vi beakta risken för att vad som kan kallas en minsta möjlig anpassning till kravet på könsbalans. I en tidigare utredning, som kartlade kvinnors och mäns representation på olika maktpositioner, uppmärksammandes att intervallet 40/60, som länge använts som en måttstock för en jämn könsfördelning, i flera sammanhang såg ut att ha fått en styrande betydelse. Fördelningen mellan kvinnor och män befann sig inom intervallet, men andelen kvinnor låg genomgående närmare 40 procent och andelen män genomgående närmare 60 procent. Vi bör därför inte längre nöja oss med fördelningen 40/60 procent, konstaterade utredningen, utan framhöll att fördelningen 50/50 är en rimlig strävan.[4] Ett exempel på när andelen kvinnor har fastnat strax över 40 procent gäller andelen kvinnor i kommunfullmäktige, vilken legat strax över 40 procent i tre decennier.[5]

En situation där det en lång tid funnits en övervikt av ena könet kan rimligen inte betraktas som jämn. Ett slentrianmässigt förhållningssätt till procentsatser gällande fördelning är med andra ord inte att rekommendera, vare sig det gäller 50/50 eller 40/60. Precis som påpekats tidigare menar vi att bedömningen av måluppfyllelse måste baseras på en bedömning av vad de empiriska underlagen visar. Jämställdhet och fördelningen mellan kvinnor och män i ett visst sammanhang måste bedömas utifrån situationen, både med hänsyn till utveckling över tid och andra relevanta faktorer.[6]

3.1.4 Unga, utrikes födda och andra delgrupper

Många gånger är det inte tillräckligt att jämföra gruppen kvinnor med gruppen män. Det kan till och med vara så att viktiga aspekter av jämställdhet förblir dolda så länge vi nöjer oss med att jämföra

[4] Statens offentliga utredningar (SOU) 2007:108, s. 206.
[5] SCB 2024c.
[6] I Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, s. 24–26, redogörs för tidigare utredningars ställningstagande gällande procentuell fördelning samt efterlyses ett klargörande av hur jämn fördelning av makt och inflytande ska operationaliseras.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kvinnor och män med varandra. I utredningsdirektiven avseende uppdraget att föreslå hur styrningen kan bli mer effektiv står att utredaren ska ”lämna förslag på långsiktiga, riktade, åtgärder som bedöms bidra till att uppfylla delmålen 1–5, särskilt för den unga generationen och utrikes födda”.[7] Utredningen gör bedömningen att beskrivningen av måluppfyllelse utöver att ligga på en generell nivå också specifikt behöver urskilja måluppfyllelsen avseende unga och utrikes födda. På så sätt ges en beskrivning, vilken arbetet med övriga uppdrag kan ta avstamp i.

Utöver detta behöver även andra grupper inkluderas. Som det kommer visas i den följande texten förändras den ekonomiska situationen för många kvinnor då de får barn. Kvinnor med förgymnasial utbildning är den enda grupp där medellivslängden sjunkit under perioden (för andra ökar den). Den här typen av uppgifter är förstås viktiga att få med i bedömningen av måluppfyllelse. Det finns ett flertal fall då indikatorerna inte finns nedbrutna på delgruppsnivå, men utredningen har ambitionen att så långt som möjligt analysera måluppfyllelsen i relation till relevanta delgrupper.

Eftersom målen är nationella kommer bedömningen främst handla om den nationella nivån. Vi gör alltså vanligen inte nedbrytning av indikatorer på regional nivå. Däremot är möjligheten till regionala nedbrytningar en viktig aspekt att ta hänsyn till i uppdraget som handlar om att föreslå lämpliga indikatorer, eftersom det underlättar arbetet med jämställdhet på regional nivå att ha tillgång till indikatorer för att följa upp utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen.

3.1.5 Vi fokuserar på kvantitativa resultat och tar med kvalitativa resultat när så är möjligt

Det går att fråga sig om en jämn fördelning i kvantitativa termer verkligen innebär reell jämställdhet. I sin uppföljning av jämställdhetspolitikens delmål 1 om makt och inflytande lyfter Jämställdhetsmyndigheten fram att det finns både kvantitativa och kvalitativa aspekter av det jämställdhetspolitiska målet. En kvantitativ aspekt handlar om att samhället präglas av en jämn könsfördelning på beslutsfattande positioner. Kvalitativa aspekter handlar om att

[7] Bilaga 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

en jämn könsfördelning inte är en garanti för jämställdhet, utan att processer, vilka formar våra föreställningar, tankar och idéer om oss själva och samhället också har betydelse.[8]

Detta tas upp i målkommentaren till det första delmålet om makt och inflytande där det sägs att en jämn fördelning inte är någon garanti, däremot en avgörande förutsättning:

> En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män inom samhällets alla sektorer är självfallet inte någon garanti för att den reella makten fördelas jämnt mellan könen, men det är en avgörande förutsättning för att även kvalitativa aspekter av maktutövning ska kunna förändras i jämställd riktning.[9]

Utifrån utredningens uppdrag att sammanfatta måluppfyllelse ser vi att det inte är möjligt att närmare undersöka de kvalitativa aspekterna av jämställdhet. Vi menar dock att ovanstående resonemang kan antas gälla, inte bara för delmål 1, utan även för övriga jämställdhetspolitiska delmål. Kvantitativa aspekter utgör avgörande förutsättningar för jämställdhet. Samtidigt förkastar vi inte värdet av kvalitativa aspekter. I de fall myndigheters rapporter innehåller resultat gällande kvalitativa aspekter kommer dessa tas med i bedömningen av måluppfyllelse. Även tolkande resonemang och analyser kan vara av intresse.

3.1.6 Det behövs en precisering av vad målen omfattar

I samband med att delmålen beslutades formulerades också målkommentarer till delmålen. Målkommentarernas syfte är att förtydliga vad målen omfattar.[10] Tillsammans med målformuleringarna visar målkommentarerna vad som ska ses som viktigt och vad vi ska titta efter då vi bedömer ifall de jämställdhetspolitiska målen har uppnåtts eller inte. För att skapa tydliga utgångspunkter för arbetet med att bedöma måluppfyllelse har utredningen strukturerat målformuleringar och målkommentarer utifrån frågorna:

- Vad omfattas?
- I vilka sammanhang?

[8] Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, s. 23–24.
[9] Skr. 2016/17:10, s. 73.
[10] Skr. 2016/17:10, s. 68 och 70–82.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- För vilka?
- Vilken fördelning?

Ambitionen har varit att med hjälp av frågorna på ett systematiskt sätt fånga in allt väsentligt som nämns i målformuleringar och i målkommentarer. Frågan ”vad omfattas?” gäller vad målet utifrån målformulering och målkommentarer avses omfatta. I vissa fall görs avgränsningar mellan de olika delmålen i målkommentarerna, vilka också ringar in vad målet omfattar respektive inte omfattar. När det gäller frågan ”i vilka sammanhang?” kan det till exempel handla om ifall målet avser individnivå eller samhällelig nivå, men beroende på vilket mål det gäller kan det också handla om andra typer av sammanhang. En kommentar till frågan ”för vilka?” är att det genomgående är så att målen avser kvinnor och män. För vissa delmål specificeras dock även någon typ av delgrupp särskilt.

Även frågan om ”vilken fördelning?” är i många fall ganska självklar. Det finns ett flertal formuleringar av typen ”en jämn fördelning” och ”samma möjligheter” i målformuleringar och målkommentarer. Med få undantag handlar den jämna fördelningen om att kvinnor och män ska ha lika mycket av något (makt, ekonomiska resurser och så vidare). Ibland finns ytterligare någon aspekt av fördelningen inskriven i målkommentarerna, vilket även det noteras.

Värt att notera är att det finns en dubbelhet i målformuleringarna, vilken även återkommer i målkommentarerna. Utöver att beskriva måltillstånd beskriver de även ibland medel för att nå målen. Detta har formulerats som att delmålen är konstruerade i två led, vilka kan ses som olika aspekter av samma mål, samtidigt som de två leden också *förutsätter* varandra.[11] Ett exempel som ges gäller delmål 4:

> På samma sätt är det nödvändigt att *kvinnor och män ska ta samma ansvar för hem*arbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor (andra ledet) för att *en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet* (första ledet) ska kunna nås. [Kursivering i original.][12]

Samtidigt som målkommentarerna pekar ut vad som ska uppnås pekar de alltså i viss utsträckning också ut vad som behöver göras för att målet ska nås.[13] Eftersom vi utgår från mål och målkommen-

[11] Skr. 2016/17:10, s. 68.
[12] Skr. 2016/17:10, s. 68.
[13] Se även kommentar om förutsättningar respektive resultat/tillstånd i skr. 2016/17:10, s. 67 och prop. 2005/06:155 s. 42.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tarer så som de är formulerade påverkar detta redovisningen och innebär att både vad som mer renodlat är att betrakta som mål och vad som är att betrakta som förutsättningar kan ingå i bedömningen av måluppfyllelse.

3.1.7 Kapitlets disposition

Delmålen behandlas i turordning, från delmål 1 till delmål 5. För vart och ett av delmålen redogörs först för delmålets omfattning utifrån målformulering och målkommentarer. Sedan redogörs för måluppfyllelse utifrån indikatorer och rapporter.

3.2 Makt och inflytande

3.2.1 Delmålets omfattning

Delmålet

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.[14]

Vad omfattas?

- *Makt över beslutsfattandet*

Deltagande i beslutsfattandet och inflytande över vilka frågor som finns med respektive inte finns med på dagordningen, enligt målkommentaren.

- *Makt över föreställningar, tankar och idéer*

Kvinnor och män ska enligt målkommentaren ha lika möjligheter att delta i och påverka de processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer.

[14] Skr. 2016/17:10, målet återfinns på s. 71 och målkommentaren på s. 73.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- *Formella och informella beslutsvägar*

Inte bara formella beslutssammanhang, utan också informella beslutsvägar omfattas. Enligt målkommentaren är detta skälet till att formuleringen ”villkoren för beslutsfattandet” finns med i delmålet.

På en övergripande nivå avser målet makt att forma samhället. Det handlar om tre olika typer av makt, beslutsmakt, dagordningsmakt och diskursiv makt. Beslutsmakt är den mest självklara av dem. Det handlar om makt över sådana beslut som är bindande för oss andra, som beslut av de högsta politiska positionerna och näringslivets främsta beslutsfattare. Begreppen dagordning och dagordningsmakten ska förstås i en bredare mening. Det handlar om makt att bestämma vad som diskuteras och vad som tas upp respektive inte tas upp för diskussion och beslut i en offentlig diskussion.[15]

Både beslutsmakten och dagordningsmakten återfinns i punkten ”Makt över beslutsfattandet”. Diskursiv makt, som återfinns i punkten ”Makt över föreställningar, tankar och idéer” är ett ännu bredare begrepp, vilket avser påverkan på tankesätt, världsbild och kunskapsuppfattning.[16] Punkten ”Formella och informella beslutsvägar” kan sägas sammanfatta de olika typerna av beslutsmakt och tydligt specificera det faktum att beslutsmakten i samhället inte enbart utgår från formella beslut, utan också informella beslut.

I vilka sammanhang?

- *Samhällsnivå*

Att delmålet avser samhällsnivån syns tydligt redan i målformuleringen, men uttrycks också i målkommentaren.

- *Alla samhällssektorer*

Även detta uttrycks tydligt redan i målformuleringen. Samhällssektorerna inbegriper offentlig sektor, privat sektor och civilsamhället.

[15] Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, s. 44–45.
[16] Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, s. 44–45.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- *Demokratiska processer*

I målkommentaren uppmärksammas att målet tar sikte på formella politiska rättigheter. Möjligheten att delta i demokratiska processer, både som väljare och som vald. Alla politiska nivåer, inklusive EU-nivån, omfattas.

- *Övriga samhällsarenor*

Målet tar även sikte på fördelningen av makt utanför det formella demokratiska systemet. Sådana arenor som nämns är företag, civilsamhälle (inklusive idrott och trossamfund) och medier. Medier, kultur, forskning, folkbildning och utbildningsväsende nämns i relation till möjligheten att påverka processer som formar våra föreställningar.

- *Frånvaro av formella hinder, ekonomiska hinder, och sociala hinder*

Det ska enligt målkommentaren inte finnas några hinder för kvinnorna, utan de ska ha samma möjligheter som männen.

Sammanhangen här ovanför är som synes av olika karaktär. Å ena sidan handlar det om att det är samhällsnivån som avses och att samhällets alla sektorer omfattas, både demokratiska processer, men också beslutsmakt inom andra typer av arenor. Den andra typen av sammanhang kan i stället sägas avse hur förutsättningarna att kunna delta i besluten ser ut. Det får inte finnas hinder av något slag för att kvinnor ska ha möjlighet att delta i besluten i samma utsträckning som män. Det kan också handla om både formella och informella beslutsvägar.

För vilka?

- *Kvinnor och män*

Enligt både delmålsformulering och målkommentarer är det kvinnor och män som avses. Inga ytterligare indelningar specificeras.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Vilken fördelning?

- *Jämn fördelning, samma rätt och möjlighet, lika möjligheter, halva den reella makten*

Ovanstående formuleringar om fördelning har hämtats från både målformuleringen och målkommentaren för delmålet.

3.2.2 Måluppfyllelse

Sammanfattande bedömning

Utredningen bedömer att fördelningen av makt och inflytande i samhället är ojämställd. Det gäller fördelningen av makt och inflytande i demokratiska processer, i näringslivet, inom kommunala och regionala verksamheter samt inom utbildning och forskning. Det saknas tillräckligt med underlag för att det ska vara möjligt att göra en bedömning av jämställdheten inom media, kultur och civilsamhälle. För statliga verksamheter gör utredningen bedömningen att fördelningen av makt och inflytande är i det närmaste jämn.

Kvinnor har ett högre valdeltagande

Det har hållits två riksdagsval under perioden, 2018 och 2022. Valdeltagandet är något lägre 2022 än 2018, men kvinnornas valdeltagande är något högre än männens båda åren. År 2022 röstar 84,9 procent av kvinnorna och 83,6 procent av männen i riksdagsvalet, vilket kan jämföras med 2018, då 87,8 procent av de röstberättigade kvinnorna och 86,5 procent av de röstberättigade männen röstade.[17]

På den regionala och kommunala nivån är valdeltagandet något lägre, mer så bland män än kvinnor. Därför är också skillnaderna mellan kvinnor och män större, både i valet 2018 och valet 2022. I valet till regionfullmäktige 2022 röstade 81,8 procent av de röstberättigade kvinnorna och 78,5 procent av männen. I kommunfullmäktigevalet samma år röstade 82,0 procent av kvinnorna och 78,9 procent av männen.[18] I en analys av kommunalvalet 2022

[17] SCB, Valdeltagarundersökningen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[18] SCB, Valdeltagarundersökningen, publicerad i SCB Jämställdhet.

89/1050

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

finner Jämställdhetsmyndigheten att könsskillnaden i valdeltagande samvarierar med det generella valdeltagandet. Ju högre valdeltagande i en kommun, desto mindre skillnad mellan kvinnor och män. I kommuner med lågt valdeltagande är skillnaderna mellan kvinnor och män större.[19]

Valdeltagande varierar med åldern och både bland yngre och äldre finns könsskillnader. Valdeltagandet är högst bland de yngsta, sjunker fram till 25 års ålder och ökar sedan återigen. Efter 80 års ålder sjunker det återigen i snabb takt. Fler kvinnor än män röstar upp till 45 års ålder och fler män än kvinnor röstar efter 75 års ålder.[20] Bland personer 65 år och uppåt röstade 85,7 procent av männen och 82,8 procent av kvinnor i riksdagsvalet 2022. Mönstret att en något högre andel män än kvinnor röstar bland dem som är 65 år och äldre har återfunnits i riksdagsval, regionfullmäktigeval och kommunfullmäktigeval 2018 och 2022.[21]

Det högre valdeltagandet i riksdagsvalet jämfört med valen till regionfullmäktige och kommunfullmäktige återfinns bland både yngre och äldre röstberättigade. Av de unga kvinnorna 18–29 år röstade 84,1 procent i riksdagsvalet, 79,2 procent i regionfullmäktigevalet och 79,3 procent i kommunfullmäktigevalet 2022. Motsvarande andelar för de unga männen 18–29 år var 78,7 procent i riksdagsvalet, 71,4 procent i regionfullmäktigevalet och 71,6 procent i kommunfullmäktigevalet. Ett likartat mönster syntes för de unga även i 2018 års val.[22]

Valdeltagande bland utrikes födda är lägre än bland inrikes födda. Precis som bland inrikes födda röstar de utrikes födda kvinnorna i högre utsträckning än de utrikes födda männen. Valdeltagandet är också högre i riksdagsvalen jämfört med regionfullmäktige- och kommunfullmäktigevalen. I region- och kommunfullmäktigevalen är skillnaderna mellan kvinnor och män större. I valet 2022 röstar 68 procent av de utrikes födda kvinnorna i riksdagsvalet, 57 procent i regionfullmäktigevalet och 58 procent i kommunfullmäktigevalet. Motsvarande andelar för de utrikes födda männen är 65 procent i riksdagsvalet och 50 procent både i regionfullmäktigevalet och kommunfullmäktigevalet. Valdeltagandet var genomgående något högre

[19] Jämställdhetsmyndigheten 2024:14, s. 19–20.
[20] SCB, Valdeltagarundersökningen, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[21] SCB, Valdeltagarundersökningen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[22] SCB, Valdeltagarundersökningen, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

2018 än 2022, men mönstren som beskrivits ovan för utrikes födda var desamma i båda valen.[23]

Även utbildningsnivå har betydelse för valdeltagandet, ju högre utbildning desto högre valdeltagande. Gruppen med förgymnasial utbildning skiljer sig dessutom från övriga utbildningsgrupper i det att en högre andel män än kvinnor deltog både i riksdagsvalet 2018 och i riksdagsvalet 2022. I riksdagsvalet 2022 röstar 75 procent av männen och 73 procent av kvinnorna med förgymnasial utbildning.[24]

Som tidigare påpekats är valdeltagandet högre bland män än bland kvinnor i gruppen över 75 år. Vi vet också att bland dem som är 75 år eller äldre är det en klart högre andel personer som har högst förgymnasial utbildning. Det är tänkbart att ålder och utbildningsnivå samvarierar då det gäller valdeltagande bland personer med förgymnasial utbildning och att det i realiteten handlar om en grupp äldre personer med låg utbildning, där en högre andel av männen än kvinnorna röstar.[25]

Bland personer med eftergymnasial utbildning röstar 93 procent av kvinnorna och 92 procent av männen och bland personer med gymnasial utbildning röstar 85 procent av kvinnorna och 84 procent av männen i riksdagsvalet 2022. I region- och kommunalvalen 2022 röstar en lika hög andel kvinnor som män med förgymnasial utbildning samtidigt som valdeltagandet i gruppen är generellt lägre jämfört med riksdagsvalet (69 procent i båda valen). I övriga utbildningsnivåer är andelen kvinnor som röstar i region- och kommunalval något högre än andelen män.[26]

Under perioden har två val hållits till Europaparlamentet, 2019 och 2024. Valdeltagandet är generellt lägre i valen till Europaparlamentet, men precis som i valen till de nationella politiska församlingarna röstar kvinnor i högre grad än män (skillnaderna är dock små), äldre i högre grad än yngre och inrikes födda i högre grad än utrikes födda. Bland personer 65 år och äldre röstar en högre andel män än kvinnor. Valdeltagandet är något lägre i valet 2024 än valet 2019, 55 procent av kvinnorna och 54 procent av männen 2024 jämfört med 57 procent av kvinnorna och 56 procent av männen 2019.[27]

[23] SCB, Valdeltagarundersökningen, publicerad i SCB Demokrati.
[24] SCB, Valdeltagarundersökningen, publicerad i SCB Demokrati.
[25] År 2022 uppgår andelen lågutbildade (högst förgymnasial utbildning) till 44 procent i befolkningen 75 år eller äldre, vilket kan jämföras med 20 procent i åldersgruppen 65–74 år och 10 procent i gruppen 25–64 år, SCB 2023:8, s. 12.
[26] SCB, Valdeltagarundersökningen, publicerad i SCB Demokrati.
[27] SCB, Valdeltagarundersökningen, publicerad i SCB Demokrati.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Könsfördelning i valda politiska församlingar

Efter valet 2022 utgör kvinnor 46 procent och män 54 procent av de valda riksdagsledamöterna, vilket visas i tabell 3.1. Andelen kvinnor bland riksdagsledamöterna har varierat mellan 44 och 47 procent sedan 2002. Riksdagen har aldrig bestått av fler kvinnor än män.[28] Sett i relation till sin andel av befolkningen är utrikes födda underrepresenterade i riksdagen, de utrikes födda kvinnorna i särskilt hög grad. Utrikes födda kvinnor utgör 3 procent och utrikes födda män 5 procent av riksdagsledamöterna efter valet 2022. Andelarna var desamma efter 2018 års riksdagsval.[29] I den vuxna befolkningen utgör utrikes födda kvinnor och män 12 procent vardera 2022.[30]

Könsfördelningen bland riksdagsledamöterna varierar mellan partierna. Vänsterpartiet har högst andel kvinnor (71 procent) och Sverigedemokraterna högst andel män (74 procent) efter valet 2022. Socialdemokraterna har en jämn könsfördelning (50/50). Andelen kvinnor i övriga partier uppgår till 67 procent i Miljöpartiet, 56 procent i Liberalerna, 54 procent i Centerpartiet, 47 procent i Moderaterna och 32 procent i Kristdemokraterna.[31]

Bland de förtroendevalda i regionfullmäktige är könsfördelningen jämnare än i riksdagen. Sammantaget utgörs landets regionfullmäktige av 49 procent kvinnor och 51 procent män efter valet 2022. Könsfördelningen är minst jämn i kommunfullmäktige där den sammanräknade andelen kvinnor uppgår till 43 procent och män till 57 procent efter senaste valet. Vad gäller kommunfullmäktige finns en stor variation över landet. I 80 kommunfullmäktigen var andelen kvinnor på mellan 0 och 40 procent efter valet 2022.[32] Det har också uppmärksammats att unga 18–29 år är underrepresenterade i landets kommunalfullmäktige, och eftersom kvinnor väljs in i lägre utsträckning än män innebär det att unga kvinnor är särskilt underrepresenterade.[33]

[28] SCB, Allmänna val, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[29] SCB, Nominerade och valda publicerad i SCB Jämställdhet.
[30] SCB, Befolkning, 18 år och äldre.
[31] SCB, Allmänna val, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[32] Allmänna val, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[33] Jämställdhetsmyndigheten 2024:14, s. 21–22

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Bland landets regionfullmäktigeledamöter är 5 procent utrikes födda kvinnor och 4 procent utrikes födda män och i landets kommunfullmäktige är 4 procent utrikes födda kvinnor och 4 procent utrikes födda män. Som tidigare påpekats utgör de 12 procent vardera av befolkningen 18 år och äldre 2022. Andelarna var desamma i kommunfullmäktige efter 2018 års val. I regionfullmäktige utgjorde utrikes födda kvinnor och män 4 procent vardera 2018.[34]

Enligt en nyligen genomförd studie har arbetare varit tydligt underrepresenterade i de politiska församlingarna sedan studiens startår, 1973. Andelen arbetare är ungefär densamma bland kvinnor som bland män i politiken. Förändringar av kvinnors representation i politiken har därför inte påverkat andelen arbetare.[35]

Ett genomgående mönster för riksdagsval, regionfullmäktigeval och kommunfullmäktigeval är att könsfördelningen återfinns inom intervallet 40/60. Från och med valet 1994 har andelen kvinnor legat på minst 40 procent, men under 50 procent. Andelen män har legat över 50 procent, upp till och med 60 procent.[36] I en tidigare utredning drogs slutsatsen att det faktum att kvinnors andel över tid relativt konstant hållit sig nära 40 procent och mäns andel nära 60 procent kan tolkas som en minsta möjlig anpassning till kravet på könsbalans, då könsfördelningen ofta uppfattats som jämn ifall den ligger inom intervallet 40/60.[37]

[34] SCB, Nominerade och valda publicerad i SCB Jämställdhet.
[35] Som arbetare definieras i huvudsak personer med manuella arbetsuppgifter. Dit räknas t.ex. arbeten inom bygg- och tillverkningsindustri samt vård och omsorg, se Folke, O. och Rickne, J. 2025, s. 1–2.
[36] För regionfullmäktige och kommunfullmäktige är det den sammanräknade andelen på nationell nivå som avses. SCB, Valstatistik publicerad i SCB Demokrati, Allmänna val, nominerade och valda.
[37] SOU 2007:108, s. 206. Jämställdhetsmyndigheten drar slutsatsen att det behövs ett klargörande om när könsfördelningen ska betraktas som jämn respektive inte samt att ett mål om fördelningen 50/50 är bättre, Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, s. 23–26 och 172–177.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 3.1 Politisk representation

Könsfördelning i procent

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Riksdag	–	–	46	54	–	–	–	–	–	–	46	54	–	–	–	–
Regionfull-mäktige	–	–	48	52	–	–	–	–	–	–	49	51	–	–	–	–
Kommun-fullmäktige	–	–	43	57	–	–	–	–	–	–	43	57	–	–	–	–
Regering, statsråd inkl. statsminister	50	50	52	48	52	48	52	48	55	45	46	54	48	52	43	57
EU-parla-mentet	–	–	–	–	55	45	–	–	–	–	–	–	–	–	62	38
Sametinget	39	61	–	–	–	–	–	–	58	42	–	–	–	–	–	–

Anm.: K = kvinnor, M = män. Markeringen ”–” innebär att uppgift ej är relevant för det året. Uppgiften för EU-parlamentet gäller könsfördelning bland de svenska europaparlamentarikerna.

Källor: Förvaltningsavdelningen, Regeringskansliet, publicerad i SCB Jämställdhet; Sametinget Valresultat 1993–2021; SCB, Nominerade och valda och Svenska EU-parlamentariker, publicerade i Jämställdhet samt prop. 2024/25:1, utgiftsområde 13 Jämställdhet.

Andelen kvinnor i regeringen minskade i och med senaste valet, se tabell 3.1. Före 2022 uppgick andelen kvinnor till mellan 52 och 55 procent och andelen män till mellan 45 och 48 procent. Från och med 2022 har kvinnorna varit i minoritet bland statsråden. Periodens lägsta notering ser vi 2024, med en andel kvinnor på 43 procent och en andel män på 57 procent av statsråden. Även bland statssekreterarna har könsfördelningen blivit mer ojämn. År 2019–2021 var fördelningen i princip jämn, mellan 49 och 50 procent kvinnor och 50 och 51 procent män. Därefter sjunker andelen kvinnor till att kretsa mellan 37 och 39 procent och andelen män mellan 61 och 63 procent år 2022–2024.[38]

Som det visas i tabell 3.1 var en majoritet av de svenska europaparlamentarikerna 2019 kvinnor, 11 kvinnor och 9 män, vilket ger en könsfördelning på 55/45. År 2024 valdes 13 kvinnor och 8 män in, vilket ger en könsfördelning på 62/38. Bland de svenska politikerna i Europaparlamentet har kvinnor varit i majoritet från och med valet 2009. Totalt sett i Europaparlamentet är könsfördelningen ojämn åt andra hållet med en majoritet män, 39 procent kvinnor och 61 procent män 2024.[39] Könsfördelningen har jämnats ut något i de två val

[38] Regeringskansliet, förvaltningsavdelningen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[39] SCB, Europaparlamentet, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

som har hållits till sametinget under perioden, se tabell 3.1, men fortfarande är könsfördelningen ojämn med en majoritet män (58 procent).

Kvinnor och män i utskott, nämnder och styrelser

Fler av riksdagens utskott har varit mansdominerade än kvinnodominerade varje år under perioden (elva utskott respektive fem utskott år 2024). Det finns en horisontell uppdelning mellan olika utskott, men samtidigt också en viss variation över tid. I Finansutskottet, Försvarsutskottet, Justitieutskottet och Civilutskottet har det hela perioden 2017–2024 suttit en majoritet män. I Miljö- och jordbruksutskottet har det under hela perioden suttit fler kvinnor än män. I Socialutskottet var fördelningen helt jämn 2017. Därefter har kvinnor varit i majoritet. I övriga nio utskott har fördelningen varierat.[40]

Könsfördelningen bland riksdagsutskottens ordföranden har blivit mer ojämn under perioden. År 2024 innehas ordförandeposten av en kvinna i 3 av utskotten, Konstitutionsutskottet, Miljö- och jordbruksutskottet samt Trafikutskottet. I övriga 12 utskott är en man ordförande. Sammantaget ger detta en procentuell fördelning på 20/80. Inledningsvis, år 2017, hade 6 utskott en kvinna som ordförande och 9 utskott en man som ordförande (40/60). De därpå följande åren, 2019–2021 var fördelningen mellan kvinnor och män relativt jämn (53 procent kvinnor och 47 procent män), men blev sedan mer ojämn år 2022–2023 (33 procent kvinnor och 67 procent män).[41]

Könsfördelningen i regionstyrelserna och regionernas facknämnder är helt jämn 2023, 50 procent kvinnor och 50 procent män. I det i antal personer räknat största sammanhanget, regionfullmäktige, var fördelningen 48 procent kvinnor och 52 procent män 2023. I det i antal personer räknat minsta sammanhanget, övriga nämnder, var fördelningen 43 procent kvinnor och 57 procent män. Mönstret är relativt likt hur det såg ut året efter föregående val, 2019, men andelen kvinnor var då 1 till 3 procentenheter färre i regionstyrelser, facknämnder och övriga nämnder. I regionfullmäktige är fördelningen 49 procent kvinnor och 51 procent män. Totalt sett, räknat på alla

[40] SCB, Sveriges riksdag, publicerad i SCB Jämställdhet. Uppgift om 2018 saknas dock.
[41] SCB, Sveriges riksdag, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

personer som hade någon av ovanstående förtroendeuppdrag, ökade jämställdheten en procenthet 2023 jämfört med 2019, från en fördelning på 48/52 till 49/51.[42]

När det gäller posten som regionstyrelsens ordförande är fördelningen helt jämn 2023, 50 procent kvinnor och 50 procent män, vilket är en tydlig ökning jämfört med 2019 då en kvinna var ordförande i 35 procent av regionstyrelserna. Kvinnor besatt 46 procent alla ordförandeposter i regionerna (fullmäktige, styrelser och nämnder) och 47 procent av alla vice ordförandeposter år 2023. Fördelningen var exakt densamma 2019.[43]

En viss horisontell åtskillnad syns i regionernas facknämnder. Högst andel kvinnor och lägst andel män, 58/42 återfinns 2023 i nämnder inom kategorin vård/omsorg/social, vilket också är de nämnder som samlar flest personer i antal räknat. Lägst andel kvinnor och högst andel män, 39/61, återfinns i nämnder inom kategorin teknik/miljö/trafik/fastighet. I övriga nämndkategorier (barn/ungdom/utbildning, kultur/fritid/turism samt övriga) utgör kvinnorna mellan 45–48 procent av ledamöterna och män mellan 52–55 procent av ledamöterna. Fördelningen är relativt lik fördelningen 2019, men då var andelen kvinnor i nämnder inom kategorin barn/ungdom/utbildning lite högre (53 procent) och lite lägre i nämnder inom kategorin teknik/miljö/trafik/fastighet samt i kategorin övriga (34 procent och 42 procent).[44]

Gällande de kommunala förtroendeuppdragen är könsfördelningen mer ojämn jämfört med både den regionala nivån och riksnivån. 41 procent av ledamöterna i kommunstyrelser och övriga nämnder är kvinnor 2023 och 59 procent är män. Könsfördelningen (kvinnor/män) i de två sammanhang som samlar störst antal personer, facknämnder och kommunfullmäktige är 44/56 samt 43/57. Könsfördelningen var i stort sett densamma 2019.[45]

I ledande positioner i kommunerna är andelen kvinnor ännu lite lägre. Posten som kommunstyrelsens ordförande upptas i 35 procent av fallen av en kvinna och i 65 procent av fallen av en man 2023, vilket

[42] SCB, Undersökning om förtroendevalda i kommuner och landsting, publicerad i SCB Jämställdhet.
[43] SCB, Undersökning om förtroendevalda i kommuner och landsting, publicerad i SCB Jämställdhet.
[44] SCB, Undersökning om förtroendevalda i kommuner och landsting, publicerad i SCB Jämställdhet.
[45] SCB, Undersökning om förtroendevalda i kommuner och landsting, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

är en viss ökning jämfört med 2019, då 32 procent av kommunstyrelserna hade en kvinna som ordförande och 68 procent hade en man som ordförande. Kvinnor besitter 38 procent av alla ordförandeposter och 40 procent av alla vice ordförandeposter i kommunerna år 2023. Motsvarande andelar för män är 62 och 60 procent. År 2019 var fördelningen mellan kvinnor och män 36/64 på ordförandeposterna och 42/58 på poster som vice ordförande.[46]

Även då det gäller de kommunala facknämnderna syns, precis som i regionerna, en horisontell åtskillnad. Högst andel kvinnor och lägst andel män, 59 respektive 41 procent, återfinns i nämnder inom kategorin vård/omsorg/social. Också i nämnder i kategorin barn/ungdom/utbildning är kvinnorna i majoritet och utgör 52 procent jämfört med männen som utgör 48 procent av ledamöterna. Lägst andel kvinnor och högst andel män, 30 respektive 70 procent, återfinns i nämnder i kategorin teknik/miljö/trafik/fastighet. Storleksmässigt sett är det de två nämndkategorier som har den mest ojämställda fördelningen, som samlar högst antal personer, det vill säga kategorierna teknik/miljö/trafik/fastighet samt vård/omsorg/social. Av alla kvinnor som har förtroendeuppdrag inom facknämnder återfinns flest inom kategorin vård/omsorg/social. Flest män återfinns inom kategorin teknik/miljö/trafik/fastighet. I nämnder inom områdena kultur/fritid/turism är fördelningen 44 procent kvinnor och 56 procent män och i kategorin övriga är andelen kvinnor 42 procent och andelen män 58 procent. Jämfört med 2019 är förändringarna ytterst marginella.[47]

Politikers upplevelser av jämställdhet och ojämställdhet

Jämställdhet handlar inte enbart om representation och könsfördelning, det vill säga andelen kvinnor och män på viktiga poster. Ojämställdhet/jämställdhet kan också ta sig andra uttryck, vilka inte är lika lätt mätbara. I en intervjuundersökning som genomförts med 56 förtroendevalda kvinnor och män i kommunpolitiken (kommunfullmäktige, kommunstyrelser, kommunala nämnder och kommunala bolag) anser respondenterna att det finns olika förväntningar

[46] SCB, Undersökning om förtroendevalda i kommuner och landsting, publicerad i SCB Jämställdhet.
[47] SCB, Undersökning om förtroendevalda i kommuner och landsting, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

på kvinnor och män i politiken och att dessa påverkar kvinnor mer negativt än män. Mer negativa förväntningar på kvinnor kan leda till sämre självförtroende och ovilja att ta plats. Kvinnor och män förväntas ibland också ta på sig olika ansvarsområden. Kvinnorna upplever att de oftare blir utsatta för härskartekniker, som exempelvis osynliggöranden eller förminskanden och att de som en följd av detta behöver vara mer alerta och förberedda, säga ifrån samt vara särskilt kunniga och pålästa. Kvinnor upplever också att kraven är högre på dem än på männen och de uttrycker oftare än männen att rollen som ledare är ensam. Manliga informella nätverk som kvinnorna står utanför kan ha ett inflytande över politiken. Utnämningsprocesser brister ibland i transparens.[48]

Det finns också andra problem. En av de största utmaningarna gäller enligt studien svårigheten i att kombinera politiskt engagemang med föräldraskap. Detta framstår som en utmaning för både kvinnor och män, även om kvinnor i högre utsträckning än män uppger att detta är ett hinder. I undersökningen lyfts också att de förtroendevalda generellt uppfattar kvotering som stående i motsats till kompetens. Enligt undersökningen stämmer inte uppfattningen med vad forskning visat.[49]

Politikers utsatthet

Andelen kvinnor är något högre, 27 procent, jämfört med andelen män, 24 procent, då det gäller politiker som uppger att de blivit utsatta för hot eller trakasserier 2024. För både kvinnor och män är detta en minskning från tidigare år. Andelen låg år 2022 på 31 procent för kvinnor och 28 procent för män.[50] Det är vanligare bland både kvinnor och män i riksdagen att vara utsatta jämfört med politiker i regionfullmäktige och kommunfullmäktige.[51]

Bland unga politiker under 30 år uppger 30 procent att de blivit utsatta för hot och trakasserier 2024. Det saknas könsuppdelad statistik på grund av att antalet svarande var för litet. För 2022 finns könsuppdelad statistik. Då uppgav 46 procent av kvinnorna och 44 procent av männen att de blivit utsatta för hot och trakas-

[48] Jämställdhetsmyndigheten 2024:14, s. 28–33.
[49] Jämställdhetsmyndigheten 2024:14, s. 28–33.
[50] Brottsförebyggande rådet (Brå) 2025:17, s. 57.
[51] Brå, Politikernas trygghetsundersökning, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

serier. I forskning har unga kvinnor i politiken pekats ut som en särskilt utsatt grupp.[52]

Sett till bakgrund svarar kvinnor med utländsk bakgrund i störst utsträckning att de blivit utsatta, 28 procent 2024. Av män med utländsk bakgrund uppger 26 procent detta och av kvinnor och män med svensk bakgrund 27 respektive 24 procent.[53] Forskning tyder också på att politiker är mer utsatta ifall deras etniska bakgrund eller sexuella läggning avviker från majoritetens.[54]

Nätbaserat våld tar sig också olika uttryck beroende på om det riktas mot kvinnor eller män. Medan kvinnor blir angripna i egenskap av att vara kvinnor (kränkningar riktade mot kön, sexualitet, utseende,) gäller angreppen mot män i högre utsträckning deras politiska roll.[55] Dessutom är vissa frågor laddade. Det gäller feministiska frågor, som mäns våld mot kvinnor, våldtäkt och jämställdhet, samt invandring. Engagemang i sådana frågor leder till ökad utsatthet för hot och hat, vilket kan få till följd att politiker undviker de frågorna.[56]

Det syns också skillnader då det gäller utsatthetens konsekvenser. Förtroendevalda av båda könen uppger att de på ett eller annat sätt begränsar eller censurerar sig själva på grund av hot och trakasserier eller oro för hot och trakasserier, men det är jämförelsevis vanligare bland kvinnorna än männen. År 2024 uppger 53 procent av kvinnorna och 42 procent av männen att utsattheten fått någon typ av konsekvens för deras uppdrag. Detta är en ökning från 2022, då 50 procent av kvinnorna och 37 procent av männen svarade så. Andelen kvinnor har varit 50 procent eller högre under hela perioden, och den största ökningen återfinns bland männen.[57] De förtroendevalda uppger att de begränsat sin aktivitet på sociala medier (39 procent av kvinnorna och 28 procent av männen 2022 – den vanligaste typen av konsekvens) och/eller har undvikit att delta i eller uttala sig om en specifik fråga (22 procent av kvinnorna och 14 procent av männen – den näst vanligaste typen av konsekvens).[58] Dessa siffror

[52] Jämställdhetsmyndigheten 2023:10a, s. 27.
[53] Brå 2025:17, tabellsamling (Excel).
[54] Jämställdhetsmyndigheten 2023:4, s. 19–20, s. 23.
[55] Jämställdhetsmyndigheten 2023:4, s. 22–23.
[56] Jämställdhetsmyndigheten 2023:4, s. 28–29.
[57] Brå 2025:17, tabellsamling.
[58] Brå, Politikernas trygghetsundersökning, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

har inte förändrats för kvinnorna mellan 2022 och 2024, men har ökat en procentenhet för männen (från 28 till 29 procent).[59]

Av förtroendevalda i åtta kommuner i en enkätundersökning 2022 uppgav en tredjedel, kvinnor oftare än män, att de avstått från att uttrycka sina åsikter i sociala medier på grund av rädsla för hot, hat och trakasserier.[60] I fördjupande intervjuer med förtroendevalda märks en utbredd oro bland kvinnliga politiker över att de själva, deras barn eller andra närstående ska bli utsatta för hot, hat och trakasserier.[61] Även andra intervjustudier tyder på att konsekvenserna skiljer sig mellan kvinnor och män och att kvinnor i högre utsträckning än män som en konsekvens begränsar sig, genom att exempelvis inte delta i politiska debatter eller uttala sig på sociala medier.[62]

Gällande kommunfullmäktige finns statistik över hur många som lämnar sitt förtroendeuppdrag innan mandatperiodens slut. Kvinnor har hoppat av från sitt förtroendeuppdrag från kommunfullmäktige i något högre utsträckning än män under hela 2000-talet. Skillnaderna mellan kvinnor och män är dock inte särskilt stora. Under perioden 2018–2022 lämnade 22 procent av kvinnorna och 20 procent av männen kommunfullmäktige innan mandatperiodens slut. Unga personer lämnare oftare sina uppdrag i förtid och unga kvinnor är den grupp som gör det i störst omfattning. År 2018–2022 lämnade 41 procent av kvinnorna 18–29 år sina uppdrag jämfört med 36 procent av männen i samma ålder.[63]

Det är också vanligare att utrikes födda lämnar sitt uppdrag i förtid. Utrikes födda kvinnor gör det i högre utsträckning än utrikes födda män. Mandatperioden 2018–2022 lämnade 27 procent av de utrikes födda kvinnorna och 24 procent av de utrikesfödda männen sitt uppdrag i förtid.[64]

[59] Brå 2025:17, s. 88–89.
[60] Jämställdhetsmyndigheten 2023:13, s. 25–26. Observera att svaren inte kan ses som representativa för alla förtroendevalda, utan enbart de cirka 600 kvinnor och män (hälften vardera) som svarade på enkäten.
[61] Jämställdhetsmyndigheten 2024:14, s. 27.
[62] Jämställdhetsmyndigheten 2023:4, s. 25–28.
[63] SCB, Allmänna val, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[64] SCB, Allmänna val, nominerade och valda, publicerad i SCB Demokrati.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Ledande positioner i offentlig och privat sektor

Regeringen har sedan 1990-talet formulerat mål och bedrivit ett aktivt arbete för en jämn könsfördelning vid tillsättning av högre poster i statsförvaltningen.[65] I de statligt hel- och delägda företagen är könsfördelningen på de ledande positionerna förhållandevis jämn, vilket visas i tabell 3.2. Posten som styrelseledamot var så gott som jämn redan vid inledningen av perioden (49 procent kvinnor och 51 procent män). Efter en liten nedgång 2019 har fördelningen återgått till 49 procent kvinnor och 51 procent män 2024.

Andelen kvinnor bland styrelseordförandena i de statliga bolagen var något lägre 2017 (45 procent kvinnor och 55 procent män) och ökade därefter till en topp 2019–2021 för att sedan återigen minska. Andelen kvinnor år 2024 uppgår till 45 procent och andelen män till 55 procent. Den position i de statliga företagen där könsfördelningen ändrats mest under perioden är vd-posten, från en fördelning på 36 procent kvinnor och 64 procent män år 2017 till 49 respektive 51 procent år 2024 (se tabell 3.2). Sett över längre tid har förändringen varit stor. År 2002 uppgick andelen kvinnor bland styrelseledamöterna till 37 procent, bland styrelseordförandena till 13 procent och bland de verkställande direktörerna till 12 procent.[66]

Inom statliga myndigheters styrelser och insynsråd har könsfördelningen varit relativt jämn under hela perioden 2017–2023. Efter flera år med en ytterst svag, men ändå övervikt för kvinnor som ordföranden (51 procent 2017 och sedan 52 procent 2019 och 2021) sjönk andelen med tre procentenheter till 49 procent kvinnor och 51 procent män 2023.

Bland cheferna i staten uppgick andelen kvinnor till 48 procent och andelen män till 52 procent 2017. Efter en uppgång av andelen kvinnor bland cheferna, till som högst 52 procent 2023 återgick fördelningen till 48 procent kvinnor och 52 procent män 2024. Det kan jämföras med fördelningen bland anställda i staten, vilken 2023 är 53 procent kvinnor och 48 procent män.[67]

Finfördelar vi statistiken på olika verksamhetsområden kan vi se att det finns en viss horisontell uppdelning mellan de statliga cheferna. Kvinnor är i majoritet som chefer inom kategorin ekonomi, personal,

[65] Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, s. 12, s. 14 och 138–141.
[66] Finansdepartementet, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[67] Medlingsinstitutet, lönestrukturstatistik, publicerad i SCB Arbetsmarknad. Fördelningen har beräknats på heltidspersoner.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

marknadsföring, försäljning och annan administration (54 procent kvinnor och 46 procent män 2024). Män är i majoritet som chefer inom kategorierna IT, logistik, FoU, fastighet, bygg- och ingenjörsverksamhet samt tillverkning (38 procent kvinnor och 62 procent män). Den horisontella åtskillnaden har funnits hela perioden 2017–2024. Inom övriga områden är könsfördelningen mer jämn.[68]

Som påpekats i tidigare kartläggning av maktpositioner har inte alla chefer samma makt. En del befinner sig på toppositioner, utan någon över sig, medan andra har chefer över sig.[69] Inom chefskategorin politiker, verkställande direktörer och högre ämbetsmän med flera, vilka kan förutsättas vara en typ av statliga toppositioner utgör kvinnor 51 procent och män 49 procent.[70]

En underkategori av chefer i staten, vilka ibland studeras separat, är chefstjänstemännen i Regeringskansliet. Bland dessa har andelen kvinnor ökat under perioden och från och med 2021 utgör kvinnor en majoritet av chefstjänstemännen (51 procent 2021). År 2024 utgör kvinnorna 55 procent av chefstjänstemännen, vilket är den högsta andelen kvinnor hittills. År 2019 var fördelningen 46 procent kvinnor och 54 procent män.[71] Sett över längre tid har könsfördelningen förändrats relativt kraftigt. År 2000 utgjorde 27 procent kvinnor och män 73 procent av chefstjänstemännen.[72]

Könsfördelningen bland myndigheternas generaldirektörer har varierat över tiden och oftare bestått av fler kvinnor än män. År 2024 var dock 44 procent av generaldirektörerna kvinnor och 56 procent män. År 2018–2023 (statistik saknas för 2017) varierade andelen kvinnor mellan 49 och 57 procent och andelen män mellan 43 och 51 procent. Det går inte att se någon tydlig tendens i materialet.[73]

Också bland landshövdingarna är andelen kvinnor högre än andelen män, och även här har det funnits en variation över åren, vilket hänger samman med att det totala antalet landshövdingar är litet. Endast ett undersökningsår har män varit i majoritet bland landshövdingarna, år 2019, då andelen kvinnor uppgick till 48 procent och andelen män till 52 procent. Övriga år har kvinnor varit i majoritet. År 2018 uppgick andelen kvinnor till 52 procent och andelen

[68] Medlingsinstitutet, lönestrukturstatistik, publicerad i SCB Jämställdhet.
[69] SOU 2007:108, s. 33–34.
[70] Medlingsinstitutet, lönestrukturstatistik, publicerad i SCB Jämställdhet.
[71] Regeringskansliet, förvaltningsavdelningen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[72] Regeringskansliet, förvaltningsavdelningen, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[73] Budgetpropositionen för respektive år publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

män till 48 procent. År 2024 uppgick andelen kvinnor bland landshövdingarna till 57 procent och andelen män till 43 procent.[74]

Tabell 3.2 Ledande positioner

Könsfördelning i procent

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Chef i region	73	27	74	26	74	26	74	26	74	26	74	26	74	26	74	26
Chef i kommun	70	30	70	30	71	29	71	29	72	28	72	28	72	28	73	27
Ledamot i styrelse & insynsråd för statlig myndighet	52	48	–	–	51	49	–	–	51	49	–	–	51	49	–	–
Ordförande i styrelse & insynsråd för statlig myndighet	51	49	–	–	52	48	–	–	52	48	–	–	49	51	–	–
Vd, statligt företag	36	64	39	61	42	58	49	51	49	51	50	50	50	50	49	51
Styrelseledamot, statligt företag	49	51	49	51	47	53	48	52	47	53	48	52	50	50	49	51
Chef i staten	48	52	49	51	50	50	50	50	51	49	51	49	52	48	48	52
Styrelseordförande, statligt företag	45	55	48	52	54	46	51	49	51	49	49	51	45	55	45	55
Styrelseledamot, börsbolag	34	66	35	65	34	66	34	66	34	66	35	65	36	64	36	64
Chef i privat sektor	30	70	33	67	33	67	33	67	34	66	34	66	35	65	35	65
Vd, börsbolag	5	95	8	92	9	91	10	90	13	87	12	88	12	88	12	88
Styrelseordförande, börsbolag	8	92	10	90	10	90	9	91	9	91	8	92	9	91	9	91

Anm.: K = kvinnor, M = män. De olika kategorierna är inte varandra uteslutande, utan en position kan ingå i mer än en kategori.

Källa: Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, s. 50.

Regionala och kommunala verksamheter är kvinnodominerade och har så varit under hela perioden 2017–2024. Den ojämna könsfördelningen har dessutom förstärkts under perioden, om än svagt. I kommunala verksamheter år 2024 är 73 procent av cheferna kvinnor och 27 procent män. Det kan jämföras med de anställdas fördelning, där 75 procent är kvinnor och 25 procent män samma år. I de regionala verksamheterna är 74 procent av cheferna kvinnor och 26 procent män år 2024. Andelen kvinnor bland de anställda i regionala verksamheter uppgår 2024 till 77 procent och andelen män till 23 procent.[75]

En horisontell uppdelning är, precis som i fallet med statliga verksamheter, synlig i skillnader mellan underkategorier av verksamheter

[74] Budgetpropositionen för respektive år publicerad i SCB Jämställdhet. Uppgift för 2017 saknas.
[75] Könsfördelning bland anställda (heltidspersoner) i kommuner och regioner har hämtats från Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik, publicerad i SCB Arbetsmarknad.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

inom kommunerna och regionerna. Bland chefer inom kategorin IT, logistik, FoU, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsverksamhet samt tillverkning med mera är män i majoritet både inom kommunerna och regionerna. Andelen kvinnor som chefer inom kategorin IT, logistik, FoU, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsverksamhet samt tillverkning med mera har ökat något under perioden, men könsfördelningen inom kategorin är fortsatt ojämn 2024 med 60 procent män bland cheferna inom kommunerna och 64 procent män bland chefer inom regionerna.[76]

Inom ledande positioner som politiker, verkställande direktörer och högre ämbetsmän med flera, det vill säga positioner på hög nivå, ser vi en mansdominans i regionerna, med 40 procent kvinnor och 60 procent män 2024. Även i kommunerna är andelen män i samma kategori högre än andelen kvinnor, även om skillnaden är liten, med en fördelning på 47 procent kvinnor och 53 procent män.[77]

En tidigare utredning som kartlade maktpositioner i samhället fann tre typer av könsfördelning. Väl synliga positioner som påverkades av politiska åtgärder hade en någorlunda jämn könsfördelning. I sammanhang där det fanns en strävan efter någorlunda många kvinnor, men relativt lite offentlig granskning, var två tredjedelar män och en tredjedel kvinnor. Slutligen var mansdominansen massiv, som utredningen skriver, med få kvinnor på lokal och regional nivå, i dagspressen samt i sådana prestigefyllda organisationer (universitet, högskolor och företag) där rekrytering sker genom kollegiala inval och omsättningen på ledamöter är låg.[78]

Två faktorer har lyfts som särskilt betydelsefulla för att påverka kvinnors representation i beslutande positioner: 1) konkreta mål samt 2) synlighet. Inom staten har det funnits mål på en fördelning inom spannet 60/40 procent för statliga bolagsstyrelser och 50/50 i delar av statsförvaltningen. Dessa mål har också uppnåtts. För nyrekryterade professorer finns ett mål till år 2030 om att hälften ska vara kvinnor och enligt Jämställdhetsmyndigheten har andelen ökat sedan målet infördes. Den andra faktorn handlar om synligheten och transparensen då det gäller val och rekryteringsprocesser. Kvinnors representation gynnas av direkta val, av synlighet, öppenhet och transparens. Detta är skälet, menar Jämställdhetsmyndigheten, till

[76] Medlingsinstitutet, lönestrukturstatistik, publicerad i SCB Jämställdhet.
[77] Medlingsinstitutet, lönestrukturstatistik, publicerad i SCB Jämställdhet.
[78] SOU 2007:108, s. 188–204.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

att kvinnors representation är högre i exempelvis riksdag och regering, men lägre bland exempelvis kommunstyrelseordföranden, professorer och i näringslivets topp.[79]

I den privata sektorn har det skett en viss utjämning under perioden, men fortfarande 2024 är könsfördelningen ojämn, med 35 procent kvinnor och 65 procent män bland cheferna, vilket visas i tabell 3.2. Sett i relation till sin andel av de anställda är kvinnor något underrepresenterade som chefer också i det privata. 39 procent av de anställda i privat sektor är kvinnor.[80] Verksamhetsområdet hälso- och sjukvård avviker från det generella mönstret. Där är 70 procent av cheferna kvinnor och 30 procent av cheferna män. Inom övriga verksamhetsområden i den privata sektorn är män i majoritet på chefspositionerna.[81]

För ledande positioner i börsbolagen ser vi en ojämn könsfördelning med en tydlig mansdominans. Utvecklingen mot en jämnare könsfördelning ser dessutom ut att gå relativt långsamt, se tabell 3.2. Könsfördelningen bland styrelseledamöter i börsbolag har stabiliserats på nivån 36 procent kvinnor och 64 procent män, efter att i inledningen av perioden ha legat på fördelningen 34/66. Posten som styrelseordförande innehades i 8 procent av fallen av en kvinna och i 92 procent av fallen av en man år 2017. Åren därefter har andelen kvinnor kretsat kring 8–10 procent och andelen män kring 90–92 procent. Könsfördelningen då det gäller vd-poster i börsbolagen låg 2017 på 8 procent kvinnor och 92 procent män. Därefter har den ökat något, men är fortfarande mycket ojämn, 12 procent kvinnor och 88 procent män år 2024.[82]

År 2024 innehar kvinnor för första gången 40 procent av styrelsepositionerna i börsnoterade storbolag. Andelarna är lägre i medelstora bolag (37 procent) och i små bolag (30 procent). Andelen kvinnor i börsbolagens ledningsgrupper uppgår för första gången till 30 procent (28 procent i storbolagen, 29 procent i de medelstora bolagen och 32 procent i de små bolagen). Dock har ökningen av kvinnor främst skett i ledningsgruppernas stabspositioner, medan andelen män är högre i linjepositionerna (vd, affärsområdeschef och vice vd/operativ chef). Andelen icke-vita kvinnor och män i ledningsgrupper och styrelser är låg, särskilt låg är andelen icke-vita

[79] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, bilaga Lägesbild, s. 15–16.
[80] Medlingsinstitutet, lönestrukturstatistik, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[81] Medlingsinstitutet, lönestrukturstatistik, publicerad i SCB Jämställdhet.
[82] Prop. 2025/26, utgiftsområde 13, s. 50.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kvinnor, 1 procent år 2024. Andelen icke-vita män uppgår samma år till 3,5 procent.[83]

Även bland styrelsemedlemmar i aktiebolag har könsfördelningen gått mot att bli jämnare, 35 procent kvinnor och 65 procent män år 2023. En högre andel av kvinnorna jämfört med männen är dock suppleanter.[84] Utrikes födda är i låg utsträckning representerade som styrelseledamöter eller styrelseordföranden i aktiebolagen. År 2021 (statistik finns endast för åren 2018–2021) fanns utrikes födda styrelseordföranden i totalt 9 procent av aktiebolagen, varav utrikes födda kvinnor i 2 procent av bolagen och utrikes födda män i 7 procent av bolagen. Av styrelseledamöterna var 14 procent utrikes födda, varav 4 procent utrikes födda kvinnor och 10 procent utrikes födda män. Andelarna var i stort desamma föregående år för vilka uppgift finns, 2018–2020.[85]

Sammantaget, privat och offentlig sektor tillsammans, innehas 58 procent av alla chefspositioner av män och 42 procent av kvinnor 2023.[86] Vi saknar statistik med avseende på om personen är utrikes eller inrikes född, men enligt en enskild uppgift för 2022 utgör kvinnor med utländsk bakgrund 6 procent av landets chefer samtidigt som andelen sysselsatta kvinnor med utländsk bakgrund är 13 procent.[87]

Utifrån resultaten i en enkätundersökning om attityder till jämställdhet i Sverige 2019 ser en ojämställd fördelning på beslutande poster inte ut att ha stöd. I undersökningen levereras tre påståenden om beslutande positioner: 1) att män snarare än kvinnor bör inneha ansvarsfulla positioner i samhället, 2) att män är generellt bättre politiska ledare än kvinnor samt 3) att män är generellt bättre chefer. En övervägande majoritet av respondenterna motsätter sig påståendena och svarar att påståendena inte alls stämmer. Det går att se vissa skillnader mellan kvinnor och män i olika åldrar och beroende på utbildningsnivå, där män, personer med lägre utbildning samt

[83] Allbright har genomfört en manuell kodning av bilder på bolagens hemsidor för att komma fram till fördelningen av vita och icke-vita. Kategoriseringen bygger på fysiska skepnader och utseendemarkörer kopplat till hudfärg, Allbright 2024, s. 6–10.
[84] Bolagsverket och SCB, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[85] SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), publicerad i SCB Jämställdhet.
[86] Medlingsinstitutet, lönestrukturstatistik, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[87] Fackförbundet Ledarna tar varje år fram uppgift om andelen chefer med utländsk bakgrund sett i relation till andelen sysselsatta, dock inte könsuppdelad statistik, Ledarna. Ovanstående uppgift har hämtats från Kvinna till Kvinna 2025, s. 15, vilka fått uppgiften i mejlkommunikation med Ledarna.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

personer 65 år och äldre i något lägre utsträckning motsätter sig påståendena jämfört med kvinnor, personer med hög utbildning och personer i åldrarna 25–64 år. En grupp som sticker ut något är unga män 16–24 år, där jämförelsevis få motsätter sig påståendena, men även bland de unga männen är det lite drygt 50 procent, som svarar att påståendena inte alls stämmer.[88]

Forskning, utbildning, media och kultur

Precis som det beskrivits tidigare omfattar delmålet möjligheten att påverka sådana processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer inom både formella och informella arenor inom alla samhällssektorer, inklusive civilsamhälle, medier, kultur, forskning, utbildning och bildning. Ytterligare ett område som utredningen vill lyfta är internet och sociala medier, vilka är viktiga arenor där föreställningar, tankar och idéer formas. Den alltmer omfattande användningen av AI, där det bland annat finns farhågor för att könsstereotypa texter och bilder reproduceras, ser vi också är relevant.[89] Tillgången på indikatorer för dessa sammanhang är varierande och relativt ofta saknas indikatorer. Det är också relativt sparsmakat med andra underlag som kan komplettera bedömningen. För flera av områdena är det därför inte möjligt att bedöma måluppfyllelse.

Gällande utbildningsväsendet finns statistik över rektorer för statliga universitetet och högskolor. Här har kvinnor varit i minoritet under perioden 2018–2024 (uppgift saknas för 2017). Det har funnits en viss variation under perioden, men ingen tydlig trend. Andelen kvinnor bland rektorerna var som lägst 2020 och 2021 med 36 procent kvinnor och 64 procent män båda åren. Mest jämn var könsfördelningen 2023 med en fördelning på 45 procent kvinnor och 55 procent män. Vid inledningen av perioden, 2018, uppgick andelen kvinnor till 39 procent och andelen män till 61 procent, vilket är exakt samma procentsatser som också återfinns periodens sista år, 2024.[90]

[88] Gällande påstående att män, snarare än kvinnor, bör inneha ansvarsfulla positioner i samhället, redovisas ingen åldersuppdelning för svaren, utan resultaten med avseende på ålder avser endast de två övriga frågorna. Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, s. 65–71.
[89] Jämställdhetsmyndigheten 2024:10, s. 23.
[90] Budgetpropositionen respektive år publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Regeringen har som mål att andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer ska uppgå till hälften 2030. Sedan 1997 har det också funnits lärosätesspecifika rekryteringsmål.[91]

Andelen kvinnor bland professorerna har ökat under en längre tid, om än i relativt långsam takt. År 2001 var andelen kvinnor bland professorerna 14 procent.[92] År 2017 uppgick andelen kvinnor till 27 procent och 2024 till 33 procent. Andelen män uppgick 2024 till 67 procent.[93] Bland professorerna finns, precis som inom många andra områden, en horisontell uppdelning, med högst andel kvinnor inom humaniora, konst och samhällsvetenskap och lägst andel inom teknik och naturvetenskap, en uppdelning som varit rådande under hela 2000-talet.[94]

Bland forskare och lärare på universitet och högskolor är kvinnor enligt en nyligen publicerad studie mer utsatta för hat, hot och trakasserier än män, vilket får till resultat att kvinnliga forskare i högre utsträckning än manliga undviker att uttala sig offentligt.[95]

En högre andel kvinnor än män är medlemmar i de fackliga organisationerna TCO och SACO. Senaste år för vilken det publicerats statistik, 2022, var könsfördelningen bland TCO:s medlemmar 58 procent kvinnor och 42 procent män och bland SACO:s medlemmar 55 procent kvinnor och 45 procent män. Fördelningen var ungefär densamma för alla tre år som statistik finns tillgänglig, 2019, 2021 och 2022, och skilde sig med endast en procentenhet upp eller ned de tidigare två åren jämfört med 2022. Bland LO:s medlemmar var andelen kvinnor lägre än andelen män, 46 procent respektive 54 procent de två år som statistik finns tillgänglig, 2019 och 2021.[96]

Fördelningen bland förtroendevalda i de tre organisationerna kan på övergripande nivå sägas ligga relativt väl i linje med fördelningen bland medlemmarna även om avvikelser finns. På respektive representantskap/kongress var fördelningen 48 procent kvinnor och 52 procent män i LO 2021, 58 procent kvinnor och 42 procent män i TCO 2022 och 53 procent kvinnor och 47 procent män i Saco 2022. Detsamma gällde i de flesta fall även övriga år. Endast i två fall var skillnaden mellan medlemsfördelning och fördelning på represen-

[91] Universitetskanslersämbetet 2024:8, s. 5–6.
[92] Universitetskanslersämbetet 2024:8, s. 8.
[93] Universitetskanslersämbetet publicerad i SCB Jämställdhet.
[94] Universitetskanslersämbetet 2024:8, s. 8.
[95] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 28.
[96] Respektive organisation, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tantskap/kongress större än två procentenheter. År 2019 var könsfördelningen på TCO:s kongress 56/44 (kvinnor/män), vilket kan jämföras med könsfördelningen bland medlemmarna, 59/41. År 2021 var könsfördelningen på Sacos kongress 52/48, vilket kan jämföras med medlemsfördelningen 56/44 samma år.[97]

När det gäller styrelse samt förbundsordföranden skiljer det sig mer mellan å ena sidan fördelningen bland medlemmarna och å andra sidan fördelningen inom styrelse samt förbundens ordförande. I LO är andelen kvinnor högre både i styrelsen (50 procent) och bland förbundsordförandena (75 procent) jämfört med bland medlemmarna (46 procent) år 2021. Tidigare, år 2019, var förhållandena de motsatta och andelarna var lägre jämfört med könsfördelningen bland medlemmarna.[98]

Samma situation gällde i Saco. Där är andelen kvinnor högre i styrelsen (67 procent) och bland förbundsordföranden (61 procent) jämfört med bland medlemmarna (55 procent) år 2022. Åren dessförinnan, 2019 och 2021, var förhållandena de omvända. I TCO är andelen kvinnor något lägre alla tre år för vilka det finns statistik. År 2022 uppgår andelen kvinnor i styrelsen till 50 procent och bland förbundsordförandena till 50 procent, vilket kan jämföras med 58 procent bland medlemmarna.[99] Den relativt stora variationen över tid, från ett år till ett annat, gör att det inte är möjligt att säga något bestämt om fördelningen.

Resultat från en kvalitativt inriktad studie med invånare i åtta bostadsområden av olika karaktär (förortsområden, vilka klassats som socialt utsatta, tätorter utanför kommuncentrum samt landsbygdsområden) år 2022 visar att det finns ett relativt stort lokalt föreningsengagemang bland både kvinnor och män. I många föreningar samlas både kvinnor och män, men vissa typer av föreningar, exempelvis idrottsföreningar, samlar en större andel av männen, medan andra, exempelvis föräldraföreningar, samlar en större andel av kvinnorna.[100] Även en tidigare pilotstudie i tre bostadsområden med socioekonomiska utmaningar 2020 tyder på att där fanns ett lokalt föreningsengagemang samt ett ideellt engagemang och volontärarbete.[101]

[97] Respektive organisation, publicerad i SCB Jämställdhet.
[98] Respektive organisation, publicerad i SCB Jämställdhet.
[99] Respektive organisation, publicerad i SCB Jämställdhet.
[100] Jämställdhetsmyndigheten 2023:13, s. 17–18.
[101] Jämställdhetsmyndigheten 2021:3, s. 32 och 35.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Enligt en internationell mediaundersökning som genomfördes i Sverige 2020 och 2025 var kvinnor mindre synliga i nyhetsflödet och anlitades mer sällan än män som experter. År 2020 utgjorde kvinnor 38 procent av dem som syntes i nyhetsflödet och stod för 21 procent av expertuttalandena, enligt undersökningen. År 2025 utgör kvinnor 37 procent av personerna i nyhetsflödet och andelen kvinnliga experter ligger på 43 procent.[102]

Eftersom studien bygger på kartläggning av ett antal nyhetsrapporteringar under en dag går det inte med säkerhet att säga att resultaten är representativa för nyhetsrapporteringen generellt, men studien har alla de år den genomförts visat att kvinnor i lägre grad än män syns i nyheterna. I undersökningen visas också att endast 29 procent av ledamöterna i styrelserna för svenska dagstidningar år 2018 var kvinnor, men andelen har ökat till 33 procent år 2024.[103]

Inom mediaområdet har kvinnliga journalister pekats ut som särskilt utsatta för hot och trakasserier. Bland konstnärer och författare syns ingen kvantitativ skillnad i utsatthet, däremot har utsattheten olika karaktär. Kvinnor drabbas oftare av sexuella trakasserier, medan män oftare utsätts för hot.[104]

En högre andel unga kvinnor än män i åldern 16–19 år (17 procent jämfört med 11 procent) uppger att de avstår från att skriva eller lägga upp något på internet på grund av oro för hot eller trakasserier. Också bland personer 65 år och äldre är det en högre andel kvinnor än män som avstår (30 procent jämfört med 20–21 procent).[105]

[102] Medieinstitutet Fojo 2025.
[103] Medieinstitutet Fojo 2025.
[104] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 27–28.
[105] Jämställdhetsmyndigheten 2024:14, s. 16.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

3.3 Ekonomisk jämställdhet

3.3.1 Delmålets omfattning

Delmålet

- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.[106]

Vad omfattas?

- *Inkomst av lön, näringsverksamhet och kapital*

Enligt målkommentaren omfattas inkomster i form av lön, av näringsverksamhet och avkastning på kapital.

- *Effekter av transfereringssystemen*

Även ersättningar och bidrag från transfereringssystemen och effekter av skatter och avgifter omfattas, enligt målkommentaren.

- *Arbete och arbetsvillkor*

Både i målformulering och i målkommentar finns ett tydligt fokus på förvärvsarbete. I målkommentaren specificeras dessutom att tillgång till arbete samt anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor, inklusive utvecklingsmöjligheter i arbetet, omfattas.

- *Företagande*

Att kunna starta och driva ett företag, vilket kan växa och generera en inkomst, omfattas också enligt målkommentaren.

[106] Skr. 2016/17:10, målet återfinns på s. 73 och målkommentaren på s. 75.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

I vilka sammanhang?

- *Individfokus, men samhällsnivån finns också med*

Enligt målkommentaren ligger tyngdpunkten på ”de ekonomiska villkor kvinnor och män har som individer.” I målkommentaren står vidare att det är en utgångspunkt att ”kvinnor och män ses som individuellt ansvariga för sin försörjning” samt att det faktum att ”skatter och socialförsäkringar är knutna till individer främjar en jämn fördelning av både betalt och obetalt arbete.” Värt att notera är att det inte någonstans står att samhällsnivån utesluts och inte omfattas av delmålet, utan bara att tyngdpunkten ligger på ligger på individens ekonomiska självständighet.[107]

För vilka?

- Kvinnor och män

Enligt målformulering och målkommentar omfattas kvinnor och män.

- *Pensionärer*

Som målformuleringen och även målkommentaren visar avses inte enbart inkomst under de förvärvsverksamma åren, utan under hela livet. Det avlönade arbetet ska ge ekonomisk trygghet och ekonomisk självständighet även tiden efter pension.

Vilken fördelning?

- *Samma möjligheter och villkor, jämn fördelning, samma möjligheter och förutsättningar*
- *Samma möjligheter att försörja sig själva och sina eventuella barn.*

Utöver formuleringar om att möjligheter, villkor och förutsättningar ska vara samma mellan kvinnor och män och att fördelningen ska vara jämn inkluderar den ekonomiska självständigheten också, enligt målkommentaren, möjligheten att försörja eventuella barn.

[107] Skr. 2016/17:10, s. 75.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

3.3.2 Måluppfyllelse

Sammanfattande bedömning

Utredningen bedömer att målet om ekonomisk jämställdhet inte är nått. Kvinnor har en lägre disponibel inkomst och en lägre pension än män. Kvinnors inkomster är lägre både vad gäller lön, näringsverksamhet och inkomst av kapital. Transfereringssystemen fungerar utjämnande, men stora inkomstskillnader kvarstår. Vidare bedömer utredningen att möjligheten att försörja sig själv och sina eventuella barn inte är självklar. Ekonomiskt befinner sig ensamstående kvinnor med barn i en särskilt svag position.

Kvinnor har lägre disponibel inkomst än män

Som visats ovan handlar det ekonomiska delmålet om att betydelsen av att ha en inkomst som ger ekonomisk självständighet. Individens sammantagna inkomst kan sammanfattas i måttet individuell disponibel inkomst. Med individuell disponibel inkomst avses den sammanräknade inkomsten av arbetsinkomst (lön och inkomst från näringsverksamhet), kapitalinkomst och bidrag från transfereringar minus skatt. Kvinnor har i genomsnitt en lägre individuell disponibel inkomst än män. För kvinnor 20–64 år uppgår den disponibla inkomsten 2023 till 80 procent av den disponibla inkomsten för män i samma ålder, se tabell 3.3. I tabellen kallas den individuella disponibla inkomsten nettoinkomst. Det ger ett inkomstgap på 20 procent (100 procent minus 80 procent).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 3.3 Individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 20–64 år

Medelvärden i 1 000 kronor och kvinnors andel av mäns inkomst i procent

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Löne-inkomst (+)	322	421	328	429	333	433	335	432	344	445	336	434	325	418
Andel K/M	76	–	76	–	77	–	77	–	77	–	77	–	78	–
Närings-inkomst (+)	6	13	6	12	5	11	5	10	5	12	5	11	4	10
Andel K/M	45	–	45	–	46	–	57	–	45	–	44	–	43	–
Ränta och utdel-ning (+)	12	42	11	37	11	39	10	34	12	44	14	50	17	52
Andel K/M	28	–	29	–	28	–	28	–	28	–	27	–	33	–
Kapital-vinst (+)	25	37	18	33	18	28	16	30	26	44	18	30	10	17
Andel K/M	68	–	55	–	62	–	55	–	58	–	61	–	57	–
Ersätt-ningar och bi-drag (+)	66	49	66	49	65	48	70	53	69	52	62	46	61	46
Andel K/M	135	–	136	–	136	–	132	–	133	–	136	–	134	–
Skatt m.m. (–)	104	152	104	151	104	150	104	149	108	157	101	149	93	137
Andel K/M	68	–	68	–	69	–	70	–	69	–	68	–	68	–
Netto-inkomst (=)	**326**	**410**	**325**	**409**	**328**	**410**	**331**	**410**	**349**	**440**	**334**	**422**	**324**	**406**
Andel K/M	**80**	**–**	**79**	**–**	**80**	**–**	**81**	**–**	**79**	**–**	**79**	**–**	**80**	**–**

Anm.: K = kvinnor, M = män. Beloppen är fastprisberäknade till det senaste redovisningsårets prisnivå och avser samtliga personer i åldersgruppen. I Skatt m.m. ingår alla negativa transfereringar, även t.ex. återbetalda studielån. Skatt utgör dock merparten av beloppet.

Källa: Inkomst- och taxeringsregistret, publicerad i SCB Jämställdhet.

Medan arbetsinkomster och kapitalinkomster ökar inkomstgapet mellan kvinnor och män minskar transfereringar, skatter, bidrag och ersättningar inkomstgapet. Som det visas i tabellen har inkomstgapet mellan kvinnor och män inte förändrats särskilt mycket 2017–2023. Pandemiåret 2020 låg inkomstgapet på 19 procent. Övriga år i undersökningsperioden har inkomstgapet växlat mellan 20 och 21 procent.

Arbetsinkomster bidrar i genomsnitt mest till den disponibla inkomsten och bidrar därför även mest till inkomstgapet mellan

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kvinnor och män.[108] Från år 2007 och framåt har gapet i arbetsinkomster minskat. Samtidigt har gapet i kapitalinkomster ökat, vilket sammantaget har lett till att gapet i disponibel inkomst legat relativt still.[109]

Det är större skillnader i disponibel inkomst mellan kvinnor och män i högre inkomstgrupper än i lägre. Det beror på att personer med lägre inkomster i genomsnitt har en större andel av sin försörjning från ersättningar och bidrag och dessa är mer jämnt fördelade än inkomster av arbete och kapital. Bland arbetslösa och sjuka är skillnaderna mellan kvinnor och män i disponibel inkomst knappt märkbara.[110] I högre inkomstgrupper utgörs en större del av inkomsterna av kapitalinkomster, vilka som det kommer visas längre fram i texten är särskilt ojämnt fördelade.

Det finns ett gap i disponibel inkomst bland unga tjejer och killar 20–25 år, men det är mindre än bland övriga vuxna.[111] Skillnaden i disponibel inkomst är mindre mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning år 2022 jämfört med kvinnor och män i övriga befolkningen, vilket framför allt hänger samman med att det är vanligare i gruppen att ha inkomster av ersättningar samtidigt som inkomster av lön är relativt sett lägre. [112]

Vi ser också ett något mindre inkomstgap mellan utrikes födda kvinnor och män jämfört med inrikes födda, 17 procent jämfört med 23 procent år 2023. Utrikes födda har i medeltal en lägre disponibel inkomst jämfört med inrikes födda, vilket bland annat hänger samman med arbetsmarknadsstatus och att en högre andel av de utrikes födda är arbetslösa. Ytterligare en faktor som kan förväntas påverka resultaten är att åldersstrukturen skiljer sig mellan utrikes födda och inrikes födda.[113]

Inom gruppen utrikes födda är skillnader i disponibel inkomst störst bland dem som vistats kort tid i landet, 0–9 år. Där är inkomst-

[108] Prop. 2024/25:1, bilaga 3 s. 7 och 10.
[109] Medlingsinstitutet 2025, s. 13–14.
[110] År 2023 uppgick inkomstgapet bland arbetslösa till 3 procent och bland sjuka till 0,5 procent. Uppgifterna avser personer 20 år och äldre. Medlingsinstitutet 2025a, s. 23–26.
[111] Prop. 2025/26, bilaga 3 s. 7.
[112] SCB 2024b, s. 34–36. Eftersom det saknas statistik gällande ekonomisk jämställdhet bland kvinnor och män med funktionsnedsättning är rapporten en redovisning av ett uppdrag att ta fram förslag till hur sådan redovisning kan se ut. Statistiken är tagen från ett exempel på hur sådan statistik kan se ut och redovisas vanligen inte.
[113] Notera att jämförelsen mellan utrikes och inrikes födda gäller för alla som är 20 år eller äldre. Det finns alltså ingen övre åldersgräns. Procentandelarna är därför inte jämförbara med de som ges i tabellen, vilka gäller befolkningen 20–64 år. Medlingsinstitutet 2025a, s. 23.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

gapet 26,8 procent år 2023. I den gruppen är mäns arbetsinkomster avsevärt högre än kvinnors arbetsinkomster. Gapet i arbetsinkomst är jämförelsevis lägre bland grupper som vistats längre tid i landet och där är också skillnaderna i disponibel inkomst lägre. Inkomstgapet i gruppen som vistats 10–19 år i landet är 13,6 procent och bland dem som vistats 20–29 år i landet 12,4 procent. Bland dem som vistats 30 år eller mer i Sverige, slutligen, är inkomstgapet något större, 14,8 procent. I den här gruppen har flera gått i pension, så pensionsinkomster utgör en större del av den genomsnittliga inkomsten, men skillnaden mellan de kvinnor och män som vistats i Sverige 30 år eller mer härrör sig främst från skillnader i arbetsinkomst och kapitalinkomst.[114]

Avseende relationen mellan inkomst och utbildningsnivå syns att den individuella disponibla inkomsten är högst bland personer med en längre eftergymnasial utbildning. Mäns disponibla inkomst är högre än kvinnors disponibla inkomst för alla utbildningsnivåer. Det är dock vanskligt att göra ytterligare jämförelser mellan grupperna, då den demografiska fördelningen skiljer sig mellan grupperna och gruppen med förgymnasial utbildning till en större del än de övriga består av pensionärer.[115]

Pensionärers disponibla inkomst är en följd av arbetslivet

Den ekonomiska situationen som pensionär är till stor del beroende av det tidigare arbetslivet. Lägre förvärvsinkomster i yrkesverksam ålder leder till lägre pension.

Bland dem som är 65 år eller äldre i dag är skillnaderna i disponibel inkomst mellan kvinnor och män större jämfört med dem som är under 65 år. År 2023 uppgår inkomstgapet i gruppen till 26 procent.[116] År 2017 uppgick det till 29 procent.[117] I pensionärers genomsnittliga disponibla inkomst ingår både inkomster från pensioner, kapital och arbete. Pensionerna bidrar mest till inkomsterna. Skillnaden i pensionsinkomst uppgår till 24 procent år 2023. Pensionen kan i sin tur delas upp ytterligare. Skillnaden mellan kvinnor

[114] Medlingsinstitutet 2025a, s. 32–34.
[115] Medlingsinstitutet 2024a, s. 35–37.
[116] Inkomst och taxeringsregistret, publicerad i SCB Jämställdhet. Beloppen är fastprisberäknade till det 2023 års prisnivå.
[117] Inkomst och taxeringsregistret, publicerad i SCB Jämställdhet. Beloppen är fastprisberäknade till det 2023 års prisnivå.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

och män då det gäller allmän pension uppgår till 12 procent, då det gäller tjänstepension till 48 procent och då det gäller privat pension till 30 procent.[118] Tjänstepensioner kompenserar ofta mer för den del av arbetsinkomsten som överstiger taket för intjänande till allmän pension. Betydelsen av tjänstepensionen i att förstärka skillnaderna mellan kvinnor och män har ökat under en längre tidsperiod.[119]

Sett över en längre tidsperiod har skillnaderna i pensionsinkomst minskat, vilket till stor del är en följd av att skillnaderna i arbetsinkomst har minskat över flera decenniers tid. Att pensionsinkomstgapet minskat har fått till effekt att skatternas utjämnande effekt minskat. Betydelsen av kapitalinkomster har samtidigt ökat under perioden. Sammantaget har därför gapet i disponibel inkomst varit relativt oförändrat under en längre tid.[120]

Eftersom vi ser skillnader mellan kvinnor och män i förvärvsverksam ålder i dag kan vi med dagens regelsystem för pensioner förvänta oss skillnader mellan kvinnor och män även bland morgondagens pensionärer. Exempelvis kan kvinnor med förgymnasial utbildning förväntas få 4 900 kronor mindre per månad jämför med män med samma utbildningsnivå. Bland kvinnor och män med eftergymnasial utbildning förväntas skillnaden per månad bli 7 800 kronor.[121]

Fem miljoner kronors skillnad i livsinkomst

Skillnaderna mellan kvinnor och män i inkomst adderas under en livstid och når sammantaget stora belopp. Män födda 1950 har då de är 73 år gamla år 2023 uppnått en sammantagen livsinkomst på 18,7 miljoner kronor (i sammanräkningen ingår skattepliktiga förvärvsinkomster, såsom löneinkomst, inkomst av näringsverksamhet, sjukpenning, sjuk- och aktivitetsersättning, föräldrapenning, arbetslöshetsersättning och pension). För kvinnor uppgår motsvarande belopp till 13,7 miljoner kronor, det vill säga 5 miljoner kronor mindre.[122]

[118] Medlingsinstitutet 2025a, s. 29–31.
[119] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, bilaga Lägesbild över de jämställdhetspolitiska målen, s. 22–23 och prop. 2024/25:1, bilaga 3, s. 20–22.
[120] År 2011 gapet i pensionsinkomst till cirka 30 procent. År 2017 uppgick pensionsinkomstgapet till 28 procent och år 2023 till 25 procent. Se Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, bilaga Lägesbild, s. 22 och prop. 2025/26:1, bilaga 3, s. 7–8 och 20.
[121] Min pension, s. 10–12
[122] Medlingsinstitutet 2025a, s. 45. Samtliga inkomster är fastprisberäknade i 2023 års prisnivå.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Det syns en trend mot minskande skillnader i livsinkomst. Exempelvis uppgick skillnaden mellan kvinnor och män födda 1950 till 36 procent då de var 40 år gamla. Motsvarande skillnad mellan kvinnor och män födda 1960 uppgick då de var 40 år gamla till 26 procent. För kvinnor och män födda 1970 uppgick den till 24 procent vid samma ålder och för kvinnor och män födda 1980 uppgick den till 22 procent.[123]

Skillnader mellan kvinnor och män i sysselsättningsgrad

En viktig förklaring till de minskade skillnaderna i livsinkomst är att kvinnors sysselsättningsgrad har ökat under perioden 1970–1990. Flera reformer som infördes under perioden, som utbyggnad av barnomsorgen och införandet av särbeskattning, underlättade för kvinnors förvärvsarbete och gjorde det mer lönsamt.[124]

Svenska kvinnor har, internationellt sett, en hög sysselsättningsgrad. Kvinnor har dock en något lägre sysselsättningsgrad jämfört med män då de i högre grad står utanför arbetsmarknaden och är studerande, sjuka eller utför obetalt hemarbete. Det är däremot ungefär lika vanligt för kvinnor som för män att vara arbetslösa eller latent arbetssökande. Perioden 2017–2024 ligger skillnaden mellan kvinnor och män i sysselsättningsgrad inom intervallet 4–6 procent. År 2024 ligger skillnaden på 4 procent.[125]

Ser vi till delgrupper kan det konstateras att unga vuxna har en svagare ställning på arbetsmarknaden än övriga vuxna. Det är vanligare med tidsbegränsade anställningar och unga är oftare arbetslösa.[126] Bland unga 15–24 år är det också en stor andel som studerar. Sysselsättningsgraden bland unga kvinnor är 44 procent och bland unga män jämfört med 43 procent.[127]

Som det kommer visas längre fram i avsnittet om utbildning studerar kvinnor i större omfattning än män. Men studier är inte enda skillnaden mellan unga kvinnor och män. Redan i åldersgruppen 16–29 år är det vanligare för kvinnor att ha ersättning för sjuk-

[123] Medlingsinstitutet 2025a, s. 45. Samtliga inkomster är fastprisberäknade i 2023 års prisnivå.
[124] Medlingsinstitutet 2025a, s. 45–46.
[125] Prop. 2025/26:1, bilaga 3, s. 16–17.
[126] Jämställdhetsmyndigheten 2025:1, s. 7–15.
[127] SCB 2025b, s. 14.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

dom, föräldraledighet eller omvårdnad om närstående som huvudsaklig inkomstkälla.[128]

Unga utrikes födda kvinnor har en sämre anknytning till arbetsmarknaden än övriga unga. Unga utrikes födda kvinnor såväl som män, 18–29 år, är i högre utsträckning arbetslösa jämfört med inrikes födda i samma ålder. Trots att unga utrikes födda kvinnor har en eftergymnasial utbildning i högre utsträckning än unga utrikes födda män är andelen som förvärvsarbetar och som har en inkomst av arbete lägst för denna grupp jämfört med övriga unga. Arbetslösheten är hög bland unga utrikes födda kvinnor, särskilt i åldern 25–29 år. Andelen unga utrikes födda kvinnor som varken arbetar eller studerar är också hög, särskilt i åldern 25–29 år. Förklaringar som lyfts är att det kan vara svårt för kvinnorna att komma i kontakt med myndigheter och andra samhällsaktörer samt att det kan finnas brister i bemötandet av de unga kvinnorna. Kvinnodominerade yrken kan också innebära högre krav på språkkunskaper.[129]

Även personer med funktionsnedsättning har en svagare anknytning till arbetsmarknaden. Framför allt gäller detta personer som har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga. Till skillnad mot övriga befolkningen syns dock ingen skillnad mellan kvinnor och män med nedsatt arbetsförmåga vad gäller andel i arbetskraften. 58 procent av kvinnorna och männen som har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga ingår år 2024 i arbetskraften, vilket kan jämföras med 86 procent av kvinnorna och 89 procent av männen i övriga befolkningen. 21 procent av kvinnorna och männen med en funktionsnedsätting som medför nedsatt arbetsförmåga är arbetslösa, vilket kan jämföras med drygt 8 procent av befolkningen i övrigt.[130]

Mängden arbetad tid har betydelse för löneinkomsten

Som påpekats bidrar arbetsinkomsten mest till den genomsnittliga skillnaden i inkomst. Arbetsinkomsten utgörs av löneinkomster och företagarinkomster. Löneinkomsten är den i genomsnitt viktigaste inkomstkällan för personer i åldern 20–64 år.[131] Skillnaden mellan

[128] Se utvecklingen av förvärvsinkomst i Jämställdhetsmyndigheten 2025:1, s. 20–21.
[129] Jämställdhetsmyndigheten 2025:1, s. 11–14 och 21–23.
[130] SCB 2025d, s. 22–25. Uppgifterna avser personer i åldern 16–65 år.
[131] Inkomst och taxeringsregistret, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kvinnors och mäns löneinkomst uppgår år 2023 till 22 procent i åldersgruppen 20–64 år. År 2017 uppgick denna skillnad till 23 procent för att år 2019 minska till 22 procent, där den sedan stannat kvar.[132] Det saknas kontinuerligt framtagen statistik gällande ekonomisk jämställdhet bland kvinnor och män med funktionsnedsättning, men vid ett nedslag som gjordes vid ett tillfälle syntes ett löneinkomstgap i intervallet 15–30 procent, beroende på hur funktionsnedsättning definieras.[133]

Sett över en längre tidsperiod har gapet i löneinkomst minskat. För år 2006 var löneinkomsten 28,2 procent och år 2023 är den 18,7 procent, en minskning med 9,5 procentenheter. Dessa uppgifter bygger på en annan åldersindelning, 18–66 år i stället för 20–64 år. Därför stämmer inte procentsatsen för 2023 med den som redovisades föregående stycke.[134]

Löneinkomsten har betydelse för storleken på flera typer av ersättningar, exempelvis föräldrapenning, sjukpenning, arbetslöshetsersättning och pension. En sämre löneinkomst innebär i förlängningen en sämre inkomst då individen blir pensionär, ifall individen blir förälder eller ifall något oförutsett händer, som att en sjukdom eller arbetslöshet drabbar.

Gapet i löneinkomst minskar fortfarande, dock i långsam takt. Med tanke på förändringar som skett under perioden kan vi fortsatt förvänta oss en viss mindre minskning i skillnader vad gäller löneinkomst. Kvinnors deltidsarbete har minskat och skillnader mellan kvinnor och män i faktiskt arbetad tid minskar, men det är fortsatt stora skillnader mellan kvinnor och män vad gäller deltidsarbete.

Den faktor som har störst betydelse för skillnader mellan kvinnor och män i arbetsinkomst är skillnad i arbetad tid. Kvinnor arbetar färre timmar än män. År 2024 uppgår kvinnors faktiskt arbetade tid till cirka 87 procent av mäns faktiskt arbetade tid. Kvinnors faktiska medelarbetstid år 2024 är 29 timmar per vecka, jämfört

[132] Inkomst och taxeringsregistret, publicerad i SCB Jämställdhet. Beloppen är fastprisberäknade till det senaste redovisningsårets prisnivå och avser de personer i åldersgruppen som har en löneinkomst.
[133] SCB 2024b, s. 34–36. Eftersom det saknas statistik gällande ekonomisk jämställdhet bland kvinnor och män med funktionsnedsättning är rapporten en redovisning av ett uppdrag att ta fram förslag till hur sådan redovisning kan se ut. Statistiken är tagen från ett exempel på hur sådan statistik kan se ut och redovisas vanligen inte.
[134] Medlingsinstitutet 2025b, s. 28–29. Observera också att det som här kallas löneinkomst är samma uppgift som hos Medlingsinstitutet kallas arbetsinkomst.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

med 33 timmar för män.[135] Den faktiska medelarbetstiden är även lägre bland unga kvinnor jämfört med unga män.[136] Skillnaden mellan kvinnor och män i faktiskt arbetad tid minskade totalt sett något under perioden 2017–2024.[137] I och med pandemin samt ett tidsseriebrott i statistiken är det dock svårt att dra mer långtgående slutsatser om förändring över tid.[138]

År 2024 arbetar 20 procent av de sysselsatta kvinnorna och 10 procent av de sysselsatta männen i åldrarna 20–65 år deltid.[139] Vanligast bland både kvinnor och män är att arbeta så kallad lång deltid, mellan 20 och 34 timmar per vecka. År 2024 arbetar 16 procent av kvinnorna och 7 procent av männen lång deltid. Sett över tid har kvinnors deltidsarbete minskat, vilket också är den viktigaste förklaringen till att skillnader i medelarbetstid har minskat.[140]

Förklaringar som lyfts fram till att kvinnor oftare arbetar deltid är att kvinnor i högre utsträckning går ner i arbetstid när de får sitt första barn, att det (i vissa kvinnodominerade sektorer) kan finnas en deltidskultur som påverkar både vilja och möjlighet att arbeta deltid samt att arbetsvillkoren kan begränsa möjligheten att arbeta heltid.[141]

Det är särskilt vanligt att kvinnor arbetar deltid i arbetaryrken i privat sektor, som restaurang och handel.[142] En relativt stor grupp av de kvinnor som arbetar deltid, motsvarande 120 500 kvinnor, uppger 2024 att skälet till att de arbetar deltid är att de inte fått något heltidsarbete. Antalet män som arbetar deltid och uppger detsamma är 70 600.[143]

Relativt många deltidsarbetande kvinnor uppger också att de arbetar deltid för att ta hand om barn, för att de är sjuka och/eller har nedsatt arbetsförmåga eller andra familjeskäl.[144] Deltidsarbete kan vara ett sätt att hantera krav och förväntning på att både hinna med betalt och obetalt arbete.[145] Barnens tid på förskola kan vara en

[135] Räknat på sysselsatta i åldrarna 20–65 år, SCB, Arbetskraftsundersökningen (AKU). Se även prop. 2025/26, bilaga 3 s. 20.
[136] SCB, AKU.
[137] SCB. AKU.
[138] Medlingsinstitutet 2024b, s. 25–26 och 29–33.
[139] AKU, publicerad i SCB Jämställdhet.
[140] AKU, publicerad i SCB Jämställdhet.
[141] Prop. 2024/25:1, bilaga 3, s. 15.
[142] Medlingsinstitutet 2024b, s. 29–31.
[143] AKU, publicerad i SCB Jämställdhet.
[144] Vanligaste skälet till deltidsarbete för både kvinnor och män är alternativet personliga skäl, se AKU, publicerad i SCB Jämställdhet.
[145] Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 49–51.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

källa till stress, särskilt för mammor. Ett sätt att lösa denna stress för kvinnorna är att arbeta deltid, så att de kan minska sina barns timmar på förskolan.[146]

Också arbetsförhållanden har betydelse. Motsvarade 32 700 kvinnor som arbetar deltid uppger 2024 att orsaken är att deras arbete är för fysiskt eller psykiskt krävande. Antalet som uppger detta är relativt litet i förhållande till andra alternativ (år 2023 var det den sjunde vanligaste uppgivna orsaken till deltidsarbete), men skillnaden mellan kvinnor och män relativt stor. Mer än fem gånger så många kvinnor som män ger detta skäl. Motsvarande antal män som arbetar deltid och uppger detta är 5 900. Längre fram, i avsnittet om hälsa, redogörs för hur arbetsförhållanden påverkar kvinnors sämre hälsa.[147]

En grupp där deltidsarbete är särskilt vanligt är personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Könsskillnaderna i deltidsarbete är än större bland personer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. 46 procent av de sysselsatta kvinnorna som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga arbetar heltid 2024, vilket kan jämföras med 67 procent av männen med nedsatt arbetsförmåga. Bland befolkningen i övrigt arbetar 77 procent av de sysselsatta kvinnorna och 88 procent av de sysselsatta männen heltid.[148]

Kvinnor är även mer frånvarande från arbetet än män, oavsett om de arbetar heltid eller deltid. Som det visas längre fram i avsnittet om hälsa är kvinnor mer sjukskrivna än män och det är vanligt med stressrelaterade sjukskrivningar kopplade till arbetet. Arbetsförhållandena i kvinnodominerade branscher pekas särskilt ut som ett problemområde. En större belastning av obetalt hem- och omsorgsarbete kan också ha betydelse.[149] Kvinnor är oftare föräldralediga, hemma för vård av sjukt barn samt vårdar svårt sjuka närstående oftare (se vidare avsnittet om obetalt hem- och hushållsarbete).[150]

Kvinnors inkomster påverkas mer än mäns inkomster när de får barn. Föräldraskapet innebär större förändringar av kvinnors förvärvssituation än mäns förvärvssituation. Kvinnor är föräldralediga längre tid än män (både betald och obetald föräldraledighet). Många

[146] Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 30–31.
[147] AKU, publicerad i SCB Jämställdhet.
[148] SCB 2025d, s. 25–26. Uppgifterna avser personer i åldern 16–65 år.
[149] Prop. 2024/25:1, bilaga 3, s. 17.
[150] Medlingsinstitutet 2024b, s. 25–26 och 29–33. Se även prop. 2025/26:1, bilaga 3, s. 20–22.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kvinnor går också ned i arbetstid efter föräldraledigheten. Detta kan påverka karriärmöjligheter och rörlighet på arbetsmarknaden.[151]

Skillnader i lön har också betydelse

Ifall kvinnors och mäns genomsnittliga månadslön jämförs (deltidslön räknas om till heltidslön) återstår fortfarande en löneskillnad på 10 procent 2024.[152] Bland unga 18–24 år uppgår lönegapet 2024 till 6 procent.[153]

Yrkessegregeringen, det vill säga det faktum att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och branscher med skilda lönelägen, är den enskilda faktor som har störst påverkan på löneskillnaden mellan kvinnor och män.[154] I kvinnodominerade yrken är löneläget lägre än i mansdominerade yrken.[155]

Enligt Medlingsinstitutets så kallade yrkessegregeringsindex för år 2024 skulle 50 procent av de anställda behöva byta yrke för att en jämn yrkesfördelning mellan kvinnor och män ska uppstå.[156] Sett över tid har yrkessegregeringen minskat. År 2017 uppgick indexvärdet till 53.[157] Även unga kvinnor och män arbetar i olika yrken, men bland yngre är yrkesuppdelningen mindre än bland äldre personer. Indexvärdet för personer i åldern 20–34 år uppgår år 2023 till 44. Värdet för åldersgruppen 35–49 är 50 och för åldersgruppen 50–64 är det 56. För alla åldersgrupper har indexvärdet minskat från 2017 till 2023.[158]

Lönerna skiljer sig mellan kvinno- och mansdominerade yrken som kan uppfattas som likvärdiga. Med likvärdiga yrken avses då yrken med liknande krav på bland annat utbildning och ansvar, oavsett skillnad i faktiska arbetsuppgifter. I dag finns dock inga vedertagna definitioner av vad som är att betrakta som likvärdiga yrken, och därmed inte heller någon statistik över löneskillnader mellan likvärdiga yrken.[159]

---

[151] Prop. 2024/25:1, bilaga 3, s. 26–29.
[152] Medlingsinstitutet 2025b, s. 8.
[153] Medlingsinstitutet, lönestrukturstatistik, publicerad i SCB, Arbetsmarknad.
[154] Medlingsinstitutet 2025b, s. 12–16.
[155] Medlingsinstitutet 2025b, s. 21.
[156] Medlingsinstitutet 2025b, s. 12–13.
[157] Medlingsinstitutet 2025b, s. 22.
[158] SCB, Yrkesregistret, publicerad i SCB Jämställdhet. Se också Jämställdhetsmyndigheten 2025:1, s. 8–9 angående ungas yrkesval.
[159] Lönelotsarna 2026, SCB:s underlag i bilaga 9, s. 5 samt volym 2, Boschini, A. s. 4 och 9.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Möjligen skulle detta kunna förändras i och med EU:s lönetransparensdirektiv. Direktivet innehåller krav på att löneskillnader mellan kvinnor och män, inklusive löneskillnader för lika eller likvärdigt arbete, ska kartläggas av arbetsgivare med 100 eller fler anställda och rapporteras in till ett övervakningsorgan. Direktivet är inte implementerat i svensk lag och regeringen har aviserat att den avser att verka för att direktivet omförhandlas i regelförenklande syfte.[160]

Under perioden 2007–2019 minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män relativt snabbt, från 16 procent år 2007 till 11 procent år 2017 och 9,9 procent år 2019. Förklaringar som lyfts fram är att kvinnor i allt högre grad utbildade sig till yrken med ett högre löneläge och att andelen kvinnor i högavlönade yrken ökade. Dessutom var löneutvecklingen i offentlig sektor, där många kvinnor arbetade, bättre än i privat sektor.[161] Löneskillnaden har sedan 2019 endast förändrats marginellt. År 2024 ligger löneskillnaden på 10,2 procent. Inledningsvis påverkade covid-19 situationen, då fler personer som arbetade i privat sektor fick sluta sina arbeten. Därefter har andelen anställda tjänstemän i privat sektor, där löneskillnaderna är relativt stora, ökat samtidigt som löneutvecklingen i offentlig sektor varit svag.[162]

Den löneskillnad som återstår mellan kvinnor och män ifall hänsyn tas till faktorerna yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid kallas standardvägd löneskillnad.[163] Den standardvägda löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgår till 4,6 procent år 2024. Denna skillnad kan inte förklaras med hjälp av mätbara uppgifter i statistiken. Den standardvägda löneskillnaden ökade svagt, från 4,2 år 2017 till 4,6 år 2024. Räknat från år 2005 har dock den standardvägda löneskillnaden minskat med cirka 2 procentenheter.[164]

Det kan finnas både sakliga (exempelvis faktiska skillnader inom ett och samma yrke) och osakliga förklaringar (exempelvis lönediskri-

[160] Löneskillnader för lika eller likvärdigt arbete ska också antingen motiveras eller åtgärdas, se Diskrimineringsombudsmannen 2026. Då direktivet bedöms vara för administrativt betungande har regeringen aviserat att den kommer verka för att tidpunkten för genomförandet skjuts upp och att direktivet omförhandlas, enligt pressmeddelande från regeringen publicerat 26 mars 2026, Regeringen 2026.
[161] Medlingsinstitutet 2025b, s. 5, s. 8, s 18 och 21.
[162] Distansarbete har förts fram som en möjlig bidragande orsak, men Medlingsinstitutet, som tittat på detta, har inte kunnat se att en ökad andel distansarbete i hemmet har bidragit till att löneskillnaden stagnerat. Medlingsinstitutet 2025b s. 5, s. 7 och 40–41.
[163] Medlingsinstitutet 2025b, s. 15–19.
[164] Medlingsinstitutet 2025b, s. 15–19.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

minering) till denna kvarvarande löneskillnad.[165] Det kan handla om att kvinnor och män inom samma yrke arbetar på arbetsplatser med olika egenskaper och att de har olika arbetsuppgifter. Det finns en arbetsplatssortering där kvinnor oftare arbetar på mer familjevänliga arbeten där utbytbarheten är högre jämfört med män inom samma yrkesgrupp. Denna arbetsplatssortering uppstår ofta i samband med första barnet.[166] Det finns även forskning som visar på andra samband, som att män får högre ersättning än kvinnor för samma observerade egenskaper.[167]

Stora skillnader i företagande

Mer än dubbelt så många män som kvinnor driver företag, cirka 127 500 kvinnor jämfört med 302 300 män år 2024. Sett över tid har inga större förändringar skett i antalet företagare. År 2017 var 120 000 kvinnor och 302 600 män företagare. Räknat som andel av de sysselsatta har inte heller några större förändringar skett. 5,4 procent av de sysselsatta kvinnorna och 11,8 procent av de sysselsatta männen är företagare 2024. Motsvarande andelar 2017 var 5,4 procent och 12,4 procent. Nedgången bland männen mellan 2017 och 2024 är inte statistiskt säkerställd.[168]

Det är vanligare bland unga män 15–24 år att driva företag än bland unga kvinnor, jämfört med övriga vuxna befolkningen.[169] Det skiljer sig inte nämnvärt mellan personer med funktionsnedsättning och övriga befolkningen så det gäller andelen av de sysselsatta som är företagare. Precis som bland befolkningen i övrigt är det vanligare att män med funktionsnedsättning är företagare jämfört med kvinnor med funktionsnedsättning. Andelen av de sysselsatta som är företagare är ungefär dubbelt så hög bland män som kvinnor både bland personer med funktionsnedsättning och övriga befolkningen.[170]

Bland dem som har inkomster av näringsverksamhet har män i genomsnitt högre inkomster än kvinnor. Skillnaderna mellan kvin-

[165] Medlingsinstitutet 2025b, s. 15 och 40–43.
[166] Prop. 2025/26:1, bilaga 3, s. 22. Se även Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 52.
[167] Prop. 2024/25:1, bilaga 3, s. 20.
[168] SCB, AKU, publicerad i SCB Jämställdhet. På grund av ändrad åldersgräns i pensionssystemet av avses åldersgruppen 20–64 år till och med referensåret 2022. Från och med 2023 avses 20–65 år.
[169] SCB, Befolkningens arbetsmarknadsstatus.
[170] SCB 2025d, s. 27 och SCB, Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning publicerad i SCB Arbetsmarknad. Uppgifterna avser personer i åldern 16–65 år.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

nor och män då det gäller inkomst av näringsverksamhet är större än skillnader i inkomst av anställning. Kvinnors inkomst som andel av mäns inkomst av näringsverksamhet uppgår 2023 till 64 procent. Det ger ett gap på 36 procent, vilket är en ökning jämfört med inledningen av perioden. För perioden 2017–2019 uppgick kvinnors inkomst av näringsverksamhet till 70 procent av mäns inkomst av näringsverksamhet. Detta förändrades kraftigt pandemiåret 2020, då kvinnornas andel ökade till 86 procent, vilket har förklarats med att mäns inkomster av näringsverksamhet var kraftigt lägre 2020. Därefter har situationen återigen närmat sig hur det såg ut tidigare år, men med en något lägre andel bland kvinnorna än före pandemin. År 2021 uppgick kvinnors andel av mäns inkomst av näringsverksamhet till 68 procent och 2022 till 65 procent.[171]

Skillnaden i inkomst mellan kvinnor och män har kopplats samman med att män oftare driver företag i branscher där intäkterna är högre, exempelvis bygg- och tekniksektorn. Kvinnor driver oftare företag, i tjänste- och omsorgsbranscher. Kvinnor driver oftare mindre företag i enskild firma, snarare än aktiebolag. Det har också uppmärksammats att kvinnor har svårare att få extern finansiering för sitt företagande.[172]

Ett litet antal, mestadels män, har stora kapitalinkomster

Även skillnaden mellan kvinnor och män i kapitalinkomster (inkomster från ränta, utdelning och kapitalvinster) bidrar till gapet i disponibel inkomst. Under perioden 2017–2023 har också kapitalinkomsternas betydelse för gapet i disponibel inkomst ökat.[173]

Fördelningen av finansiella tillgångar är ojämnt fördelad i befolkningen. Cirka 5 procent av befolkningen äger hälften av alla tillgångar samtidigt som varannan person har små eller inga tillgångar.[174] En ojämn könsfördelning återfinns främst bland de mest förmögna. Män äger 57 procent av de finansiella tillgångarna totalt sett, men ser vi till alla innehav som är större än en miljon kronor

[171] SCB, Inkomst och taxeringsregistret, publicerad i SCB Jämställdhet. Beloppen är fastprisberäknade till det senaste redovisningsårets prisnivå och avser de personer som har en inkomst av näringsverksamhet. Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, bilaga Lägesbild, s. 20.
[172] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, bilaga Lägesbild, s. 21.
[173] Prop. 2025/26:1, bilaga 3, s. 6–9.
[174] Finansinspektionen 2025, s. 11.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

äger män två tredjedelar. Innehaven under en miljon kronor är mer jämnt fördelade mellan kvinnor och män.[175]

Även inkomsterna av kapital är ojämnt fördelade i befolkningen och återfinns främst hos den tiondel av befolkningen som har de högsta inkomsterna totalt sett. I den gruppen är inkomstgapet avsevärt större, då mäns kapitalinkomster är betydligt högre än kvinnors.[176] Kapitalinkomsternas storlek är mer konjunkturberoende än övriga inkomster och har därför fluktuerat mer under perioden 2017–2023.

Kapitalinkomsten består av ränta och utdelning samt kapitalvinst. Trendmässigt har gapet mellan kvinnor och män ökat under perioden då det gäller kapitalvinster, från 32 procent till 43 procent beräknat på samtliga i gruppen 20–64 år. Gapet mellan kvinnor och män är särskilt stort när det gäller inkomst av ränta och utdelning. Som det visas i tabell 3.3 uppgår kvinnors inkomst av ränta och utdelning till 33 procent av mäns inkomst av ränta och utdelning, vilket ger ett inkomstgap på 67 procent. Gapet i inkomst av ränta och utdelning har minskat något under perioden, från 72 procent 2017.[177]

Uppdelat på sparform äger män större värden i aktier och kvinnor större värde i fonder. Ett högre värde i aktier innebär ett högre risktagande, men kan potentiellt också innebära högre avkastning.[178] Även mellan unga kvinnor och män syns ett gap i sparande.[179]

Ensamstående mammor har ofta låg ekonomisk standard och saknar kontantmarginal

För att få en mer heltäckande bild av ekonomin i befolkningen är det också relevant att urskilja ifall det finns grupper som befinner sig i en särskilt sårbar situation. Det gör vi med hjälp av uppgifter om ekonomisk standard, om ekonomiskt bistånd samt huruvida personer uppger att de saknar kontantmarginal eller inte.

En grupp där många upplever en ansträngd ekonomisk situation är ensamstående mammor med barn. Då ensamboende respektive sammanboende med eller utan barn i åldersgruppen 20–64 år jämförs med varandra syns att ensamstående kvinnor med barn har lägst

[175] Finansinspektionen 2025, s. 11 och 14–15.
[176] Prop. 2025/26:1, bilaga 3, s. 5–6 och Medlingsinstitutet 2025a, s. 11–12 och 18–20.
[177] Beloppen är fastprisberäknade till det senaste redovisningsårets prisnivå och avser samtliga personer 20–64 år. SCB, Inkomst och taxeringsregistret, publicerad i Jämställdhet.
[178] Finansinspektionen 2025, s. 15–16 och 23–24.
[179] Jämställdhetsmyndigheten 2025:1, s. 19.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ekonomisk standard år 2023 jämfört med övriga hushållstyper. Den ekonomiska standarden är lägre i hushåll med fler barn jämfört med hushåll med ett barn.[180] Ensamstående kvinnor med barn är överrepresenterade bland dem som mottar ekonomiskt bistånd. 11 procent av alla ensamstående kvinnor med barn mottar ekonomiskt bistånd 2023. Av alla hushåll i Sverige mottar knappt 4 procent ekonomiskt bistånd.[181]

Drygt hälften, 52 procent, av alla ensamstående kvinnor som har barn (0–24 år) uppger att de saknar kontantmarginal. Motsvarande andel bland ensamstående män med barn är 29 procent. Totalt sett uppger 23 procent av kvinnorna och 20 procent av männen i befolkningen 16 år och äldre att de saknar kontantmarginal. Ingen egentlig förändring har skett över tid, utan andelarna har legat kring ungefär samma nivåer hela perioden 2016/2017–2024.[182]

Andelen som uppger att de saknar kontantmarginal är något högre bland unga vuxna, men det syns ingen tydlig skillnad mellan tjejer och killar. I åldersgruppen 16–24 år uppger 28 procent av tjejerna och 24 procent av killarna att de saknar kontantmarginal år 2024. Skillnaden är inte statistiskt säkerställd och eftersom andelarna för de unga kvinnorna och männen pendlat, 2023 uppgav exempelvis 26 procent av tjejerna och 29 procent av killarna att de saknar kontantmarginal, går det inte att se något tydligt mönster med avseende på kön.[183]

En avsevärt högre andel utrikes födda personer jämfört med inrikes födda uppger att de saknar kontantmarginal, 43 procent jämfört med 15 procent 2024. Mönstret är genomgående för perioden 2017–2024. Till skillnad mot inrikes födda syns ingen skillnad mellan utrikes födda kvinnor och män. Andelen som uppger att de saknar kontantmarginal är lika hög i båda grupperna.[184]

Bland äldre, 65 år och uppåt, är det en relativt låg andel som uppger att de saknar kontantmarginal, 11 procent, och det syns ingen skillnad mellan kvinnor och män.[185] Bland personer med funktionsnedsättning är det däremot vanligare att sakna kontantmarginal.

[180] Inkomst och taxeringsregistret, publicerad i SCB Jämställdhet. De hushållstyper som jämförs med varandra är ensamstående eller sammanboende kvinnor och män med eller utan barn 0–19 år.
[181] Även introduktionsersättning räknas in i ekonomiskt bistånd. Det nominellt vanligaste biståndshushållet är en ensamstående man utan barn. Registret över ekonomiskt bistånd, Socialstyrelsen, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[182] SCB, ULF.
[183] SCB, ULF, publicerad i SCB ULF.
[184] SCB, ULF, publicerad i ULF.
[185] SCB, ULF, publicerad i SCB ULF. Uppgiften gäller 2024, men mönstret är genomgående för perioden 2017–2024.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Beroende på definition uppger mellan 34–37 procent av personerna med funktionsnedsättning att de saknar kontantmarginal 2024. Det syns däremot ingen tydlig skillnad mellan kvinnor och män, utan andelen är hög i båda grupperna.[186]

3.4 Jämställd utbildning

3.4.1 Delmålets omfattning

Delmålet är:

- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.[187]

Vad?

- *Utbildning*
- *Bildning*
- *Personlig utveckling*

Det är inte bara formell utbildning som omfattas, utan även bildning i bredare mening samt personlig utveckling.

I vilka sammanhang?

- *Hela utbildningssystemet*
- *Könsbundna studieval*

Målet omfattar enligt målkommentaren hela det formella utbildningssystemet, från förskola till universitet och högskola. Även vuxenutbildning och yrkeshögskola omfattas.

Arbetet mot könsbundna studieval lyfts särskilt i målkommentaren. Detta omfattar alla delar av utbildningen och framhålls ge ett strategiskt fokus till arbetet för en jämställd utbildning.

[186] SCB, ULF. Data finns för år 2021–2024 och avser personer 16 år och uppåt.
[187] Skr. 2016/17:10, s. 75. Målkommentaren återfinns på s. 77–78.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- *Bildning och utbildning utanför det formella utbildningssystemet*

Även bildning och utbildning utanför det formella utbildningssystemet omfattas. Enligt målkommentaren handlar det till exempel om folkhögskolornas och studieförbundens utbildningsverksamhet.

- *Utveckling inom andra arenor*

När det gäller personlig utveckling ska det enligt målkommentaren finnas jämställda förutsättningar att utveckla intressen, ambitioner och att nå sin fulla potential även inom andra arenor än utbildningssektorn, exempelvis föreningslivet. Personlig utveckling har på så sätt enligt målkommentaren bäring på flera av de jämställdhetspolitiska delmålen.

För vilka?

- *Kvinnor och män*
- *Flickor och pojkar*

Delmålet omfattar hela det formella utbildningssystemet, från förskolan och uppåt. Redan i delmålsformuleringen skrivs det ut att flickor och pojkar omfattas.

Vilken fördelning?

- *Samma möjligheter och villkor, jämställd, jämställda förutsättningar*

Enligt både målformulering och målkommentar.

3.4.2 Måluppfyllelse

Sammanfattande bedömning

Det syns tydliga skillnader mellan flickor och pojkar och kvinnor och män vad gäller formell utbildning. Vi ser åtskillnader i kunskapsresultat, i val av utbildningsinriktning, i upplevd studiemiljö och vad gäller befolkningens utbildningsnivå. När det gäller vuxnas deltagande i icke-formell utbildning och informellt lärande är resultaten blandade.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Både flickor och pojkar deltar i förskola och förskoleklass

De flesta av landets 1–5-åringar är inskrivna i förskolan, 86,5 procent av flickorna och 86,8 procent av pojkarna 2024. Barn med svensk bakgrund är i högre grad inskrivna i förskolan än barn med utländsk bakgrund, 87,4 procent av barnen med svensk bakgrund jämfört med 82,2 procent av barnen med utländsk bakgrund, men oavsett bakgrund är det ingen större skillnad mellan flickor och pojkar.[188]

En högre andel av de lite äldre barnen 3–5 år är inskrivna i förskolan. Andelen har ökat något 2017–2024. År 2024 är 95,3 procent barn i åldern 3–5 år inskrivna i förskolan, 95,2 procent av flickorna och 95,4 procent av pojkarna.[189]

I takt med att andelen barn i förskola ökat har andelen barn i pedagogisk omsorg minskat. Med pedagogisk omsorg avses verksamhet som erbjuds i stället för förskola, exempelvis familjedaghem eller olika flerfamiljslösningar. 2024 var 0,8 procent av barn i åldern 1–5 år inskrivna i pedagogisk omsorg. Det fanns ingen större skillnad mellan flickor och pojkar.[190]

Av de inskrivna eleverna i förskoleklass läsåret 2023/2024 var 49 procent flickor och 51 procent pojkar, vilket följer könsfördelningen bland barn förskoleklassålder.[191]

Tidigare forskning har indikerat att traditionella könsmönster reproduceras i förskolan. Då forskningen består av enstaka nedslag och dessutom vanligen gäller en äldre tidsperiod är det inte möjligt att dra någon säker slutsats om måluppfyllelse för just perioden 2017–2024.[192]

Flickor har oftare godkända betyg i alla ämnen i årskurs 6 och 9, men skillnaderna mellan flickor och pojkar har minskat

En högre andel flickor än pojkar får godkända betyg i alla ämnen i grundskolans årskurs 6. Våren 2024 uppgick andelen elever som fått godkänt betyg (minst betyget E) i alla ämnen i årskurs 6 till 70 procent. För flickorna uppgick andelen till 72 procent och för

[188] Skolverket, statistik över förskola, barn och grupper och prop. 2025/26:1, utgiftsområde 16, s. 20 och 46–47.
[189] Skolverket, statistik över förskola, barn och grupper.
[190] Skolverkets statistik över pedagogisk omsorg samt prop. 2025/26:1, utgiftsområde 16, s. 47.
[191] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 16, s. 46.
[192] Jämställdhetsmyndigheten 2023:16, s. 41–42.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

pojkarna till 67 procent.[193] Sedan betyg infördes i årskurs 6 läsåret 2012/2013 har det funnits en skillnad mellan flickor och pojkar på mellan 5 och 7 procentenheter.[194] Perioden 2017–2024 har skillnaden mellan flickor och pojkar minskat något. Våren 2017 uppgick andelen flickor med godkända betyg i alla ämnen till 81 procent och andelen pojkar med godkända betyg i alla ämnen till 75 procent.[195]

Föräldrars utbildningsnivå och tiden i svensk skola är genomgående de bakgrundsfaktorer som har störst betydelse för elevernas kunskapsresultat. 34 procent av flickorna och 29 procent av pojkarna som hade minst en förälder med förgymnasial utbildning uppnådde godkänt betyg i alla ämnen våren 2024. Motsvarande andel bland elever som hade minst en förälder med en lång eftergymnasial utbildning (tre år eller längre) var 85 procent av flickorna och 82 procent.[196]

Elever som har invandrat efter skolstart, alldeles särskilt de som är nyinvandrade, har sämre resultat än övriga elever i grundskolan. 57 procent av flickorna och 54 procent av pojkarna som invandrat före ordinarie skolstart uppnådde minst godkänt betyg i alla ämnen våren 2024. Motsvarande andelar för elever som invandrat efter ordinarie skolstart var 39 procent för flickorna och 33 procent för pojkarna. Bland nyinvandrade (elever som blivit folkbokförda i Sverige under de senaste fyra åren) uppgick andelen flickor som uppnått godkända betyg i alla ämnen till 28 procent och andelen pojkar till 23 procent.[197]

Bland elever som avslutat årskurs 9 uppnådde 73 procent av flickorna och 71 procent av pojkarna godkända betyg i alla ämnen våren 2024. Våren 2017 uppnådde 79 procent av flickorna och 70 procent av pojkarna godkända betyg i alla ämnen. Samtidigt som andelen flickor minskat relativt kraftigt har alltså andelen pojkar som uppnår godkända betyg i alla ämnen ökat något. Denna ökning är till en del en följd av att andelen pojkar som var nyinvandrade var särskilt hög läsåren 2015/2016 och 2016/2017. Då var andelen pojkar som nådde godkända betyg i alla ämnen särskilt låg. Därefter har

[193] Skolverket, statistik över betyg.
[194] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 16, s. 50–51.
[195] Skolverket, statistik över betyg.
[196] Skolverket, statistik över betyg.
[197] Skolverket, statistik över betyg.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

andelen pojkar som uppnår godkända betyg i alla ämnen ökat, vilket lett till att skillnaderna mellan flickor och pojkar har minskat.[198]

Skillnaderna mellan eleverna med avseende på föräldrars utbildningsnivå och ifall eleven är utrikes eller inrikes född syns även bland eleverna i årskurs 9. Bland eleverna vars föräldrar har eftergymnasial utbildning uppnår 83 procent av flickorna och 82 procent av pojkarna godkänt i alla ämnen våren 2024. Bland barnen vars föräldrar har förgymnasial utbildning uppnår 38 procent av flickorna och 34 procent av pojkarna godkända betyg i alla ämnen.[199]

Bland elever födda i Sverige med två utrikesfödda föräldrar uppnår 68 procent av flickorna och 64 procent av pojkarna godkänt i alla ämnen. Samma andelar, 68 procent respektive 64 procent, gäller flickor och pojkar födda utomlands, men som invandrat före skolstart. Av flickor som invandrat under årskurs 1–5 uppnår 54 procent godkänt i alla ämnen. Av pojkar som invandrat under årskurs 1–5 uppnår 49 procent godkänt i alla ämnen.[200]

Stora skillnader mellan flickors och pojkars meritvärde

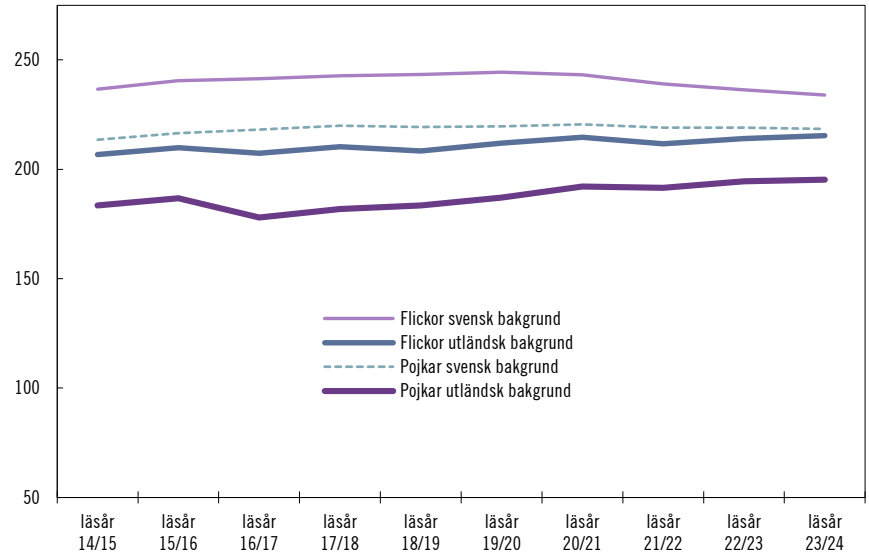
Elever konkurrerar till gymnasiet med sina meritvärden. I de fall det sökta programmet har fler sökande än platser tas de som har högst meritvärden in. Vad gäller meritvärde i årskurs 9 syns fortsatt stora skillnader mellan eleverna både vad gäller kön och bakgrund (svensk eller utländsk bakgrund), vilket visas i figur 3.1. Dock har skillnaderna minskat över tid, framför allt beroende på att prestationen bland flickor med svensk bakgrund under de senaste åren minskat samtidigt som prestationerna bland pojkar med utländsk bakgrund ökat sedan läsåret 2016/2017.

[198] Skolverket, statistik över betyg.
[199] Skolverket, statistik över betyg.
[200] Skolverket, statistik över betyg.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Figur 3.1 Meritvärde i årskurs 9 läsåret 2014/2015–läsåret 2023/2024

Genomsnittligt meritvärde för respektive grupp



Anm.: Observera bruten y-axel. Meritvärdet beräknas genom att betygsvärdena för de 16 bästa betygen i elevens slutbetyg summeras. Med svensk bakgrund avses inrikes födda elever med minst en inrikes född förälder. Med utländsk bakgrund avses utrikes födda elever och elever födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar.

Källa: Skolverket, statistik över betyg.

Sett i ett längre tidsperspektiv var meritvärdet bland pojkar med utländsk bakgrund särskilt lågt läsåret 2016/2017. Vid den tiden hade Sverige en ovanligt stor kull nyinvandrade elever. Ökningen i genomsnittligt meritvärde bland pojkar med utländsk bakgrund har på så sätt sannolikt främst sin grund i demografiska faktorer. Bland flickorna med utländsk bakgrund syns inte en lika tydlig förändring över tid som bland pojkarna, utan där har ökningen varit mycket svagare.

Sammantaget har skillnaden mellan flickor och pojkar, räknad som pojkars genomsnittliga meritvärde som andel av flickornas meritvärde, minskat 2017–2024. 2017 uppgick pojkarnas genomsnittliga meritvärde till 87 procent av flickornas meritvärde, vilket var ovanligt lågt. 2024 uppgick det till 92 procent. Förändringen har inte enbart att göra med de ovanligt låga meritvärdena bland pojkar med utländsk bakgrund 2017, utan sett i ett längre tidsperspektiv är det

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tydligt att pojkar ökat sitt meritvärde samtidigt som flickors meritvärde från och med 2021 börjat minska.[201]

Flickornas sjunkande meritvärden är till stor del en följd av deras försämrade resultat i matematik. Flickorna har vanligen presterat bättre än pojkarna i kärnämnena engelska, matematik, svenska och svenska som andraspråk. Läsåret 2023/2024 syns dock ett trendbrott i både årskurs 6 och 9 och pojkarnas resultat i matematik är högre än flickornas. I de resterande ämnena är könsskillnaderna fortsatt till flickornas fördel, även om gapen har minskat.[202]

Föräldrarnas utbildningsnivå har betydelse för elevernas prestation med avseende på meritvärde. Flickor med föräldrar som har eftergymnasial utbildning har i genomsnitt de högsta meritvärdena och pojkar med föräldrar som har förgymnasial utbildning har i genomsnitt lägst meritvärden.[203]

Betygsstatistik redovisas inte för den anpassade grundskolan. I den anpassade grundskolan sätts betyg enbart om elev eller förälder begär det och betyget F (underkänt) används inte. För specialskolan däremot finns betyg, men där är eleverna så få att det inte går att dra några slutsatser av betygen.[204]

Flickorna når högre resultat i internationella studier

I internationella undersökningar skiljer sig resultaten åt något, men övergripande presterar flickor bättre än pojkar i läsförståelse medan flickors och pojkars prestationer i matematik inte uppvisar så stora skillnader. I både Pisa (Programme for International Student Assessment) för 2022 och Pirls (Progress in International Reading Literacy Study) för 2021 presterar flickor bättre än pojkar i läsförståelse. Det gjorde de även i de tidigare upplagorna av undersökningarna Pisa 2018 och Pirls 2016.[205]

I Pisa 2022 presterar flickor och pojkar på samma nivå i matematik. Så har det sett ut sedan 2009. I Timss (Trends in International Mathematics and Science Study) för 2023 har pojkar förbättrat sina resultat i matematik och naturvetenskap och pojkarnas matematik-

[201] Skolverket 2025:17, s. 9.
[202] Skolverket 2025:17, s. 10.
[203] Jämställdhetsmyndigheten 2023:16, bilaga 2. Statistikbilaga, s. 29–30.
[204] Skolverket 2025a, s. 9, mejl från Skolverket till utredningen 2026-04-09 samt Skolverkets statistik över betyg i specialskolan.
[205] Skolverket 2025:17, s. 14–15.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

resultat i årskurs åtta ligger nu på en högre nivå än flickornas. Vidare finns inga skillnader mellan flickor och pojkar i naturkunskap, vare sig årskurs fyra eller årskurs åtta i Timss 2023. I Pisa 2022, liksom i Pisa 2018 har dock flickorna nått högre resultat än pojkarna i naturvetenskap.[206]

För 15-åriga elever födda utomlands är resultaten sämre i PISA:s undersökningar 2022 jämfört med resultaten för inrikes födda elever, både i läsförståelse, matematik och naturvetenskap. Mellan 45 och 50 procent av de utrikes födda flickorna och pojkarna når inte upp till en basnivå, vilket innebär att eleven inte har grundläggande kunskaper i ämnet. Bland svenskfödda elever gäller detta mellan 13 och 24 procent beroende på ämne. De utrikes födda flickorna presterar något bättre än de utrikes födda pojkarna i läsförståelse. I matematik och naturvetenskap syns inga tydliga skillnader mellan utrikes födda flickor och pojkar.[207]

Små skillnader vad gäller grundläggande behörighet

Det är endast en mindre skillnad mellan flickor och pojkar i årskurs 9 som uppnår behörighet till gymnasieskolans yrkesprogram. Våren 2024 är 84 procent av flickorna och 83 procent av pojkarna som går ut grundskolan behöriga till gymnasieskolans yrkesprogram.[208] Föräldrarnas utbildningsnivå har betydelse. 56 procent av flickorna och 52 procent av pojkarna vars föräldrar hade förgymnasial utbildning uppnår behörighet till gymnasieskolans yrkesprogram. Motsvarande andelar bland flickor vars föräldrar hade eftergymnasial utbildning (minst en av föräldrarna har en eftergymnasial utbildning) är 91,5 procent och bland pojkarna 91,3 procent.[209]

Bland elever med svensk bakgrund uppnår 88 procent av både flickorna och pojkarna behörighet till gymnasieskolans yrkesprogram. Motsvarande andelar bland flickor födda utomlands och som invandrat före skolstart är 81 respektive 70 procent av dem som invandrat under årskurs 1–5. För pojkarna uppgår motsvarande andelar till 81 respektive 65 procent. Bland nyinvandrade elever (invandrat

[206] Skolverket 2025:17, s. 14–15.
[207] Pisa 2022, publicerad i SCB Jämställdhet. Angående basnivån, se Skolverket 2023, s. 20.
[208] Skolverkets statistik över betyg och prov i grundskolan.
[209] Skolverket, statistik över betyg.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

i årskurs 6–9) uppnår 39 procent av flickorna och 31 procent av pojkarna behörighet till gymnasieskolans yrkesprogram.[210]

Bakgrundsfaktorerna samverkar med varandra. I en fördjupad uppföljning visar Jämställdhetsmyndigheten att bland flickor och pojkar med svensk bakgrund och vars föräldrar hade en eftergymnasial utbildning var andelen som uppnår gymnasiebehörighet våren 2023 hög, 94 procent bland flickorna och 94 procent bland pojkarna. Bland elever med svensk bakgrund och vars föräldrar har antingen förgymnasial eller gymnasial utbildning uppgår andelen flickor som uppnår gymnasiebehörighet till 80 procent och andelen pojkar till 75 procent. Bland elever som invandrat under årskurs 6–9 och vars föräldrar har en eftergymnasial utbildning uppnår 52 procent av flickorna och 48 procent av pojkarna gymnasiebehörighet. Motsvarande andelar bland elever vars föräldrar har en förgymnasial eller gymnasial utbildning är 30 (flickorna) respektive 26 (pojkarna).[211]

Över tid har andelen behöriga ökat bland pojkarna samtidigt som den sjunkit bland flickorna. Våren 2017 var 86 procent av flickorna och 79 procent av pojkarna behöriga. Ökningen bland pojkarna hänger sannolikt samman med förändringen i elevsammansättning, där andelen pojkar som var nyinvandrade eller hade okänd bakgrund var ovanligt hög läsåren 2015/2016 och 2016/2017. Tidigare år har andelen behöriga pojkar varit högre. Uppgången bland pojkarna kan därför tolkas som återgång till det normala.[212]

Minskningen bland flickorna återfinns framför allt i gruppen flickor med svensk bakgrund, där andelen behöriga minskat sedan våren 2016. Även bland pojkar med svensk bakgrund har andelen behöriga sjunkit, dock inte lika mycket. Andelen behöriga flickor med utländsk bakgrund har stigit från och med 2020, även om ökningen inte varit lika kraftig som bland pojkarna med utländsk bakgrund.[213]

Kategorin flickor med utländsk bakgrund kan dessutom brytas ned ytterligare, vilket synliggör att allt fler av de nyinvandrade flickorna samt de som invandrat under årskurs 1–5 sedan 2019 blir behöriga till gymnasiet. När det gäller flickor med utländsk bakgrund som invandrat före den ordinarie skolstarten eller är födda

[210] Skolverket, statistik över betyg.
[211] Jämställdhetsmyndigheten 2023:16, s. 19.
[212] Skolverket, statistik över betyg och prov i grundskolan.
[213] Skolverket 2025:17, s. 10–11.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

i Sverige har andelen behöriga i stället sjunkit. Andelen behöriga har som tidigare påpekats sjunkit även för flickor med svensk bakgrund.[214]

Mönstret med ett försämrat resultat bland flickor och pojkar med svensk bakgrund kan observeras oavsett vilket socioekonomiskt område som skolan finns i. Mönstret återfinns såväl i områden med socioekonomiska utmaningar som i socioekonomiskt blandade områden och områden med goda socioekonomiska förutsättningar. Dock sjunker resultaten något mer bland flickor och pojkar med svensk bakgrund i områden med socioekonomiska utmaningar.[215]

Tjejer och killar väljer olika utbildningar

Skillnader i val av utbildningsinriktning brukar, liksom skillnader i yrkesval, ofta betecknas med begreppet könssegregering. Då avses det faktum att tjejer och killar, kvinnor och män återfinns inom skilda utbildningar. Det är stora skillnader mellan flickors och pojkars val av gymnasieutbildning och har så varit under en lång tid. Endast 4 av totalt 18 program hade en relativt jämn könsfördelning (inom intervallet 40/60 procent) läsåret 2023/2024, programmen Naturvetenskap, Försäljning och service (tidigare Handel och administration), Restaurang och livsmedel samt Ekonomi. 36 procent av eleverna går på något av dessa fyra program. Övriga studerar på program där ena eller andra könet är i majoritet, se tabell 3.4.

Det går inte att se några avgörande förändringar mot ökad jämställdhet då det gäller de könsuppdelade valen av gymnasieprogram 2017–2024. Snarare ser utvecklingen ut att stå relativt still. Studievalen är relativt likartade oavsett om eleverna har svensk eller utländsk bakgrund.

Att tillhöra det underrepresenterade könet tycks påverka männen negativt. På gymnasieutbildningar där män tillhör det underrepresenterade könet tar männen inte examen i lika hög grad som män såg går på utbildningar där könsfördelningen är jämn eller där de är i majoritet. Motsvarande mönster syns inte bland kvinnorna.[216]

[214] Skolverket 2025:17, s. 10–11.
[215] Skolverket 2025:17, s. 12–13.
[216] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, s. 54.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 3.4 Gymnasieelever per program läsåret 2023/2024

Andel av respektive grupp och könsfördelning på programmet, procent

	Inrikes född med minst en inrikes född förälder		Inrikes född med två utrikes födda föräldrar		Utrikes född		Könsfördelning
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor/män
Hantverk	4	0	2	0	2	0	94/06
Vård och omsorg	4	0	5	1	11	3	85/15
Humanistiska	1	0	1	0	1	0	81/19
Hotell och turism	1	0	1	0	1	0	80/20
Naturbruk	6	3	1	0	1	0	70/30
Estetiska	10	5	4	2	6	3	66/34
Barn och fritid	5	2	3	3	4	3	65/35
Samhällsvetenskap	26	13	33	17	23	12	65/35
Naturvetenskap	12	10	22	17	26	16	55/45
Restaurang och livsmedel	2	2	1	1	1	1	52/48
Försäljning och service/Handel och administration	3	3	3	5	3	5	49/51
Ekonomi	18	18	22	24	15	16	48/52
Fordon och transport	3	7	0	3	0	5	24/76
Teknik	3	14	3	13	5	17	18/82
Bygg och anläggning	1	8	0	3	0	4	12/88
Industritekniska	0	3	0	1	0	2	11/89
El och energi	0	9	0	8	0	9	04/96
VVS och fastighet	0	2	0	2	0	1	04/96
Andel totalt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**49/51**
Antal elever	**119 432**	**124 971**	**17 438**	**18 082**	**22 190**	**22 796**	

Källa: Skolverket, statistik över elever.

För hela perioden 2017–2024 är det en större andel av de elever vars föräldrar har gymnasial, och speciellt eftergymnasial utbildning, som väljer något av de högskoleförberedande programmen, än av dem vars föräldrar har förgymnasial utbildning. Denna uppdelning är starkare hos elever med svensk bakgrund, framför allt för pojkarna. En klar majoritet, cirka 70 procent, av eleverna med föräldrar som har förgymnasial utbildning väljer yrkesprogrammen för läsåren

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

2017–2024. Andelen som väljer ett högskoleförberedande program är ungefär 30 procent.[217]

Andelen bland eleverna med utländsk bakgrund som väljer högskoleförberedande program är större än andelen bland de med svensk bakgrund. För samtliga läsår 2017–2024 och oberoende av föräldrarnas utbildningsnivå ligger andelen elever med utländsk bakgrund som väljer högskoleförberedande program på över hälften. Andelen ökar med föräldrarnas utbildningsnivå.[218]

Andelen flickor med utländsk bakgrund som har föräldrar med förgymnasial utbildning och som valt högskoleförberedande program har under de senaste tre läsåren varit drygt 65 procent. Motsvarande andel för pojkarna är 53 procent. Även bland elever med svensk bakgrund väljer flickor högskoleförberedande program i högre utsträckning än pojkar. För flickor med svensk bakgrund var siffran ungefär 43 procent och för pojkarna 33 procent läsåret 2024/2025.[219]

Andelen elever med utländsk bakgrund som väljer högskoleförberedande program har legat relativt konstant under perioden 2017–2024 för respektive kön. Bland eleverna med svensk bakgrund syns en nedgång med några procentenheter.[220]

Tjejers gymnasiebetyg är högre än killars

Vi ser skillnader i uppnådda betygspoäng i gymnasieskolan. Bland avgångseleverna våren 2024 var den genomsnittliga betygspoängen för kvinnor 15,0 poäng och för män 13,9 poäng.[221]

Precis som i grundskolan har föräldrarnas utbildning betydelse för elevernas resultat enligt principen ju högre utbildningsnivå hos föräldrarna desto högre betygspoäng hos eleverna. Flickor med föräldrar med eftergymnasial utbildning hade i genomsnitt 15,5 och pojkarna 14,4 i betygspoäng. Bland flickor vars föräldrar hade en förgymnasial utbildning uppgick den genomsnittliga betygspoängen till 13,0 och bland pojkar till 11,8.[222]

Också bakgrund har betydelse. Bland avgångseleverna 2024 hade tjejer med svensk bakgrund i genomsnitt 15,3 poäng medan tjejer

[217] Skolverket, publicerad i SCB Jämställdhet.
[218] Skolverket, publicerad i SCB Jämställdhet.
[219] Skolverket, publicerad i SCB Jämställdhet.
[220] Skolverket, publicerad i SCB Jämställdhet.
[221] Skolverket, publicerad i SCB Jämställdhet.
[222] Skolverket, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

med utländsk bakgrund hade i genomsnitt 14,0 poäng. Motsvarande resultat för killarna var 14,2 respektive 12,8 poäng.[223]

Under perioden 2017–2024 har tjejer och killars genomsnittliga slutbetyg från gymnasiet ökat med några tiondelar, detta oavsett bakgrund. Skillnaden i betygspoäng mellan flickor och pojkar har legat stabilt på en dryg poäng under perioden. Bland killarna har gapet med hänseende på föräldrarnas utbildningsnivå ökat något under perioden. Den utvecklingen finns inte bland tjejerna.[224]

De nyinvandrade eleverna som kommit till Sverige de senaste fyra åren presterade i genomsnitt bättre än hela gruppen elever med utländsk bakgrund. Läsåret 2023/2024 uppgick nyinvandrade tjejers genomsnittliga betygspoäng till 14,7 och killars till 13,1. De nyinvandrade eleverna var dock en liten minoritet av avgångseleverna, totalt 133 tjejer och 127 killar.[225]

De nyanlända tjejernas poänggenomsnitt har legat på knappt 15,0 år 2017–2024 medan killarnas har varierat mer, mellan 12,4 och 14,1. Läsåren 2020/2021 samt 2021/2022 avviker hos killarna med värden nere på 13,0 respektive 12,4.[226] Detta är också de läsår som inföll under pandemin och den resulterande distansundervisningen. Gruppen nyanlända är en av de grupper som rektorer upplevde drabbades av ett kunskapstapp under pandemin.[227]

Pojkarna tar mer sällan gymnasieexamen och uppnår mer sällan högskolebehörighet

Det är en högre andel kvinnor än män som uppnått grundläggande behörighet till högskolan inom tre år. Av eleverna som började gymnasieskolan hösten 2021 uppnådde 57 procent kraven för grundläggande behörighet inom tre år. Här ingår både elever på nationella program och introduktionsprogram. Kvinnor uppnådde grundläggande behörighet i högre utsträckning än män, 63 procent jämfört med 52 procent.[228] Andelen kvinnor och män som tar examen från något av de nationella programmen inom tre år har ökat sett över

[223] Skolverket, publicerad i SCB Jämställdhet.
[224] Skolverket, publicerad i SCB Jämställdhet.
[225] Skolverket, statistik över betyg och studieresultat i gymnasieskolan.
[226] Skolverket, statistik över betyg och studieresultat i gymnasieskolan.
[227] Skolverket 2022:10, s. 29.
[228] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 16, s. 63–64.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

hela perioden 2017–2024, men avgångsåren 2021–2024 har ökningen upphört bland kvinnorna och andelen i stället börjat minska.[229]

Det syns könsskillnader även bland de elever som uppnådde kraven för grundläggande behörighet oavsett hur länge de gått i grundskolan. År 2024 uppnådde 79 procent av kvinnorna och 66 procent av männen kraven.[230]

Andelen elever som har fått ut ett examensbevis och har grundläggande behörighet till högskolan varierar mellan olika grupper beroende på bakgrund och kön. Bland elever med svensk bakgrund har könsskillnaden sjunkit under perioden 2017–2024, då andelen behöriga män legat stabilt kring 72 procent medan andelen behöriga kvinnor har sjunkit med nästan två procentenheter till drygt 85 procent 2024. För elever med utländsk bakgrund syns i stället en liten ökning av könsskillnaden under samma period, där högskolebehörigheten bland kvinnorna är kvar på strax över 89 procent och männens andel har fluktuerat under perioden men under de senaste läsåren stabiliserats på 78 procent.[231]

Andelen behöriga män med utländsk bakgrund var särskilt låg under läsåren 2020/2021 och 2021/2022. Detta kan eventuellt hänga samman med att distansundervisning genomfördes dessa år på grund av pandemin. Även bland nyanlända kvinnor går det att se en nedgång, om än inte lika dramatisk.[232]

En högre andel unga män 16–24 år, 8 procent, jämfört med unga kvinnor, 5 procent, saknade gymnasieutbildning 2023 (har lämnat utbildningsväsendet utan att ha uppnått minst 2 års gymnasieutbildning). Skillnaden mellan män och kvinnor har genomgående varit större bland utrikes födda jämfört med inrikes födda. År 2023 var det 14,9 procent bland utrikes födda män som saknade gymnasieutbildning, jämfört med 7,7 procent för unga utrikes födda kvinnor. Sedan 2017 har andelen minskat bland utrikes födda kvinnor, medan den har ökat bland utrikes födda män. Åtminstone till en del kan ökningen bland utrikes födda män bero på sammansättningseffekter.[233]

[229] Skolverket 2025:17, s. 13–14.
[230] Skolverket, statistik över betyg och studieresultat, gymnasiet.
[231] Skolverket, statistik publicerad i SCB Jämställdhet.
[232] Skolverket, statistik över betyg och studieresultat i gymnasieskolan.
[233] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 17, s. 137.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Ungdomars planer att studera vidare

I en serie enkätundersökningar som genomförts vartannat år mellan läsåret 2003/2004 och 2021/2022 undersöks gymnasieungdomars intresse för eftergymnasiala studier. Respondenterna består av elever som gick årskurs två på gymnasiet läsåret innan undersökningens utförande.

Läsåret 2021/2022 var det 67 procent av kvinnorna och 53 procent av männen som hade planer på att studera vidare inom tre år och 13 respektive 25 procent som inte hade det, vilket ligger helt i linje med undersökningarna från läsåren 2019/2020 samt 2017/2018 som inte visar några statistiskt signifikanta skillnader mellan åren. På högskoleförberedande program var det en större andel, 74 procent, som hade planer på vidare studier och det fanns ingen säkerställd skillnad mellan könen. På yrkesprogrammen fanns däremot en större könsskillnad där en större andel tjejer planerade att studera vidare (44 mot 23 procent) och en större andel killar planerade att inte göra det (51 mot 29 procent).[234]

Bland elever vars föräldrar inte hade eftergymnasial utbildning var andelen elever som hade planer på att påbörja studier på högskola eller universitet de kommande tre åren lägre. Dessutom var könsskillnaderna större. Killarna påverkades särskilt mycket av ifall deras föräldrar hade eftergymnasial utbildning eller inte. Elever som är utrikes födda sticker ut. Bland dem var andelen som planerade att studera vidare generellt högre även om det återfinns en könsskillnad även här. Läsåret 2021/2022 planerade 84 procent av de utrikes födda tjejerna och 67 procent av de utrikes födda killarna att studera vidare. Bland inrikes födda tjejer uppgick andelen till 64 procent och bland inrikes födda killar till 51 procent.[235]

Den vanligaste anledningen eleverna (både tjejer och killar) uppgav till att inte planera att studera vidare var (med undantag för 2019/2020, då svarsalternativet inte fanns med) ”jag vill arbeta”. Den näst vanligaste anledningen var ”jag är trött på att studera”.[236]

[234] SCB, Gymnasieungdomars studieintresse 2015/16–2021/22.
[235] SCB, Gymnasieungdomars studieintresse 2015/16–2021/22.
[236] SCB, Gymnasieungdomars studieintresse 2015/16–2021/22.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Flickorna är mer stressade och trivs sämre i skolan

Överlag trivs elever i både grund och gymnasieskolan ganska väl i skolan. Tre av fyra trivs mycket eller ganska bra. Ett genomgående mönster är dock att pojkarna i högre grad svarar att de trivs *mycket* bra, medan tjejerna oftare svarar att de trivs *ganska* bra. Skillnaden är särskilt stor för högstadiet, där andelen pojkar som svarar att de trivs mycket bra år 2024 uppgår till 44 procent och andelen flickor till 24 procent.[237]

Samma typ av resultat, det vill säga att en majoritet av eleverna upplever att de trivs i skolan, men att det syns en skillnad mellan flickor och pojkar i så måtto att pojkarna trivs bättre än flickorna, syns även i Undersökningarna av barns levnadsförhållanden (Barn-ULF) för 2023. Där syns även att mönstret återfinns både bland inrikes och utrikes födda barn samt barn med utrikes eller inrikes födda föräldrar. Störst skillnad mellan flickorna och pojkarna återfinns bland de inrikes födda barnen med inrikes födda föräldrar. I SCB:s Barn-ULF för 2016/2017, 2017/2018 och 2018/2019, då undersökningen genomfördes enligt en annan metod, syns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan flickor och pojkar med avseende på trivsel.[238]

En lägre andel barn med funktionsnedsättning upplever att de trivs mycket bra i sin klass jämfört med barn i övriga befolkningen år 2023. Av flickor med funktionsnedsättning uppger 33 procent att de trivs mycket bra, och bland övriga flickor i befolkningen är denna andel 40 procent. Pojkar med funktionsnedsättning uppger i högre utsträckning än flickorna i båda grupperna att de trivs mycket bra i sin klass, 45 procent. Andelen pojkar i övriga befolkningen uppgår till 58 procent.[239]

Var tredje elev i mellanstadiet och varannan i högstadiet och gymnasiet känner sig stressad varje dag eller några gånger i veckan. Det finns stora könsskillnader framför allt i de övre årskurserna. I högstadiet uppger 35 procent av pojkarna och 64 procent av flickorna år 2024 att de regelbundet är stressade. I gymnasiet ökar andelen bland flickorna till 68 procent, medan andelen för pojkarna fortsatt är 35 procent.[240]

[237] Skolverket 2024:15, s. 9.
[238] SCB, Barn-ULF publicerad i SCB Jämställdhet.
[239] SCB, Barn-ULF.
[240] Skolverket 2024:15, s. 15.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Den allra vanligaste orsaken till stressen är läxor eller prov, det gäller åtta av tio elever som svarar att de är stressade. Tjejer är oftare stressade över ett flertal olika faktorer. Största könsskillnaden gäller stress kopplad till elevens egna förväntningar på sig själv. Av killarna på högstadiet som angett att de är stressade är det 38 procent som är stressade till följd av sina egna förväntningar och 63 procent av tjejerna. Stora skillnader mellan dessa grupper finns även då det kommer till att känna sig stressad över att inte hänga med på lektionerna (33 procent av killarna respektive 46 procent av tjejerna) samt upplevd stress över läxor och prov (78 respektive 90 procent).[241]

Liknande resultat återfinns i Barn-ULF för år 2023. Där uppger 49 procent av flickorna och 25 procent av pojkarna 12–15 år respektive 58 procent av flickorna och 29 procent av pojkarna 16–18 år att de ofta är stressade på grund av läxor eller prov. Könsskillnaden återfinns både bland barn med svensk och utländsk bakgrund (såväl utrikes födda barn som inrikes födda barn med två utrikes födda föräldrar).[242]

Eftersom metoderna för båda de ovanstående undersökningarna har ändrats är det vanskligt att uttala sig om förändring över tid. Dock visar även de tidigare undersökningarna (Skolverkets undersökning för 2018 och Barn-ULF för 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019) att flickor känner sig mer stressade i skolan jämfört med pojkar och att skillnaderna mellan flickor och pojkar ökar med stigande ålder.[243]

Enligt Folkhälsomyndighetens undersökningar av skolbarns hälsovanor har barns och ungdomars skolresulterade stress ökat över tid. Stressen har ökat kontinuerligt bland både flickor och pojkar i alla åldersgrupper (11-åringar, 13-åringar och 15-åringar) från och med 2013/2014 till och med läsåret 2021/2022. Då den senaste undersökningen genomfördes läsåret 2021/2022 uppmättes de högsta nivåerna av stress bland 15-åringar sedan frågan började ställas på 1990-talet. Åtta av tio tjejer och fem av tio killar uppgav att de kände sig ganska eller mycket stressade av skolarbetet. Undersökningarna visar också, precis som övriga undersökningar, att stressen är högre i de övre åldrarna och att tjejer är mer stressade än killar. Dessutom

[241] Skolverket 2024:15, s. 16.
[242] SCB, Barn-ULF publicerad i SCB Jämställdhet. Också i tidigare Barn-ULF (2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019) återfinns könsskillnaderna både bland barn med svensk och utländsk bakgrund. Resultaten är dock inte statistiskt säkerställda.
[243] Skolverket 2019, s. 96 och SCB, Barn-ULF. Enligt Skolverket 2024:15, s. 17, har ett flertal studier visat samma typ av resultat, nämligen att stressen är verkar öka med ålder och att stressen är mer utbredd bland tjejer än killar.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

har andelarna som uppger att de är stressade ökat kraftigare bland flickorna jämfört med pojkarna.[244]

Orsakerna till de höga stressnivåerna bland tjejer kan vara flera, men en faktor som har lyfts fram är att tjejer upplever att betygen är mer avgörande för deras framtid och därför fäster mer vikt vid skolarbetet.[245] Det ligger i linje med att tjejer i gymnasiet i större utsträckning än killar år 2024 uppger att det är ganska eller mycket viktigt att det går bra för dem i skolan.[246]

Det här är ett exempel på hur resultat inom ett delmål, jämställd utbildning, hänger samman med resultat inom ett annat, jämställd hälsa. Enligt Folkhälsomyndigheten har studier visat på ett samband mellan skolrelaterad stress och sämre hälsa. Skolrelaterad stress kan även påverka skolprestationerna negativt, vilket även det kan innebära sämre hälsa.[247] Som det kommer visas i avsnittet som behandlar måluppfyllelse avseende jämställd hälsa upplever unga personer, särskilt unga kvinnor, att de mår psykiskt dåligt. Med tanke på elevernas upplevelse av stress ser det ut som att skolmiljön kan bidra negativt till elevernas psykiska hälsa.

Vi ser också ytterligare skillnader mellan flickor och pojkar i hur de upplever skolan. I högstadiet och gymnasiet anger en större andel killar än tjejer att de alltid eller oftast kan arbeta i den takt som passar dem på lektionerna, drygt 60 procent jämfört med 48 procent.[248] Totalt uppger ungefär hälften av eleverna att de alltid eller oftast kan koncentrera sig, men för gruppen tjejer är andelen som valde dessa svarsalternativ strax över 10 procentenheter lägre än för killarna. I högstadiet upplever tjejer oftare än killar att de blir störda av hög ljudnivå.[249]

Ungefär två tredjedelar av eleverna uppger att de alltid eller oftast får den hjälp de behöver i skolan, men en av tio menar att de sällan eller aldrig får det. I högstadiet finns dessutom en skillnad mellan könen där sju av tio killar men endast hälften av tjejerna uppger att de får hjälpen de behöver. Det är också en högre andel av killarna än tjejerna i högstadiet som ber om hjälp när skolarbetet är svårt.[250] Killarna i gymnasiet uppger också i högre utsträckning att de tycker

[244] Folkhälsomyndigheten 2023b, s. 44–45.
[245] Jämställdhetsmyndigheten 2023:16, s 23, s. 52 och 67–68.
[246] Skolverket 2024:15, s. 10.
[247] Folkhälsomyndigheten 2023b s. 43.
[248] Skolverket 2025:6, s. 13.
[249] Skolverket 2025:6, s. 14–15.
[250] Skolverket 2025:11, s. 14–15.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

att lärarna är bra på att förklara och i både gymnasiet och högstadiet att lärarna uppmuntrar dem i skolarbetet.[251]

Sammantaget visar flera större undersökningar, inklusive Skolverkets tidigare undersökningar 2015 och 2018, att bland de äldre eleverna är killarna mer nöjda än tjejerna med stödet de får i skolan.[252] Det är dessutom fler killar än tjejer som har åtgärdsprogram för stöd i skolan.[253]

Andelen tjejer i grundskolan som uppger att de kan vara sig själva, att eleverna behandlar varandra med respekt samt att eleverna behandlar vuxna med respekt är för vart och ett av svaren ungefär 20 procentenheter lägre än andelen killar.[254] Andelen tjejer som uppger att de sällan eller aldrig säger vad de tycker på lektionerna är högre än andelen killar. Könsskillnaden återfinns både i mellanstadiet, högstadiet och gymnasiet, men är störst i högstadiet, där 34 procent av tjejerna jämfört med 19 procent av killarna uppger att de sällan eller aldrig säger vad de tycker på lektionerna.[255]

Majoriteten av alla elever känner sig trygga i skolan, men två av tio på grundskolan och en av tio på gymnasiet gör det endast ibland, sällan eller aldrig.[256] Otryggheten är tätt förbunden med upplevd respekt, acceptans och bemötande både mellan elever och lärare, och denna verkar vara bristande framför allt på grundskolan.[257] Det är vanligare bland flickor jämfört med pojkar att känna otrygghet i grundskolan. Tre av tio känner sig bara ibland, sällan eller aldrig trygga på skolan. Bland pojkarna är det hälften så vanligt med samma svar.[258] En högre andel av pojkarna än flickorna uppger att de aldrig känner sig rädda i skolan, i mellanstadiet svarar 46 procent av tjejerna och 61 procent av killarna och i högstadiet 54 procent av tjejerna och 73 procent av killarna så. I gymnasiet är könsskillnaderna däremot mindre. Där svarar 73 procent av tjejerna och 78 procent av killarna att de aldrig känner sig rädda i skolan.[259]

En högre andel killar än tjejer i högstadiet uppger att de aldrig känner sig mobbade, sju av tio jämfört med sex av tio. Fler killar

[251] Skolverket 2025:11, s. 16–17.
[252] Skolverket 2025:11, s. 19.
[253] Skolverket 2025:11, s. 39.
[254] Skolverket 2025:15, s. 23–27.
[255] Skolverket 2025:6, s. 25–26.
[256] Skolverket 2025:15, s. 13.
[257] Skolverket 2025:15, s. 43.
[258] Skolverket 2025:15, s. 13.
[259] Skolverket 2025:15, s. 17–18.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

jämfört med tjejer, knappt fem av tio jämfört med knappt fyra av tio, uppger att de aldrig känner sig orättvist behandlade av vuxna. Dessutom tycker killarna oftare än tjejerna i både högstadiet och gymnasiet att de vuxna har koll på om någon blir illa behandlad.[260]

Lärarnas syn på sitt jämställdhetsarbete

En klar majoritet bland lärarna, nio av tio, uppger 2024 att eleverna alltid eller oftast blir likadant behandlade i skolan, oavsett kön. Det syns ingen skillnad mellan grundskola eller gymnasieskola eller olika typer av lärare.[261] Ett likartat resultat återfinns bland lärarsvaren i Skolinspektionens lärarenkät för grundskola och gymnasium.[262]

Två tredjedelar av eleverna i mellanstadiet svarar att lärarna helt och hållet eller till stor del behandlar alla elever lika oavsett om de är flickor, pojkar eller har annan könsidentitet. Motsvarande andelar för eleverna i årskurs åtta är 57 procent och för eleverna i gymnasiet 74 procent.[263]

Fler kvinnor än män på universitet och högskolor

Kvinnorna går oftare än männen vidare till högskolestudier direkt efter gymnasiet. Av de kvinnor som slutförde gymnasieskolan våren 2023 gick 24 procent direkt över till högskolestudier, jämfört med 17 procent av männen. En tydligt högre andel elever med utländsk bakgrund jämfört med elever med svensk bakgrund gick direkt vidare till högskolan. 30 procent av de elever med utländsk bakgrund som avslutade gymnasieskolan 2023 började studera på högskolan följande år, att jämföra med 17 procent av eleverna med svensk bakgrund.[264]

Den högsta andelen elever som 2023 går vidare till högskola direkt efter gymnasiet återfinns bland kvinnor med utländsk bakgrund. 36 procent av kvinnorna med utländsk bakgrund börjar studera på högskolan året efter avslutad gymnasieskola. Motsvarande andel för männen är 24 procent. Lägst andel återfinns bland män med svensk

[260] Skolverket 2025:15, s. 34–36.
[261] Skolverket 2025:15, s. 29 och 32.
[262] Skolinspektionen 2024, s. 36 och 44.
[263] Skolinspektionen 2024, s. 15, 22 och 29.
[264] Prop. 2025/26, utgiftsområde 16, s. 65.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

bakgrund, 15 procent. Andelen bland kvinnor med svensk bakgrund uppgår till 20 procent.[265]

Den högre andelen kvinnor som går vidare till högskola direkt efter gymnasiet skulle kunna hänga samman med att en högre andel unga män i stället gör värnplikten, men som det visas i den följande texten är den totala andelen kvinnor som studerar på universitet eller högskola, oavsett ålder, högre än den totala andelen män.

Sedan högskolereformen 1977 har kvinnor utgjort den största andelen av nybörjarstudenterna på högskolan. Reformen innebar vård- och lärarutbildningar blev en del av högskolan. På vård och lärarutbildningarna är kvinnor i majoritet. Under de senaste tio åren har andelen kvinnor utgjort mellan 57 och 59 procent av det totala antalet nybörjare. Att kvinnor under lång tid utgjort en majoritet av dem som påbörjar högskolestudier innebär att skillnaden mellan könen i andelen som har en högskoleutbildning ökar.[266]

En högre andel kvinnor än män studerar på högskola och universitet. Läsåret 2023/2024 var nästan 450 000 personer registrerade för studier på högskola och universitet, varav 62 procent kvinnor och 38 procent män.[267] En lägre andel utrikes födda påbörjar högskolestudier innan 25 års ålder jämfört med personer som är födda i Sverige. Mönstret att män i lägre utsträckning än kvinnor påbörjar högskolestudier återfinns bland utrikes födda i ungefär samma utsträckning som bland inrikes födda. Könsfördelningen är ungefär densamma bland utrikes som inrikes födda studenter.[268]

Kvinnor har också en högre prestationsgrad på universitet och högskola. Prestationsgraden är ett mått som mäter andelen högskolepoäng studenten klarar av utav dem som studenten är registrerad på. Läsåret 2022/2023 klarade kvinnorna i genomsnitt 84 procent av högskolepoängen de var registrerade för och männen 80 procent, vilket är i linje med hur det har sett ut det senaste decenniet. En delförklaring kan vara att kvinnor har med sig bättre förkunskaper från gymnasiet, eftersom studenter med högre gymnasiebetyg i genomsnitt också har högre prestationsgrad. Det syns dock en viss könsskillnad även om studenterna grupperas efter gymnasiebetyg,

[265] Prop. 2025/26, utgiftsområde 16, s. 65.
[266] UKÄ 2025:10, s. 12.
[267] UKÄ 2025:10, s. 12.
[268] UKÄ 2025:10, s. 30–31.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

men könsskillnaden i prestationsgrad är mindre bland studenter med högre betyg.[269]

Männen hoppar i högre grad av sin utbildning. Kvarvaro på en utbildning mäts genom andelen studenter som fortfarande går ett program tre terminer efter påbörjade studier på ett yrkesexamensprogram. På gruppnivå är mäns kvarvaro lägre än kvinnors, men även ålder har en påverkan. Kvarvaron är högst bland de yngsta studenterna och där finns ingen könsskillnad. Könsskillnaden i kvarvaro ökar med studentens ålder. Bland studenter över 35 år som påbörjade sina studier 2022/2023 var 68 procent av kvinnorna och 54 procent av männen fortfarande kvar på ett program efter tre terminer. Som lägst är männens kvarvaro där de antingen är underrepresenterade eller överrepresenterade bland studenterna.[270] Det har visats även tidigare att män en större tendens att hoppa av sina studier.[271]

Examensfrekvensen är också högre bland kvinnor, alltså andelen nybörjarstudenter som tagit ut examen från ett yrkesexamensprogram inom programmets normala längd plus tre år.[272] Kvinnornas högre kvarvaro och examensfrekvens innebär att könsfördelningen är jämnare bland de som börjar än de som tar examen. Det innebär samtidigt att det skulle vara möjligt att jämna ut könsfördelningen hos de examinerade, och i förlängningen på arbetsmarknaden, om genomströmningen av manliga studenter förbättrades.[273]

Studenter som studerat, tagit ett uppehåll på minst tre sammanhängande terminer och sedan återkommit till utbildning har ökat under 2000-talet. Kvinnor är i majoritet i gruppen. Hösten 2023 hade 31 procent av kvinnorna och 24 procent av männen återvänt.[274]

Sedan 2023 är det också möjligt att ansöka om omställningsstudiestöd. Av de sökande under det första året var 74 procent kvinnor och 26 procent män. Beviljandegraden för vardera kön var så gott som likvärdig (16 procent av de sökande kvinnorna och 15 procent av de sökande männen beviljades stöd). En majoritet (76 procent) hade studerat vid högskolan innan och 67 procent av kvinnorna samt 54 procent av männen hade minst en treårig eftergymnasial utbildning.[275]

[269] UKÄ, publicerad i SCB Utbildning samt forskning inom högskolan.
[270] UKÄ 2025:10, s. 33–34.
[271] UKÄ 2017:17.
[272] UKÄ 2025:10, s. 35–37.
[273] UKÄ 2025:10, s. 37.
[274] UKÄ 2025:10, s. 38.
[275] UKÄ 2025:10, s. 39.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Inom yrkeshögskolan är könsfördelningen totalt sett relativt jämn, 51 procent kvinnor och 49 procent män 2024. Antalet inrikes födda kvinnor har varit högre än antalet inrikes födda män hela perioden 2017–2024. Bland de utrikes födda studenterna har antalet kvinnor varit högre vissa år och antalet män högre andra år. Kvinnor examineras i högre grad än män från yrkeshögskolan. Bland de examinerade 2024 är andelen kvinnor 56 procent och andelen män 44 procent, en nivå som varit ganska konstant sedan 2017.[276]

På den högsta utbildningen, forskarutbildningen, var könsfördelningen för första gången helt jämn år 2023, då 50 procent kvinnor och 50 procent män tog en doktorsexamen. År 2024 är könsfördelningen fortsatt jämn. De senaste tjugo åren har andelarna kvinnor och män hållit sig inom intervallet 46/54 procent. Sett över en längre tidsperiod har könsfördelningen bland examinerade forskarstuderande ändrats kraftigt. 1973 uppgick andelen män bland dem som tog en doktorsexamen till närmare 90 procent och andelen kvinnor till 10 procent.[277]

Försörjningsvillkoren för doktorerande kvinnor och män ser likartade ut på en övergripande nivå. Den vanligaste försörjningstypen år 2024 för både doktorerande kvinnor och män är en anställning vid universitetet (70 procent bland kvinnorna och 71 procent bland männen). I övrigt är det vanligt med någon annan typ av anställning som innebär att forskarutbildningen kan bedrivas inom anställningen (24 procent bland kvinnorna och 22 procent bland männen). Stipendier utgör endast en mindre del av doktorerande kvinnors och mäns försörjning, drygt 3 respektive knappt 4 procent. För kvinnor saknas försörjning i drygt 2 procent av fallen och för män i knappt 3 procent av fallen.[278]

[276] SCB, publicerad i SCB Jämställdhet.
[277] Universitetskanslersämbetet publicerad i SCB Jämställdhet.
[278] Universitetskanslersämbetet publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Könsbundna studieval även på universitet och högskola

För flera utbildningsområden på universitet och högskola är könsfördelningen ojämn läsåret 2024/2025. Överlag liknar studievalen på högskole- och universitetsnivå valen på gymnasiet. Kvinnor är i majoritet i högre utbildning inom vård och omsorg medan män är i majoritet inom det tekniska utbildningsområdet. Generellt är det en högre andel kvinnor än män som studerar på universitet och högskola och därför är det fler utbildningsområden som domineras av kvinnor. Inom det naturvetenskapliga området är könsfördelningen relativt jämn bland studenterna.[279]

Inom det naturvetenskapliga området finns ämnen med en ojämn könsfördelning. Den högsta andelen män återfinns inom fysik, där 34 procent av de registrerade studenterna 2023/2024 var kvinnor och 66 procent män. Omvänt återfinns den högsta andelen kvinnor och lägsta andelen män, 77 procent och 23 procent, inom farmaci.[280]

Det finns tre typer av examen i högskolan, generell examen (inbegriper högskoleexamen, kandidatexamen, magisterexamen och masterexamen), yrkesexamen och konstnärlig examen. Alla studenter på universitet och högskola tar dock inte examen, utan det är möjligt att studera fristående kurser utan att ta ut en examen.[281]

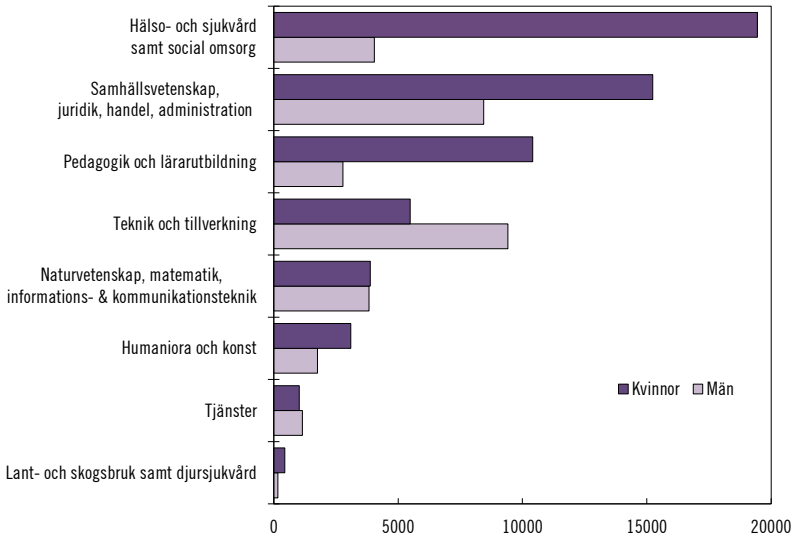
Bland examinerade kvinnor läsåret 2023/2024 på grund- eller avancerad nivå är den vanligaste inriktningen en utbildning inom hälso- och sjukvård samt social omsorg, se figur 3.2. Denna utbildningsinriktning var också den mest könssegregerade med 83 procent kvinnor och 17 procent män bland de examinerade läsåret 2023/2024. Den vanligaste inriktningen bland män är en utbildning inom teknik och tillverkning. Inom denna inriktning var 63 procent av de examinerade män och 37 procent kvinnor. För båda könen var den näst vanligaste utbildningsinriktningen samhällsvetenskap handel, juridik och administration.

[279] Universitetskanslersämbetet, publicerad i SCB Jämställdhet.
[280] UKÄ 2025:10, s. 24.
[281] UKÄ 2025:11, s. 31.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Figur 3.2 Ämnesinriktningar bland examinerade studenter från högskolan

Antal examina 2023/2024 för kvinnor och män



Anm.: Antalet examina är fler än antalet studenter, då en student kan ha flera examina.
Källa: Universitetskanslersämbetet (UKÄ), publicerad i SCB Jämställdhet.

Andelen av kvinnor respektive män som examineras inom varje utbildningsområde har hållit sig relativt likartad perioden 2016/2017 till 2023/2024 för de inriktningar som omfattar flest studenter. När det gäller Naturvetenskap, matematik samt informations- och kommunikationsteknik har utvecklingen varit att andelen kvinnor ökat och andelen män minskat. Även när det gäller lant- och skogsbruk samt djursjukvård ser vi en trend under perioden mot en ökad andel kvinnor och minskad andel män. Motsatt utveckling syns för inriktningen tjänster där andelen kvinnor minskat och andelen män ökat.[282]

När det gäller yrkesexamensprogrammen har andelen kvinnor ökat särskilt mycket på program där det är hög konkurrens om platserna och studenterna har höga betyg. Bland de tjugo största yrkesexamensprogrammen år 2023 har andelen kvinnor ökat mest på jurist-, arkitekt- och läkarprogrammet, vilket fått till följd att dessa utbildningar sett över en tioårsperiod blivit mer kvinnodominerade.[283]

[282] UKÄ, publicerad i SCB Jämställdhet.
[283] UKÄ 2025:10, s. 26–27.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Inom yrkeshögskolan är antalet kvinnor avsevärt fler än antalet män på utbildningar inom områdena ekonomi, administration och försäljning; hälso- och sjukvård samt socialt arbete, medan det omvända förhållandet råder på utbildningar inom data/it, teknik och tillverkning samt samhällsbyggnad och byggteknik. Det gäller såväl bland utrikes som inrikes födda studenter. Mönstret har inte förändrats särskilt mycket under perioden 2017–2024. Ovanstående utbildningsområden är de största, där flest antal studenter går, men även för andra, mindre utbildningsområden, är det vanligt med en könsuppdelning av likartat slag.[284]

Bland elever som gick ut grundskolan 2014 och hade höga betyg inom så kallade STEM-ämnen (matematik, fysik, kemi, biologi och teknik) och som därmed bör kunna ha haft fallenhet för att fortsätta studier inom STEM-området var det en högre andel tjejer än killar som inte fortsatte studera inom området. SCB har tittat på elever som gick ut grundskolan 2014. 11 procent av tjejerna som gick ut 2014 hade höga betyg, antingen betyget A eller B, i samtliga STEM-ämnen. Motsvarande andel för killarna var knappt 7 procent. Av dessa var det 60 procent av tjejerna och 80 procent av killarna som valde att gå vidare till naturvetenskapligt eller tekniskt program på gymnasiet.[285]

Bland eleverna som i grundskolan hade haft höga betyg i naturvetenskap, teknik och matematik hade drygt 90 procent gått vidare till högskolestudier senast höstterminen 2023. Det fanns ingen skillnad mellan könen i hur stor andel som gick vidare till högskolan. Däremot syntes skillnader i studiernas huvudsakliga inriktning. Närmare 60 procent av killarna och strax över 30 procent av tjejerna valde en utbildning med STEM-inriktning, som till exempel civilingenjör eller data- och systemvetenskap.[286]

Även om kvinnor i lägre utsträckning än män väljer STEM-ämnen är det ändå så att andelen kvinnor ökat bland registrerade studenter i högskolan inom STEM-ämnena (matematik, fysik, kemi, biologi och teknik).[287]

Som tidigare visats är könsfördelningen nu nästan jämn bland dem som tar en doktorsexamen. Fördelningen mellan olika ämnesområden är däremot mer ojämn. Inom teknik uppgick andelen kvin-

[284] SCB, publicerad i SCB Jämställdhet.
[285] SCB 2025a.
[286] SCB 2025a.
[287] UKÄ 2025:10, s. 24–25.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

nor som tog en doktorsexamen 2024 till knappt 35 procent och andelen män till 65 procent. De naturvetenskapliga områdena hade 41 procent kvinnor och 59 procent män som examinerande samma år. Inom medicin och hälsovetenskap uppgick andelen kvinnor till 61 procent och andelen män till 39 procent. Detta forskningsämnesområde utgör också det vanligaste för kvinnor då drygt 42 procent av de examinerade kvinnorna tillhör det. Männen är mer utspridda men störst andel av männen examineras inom det naturvetenskapliga området (29 procent).[288]

Antalet personer som varje år tar en doktorsexamen är relativt litet och könsfördelningen inom respektive ämnesområde kan variera något från ett år till ett annat. För de flesta ämnesområdena går det inte att se någon tydlig trend avseende könsfördelning under perioden 2017–2024. Inom teknikområdet går det att se en viss uppgång i andelen kvinnor som examineras. År 2017 uppgick andelen kvinnor bland de examinerade till 29 procent och andelen män till 81. Inom det samhällsvetenskapliga området har andelen män ökat, vilket fått till resultat att könsfördelningen bland examinerade kommit att bli mer jämn. Från 60 procent kvinnor och 40 procent män 2017 till 55 procent kvinnor och 45 procent män 2024.[289]

Könsbunden arbetsdelning i utbildningsväsendet

Det är inte bara elevernas val som är könsbundna, utan även bland lärarna går det att se ett könsbundet mönster. En övervägande majoritet av dem som arbetar med yngre barn är kvinnor. I förskolan har könsfördelningen legat stabilt på knappt 96 procent kvinnor och 4 procent män hela perioden 2017–2024.[290] I grundskolan arbetar 75 procent kvinnor och 25 procent män 2024. Fördelningen har varit ungefär densamma hela perioden.[291]

I gymnasiet är könsfördelningen jämnare, 52 procent kvinnor och 48 procent män hela perioden 2017–2024.[292] På högskola och universitet är den övergripande könsfördelningen bland den forskande och undervisande personalen förhållandevis jämn, 47 procent kvinnor och 53 procent män 2024. Det finns däremot skillnader

[288] UKÄ, publicerad i SCB Jämställdhet.
[289] UKÄ, publicerad i SCB Jämställdhet.
[290] SCB, publicerad i SCB Jämställdhet.
[291] Skolverket, publicerad i SCB Jämställdhet.
[292] Skolverket, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

mellan anställningskategorier. De två kategorier som uppvisar de största skillnaderna är professorer, där män är i majoritet, och adjunkter, där kvinnor är i majoritet.[293]

Utbildning och arbetsmarknad

De olika delmålen länkar i varandra. De könsbundna studievalen, det vill säga att tjejer och killar på gymnasiet samt kvinnor och män i den högre utbildningen återfinns på utbildningar med olika inriktning, har ett tydligt samband med den könsuppdelade arbetsmarknaden. Många vanliga kvinnoyrken kräver högskoleutbildning samtidigt som många vanliga mansyrken endast kräver utbildning på gymnasienivå.[294]

Jämställdhetsmyndigheten har uppmärksammat att det faktum att flickor presterar bättre i skolan än pojkar och att kvinnor i högre utsträckning än män har en eftergymnasial utbildning kan hänga samman med vilka incitament som ges av en könsuppdelad arbetsmarknad. Flickor och pojkar kan vara medvetna om hur den könsuppdelade arbetsmarknaden ser ut och anpassa sina studier därefter. Flickorna kan då förväntas vara medvetna om att de behöver anstränga sig mer i skolan och studera på högre nivå, medan pojkar är medvetna om att de inte i samma utsträckning behöver göra det, utan kan få ett relativt välbetalt arbete redan efter gymnasiet.[295]

Detta ligger också linje med det faktum att det endast är en mycket liten skillnad mellan flickor och pojkar i grundskolan då det gäller behörighet att studera vidare på något av gymnasiets yrkesprogram. Den typen av behörighet behöver både flickor och pojkar sett utifrån perspektivet arbetsmarknadsincitament. På gymnasiet är det sedan en högre andel av pojkarna jämfört med flickorna som studerar på ett yrkesförberedande program.

Ser vi till etablering på arbetsmarknaden ett år efter avslutade gymnasiestudier ligger den största skillnaden mellan tjejer och killar i att tjejerna i högre utsträckning fortsätter studera medan killarna i högre grad etablerar sig på arbetsmarknaden. Det är särskilt vanligt att fortsätta studera bland utrikes födda tjejer och inrikes födda tjejer som har två utrikes födda föräldrar.[296]

[293] UKÄ, publicerad i SCB Jämställdhet.
[294] Jämställdhetsmyndigheten 2023:16, s. 67.
[295] Jämställdhetsmyndigheten 2023:16, s. 67.
[296] Skolverket och SCB, Ungdomars etablering på arbetsmarknaden ett år efter avslutade gymnasiestudier, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Liknande mönster syns även tre år efter gymnasieexamen. Som påpekats läser män i större utsträckning än kvinnor yrkesprogram på gymnasiet. Men det är inte hela förklaringen. Män övergår oftare till arbete jämfört med kvinnor, oavsett om de studerade på yrkes- eller högskoleförberedande gymnasieprogram. Av avgångseleverna läsåret 2018/2019 från yrkesprogram var det 72 procent av männen och 54 procent av kvinnorna som hade en etablerad ställning på arbetsmarknaden tre år efter examen. Bland examinerade från högskoleförberedande program gällde det 25 procent av männen och 21 procent av kvinnorna.[297]

Bland andelen avgångselever som i stället fortsätter till studier, finns en större könsskillnad, 60 procent av kvinnorna och 44 procent av männen som tog gymnasieexamen 2018/2019 studerade tre år senare.[298]

Det lokala utbudet av utbildning och arbete har betydelse för ungdomars vägval efter gymnasieexamen. Andelen personer i landsbygdskommuner och mindre städer som vid 24 års ålder har påbörjat högskolestudier är lägre än i storstäder och deras pendlingskommuner. Dessutom är könsskillnaderna i dessa kommuner större. Bland personer födda 1999 som var bosatta i landsbygdskommuner hade 44 procent av kvinnorna och endast 22 procent av männen påbörjat högskolestudier senast vid 24 års ålder. I storstäder var motsvarande siffror 61 procent av kvinnorna och 44 procent av männen.[299] De mansdominerade yrkesutbildningarna på gymnasiet leder till arbeten med högre inkomstnivåer än de kvinnodominerade yrkesutbildningarna. Detta har varit särskilt tydligt på landsbygden.[300]

Efter högskolestudier syns inga skillnader mellan kvinnor och män då det gäller etablering på arbetsmarknaden. Ett år efter examination från universitet eller högskola har en majoritet av studenterna, oavsett kön, en etablerad ställning på arbetsmarknaden. Totalt sett gällde detta för 86 procent av både kvinnorna och männen 2023. Även ett år efter examination från forskarutbildning har majoriteten en etablerad ställning på arbetsmarknaden, oavsett forskningsämnesområde gällde det 85 procent av både kvinnorna och männen 2023.[301]

[297] UKÄ 2025:10, s. 10–11.
[298] UKÄ 2025:10, s. 11.
[299] UKÄ 2025:10, s. 17–18.
[300] UKÄ 2025:10, s. 11.
[301] UKÄ och SCB, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Andelen högskoleutbildade kvinnor har ökat snabbare än andelen högskoleutbildade män i befolkningen

Sett över en längre tid har utbildningsnivån i befolkningen ökat relativt kraftigt. År 2000 hade 32 procent av kvinnorna och 28 procent av männen i åldern 25–64 år en eftergymnasial utbildning. År 2024 har 55 procent av kvinnorna och 41 procent av männen en eftergymnasial utbildning. Parallellt med att utbildningsnivån har ökat har alltså skillnaderna mellan kvinnor och män ökat.[302]

Som det visas i tabell 3.5 är skillnaderna mellan kvinnor och män 25–44 år vad gäller andelen som har en högskoleutbildning större än skillnaderna mellan kvinnor och män 45–64 år. Totalt sett har 60 procent av alla kvinnor 25–44 år och 43 procent av alla män en högskoleutbildning 2024. Med tanke på att skillnaden mellan kvinnor och män är större i den yngre åldersgruppen samt det faktum att fler kvinnor än män studerar på universitet och högskola kan utvecklingen antas fortsätta mot att en än högre andel kvinnor än män har en högskoleutbildning.

Könsskillnaderna är särskilt stora bland kvinnor och män födda i Sverige, i Norden och i Europa. Även bland personer födda i andra delar av världen syns vanligen samma typ av mönster, om än inte lika starkt, se tabell 3.5. Undantaget utgörs av personer 45–64 år födda i Afrika, där en högre andel män än kvinnor har en högskoleutbildning. Bland personer födda i Afrika är andelen personer med högskoleutbildning samtidigt lägre än för övriga regioner. I de flesta grupperna har kvinnors utbildningsnivå ökat snabbare än mäns 2017–2024.

Vad gäller den allra högsta nivån av utbildning, forskarutbildning, är det en något större andel män än kvinnor som har en forskarutbildning.[303]

[302] SCB, Utbildningsregistret, publicerad i SCB Jämställdhet.
[303] Prop. 2025/26:1, s. 134.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 3.5 Andel personer med eftergymnasial utbildning 2017–2023

Andel av respektive grupp i procent

Födelse-region	Kön	Ålder	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sverige	Kvinnor	25–44 år	57,1	57,8	58,5	59,2	60,0	61,5	62,3	63,1
		45–64 år	42,8	43,9	45,0	46,2	47,4	48,8	50,0	51,4
	Män	25–44 år	40,5	40,8	41,1	41,3	41,7	42,9	43,5	44,1
		45–64 år	33,3	33,9	34,5	35,2	35,9	36,7	37,5	38,2
Norden exkl. Sverige	Kvinnor	25–44 år	61,8	62,3	62,4	63,7	64,3	65,8	65,9	66,5
		45–64 år	38,2	39,3	40,5	41,8	43,0	44,5	45,9	47,3
	Män	25–44 år	45,2	45,7	45,7	46,8	47,3	49,2	49,4	49,2
		45–64 år	27,2	28,1	29,0	30,2	31,2	32,6	33,7	34,9
Europa exkl. Norden	Kvinnor	25–44 år	53,7	54,4	55,0	56,0	56,6	57,4	58,3	59,6
		45–64 år	39,3	40,2	41,3	42,4	43,4	44,6	45,7	47,3
	Män	25–44 år	38,3	38,8	39,0	39,7	40,0	40,9	41,3	42,2
		45–64 år	33,1	33,4	33,8	34,3	34,5	34,8	35,2	35,9
Asien	Kvinnor	25–44 år	45,3	45,8	46,7	47,9	48,6	50,0	51,0	52,5
		45–64 år	36,3	36,8	37,1	37,6	38,1	38,7	39,4	40,2
	Män	25–44 år	40,0	41,5	41,6	42,1	42,2	43,6	43,4	42,7
		45–64 år	39,0	39,0	38,7	38,8	38,7	38,8	39,0	39,3
Afrika	Kvinnor	25–44 år	25,3	25,9	26,5	27,4	28,0	29,2	29,9	31,0
		45–64 år	22,5	22,5	22,6	23,1	23,5	24,0	24,5	24,9
	Män	25–44 år	30,7	30,5	30,4	30,5	30,4	30,8	30,1	29,7
		45–64 år	33,7	33,6	33,4	33,5	33,5	33,9	34,0	34,2
Övriga	Kvinnor	25–44 år	57,2	58,9	59,8	61,1	61,6	63,5	64,4	65,2
		45–64 år	50,4	51,4	52,2	53,2	54,2	55,4	56,3	57,7
	Män	25–44 år	47,2	49,4	50,2	51,4	52,0	54,2	54,9	55,9
		45–64 år	47,4	48,3	48,8	49,4	49,6	50,5	51,1	51,9
Totalt	**Kvinnor**	**25–44 år**	**54,4**	**55,0**	**55,6**	**56,3**	**57,0**	**58,4**	**59,2**	**60,1**
		45–64 år	**41,7**	**42,7**	**43,7**	**44,7**	**45,8**	**47,0**	**48,0**	**49,3**
	Män	**25–44 år**	**40,1**	**40,6**	**40,8**	**41,1**	**41,4**	**42,6**	**43,0**	**43,4**
		45–64 år	**33,6**	**34,3**	**34,8**	**35,5**	**36,1**	**36,8**	**37,4**	**38,2**

Anm.: med eftergymnasial utbildning avses all eftergymnasial utbildning, oavsett utbildningens längd.
Källa: SCB, Utbildningsregistret, publicerad i SCB Jämställdhet.

Blandade resultat gällande vuxnas utbildning och bildning

Av de kvinnor som gått tredje året i gymnasieskolan hösten 2022 och som inte hade fått en examen eller motsvarande våren 2023 studerar totalt 38 procent på komvux läsåret 2023/2024. Motsvarande andel av männen är 26 procent. En högre andel av eleverna med utländsk bakgrund läser vidare på komvux och genomgående, oavsett

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

bakgrund, är andelen kvinnor högre än andelen män. Bland elever med utländsk bakgrund, som inte har examen, läser 42 procent på komvux (52 procent av kvinnorna och 35 procent av männen). Motsvarande andelar bland eleverna med svensk bakgrund är 23 procent (27 procent av kvinnorna och 19 procent av männen).[304]

Kvinnorna har varit i majoritet i folkhögskolornas utbildningar hela perioden 2017–2024. År 2024 utgör kvinnor 65 procent och män 35 procent av studenterna. Kvinnor är i majoritet på nästan alla inriktningar. Undantaget utgörs av kurser med inriktning mot teknik, där män med liten marginal utgör en majoritet av studenterna.[305]

Andelen kvinnor är högre än andelen män bland både utrikes och inrikes födda folkhögskolestudenter under hela perioden 2017–2024, såväl inom folkhögskolans allmänna kurs (motsvarar utbildning inom grundskolan eller gymnasieskolan), särskilda kurs (består bland annat av yrkesinriktade utbildningar) samt i korta kurser.[306]

Även på SFI är kvinnorna fler än männen. 2024 är 65 procent av de studerande kvinnor och 35 procent män. Under perioden 2014–2018 närmade sig sammansättningen en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Därefter har andelen kvinnor ökat. De deltagande kvinnorna slutför i högre utsträckning sina kurser eller fortsätter nästa kalenderår, medan män oftare avbryter sina kurser. 24 procent av de kvinnliga kursdeltagarna och 33 procent av de manliga kursdeltagarna 2024 avbröt sin kurs.[307]

Av studieförbundens studiecirkeldeltagare 2024 är 65 procent kvinnor och 35 procent män.[308] Men enligt en undersökning om icke-formell utbildning (studiecirklar, kurser och workshops) är könsfördelningen 2022 i princip jämn bland deltagarna 25–64 år, 49 procent kvinnor och 51 procent män. Det är samma fördelning som kunde observeras senaste år då undersökningen genomfördes dessförinnan, 2016.[309]

Ju högre formell utbildning en person har desto vanligare är det att delta i icke-formell utbildning. Högst är andelen bland högskoleutbildade, knappt 75 procent av båda könen. Bland personer med

[304] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 16, s. 65–66.
[305] Folkhögskoleregistret, publicerad i SCB Jämställdhet.
[306] Kvinnor är i majoritet även bland studenter med utländsk respektive svensk bakgrund. SCB, Folkhögskolestatistiken.
[307] Skolverket publicerad i SCB Jämställdhet. Invandring redovisas i SCB, Befolkningsstatistik.
[308] SCB, Studieförbundsstatistik.
[309] SCB, Adult Education Survey (AES), publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

förgymnasial utbildning är andelarna lägre, 33 procent av kvinnorna och 41 procent av männen. Skillnaden mellan kvinnor och män är inte statistiskt säkerställd. Personer födda i Sverige, både kvinnor och män, deltar i högre grad i icke-formell utbildning än kvinnor och män födda utomlands. Den vanligaste kursinriktningen för både män och kvinnor 2022 är juridik, handel och administration.[310]

Det är vanligen inte särskilt stora skillnader mellan kvinnor och män då det gäller vilka skäl de ger till att de deltar i icke-formell utbildning. Den vanligaste anledningen 2022 är ”för att bättre kunna göra mitt jobb” (73 procent av både männen och kvinnorna). Näst vanligaste anledningen är att ”öka kunskaper inom ett ämnesområde som intresserar” (45 procent av kvinnorna och 44 procent av männen). Tredje vanligaste anledningen bland både kvinnor och män, men där vi ser en viss könsskillnad, är ”krav från arbetsgivare eller lag” (19 procent av kvinnorna och 27 procent av männen).[311]

Även när det gäller informellt lärande är könsfördelningen i princip jämn. Med informellt lärande avses oplanerade aktiviteter, som en individ utför själv i syfte att lära sig, utan handledare. Det kan till exempel handla om att lära sig något genom datorn, genom tryckt material, genom en familjemedlem, genom en vän eller genom en arbetskamrat. 2022 uppger 73 procent av kvinnorna och 75 procent av männen att de ägnat sig åt någon typ av informellt lärande. Andelarna är relativt likartade inom olika grupper baserat på bakgrund och utbildningsnivå, även om vi ser en tendens till att kvinnor och män med eftergymnasial utbildning i högre utsträckning än övriga ägnar sig åt informellt lärande.[312]

Kulturella besök och fritidsaktiviteter

När det gäller barns kulturella besök syns både likheter och skillnader mellan pojkar och flickor år 2023. Bio- och biblioteksbesök, att gå på konsert och att läsa böcker är vanligare bland flickor, oavsett ifall flickorna och pojkarna har svensk eller utländsk bakgrund. Det är inte heller någon skillnad på i vilken utsträckning barn besöker museum och endast en mindre skillnad i hur ofta de går på teater, se figur 3.3. Med anledning av ändringar av undersökningens

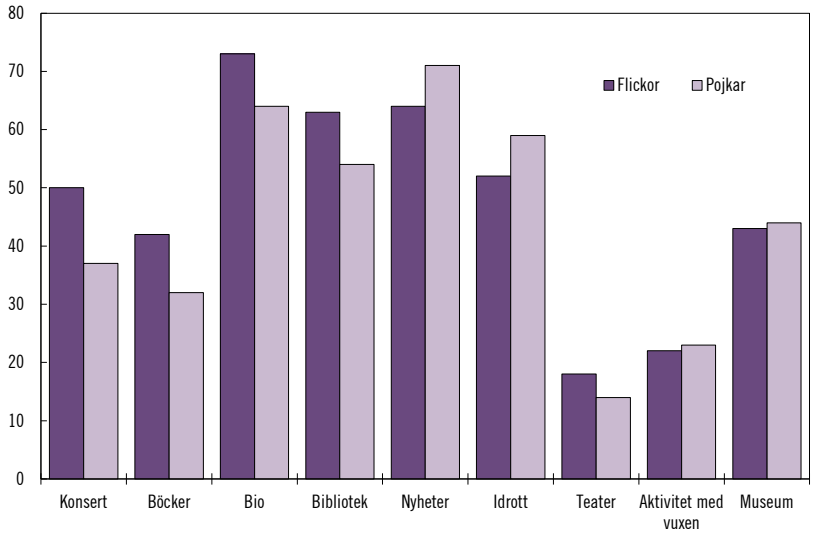
[310] SCB, AES, publicerad i SCB Jämställdhet.
[311] SCB, AES, publicerad i SCB Jämställdhet.
[312] SCB, AES, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

metod går det inte att direkt jämföra med tidigare upplagor, men resultat för åren 2016–2019 visar på liknande mönster.[313]

Figur 3.3 Aktiviteter år 2023 bland barn och unga 12–18 år

Andel av flickorna och pojkarna som besökt konsert, bio, bibliotek eller teater senaste halvåret och andel som löpande läser böcker, följer nyheter, idrottar eller deltar i aktivitet med vuxen ledare, procent



Källa: SCB, Barn-ULF.

Enligt en undersökning för 2022 uppger en högre andel flickor än pojkar 9–18 år att de läser varje dag och en högre andel pojkar än flickor att de läser mer sällan.[314] Samma mönster återfinns i Barn-ULF 2023 bland barn 12–18 år, där en högre andel flickor än pojkar läser böcker minst en dag i veckan.[315]

[313] SCB, Barn-ULF.
[314] Jämställdhetsmyndigheten 2023:16, bilaga 2, Statistikbilaga, s. 84.
[315] SCB, Barn-ULF.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

3.5 Obetalt hem- och omsorgsarbete

3.5.1 Delmålets omfattning

Delmålet

- En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.[316]

Vad omfattas?

- *Hemarbete*

Med hemarbete avses enligt målkommentaren det hushålls- och underhållsarbete som utförs i det egna hemmet.

- *Omsorgsarbete*

Omsorgsarbetet kan gälla omsorgen om egna barn, men också omsorg riktad till sjuka, äldre och på andra sätt hjälpbehövande närstående.

I vilka sammanhang?

- *Individnivå*
- *Samhällsnivå*

Enligt målkommentaren omfattas både fördelningen av obetalt arbete mellan kvinnor och män på samhällsnivå och fördelningen i enskilda hushåll.

För vilka?

- *Kvinnor och män*

Enligt både målformulering och målkommentar.

[316] Skr. 2016/17:10, s. 78. Målkommentaren återfinns på s. 79.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- *Omsorgsgivare och omsorgsmottagare*

Fördelningen ska vara lika både då det gäller att ge omsorg och att få omsorg, vilket syns i delmålsformuleringen ”ge och få omsorg på lika villkor”.

Vilken fördelning?

- *Jämn fördelning, samma ansvar, på lika villkor*

Inom detta delmål betonas, liksom för många av de övriga delmålen, en jämn fördelning. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ge och få omsorg på lika villkor.

Avgränsning

- *Obetalt arbete*

Delmålet gäller det obetalda arbetet. Betalt arbete omfattas av delmål 2, ekonomisk jämställdhet. Betald barnomsorg omfattas av delmål 3, jämställd utbildning. Betald äldreomsorg omfattas av delmål 5, jämställd hälsa.

Sådan omsorg som är knuten till ersättning, exempelvis föräldrapenning och ersättning för vård av sjukt barn (vab), kan rent teknisk uppfattas som betald. Utifrån hur målet beskrivs i skrivelsen där delmålen presenteras är det dock tydligt att denna typ av omsorg omfattas av delmålet.[317]

3.5.2 Måluppfyllelse

Sammanfattande bedömning

Utredningen bedömer att målet inte är uppnått. Fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är fortsatt ojämn. Vi ser skillnader både för hemarbete samt vilka typer av sysslor kvinnor och män ägnar sig åt. Trots en trendmässig förändring mot att pappor ägnar mer tid åt barnomsorg är denna aktivitet fortfarande ojämnt fördelad. När det gäller omsorgen om äldre

[317] Skr. 2016/17:10, s. 30–33 och 79.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

och andra närstående vuxna ger underlaget ingen klar bild av omfattningen, men pekar mot att kvinnor ger mer omfattande omsorg. Underlaget är inte tillräckligt för att utredningen ska kunna göra en bedömning av möjligheten att få omsorg på lika villkor.

Hemarbete

Kvinnor lägger i genomsnitt mer tid än män på hemarbete. Som det visas i figur 3.4 lägger kvinnor 23 minuter mer per dygn på matlagning, bakning och dukning. De lägger 20 minuter mer per dygn på städning, diskning, bäddning och att gå ut med soporna samt 13 minuter mer per dygn på att tvätta och vårda textilier (stryka och sy). De lägger även lite mer tid per dygn på att ta hand om sällskapsdjur (7 minuter) och att handla annat än dagligvaror (3 minuter).[318]

De aktiviteter som män lägger mer tid på är inte lika många och utgörs av en typ av aktiviteter, vilka inte behöver utföras dagligdags. Den genomsnittliga tidsskillnaden per dygn är inte lika stor för dessa aktiviteter. I genomsnitt lägger män 13 minuter mer per dygn på att underhålla och reperara bostaden och dess möbler, 9 minuter mer per dygn på att underhålla och reparera fordon samt 7 minuter mer per dygn på att ta hand om ekonomin. Mönstret att kvinnor lägger mer tid än män på att laga mat, städa och tvätta parallellt med att män lade mer tid på underhållsarbete syntes även i tidigare tidsanvändningsundersökning 2010/2011.[319] Eftersom undersökningarna genomförts på olika sätt går det dock inte att dra några närmare slutsatser gällande förändring över tid.[320]

Notera att figuren endast visar skillnad mellan kvinnor och män i tidsanvändning (kvinnors tidsanvändning minus mäns tidsanvändning). Männen lägger också tid på sysslor som utförs dagligdags, till exempel matlagning och disk, men inte i samma utsträckning som kvinnor. Omvänt lägger även kvinnor tid på att ta hand om

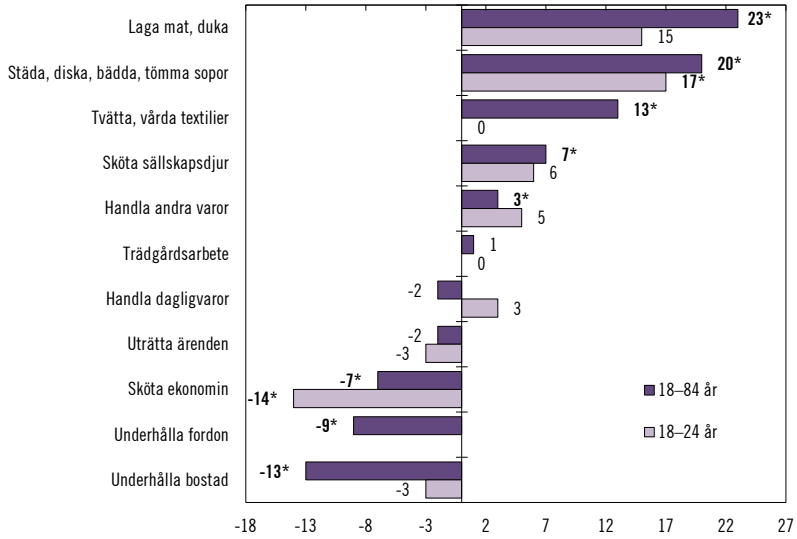
[318] Se också SCB, På tal om kvinnor och män 2024 där motsvarande andelar ges för personer i yrkesverksam ålder 20–64 år. Även om det exakta minutantalet varierar är det övergripande mönstret då det gäller könsfördelning i sysslorna detsamma.
[319] SCB 2022, s. 14.
[320] SCB 2022, s. 7–9. I volym 2, Stanfors, M. beskrivs övergripande utvecklingslinjer över längre tid inom delmålets områden.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ekonomin samt att underhålla fordon och bostad, men inte i samma utsträckning som män.

Figur 3.4 Skillnad mellan kvinnor och män i tid som läggs på hemarbete, med särredovisning för unga

Skillnad i minuter per dygn



* Anger statistiskt signifikant skillnad mellan kvinnor och män på 5 %-nivån.

Anm.: Data saknas för kategorin Underhålla fordon för gruppen 18–24 år, då resultatet för de unga tjejerna är för osäkert. Detta beror antingen på att aktiviteten sker för sällan eller att redovisningsgruppen är för liten. Killar 18–24 år lägger 8 minuter per dygn på underhåll av fordon.

Källa: SCB, En fråga om tid (TID2021).

I figuren särredovisas också skillnader i tidsanvändning för unga tjejer och killar 18–24 år. I vissa fall skiljer sig tidsanvändningen bland unga från hur det ser ut i hela befolkningen. De unga tjejerna och killarna lägger lika mycket tid på att tvätta och vårda textilier. Tjejer lägger något mer tid på inköp av dagligvaror. I övriga befolkningen är det i stället något som män lägger mer tid på. Tidsskillnaderna i inköp av dagligvaror är dock små och inte statistiskt säkerställda. Precis som bland övriga vuxna lägger män mer tid än kvinnor på underhåll av bostaden, men skillnaden är mindre bland de unga. Skillnaden i hur mycket tid de lägger på matlagning är också mindre.

Skillnaderna mellan unga tjejer och killar är statistiskt säkerställda endast i två fall, städning och att sköta ekonomin. Unga tjejer städar

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

i genomsnitt 17 minuter mer per dygn än unga killar, vilket är nästan lika stor tidsskillnad som bland befolkningen i sin helhet. Unga killar, å sin sida, lägger i genomsnitt 14 minuter mer per dygn på att sköta ekonomin, vilket är en dubbelt så stor tidsskillnad som bland hela den vuxna befolkningen.

I tidsanvändningsundersökningen redogörs även för tidsanvändning bland personer med långvariga hälsoproblem. Samma typ av mönster framkommer i denna grupp som bland kvinnor och män i stort, det vill säga att kvinnor lägger mer tid än män på matlagning, städning och tvätt samt att dessa aktiviteter är ganska tidskrävande. Män å sin sida lägger mer tid på att sköta ekonomin samt underhålla och reparera bostad, möbler och fordon.[321]

Också bland barn och ungdomar 12–18 år ser vi att det finns en uppdelning mellan flickor och pojkar då det gäller att hjälpa till hemma minst en gång i veckan år 2023. En högre andel av flickorna städar sitt rum (70 procent av flickorna och 57 procent av pojkarna), hjälper till att laga mat (66 procent av flickorna och 57 procent av pojkarna) samt tvättar, stryker eller viker kläder (52 procent av flickorna och 41 procent av pojkarna). En högre andel av pojkarna jämfört med flickorna hjälper till med utomhusarbete minst en gång i veckan (38 procent av pojkarna och 21 procent av flickorna).[322]

Mönstret bland barn och ungdomar då det gäller hur mycket och med vad de hjälper till hemma är genomgående och syns oavsett om den unga är inrikes eller utrikes född, har en funktionsnedsättning eller inte samt om den unga bor med båda sina föräldrar, växelvis eller bara hos ena föräldern. Föräldrarnas ekonomi, utbildning eller om de är inrikes eller utrikes födda verkar inte heller ha någon större påverkan. Även i dessa fall ser vi samma typ av mönster. Vid nedbrytning på delgrupper är uppgifterna ibland inte statistiskt säkerställda, men med ett undantag återkommer det ovan beskrivna mönstret på delgruppsnivå. Undantaget gäller unga vars föräldrar har förgymnasial utbildning där en lika hög andel flickor som pojkar uppger att de städar sitt rum minst en gång i veckan.[323]

Samma typ av frågor om att hjälpa till hemma har funnits med i tidigare undersökningar av barns levnadsförhållanden. Dessa har

[321] SCB 2022, s. 50–53.
[322] SCB, Barn-ULF 2023.
[323] SCB, Barn-ULF 2023.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

dock genomförts enligt en annan metod och resultaten är därför inte direkt jämförbara med den senare undersökningens resultat.

Vi kan dock se att samma mönster återkommer i de tidigare undersökningarna (2016–2017, 2017–2018 samt 2018–2019). Flickor uppger oftare än pojkar att de städar sina rum och hjälper till med matlagning samt att de tvättar, stryker eller viker kläder minst en gång i veckan. Detta gäller flickor och pojkar med svensk liksom med utländsk bakgrund. Det gäller också oavsett föräldrarnas utbildningsnivå samt om barnen bor med båda sina föräldrar, bor växelvis hos föräldrarna eller bor bara med den ena av sina föräldrar.[324]

Attityder till hemarbete

Uppfattningen att kvinnor och män ska dela lika ser ut att ha relativt starkt stöd i befolkningen. Avseende påståendet att det är viktigt att kvinnor och män delar lika på hushållsarbetet svarar drygt hälften av kvinnorna, 55 procent, och lite mindre än hälften av männen, 44 procent, att det ”stämmer helt”, enligt en undersökning från år 2019. En viss skillnad syns i svaren beroende på ålder. Kvinnor i åldrarna 16–44 instämmer lite oftare i påståendet jämfört med kvinnor över 44 år. Samma mönster avseende ålder syns bland män, dock inte lika starkt. Endast mindre och inte statistiskt säkerställda skillnader syns med avseende på utbildningsnivå bland både kvinnor och män.[325]

En liknande undersökning genomfördes 2022, dock inte med samma frågor. I denna undersökning ställdes en bredare fråga, om det är viktigt att kvinnor och män delar lika på ansvaret för familj och hushållsarbete. Cirka 74 procent av kvinnorna och 68 procent av männen svarar att det är viktigt i hög grad. Bland unga kvinnor och män, 16–24 år, är skillnaderna förstärkta. En högre andel av de unga kvinnorna svarar ”ja, i hög grad”, 81 procent, jämfört med de unga männen 66 procent. I gruppen 60 år och äldre är det i stället en något högre andel män än kvinnor (knappt 72 respektive knappt 70 procent) som svarar ”ja, i hög grad”. Skillnaden mellan kvinnor

[324] De identifierade könsskillnaderna är genomgående. Med något enstaka undantag är de också statistiskt säkerställda. SCB, Barn-ULF 2016–2019.
[325] Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, s. 54–56. Ytterligare svarsalternativ var ”stämmer till stor del”, ”stämmer till viss del”, ”stämmer inte alls” och ”ingen åsikt”. Andelar för dessa alternativ finns inte publicerade.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

och män 60 år och äldre är inte statistiskt säkerställd. Vi ser också en tendens till att kvinnor och män med eftergymnasial utbildning oftare svarar ”ja, i hög grad” jämfört med kvinnor och män med lägre utbildning, men skillnaderna avseende utbildningsnivåer är inte statistiskt säkerställda.[326]

Ytterligare en undersökning från 2025 visar liknande mönster. Där ställs frågan om svaranden tycker att män borde ta ett större ansvar för familj och hushållsarbete än vad de gör i dag. Totalt 94 procent av kvinnorna och 84 procent av männen instämmer helt eller delvis i att män borde ta ett större ansvar, och det är i högst utsträckning kvinnor i åldrarna 16–29 och 30–44 som instämmer helt.[327]

Kvinnor tar ut mer än två tredjedelar av föräldrapenningdagarna

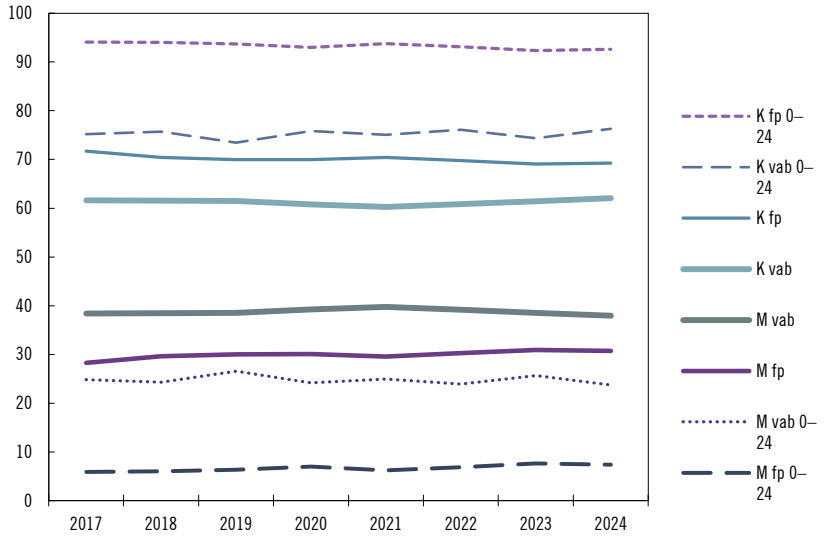
Föräldraförsäkringen infördes för mer än femtio år sedan, 1974. Från att inledningsvis ha legat på väldigt låg nivå har männens andel av de utbetalda föräldrapenningdagarna ökat kontinuerligt men långsamt.[328] Som det visas i figur 3.5 har relativt lite skett under perioden 2017–2024. År 2017 tog kvinnor ut 72 procent och män tog ut 28 procent av föräldrapenningdagarna. År 2024 tar kvinnor ut 69 procent och män 31 procent av föräldrapenningdagarna. Fortfarande tar alltså kvinnor ut mer än två tredjedelar av dagarna.

[326] Jämställdhetsmyndigheten 2022:26a, s. 15–16 och Jämställdhetsmyndigheten 2022:26b.
[327] Jämställdhetsmyndigheten 2026:2, s. 12.
[328] Försäkringskassan 2024:2a, s. 2.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Figur 3.5 Fördelning av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (vab) mellan kvinnor och män, med särredovisning av unga 0–24 år

Könsfördelning i procent



Anm.: K = kvinnor, fp = föräldrapenning, vab = tillfällig föräldrapenning och M = män.
Källa: Försäkringskassan, Föräldrapenning och Tillfällig föräldrapenning.

Var tredje barn som föddes 2017 hade en pappa som inte tog ut några föräldrapenningdagar alls eller som tog ut väldigt få dagar, max 29 dagar, under barnets första två år. Det har ändå skett en utjämning över tid. För barn som föddes 1995 gällde detta mer än hälften av barnen.[329] Motsvarande andel för mammorna har legat relativt oförändrat runt 2 procent, både 1995 och 2017.[330]

Ett flertal faktorer kan enligt en rapport kopplas till att pappor tar ut noll eller få föräldrapenningar. Det gäller pappans och mammans ekonomi och utbildning, om pappan är arbetslös, om pappan driver företag, om pappan arbetar i privat eller offentlig sektor, pappans ålder, hur många barn pappan har sedan tidigare, om pappan bor med barnet eller inte, om pappan registrerats som vårdnadshavare i ett sent skede, om pappan och mamman är utrikes eller inrikes födda och vid vilken ålder de invandrade samt om pappan bor i en större eller mindre stad.[331] Detta indikerar att det kan finnas flera olika

[329] Inspektionen för socialförsäkringen 2021:12, s. 36.
[330] Inspektionen för socialförsäkringen 2021:12, s. 37.
[331] Inspektionen för socialförsäkringen 2021:12, s. 39–76.

170/1050

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

typer av sammanhang och situationer, vilka bidrar till att pappor tar ut noll eller få dagar med föräldrapenning.

Enligt rapporten tar utrikes födda pappor oftare ut noll eller få dagar med föräldrapenning. Även tidigare studier har visat att utrikes födda pappor i mindre utsträckning än inrikes födda pappor tar ut föräldrapenning. Det skiljer sig mellan utrikes födda pappor beroende på hur gammal pappan var när han kom till Sverige. Det är vanligare att han tar ut noll eller få dagar om han var vuxen när han kom. Förklaringar som har lyfts är att utrikes födda kan ha en svagare anknytning till arbetsmarknaden. Det kan också handla om en skillnad i synen på föräldraskap samt kunskap om vilka rättigheter och möjligheter som finns då det gäller föräldrapenning.[332]

Studier visar också att utrikes födda kvinnor tar ett stort ansvar för de egna barnen. Det är vanligare att mamman tar ut en större andel av föräldrapenningdagarna om både mamman och pappan är utrikes födda. Barn till utrikes födda har också en lägre inskrivningsgrad i förskolan.[333]

Uttaget av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning är mer ojämnt fördelat bland unga föräldrar upp till och med 24 år jämfört med befolkningen som helhet. I figur 3.5 syns att 94 procent av föräldrapenningdagarna som togs ut av en person under 25 år 2017 togs ut av en tjej och 6 procent togs ut av en kille. År 2024 tas 93 procent av föräldrapenningdagarna ut av en tjej och 7 procent av en kille. De unga föräldrarna utgör en liten grupp sett i relation till det totala antalet kvinnor och män som tar ut föräldrapenning.[334]

Som det visades tidigare i texten var det vanligare bland pappor som inte hade arbete, som hade högst förgymnasial utbildning eller låg inkomst att inte ta ut någon föräldrapenning eller ta ut få dagar under barnets första två år. Flera av dessa kriterier kan stämma överens med de unga pappornas situation, vilket åtminstone till en del kan förklara varför gruppen unga pappor skiljer sig från pappor 25 år och äldre i sitt uttag av föräldrapenning.

Skäl som angetts i forskningen till att pappor med låg inkomst inte tar ut föräldrapenning är att papporna i fråga inte har råd att vara hemma med låg ersättning. De har ofta en sämre eller mindre

[332] Inspektionen för socialförsäkringen 2021:12, s. 71–73.
[333] Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 29 och 54.
[334] År 2024 uppgår det totala antalet personer som tar ut föräldrapenning till 458 200 kvinnor och 393 000 män. Av dessa är cirka 11 000 kvinnor och 2 500 män under 25 år, se Försäkringskassan, föräldrapenning.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

stabil arbetsmarknadssituation och ibland bara rätt till ersättning på grundnivå.[335] Ett lågt uttag av föräldrapenning har relaterats till arbetsvillkor för personer med låg utbildning samt till attityder. Personer med låg utbildning kan ha mer traditionella attityder till föräldraskapet än personer med hög utbildning. De kan också ha en mindre trygg arbetssituation, vilket kan påverka möjligheten att vara föräldraledig negativt.[336]

Ytterligare en faktor är just ålder. Analyser har visat att ålder har ett oberoende förklaringsvärde då det gäller pappors uttag av föräldrapenning efter att hänsyn tagits till inkomst, utbildning och sysselsättning. Pappor som är 25 år eller yngre tar oftare ut få dagar (1–29 dagar) med föräldrapenning jämfört med andra åldersgrupper.[337] Det kan också finnas andra samband, exempelvis kanske unga pappor bor tillsammans med mamman i lägre utsträckning än övriga åldersgrupper, något som visat sig ha betydelse, men detta har inte undersökts närmare.[338]

Den obetalda föräldraledigheten är både omfattande och ojämnt fördelad

En relativt stor del av den föräldraledighet som används är inte betald. Denna obetalda föräldraledighet syns inte i statistiken som visas i figur 3.5. Försäkringskassan har dock tagit fram ett mått för att skatta den obetalda föräldraledigheten, vilket förenklat går ut på att de mäter de dagar som befinner sig i glappet mellan betalda dagar.[339]

För barn födda 2014–2021 utgjordes en fjärdedel av den totala föräldraledigheten under barnets första två år av obetald föräldraledighet. Den obetalda ledigheten är mer ojämnt fördelad än den betalda ledigheten. Mamman använder en större del obetald ledighet. Ifall vi enbart tittar på uttag av betalda föräldrapenningdagar överskattas därför jämställdheten.[340]

Den genomsnittliga föräldraledigheten under barnets första två år, betald och obetald sammanräknat, har minskat för kvinnor. Kvinnor var föräldralediga i genomsnitt i 384 dagar under barnets första två

[335] Inspektionen för socialförsäkringen 2021:12, s. 44.
[336] Inspektionen för socialförsäkringen 2021:12, s. 48.
[337] Inspektionen för socialförsäkringen 2021:12, s. 70–71.
[338] Inspektionen för socialförsäkringen 2021:12, s. 65–66.
[339] Försäkringskassan 2020:3, s. 16–17.
[340] Försäkringskassan 2024:2b, s. 34.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

år med barn födda 2015. För barn födda 2021 uppgick kvinnors genomsnittliga föräldraledighet till 367 dagar under barnets första två år. Minskningen beror helt på att kvinnor tar ut färre betalda föräldraledighetsdagar. Kvinnors användning av obetald ledighet har i stället ökat under samma period. Bland män har den genomsnittliga föräldraledigheten ökat, från 111 dagar under barnets första två år för barn födda 2015 till 124 dagar för barn födda 2021. Mest har användningen av betalda dagar ökat, men också användning av obetalda föräldraledigheten har ökat bland männen.[341]

Det betyder att kvinnor var föräldralediga 75 procent av tiden under barnets första två år och män 25 procent av tiden för barn födda 2021, vilket kan jämföras med 78 respektive 22 procent för barn födda 2015. Det är också noterbart att mammors användande av obetald föräldraledighet under barnets första två år (127 dagar för barn födda 2021) överskrider pappors totala föräldraledighet, betald och obetald sammanräknad, under barnets första två år (124 dagar, varav 93 betalda dagar och 31 obetalda dagar, för barn födda 2021).[342]

Alla har inte råd att vara föräldralediga utan föräldrapenning, utan det är framför allt mer resursstarka föräldrapar, med en bättre ekonomi och mer trygg situation på arbetsmarknaden, som använder fler obetalda dagar. Inrikes födda föräldrapar använder mer obetald föräldraledighet än utrikes födda föräldrapar.[343]

En tidigare studie av Inspektionen för socialförsäkringen har visat att det skiljer sig mellan olika län och kommuner i landet i hur den totala föräldraledigheten (betald och obetald föräldraledighet) fördelas mellan föräldrarna, men inte i någon kommun utgjorde pappans andel av den totala föräldraledigheten mer än 26 procent under barnets två första levnadsår bland föräldrar till barn födda 2014–2017.[344]

I forskning har tre huvudsakliga förklaringsfaktorer till att mammor tar ut mer föräldrapenningdagar än pappor lyfts: 1) Biologi. Att kvinnor föder och ofta ammar barn bidrar till att de är hemma med barnet den första tiden. 2) Ekonomi. På kort sikt kan det löna

[341] Försäkringskassan 2024:2b, s. 34.
[342] Försäkringskassan 2024:2b, s. 34–35.
[343] Inspektionen för socialförsäkringen 2023:11, s. 33–60, Försäkringskassan 2020:3, s. 19–25 (avser föräldrar till barn födda 2016 under barnets första levnadsår) och Försäkringskassan 2024:2b, s. 35–38.
[344] Inspektionen för socialförsäkringen 2024:5, s. 45. Som det påpekas i rapporten på s. 10 och 55 skulle skillnaderna mellan kommuner kunna bero på hur kommunernas lokala arbetsmarknader ser ut, på kommunernas socioekonomiska och demografiska sammansättning eller på normer, men detta undersöks inte i rapporten.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

sig ekonomiskt för föräldrapar att mamman är hemma. 3) Normer i samhället. Ett flertal studier visar att utfallet av hur föräldrar delar betald samt obetald föräldraledighet mellan sig kan kopplas till socioekonomiska faktorer och normer. Även kunskapen om vilka valmöjligheter som finns kan skilja sig mellan olika föräldrapar och få betydelse.[345]

Normer kan gälla att mammor ska vara hemma med sina barn, såväl som att pappor inte ska vara det. Det har också uppmärksammats att det tycks råda en 1-årsnorm, det vill säga att kvinnor förväntas och förväntar sig att vara föräldralediga med sitt barn i ett år, vilket påverkar pappans möjlighet att vara föräldraledig negativt.[346] Arbetsgivare kan också ha svårare att acceptera att pappor tar ut mer föräldraledighet.[347]

Sett utifrån hur reglerna är konstruerade är det vanligen bättre att utnyttja obetald föräldraledighet under barnets första år än att göra det senare. Eftersom mammor oftare är hemma med barnet den första tiden får det till följd att mammor tar ut mer obetald föräldraledighet.[348]

Som det visats tidigare i redovisningen av delmål 2, ekonomisk jämställdhet, skiljer sig den disponibla inkomsten och livsinkomsten mellan kvinnor och män, och studier har visat att kvinnors inkomster påverkas negativt av att de får barn. En ojämställd fördelning av föräldraledigheten kan därmed bidra till en sämre inkomstutveckling och sämre karriärmöjligheter för mammor. På längre sikt kan även en lång obetald ledighet leda till en lägre pension.[349] I delmål 2 har det uppmärksammats att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar deltid. Deltidsarbete blir ett sätt för kvinnor att hantera sin vardag och att kunna kombinera obetalt och betalt arbete.[350]

Relativt få föräldrapar delar lika på föräldraledigheten (betald och obetald föräldraledighet sammanräknat). För barn födda 2020 delade 13 procent av föräldraparen lika på föräldraledigheten under barnets första två år. Med lika avses i det här fallet att fördelningen låg inom intervallet 40–60.[351]

[345] Försäkringskassan 2020:3, s. 14–15 och 32–33.
[346] Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s 25.
[347] Österlund, V. 2024, s. 8.
[348] Inspektionen för socialförsäkringen 2023:11, s. 20, 33 och 79–80 samt Försäkringskassan 2020:3, s. 12–13.
[349] Inspektionen för socialförsäkringen 2023:11, s. 84–85.
[350] Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 49–51.
[351] Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 26.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Föräldrar som delar jämställt på den totala ledigheten, obetald och betald föräldraledighet sammantaget (med jämställt avses att varje förälder tar ut minst 40 procent av den totala ledigheten), börjar dela mer lika redan under barnets första levnadsår.[352] Föräldrar som delar lika på den totala föräldraledigheten är i genomsnitt föräldralediga något längre tid än andra. I gruppen som delar lika tar papporna i genomsnitt ut mer av både betald och obetald föräldraledighet jämfört med andra pappor, även om fördelningen av den obetalda föräldraledigheten fortfarande är mer ojämn än fördelningen av de betalda föräldrapenningdagarna och mamman tar ut en större del av dem. Mammorna i gruppen som delar mer lika skiljer sig från andra mammor främst genom att ta ut mindre betald föräldraledighet än andra mammor.[353]

Vården av sjuka barn är ojämnt fördelad

Andelen uttagna dagar av tillfällig föräldrapenning för vård av barn (vab) uppgick 2017 för kvinnor till 62 procent och för män till 38 procent. Andelarna var desamma år 2024, det vill säga 62 procent för kvinnor och 38 procent för män. I och med pandemin ökade uttaget av tillfällig föräldrapenning kraftigt från och med 2020. Allra högst var uttaget 2022 för att därefter börja sjunka.[354] Som det visas i figur 3.5 påverkades inte fördelningen mellan kvinnor och män särskilt mycket. Allra mest jämnt var uttaget 2021, då mammor tog ut 60 procent av ersättningen och pappor 40 procent.

Uttaget av tillfällig föräldrapenning skiljer sig mellan olika yrken. Andelen som tog ut minst en dag av tillfällig föräldrapenning år 2020 var högst bland kvinnor och män inom byggverksamhet och tillverkning och lägst bland kvinnor och män inom chefsyrken. Vilka möjligheter som finns till flexibel arbetstid och till hemarbete har sannolikt betydelse för ifall föräldrar ska ta ut tillfällig föräldrapenning eller inte. Även barnets ålder spelar roll. Bland chefer är barnen vanligen lite äldre. Oavsett yrkesgrupp var det dock vanligare att kvinnorna än männen tog ut tillfällig föräldrapenning för att vara

[352] Försäkringskassan 2020:3, s. 26–31. Avser föräldrar till barn födda 2016.
[353] Inspektionen för socialförsäkringen 2023:11, s. 64–75. Avser föräldraledighet under barnets första två år för barn födda 2014–2017.
[354] Försäkringskassan, Tillfällig föräldrapenning.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

hemma med sitt sjuka barn. Kvinnorna som var hemma tog dessutom i genomsnitt ut fler dagar än männen som var hemma.[355]

En annan studie visar att en ojämn fördelning av den tillfälliga föräldrapenningen till en del är beroende av föräldraparets yrken, vilka inkomster de har samt även hur många dagar som tas ut. Oavsett sammanhang var det dock en mindre grupp av föräldrarna, 16 procent, som fördelade uttaget jämnt mellan sig år 2021. Med jämnt avses här en fördelning inom intervallet 40/60. I 53 procent av föräldraparen tog kvinnan ut mer än 60 procent av dagarna och i 31 procent av föräldraparen tog mannen ut mer än 60 procent av dagarna. Båda dessa senare alternativ var alltså vanligare än att dela uttaget mer jämnt mellan sig.[356]

Fördelningen av tillfällig föräldrapenning för vård av barn bland föräldrar under 25 år är, som det visas i figur 3.5, mer ojämnt fördelad än i hela befolkningen. År 2017 togs 75 procent av dagarna ut av en kvinna och 25 procent av en man. År 2024 tas 76 procent av dagarna ut av en kvinna och 24 procent av en man.

Kvinnor lägger mer tid på omsorg om barnen

Enligt tidsanvändningsundersökningen lägger kvinnor 2021 nästan dubbelt så mycket tid per dygn på aktiviteterna omsorg om barnen respektive tillsyn av barnen, som män gör.[357] Med omsorg om barnen avses sysslor som läggning, väckning, hygien, påklädning och matning. Ensamstående kvinnor med barn lägger i genomsnitt 29 minuter per dygn på sådana sysslor, medan ensamstående män med barn lägger i genomsnitt 13 minuter per dygn på aktiviteten. Bland sammanboende med barn lägger kvinnorna i genomsnitt 55 minuter per dygn på aktiviteten och män 31 minuter per dygn på aktiviteten.[358]

Även tidigare tidsanvändningsstudier har visat att kvinnor lägger mer tid än män på omsorg om de egna barnen.[359] En förklaring som getts till att det skiljer sig mellan ensamstående och sammanboende är att de ensamstående föräldrarna inte alltid bor med sina barn och

[355] Försäkringskassan 2023:4, s. 1–6
[356] Försäkringskassan 2024:1a, s. 1–6.
[357] SCB 2022, s. 32–35.
[358] SCB 2022, s. 32–35.
[359] SCB 2022, s. 15.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

därmed tillbringar mindre tid med dem. Det faktum att barnen oftare bor hos mamma kan vara en förklaring till att ensamstående män enligt tidsanvändningsundersökningen lägger mindre tid på sina barn än andra grupper.[360]

Då det gäller tillsyn av barnen lägger ensamstående kvinnor med barn i genomsnitt 28 minuter per dygn på tillsyn av barnen, medan de ensamstående männen med barn i genomsnitt lägger 14 minuter per dygn på aktiviteten. Skillnaden mellan ensamstående kvinnor och män är dock inte statistiskt säkerställd. Bland sammanboende lägger kvinnor i genomsnitt 1 timme och 8 minuter på tillsyn av barnen och män i genomsnitt 38 minuter på aktiviteten.[361]

Gällande övriga barnrelaterade aktiviteter är skillnaderna mindre och inte heller statistiskt säkerställda. Sammanboende kvinnor och män med barn lägger ungefär lika mycket tid på att hjälpa barnen med läxor (12 minuter för kvinnorna och 11 minuter för männen). Motsvarande tidsåtgång för ensamstående kvinnor är 13 minuter och för ensamstående män 7 minuter. Ensamstående män med barn skiljer sig från övriga även då det gäller hur mycket tid som föräldrar använder till att närvara vid barnens aktiviteter. Detta gör sammanboende kvinnor 16 minuter per dygn, sammanboende män 17 minuter per dygn, ensamstående kvinnor 15 minuter per dygn och ensamstående män i genomsnitt 10 minuter.[362]

Sammanboende kvinnor lägger i medeltal 43 minuter per dygn på att läsa för och leka med sina barn. Motsvarande tidsåtgång för sammanboende män är 36 minuter, för ensamstående kvinnor 23 minuter och för ensamstående män 14 minuter. Att delta i familjeaktiviteter där barnen är med lägger sammanboende kvinnor 31 minuter på, ensamstående kvinnor 24 minuter, sammanboende män 20 minuter och ensamstående män 14 minuter.[363]

Kvinnor och män med barn upplever oftare tidsbrist än andra. 29 procent av de sammanboende kvinnorna och 32 procent av de sammanboende männen med barn uppger att de ofta fått avstå från saker på grund av tidsbrist. Bland ensamstående med barn uppger 27 procent av kvinnorna och 24 procent av männen detsamma. Motsvarande andelar för personer utan barn är 11 procent för sammanboende kvinnor, 12 procent för sammanboende män, 12 procent

[360] SCB 2022, s. 32–35 och Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 34–36.
[361] SCB 2022, s. 32–35.
[362] SCB 2022, s. 32–35.
[363] SCB 2022, s. 32–35.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

för ensamstående kvinnor och 14 procent för ensamstående män. Skillnaderna mellan kvinnor och män inom respektive hushållstyp är inte statistiskt säkerställda. Att föräldrar upplever mer tidsbrist än andra har synts också i tidigare tidsanvändningsundersökningar.[364]

Då det gäller frågan om hur ofta respondenten känner sig stressad på grund av att det är för mycket att göra är det avsevärt vanligare bland personer som har barn, särskilt bland kvinnor som har barn, att ofta känna sig stressade. 43 procent av de ensamstående kvinnorna med barn känner sig ofta stressade. För sammanboende kvinnor med barn uppgår motsvarande andel till 38 procent, för sammanboende män med barn till 22 procent och för ensamstående män med barn till 21 procent. Motsvarande andelar bland personer utan barn är 16 procent bland ensamstående kvinnor, 15 procent bland sammanboende kvinnor, 14 procent bland ensamstående män och, slutligen, 10 procent bland sammanboende män.[365]

Tidigare i kapitlet, då måluppfyllelsen för delmål 2, ekonomisk jämställdhet, redovisades, beskrevs orsaker till att så många fler kvinnor än män arbetar deltid, både sådana som lyfts i forskningen samt sådana som deltidsarbetande kvinnor och män själva ger. Som det visades där angavs flera olika orsaker, en del knutna till arbetssituation och arbetsmiljö, andra knutna till privata förhållanden. I tidsanvändningsundersökningen fick uppgiftslämnarna svara på varför de jobbade deltid. Bland kvinnor var en av de vanligaste orsakerna att ta hand om barnen (19 procent). För män däremot var det inte lika vanligt (6 procent av männen svarade så).[366]

I en undersökning för 2022 uppger 45 procent av kvinnorna och 39 procent av männen att de under det senaste året haft omsorgsansvar för någon i sin närhet. I åldersgruppen 30–59 år uppger 63 procent av kvinnorna och 53 procent av männen detta. Som frågan är formulerad går det inte att veta vem eller vilka omsorgsansvaret gäller, inte heller i vilken omfattning omsorgsansvaret utövats. Det kan handla om de egna barnen, då det är vanligast att uppge sig ha haft ett omsorgsansvar hos de som har barn under 18 år, men omsorgsansvaret kan också gälla andra anhöriga.[367]

[364] SCB 2022, s. 66–67.
[365] SCB 2022, s. 71–72. I SCB, På tal om kvinnor och män 2024 visas fördelning för personer i yrkesverksam ålder. I denna åldersgrupp är även personer utan barn något mer stressade, men samma mönster som visats ovan, att personer med barn, särskilt kvinnor, är mer stressade än personer utan barn.
[366] SCB 2022, s. 45.
[367] Jämställdhetsmyndigheten 2022:26a, s. 18–19.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Enligt undersökningen är det vanligare bland kvinnorna jämfört med männen att uppge att de ofta blir fysiskt utmattade (19 procent av kvinnorna och 11 procent av männen) eller psykiskt utmattade av sitt omsorgsansvar (26 procent av kvinnorna och 13 procent av männen) samt att de ofta på grund av sitt omsorgsansvar oroat sig för framtiden (drygt 30 procent av kvinnorna och knappt 16 procent av männen).[368]

Osäkert i vilken grad den ojämna fördelningen av omvårdnadsbidraget speglar ett ojämnt fördelat ansvarstagande

Föräldrar som har ett barn med funktionsnedsättning kan ha rätt till omvårdnadsbidrag. Bidraget lämnas till en eller två föräldrar och baseras på den omvårdnad och tillsyn som barnet behöver på grund av sin funktionsnedsättning.[369] Könsfördelningen bland de föräldrar som mottar ersättningen har varit skev ända sedan ersättningen infördes år 2019. Då uppgick andelen mammor till 82 procent och andelen pappor till 18 procent.[370]

Omvårdnadsbidraget ersatte det tidigare vårdbidraget. Även detta var mycket ojämnt fördelat mellan kvinnor och män. 2019, då stödet började avvecklas, var 83 procent av mottagarna kvinnor och 17 procent av mottagarna män.[371]Antalet mottagare av det nya omvårdnadsbidraget har kontinuerligt ökat samtidigt som det skett en viss utjämning av könsfördelningen över åren. Fortfarande 2024 utgör dock kvinnor tre fjärdedelar (76 procent) och män en fjärdedel (24 procent) av dem som mottar ersättningen.[372]

Det går dock inte enligt Försäkringskassan att dra några säkra slutsatser om vem som tar hand om barnet med grund i fördelningen av vem som mottar omvårdnadsbidraget. Föräldrar som mottar omvårdnadsbidrag har rätt att förkorta sin arbetstid, men det är inget krav och det behöver inte heller vara den förälder som går ned i arbetstid som är mottagare av bidraget. Den förälder som har sämst ekonomi är oftast den som mottar bidraget, men även då kvinnan har högre

[368] Jämställdhetsmyndigheten 2022:26a, s. 20–21 och Jämställdhetsmyndigheten 2022:26b.
[369] Försäkringskassan 2026d.
[370] Försäkringskassan, publicerad i SCB Jämställdhet.
[371] Jämställdhetsmyndigheten 2021:14, bilaga 2, s. 10–11.
[372] Försäkringskassan, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

inkomst än mannen är det vanligare att hon mottar omvårdnadsbidraget.[373]

Omsorg om äldre och andra närstående

Mycket av den obetalda omsorgen genomförs informellt, utan att någon erhåller en ersättning för det eller att verksamheten på något annat sätt registreras. Det finns därför relativt få datakällor då det gäller omsorgen om äldre och andra närstående. Uppgifter saknas nästan helt då det gäller dem som mottar omsorg.

Forskning har pekat på att anhörigomsorgen ökat i och med att det har genomförts neddragningar i den offentliga omsorgen. I snitt uppskattas var femte person ge vård, omsorg eller stöd till en eller flera äldre närstående personer, men skilda undersökningar har kommit fram till varierande omfattning. Mellan 16 och 42 procent av befolkningen beräknas genomföra någon typ av anhörigomsorg. Utifrån tillgängliga data framstår det som särskilt vanligt bland personer i åldern 45–64 år att ge omsorg till en närstående. Vanligast är att ge om omsorg till en förälder.[374]

Enligt flera studier ger kvinnor mer omfattande vård och omsorg, men skillnaderna ser ut att ha minskat över tid. Enligt en enkät som genomfördes 2019 svarade 18 procent av kvinnorna och 15 procent av männen att de ger vård och stöd till en eller flera personer. Enkäten visar också att kvinnor och män ofta ger olika typer av vård och att kvinnor i högre utsträckning uppger att de ensamma ger vården och stödet, medan män i högre utsträckning gör det tillsammans med andra.[375] En nyligen genomförd undersökning visar att kvinnor överrepresenterade jämfört med män bland de i gruppen anhöriga 65 år och äldre som ger den mest omfattande anhörigomsorgen. Mottagarna av denna omsorg är i större utsträckning män.[376]

[373] Försäkringskassan 2023:5. I tillägg till omvårdnadsbidraget finns merkostnadsersättning för att kompensera för merkostnader som uppkommer till följd av barnets funktionsnedsättning, exempelvis kostnader för hjälpmedel, Försäkringskassan 2026c. I statistik från Försäkringskassan publicerad i SCB Jämställdhet syns att merkostnadsersättningen är ojämnt fördelat, men på grund av att ersättningen avser merkostnader är det inte möjligt att dra slutsatser om fördelningen i omvårdnad med grund i hur ersättningen fördelas.
[374] Stanfors, M. 2023, s. 4, Nka 2019:3, s. 14 och Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 46.
[375] Nka 2019:3, s. 14–15. Se också Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 46.
[376] Kirvalidze, M., Hanson, E., Magnusson, L., Dahlberg, L., Wimo, A., Morin, L. och Calderón-Larrañaga, A. 2025.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Forskning har visat att normer kring vårdgivande och kön påverkar hur anhöriga och deras omgivning förhåller sig, exempelvis kan kvinnor känna ett starkare tryck att ge omsorg, då det uppfattas som kvinnligt, medan män som ger omsorg uppfattas gå utanför vad som förväntas av dem.[377]

För utrikes födda kan det bland beslutsfattare och personal finnas förväntningar om att kvinnor med utländsk bakgrund ska bidra med mer omsorgsinsatser till sina anhöriga och de kan lämnas mer ensamma i omsorgen om en anhörig. Forskning har dessutom uppmärksammat att anhöriganställningar med låga löner och dåliga anställningsvillkor är vanligare i stadsdelar med hög arbetslöshet och fattigdom och kan komma att fungera som en ersättning för andra arbeten, snarare än motiveras av en genuin vilja.[378]

Både kvinnor och män i äldre arbetsför ålder påverkas av att utföra obetalt omsorgsarbete. Det finns dock könsskillnader, vilka hänger samman med övergripande könsmönster vad gäller sysselsättning och heltidsarbete. Generellt sett har kvinnor lägre arbetsutbud än män. Samtidigt är kvinnor mer benägna att utföra omsorgsarbete än män. Att anhöriga går ned i arbetstid påverkar deras ekonomi negativt.[379]

Det är vanligt att både män och kvinnor adderar obetalt omsorgsarbete till sina scheman snarare än minskar tiden på det betalda arbetet. Detta innebär att varken män eller kvinnor måste gå ner i arbetstid när de ger omsorg, men att risken för överbelastning och stress ökar. De som utför obetalt omsorgsarbete, i högst utsträckning kvinnor, behöver ofta även minska sin fritid.[380]

Omsorgen om en närstående kan också ha en negativ påverkan på hälsan, framför allt psykiskt men också fysiskt. Kvinnor påverkas mer negativt än män.[381] När män som ger omsorg jämförs med män som inte gör det finns det inga skillnader i upplevd stress. Kvinnor som ger omsorg har 7 procentenheter högre sannolikhet att uppleva stress än kvinnor som inte gör det. Vidare har kvinnor som ger omsorg cirka 12 procentenheter högre sannolikhet att uppleva stress jämfört med män som ger omsorg.[382]

[377] Nka 2019:3, s. 19–20 och Stanfors, M. 2023, s. 5–6.
[378] Nka 2019:3, s. 33–36.
[379] Stanfors, M. 2023, s. 10 och Nka 2019:3, s. 23–26.
[380] Stanfors, M. 2023, s. 6, s. 9–10 och 13 samt Nka 2019:3, s. 23–26.
[381] Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 46–47, Stanfors, M. 2023, s. 16 och Nka 2019:3, s. 22 och 26–28.
[382] Stanfors, M. 2023, s. 13–14.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Enligt senaste tidsanvändningsundersökningen lägger kvinnor och män i genomsnitt lika mycket tid på att hjälpa en vuxen utanför hushållet som behöver hjälp på grund av ålder, funktionsnedsättning eller sjukdom, i genomsnitt 6 minuter per dygn.[383]

Tittar vi enbart på de som faktiskt hjälpt en vuxen utanför hushållet och inte inkluderar de som inte lagt någon tid på detta ändras tidsåtgången relativt kraftigt, vilket tyder på att de som hjälper en vuxen utanför hushållet, som behöver hjälp, på grund av ålder, funktionsnedsättning eller sjukdom, lägger relativt mycket tid på det. Kvinnorna har lagt i genomsnitt 1 timme och 28 minuter per dygn på detta och männen i genomsnitt 1 timme och 18 minuter per dygn. Skillnaden mellan kvinnor och män är inte statistiskt säkerställd.[384]

Det finns ytterligare tre frågor i senaste tidsanvändningsundersökningen, som kan knytas till omsorg om andra. En fråga handlar om ifall respondenten passat andra barn än de egna eller partnerns barn. Den andra frågan gäller om respondenten hjälpt andra vuxna utanför hushållet med praktiska saker och andra tjänster. Den tredje frågan gäller ifall respondenten hjälpt andra vuxna i hushållet med olika aktiviteter. Utslaget på hela befolkningen är den genomsnittliga tidsåtgången för dessa sysslor liten, mellan 3 och 6 minuter för de olika aktiviteterna. Det är inte heller särskilt stora skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor passar andras barn 2 minuter mer än män. Män hjälper andra vuxna i och utanför hushållet 1 minut mer än kvinnor för var och en av de två aktiviteterna.[385]

Tittar vi på tidsåtgången enbart för dem som utövat aktiviteten syns att de kvinnor som passat andras barn gjort det i genomsnitt 28 minuter längre än männen som passat andras barn. Även gällande de två övriga frågorna har kvinnliga utövare i genomsnitt lagt lite mer tid på aktiviteten än de manliga utövarna. Eftersom mäns tidsåtgång var lite längre utslaget på hela befolkningen, betyder det att fler män utövat respektive aktivitet, men under kortare tid. Skillnaderna i tidsåtgång är dock relativt små. De kvinnliga utövarna har lagt 6 minuter mer på respektive aktivitet gällande båda dessa frågor. Skillnaderna mellan kvinnor och män är inte statistiskt säkerställda för någon av de tre frågorna.[386]

[383] SCB 2022, s. 17.
[384] SCB 2022, s. 22.
[385] SCB 2022, s. 17.
[386] SCB 2022, s. 22.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Kvinnor tar oftare ut närståendepenning

Den som behöver avstå från arbete för att kunna vara närvarande hos en närstående person som är livshotande sjuk kan under en kortare tid, max 100 dagar, ha rätt till närståendepenning. Förmånen har relativt liten omfattning. År 2019 vårdades drygt 12 000 svårt sjuka med stöd av närståendepenning.[387]

Det är vanligare bland kvinnor än män att ta ut närståendepenning. Under perioden 2017–2024 har andelen kvinnor som tar ut närståendepenning relativt oförändrat legat på cirka 72 procent och andelen män på cirka 28 procent. Vi ser ingen tydlig utvecklingstendens över tid. Kvinnor har utgjort mellan 70 och 74 procent av vårdarna sedan år 2000.[388]

Enligt en rapport som tittat närmare på uttaget av närståendepenning för åren 2000–2019 är utrikes födda, personer med låg utbildning, företagare och anställda inom privat sektor underrepresenterade bland mottagarna sett i relation till sin andel av befolkningen. Mottagarna har i genomsnitt något högre inkomst än genomsnittet i befolkningen. Vanligast är att vårda en förälder. Det är också relativt vanligt att vårda en partner. Det är något vanligare bland män än bland kvinnor att vårda en partner 2019, men skillnaderna är små.[389]

Det finns inga tydliga skillnader mellan kvinnor och män när det gäller hur många dagar som används. Däremot syns, bland både kvinnor och män, att personer med låg inkomst, personer med låg utbildning, utrikes födda och företagare i genomsnitt använder fler dagar. Eftersom det handlar om grupper som är underrepresenterade bland dem som tar ut närståendepenning kan detta tolkas som att det i dessa grupper framför allt är de med högst vårdbehov som vårdas.[390]

Det är något fler kvinnor än män som vårdas med närståendepenning, men skillnaderna är relativt små. Andelen kvinnor uppgick till 52 procent 2019, vilket är en liten minskning jämfört med år 2000, då andelen uppgick till 54 procent. Genomsnittsåldern på den som vårdades år 2019 var 73 år. Den svårt sjuka vårdades vanligen av enbart en närstående.[391]

[387] Inspektionen för socialförsäkringen 2022:6, s. 17–23, s. 30 och 82–83.
[388] Försäkringskassan, publicerad i SCB Jämställdhet.
[389] Inspektionen för socialförsäkringen 2022:6, s. 37–71.
[390] Inspektionen för socialförsäkringen 2022:6, s. 37–71.
[391] Inspektionen för socialförsäkringen 2022:6, s. 73–78.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

3.6 Jämställd hälsa

3.6.1 Delmålets omfattning

Delmålet

- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.[392]

Vad?

- *Fysisk hälsa*
- *Psykisk hälsa*
- *Sexuell/reproduktiv hälsa*

Enligt målkommentaren omfattas dessa tre områden.

I vilka sammanhang?

Samhällsnivå

- *Förebyggande folkhälsoarbete*

Såväl förebebyggande folkhälsoarbete (samhällsnivå) som åtgärder och insatser till enskilda (individnivå) inom de områden som nämns här nedanför omfattas.

Individnivå

- *Hälso- och sjukvård*

Åtgärder och insatser till enskilda inom hälso- och sjukvården omfattas.

- *Stöd och service till personer med funktionsnedsättning*

Åtgärder och insatser avseende stöd och service till personer med funktionsnedsättning.

[392] Skr. 2016/17:10, s. 80. Målkommentaren återfinns på s. 82.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- *Socialtjänst*

Åtgärder och insatser till enskilda inom socialtjänsten omfattas.

För vilka?

- *Kvinnor och män*
- *Flickor och pojkar*

Det uttrycks tydligt i målformuleringen att både vuxna kvinnor och män och barn omfattas av delmålet.

Vilken fördelning?

- *Samma förutsättningar och lika villkor*

I målformuleringen är det samma förutsättningar för en god hälsa och att erbjudas vård och omsorg på lika villkor som uppmärksammas.

- *Jämställd fördelning*

I målkommentaren uttrycks att en god folkhälsa inte endast handlar ”om att hälsan bör vara så god som möjligt, den bör också vara så jämlikt och jämställt fördelad som möjligt”.[393]

Avgränsning

- *Ej obetald omsorg*

Det är den offentligt finansierade omsorgen som omfattas av delmålet, till skillnad mot obetald omsorg, vilken omfattas av delmål 4, obetalt hem- och hushållsarbete.

- *Ej barnomsorg*

Barnomsorg omfattas av delmål 3, jämställd utbildning.

[393] Skr. 2016/17:10, s. 82.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

3.6.2 Måluppfyllelse

Sammanfattande bedömning

Inom hälsoområdet syns tydliga skillnader mellan kvinnor och män. Vi kan se att ojämställda förhållande inom övriga delmål bidrar negativt till hälsan. En dålig arbetsmiljö i kvinnodominerade branscher i kombination med kvinnors dubbla arbetsbörda bidrar till att kvinnor är mer sjukskrivna. Kvinnor självupplevda hälsa är sämre än mäns. Även normer kring kön kan bidra till ojämlikheter i hälsoutfall. Suicid är vanligare bland män och kan ses som ett uttryck för dålig psykisk hälsa i kombination med svårigheter att hantera denna. Överlag syns lite förändring över tid med avseende på de hälsorelaterade könsskillnaderna.

Medellivslängd

Medellivslängden fortsätter att öka och kvinnor lever längre än män. 2024 är medellivslängden 85 år för kvinnor och 82 år för män. Skillnaden mellan könen minskade 2017–2024, då männens medellivslängd ökade mer än kvinnornas.[394]

Kvinnors längre liv påverkas av nedsatt aktivitetsförmåga. År 2024 beräknas en kvinna på 16 år ha 70 återstående år, varav 18 år med nedsatt aktivitetsförmåga. En 16-årig man förväntas leva i ytterligare 67 år, av vilka 13 år beräknas vara med nedsatt aktivitetsförmåga. Skillnaden i år med nedsatt aktivitetsförmåga motsvarar alltså med viss marginal skillnaden mellan kvinnor och män i antal återstående levnadsår. Skillnaden mellan kvinnor och män är dock inte statistiskt säkerställd.[395]

Det finns tydliga skillnader i medellivslängd relaterat till utbildningsnivå. Personer med lägre utbildning har kortare återstående medellivslängd vid 30 års ålder jämfört med personer med högre utbildning, och medellivslängden ökar mest för högutbildade. Bland kvinnor med förgymnasial utbildning har medellivslängden endast ökat svagt 2017–2024.[396]

[394] SCB, Befolkningsstatistik, publicerad i SCB Jämställdhet.
[395] ULF och Befolkningsstatistik, publicerad i SCB Jämställdhet.
[396] Folkhälsomyndigheten 2024a och SCB, publicerad i Folkhälsomyndigheten, Folkhälsodata.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

För kvinnor födda i Sverige med förgymnasial utbildning har medellivslängden minskat något år 2017–2023, från 51,0 till 50,6 i återstående medellivslängd vid 30 års ålder, för att sedan öka igen 2024 till 51,3. Medellivslängden har även ökat för män i samma grupp (48,3 till 49,2). Bland utrikes födda kvinnor med förgymnasial utbildning syns en svag ökning (53,6 till 53,8), vilket också gäller de utrikes födda männen (49,5 till 50,2).[397]

Enligt Folkhälsomyndigheten är kan en delförklaring vara att andelen med låga inkomster ökat bland kvinnor med förgymnasial utbildning. Låg inkomst är kopplat till kort medellivslängd. Bland förgymnasialt utbildade kvinnor födda i Sverige är det en lägre andel som förvärvsarbetar och en högre andel som har sjukersättning som största inkomstkälla. Något som också skiljer kvinnorna från männen i samma utbildningsgrupp.[398]

Högre dödlighet bland män

Att medellivslängden ökat är en effekt av att dödligheten minskat under lång tid. Precis som för medellivslängd ser vi en minskande könsskillnad i dödlighet. Fortfarande dör dock fler män än kvinnor. Den ålderstandardiserade dödligheten år 2024 är 750 per 100 000 kvinnor och 1 009 per 100 000 män. Begreppet dödlighet avser samtliga dödsfall i en given population. Ålderstandardiserade dödstal tar hänsyn till skillnader i ålder mellan grupperna.[399]

De vanligaste dödsorsakerna för både kvinnor och män under hela den undersökta perioden 2017–2024 är hjärt- och kärlsjukdomar följt av tumörer och därefter andningsorganens sjukdomar. Dödligheten är högre bland män än bland kvinnor oavsett dödsorsak.[400] Delar vi upp befolkningen i åldersgrupper syns att dödstalen för män är högre än för kvinnor i alla åldrar.[401]

Antal personer av 100 000 som dör av cancer har minskat under längre tid, inklusive under perioden 2017–2024, bland både kvinnor och män, men mer för män än för kvinnor.[402] Sett som andel av dödsfallen står ändå tumörsjukdomar för en ökande del. År 2024 är tumör-

[397] Folkhälsomyndigheten 2024a och SCB, publicerad i Folkhälsomyndigheten, Folkhälsodata.
[398] Folkhälsomyndigheten 2024a.
[399] Socialstyrelsen 2025f, s. 1–2 och 9.
[400] Socialstyrelsen 2025f, s. 2–3.
[401] Dödsorsaksregistret, Socialstyrelsen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[402] Socialstyrelsen 2026c.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

sjukdomar vanligaste dödsorsaken bland kvinnor i Stockholm, Uppsala och på Gotland och bland män i Stockholm, Halland och på Gotland.[403] I åldersgruppen 35–84 år är tumörer den vanligaste dödsorsaken för både kvinnor och män år 2023.[404]

Fler män än kvinnor har avlidit av covid-19. Antalet döda var som högst säsongen 2020/2021. Då uppgick antalet män som avlidit i covid-19 till 92 per 100 000 och antalet kvinnor till 72 per 100 000. Säsongen 2024/2025 uppgår antalet män som avlidit i covid-19 till 7 per 100 000 och antalet kvinnor till 4 per 100 000.[405]

Dödstalen till följd av suicid är högre för män än för kvinnor i alla åldersgrupper. Suicid är vanligare bland äldre personer jämfört med yngre. Suicidtalet (antal suicid per 100 000 invånare) är högst bland män som är 85 år eller äldre (41 suicid per 100 000 invånare 2024) och lägst bland kvinnor 15–29 år (5 suicid per 100 000 invånare 2024).[406] Suicid är vanligare bland personer med låg utbildning jämfört med hög utbildning. Suicid är som mest vanligt bland män med förgymnasial utbildning och minst vanligt bland kvinnor med eftergymnasial utbildning.[407]

Eftersom relativt få personer per år begår självmord kan suicidtalen variera över tid. De tre senaste decennierna har det skett en minskning i suicid bland män, medan utvecklingen för kvinnor i princip varit oförändrad. Över tid har också skillnaden mellan åldersgrupper minskat. Den största minskningen i suicidtalet har skett bland män i åldersgruppen 65–84 år. Det har skett en viss ökning av suicid bland unga kvinnor och män i åldern 20–29 år, men ingen förändring bland 15–19-åringar.[408]

Ett genomgående mönster bland både kvinnor och män är att ju lägre utbildningsnivå desto högre dödstal. Bland dem med förgymnasial utbildning 35–84 år som avlider på grund av sjukdomar i andningsorganen syns endast en liten skillnad mellan kvinnor och män, 95 respektive 96 döda per 100 000 år 2024. Dödstalen är lägre bland personer med gymnasial utbildning och som lägst bland personer med

[403] Socialstyrelsen 2025f, s. 2.
[404] SCB 2024c.
[405] Socialstyrelsen 2026d.
[406] Folkhälsomyndigheten 2025c.
[407] Avser självmord och skadehändelse med oklar avsikt för personer i åldern 35–84 år. Dödsorsaksregistret, Socialstyrelsen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[408] Folkhälsomyndigheten 2025c.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

eftergymnasial utbildning. I dessa grupper är också dödligheten bland män högre än bland kvinnor i samma åldersgrupp.[409]

Den åtgärdbara dödligheten är högre bland männen

Begreppet åtgärdbar dödlighet fångar in dödlighet orsakad av förebyggbara och behandlingsbara dödsorsaker. Den åtgärdbara dödligheten är vanligare bland män än bland kvinnor. År 2024 uppgår den hälsopolitiskt åtgärdbara dödligheten till 32 och den sjukvårdspolitiskt åtgärdbara dödligheten till 25 per 100 000 kvinnor 1–79 år. Motsvarande dödstal för män i samma ålder är 36 och 39 per 100 000.[410] Antalet fall av åtgärdbar dödlighet ökar med stigande ålder bland både kvinnor och män och är avsevärt vanligare i åldrarna 50 år och uppåt än bland yngre åldersgrupper.[411]

De två vanligaste åtgärdbara dödsorsakerna 2024 bland kvinnor 50–79 år är lungcancer (72 döda per 100 000) och ischemiska hjärtsjukdomar, det vill säga syrebrist i hjärtmuskeln på grund av förträngningar i kranskärlen (53 döda per 100 000). De två vanligaste dödsorsakerna bland män är ischemiska hjärtsjukdomar (140 döda per 100 000) och lungcancer (58 döda per 100 000).[412]

För kvinnor 80 år och äldre är ischemiska hjärtsjukdomar (725 per 100 000) och sjukdomar i hjärnans kärl (559 döda per 100 000) de oftast förekommande åtgärdbara dödsorsakerna. Samma sak gäller männen 80 år och äldre, där antal döda i ischemiska hjärtsjukdomar respektive sjukdomar i hjärnans kärl uppgår till 1 128 respektive 533 per 100 000.[413]

För flickor och pojkar 0–17 år är händelser i samband med förlossningen (vissa perinatala tillstånd) den vanligaste åtgärdbara dödsorsaken år 2022–2024. Bland kvinnor och män 18–49 år är det avsiktligt självdestruktiv handling. Det är vanligare att män dör av en avsiktligt självdestruktiv handling än att kvinnor gör det (18 döda per 100 000 respektive 8 döda per 100 000).[414]

För både kvinnor och män skiljer sig den åtgärdbara dödligheten per områdestyp och har under perioden varit störst i områden med

[409] Dödsorsaksregistret, Socialstyrelsen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[410] Socialstyrelsen 2025f, bilaga tabeller (Excel).
[411] Socialstyrelsen 2025f, s. 3–6.
[412] Socialstyrelsen 2025f, s. 3–6.
[413] Socialstyrelsen 2025f, s. 3–6.
[414] Socialstyrelsen 2025f, s. 3–6.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

stora socioekonomiska utmaningar och lägst i områden med mycket goda socioekonomiska förutsättningar. En viss minskning av den åtgärdbara dödligheten har skett under perioden 2017–2024 bland både kvinnor och män och i alla områden.[415]

Det finns också en tydlig skillnad bland både kvinnor och män med avseende på utbildningsnivå. Dödligheten i sjukvårdsrelaterade åtgärdbara dödsfall bland personer i åldern 35–79 år minskade 2017–2023, mer så för män än för kvinnor, men det är fortsatt vanligare bland män än kvinnor att avlida i sjukvårdsrelaterade åtgärdbara dödsfall. År 2023 är dödligheten för kvinnor med förgymnasial utbildning i åldersgruppen 81 per 100 000 invånare och för män med förgymnasial utbildning 100 per 100 000 invånare. Motsvarande dödstal för kvinnor och män med eftergymnasial utbildning är 29 respektive 39 per 100 000 invånare.[416]

Män drabbas i större omfattning av allvarliga sjukdomar

Fler män än kvinnor insjuknar i cancer samt drabbas av stroke och hjärtinfarkt. Insjuknandet i cancer har ökat bland både kvinnor och män över en längre tidsperiod. För 2017–2024 har antalet som insjuknat växlat över åren och det går inte att utläsa någon tydlig trend. 2024 insjuknade 661 kvinnor och 810 män per 100 000.[417]

Antalet fall av stroke har minskat under hela 2000-talet. Minskningen har varit ungefär lika stor bland kvinnor som bland män under 2017–2024. Män drabbas oftare än kvinnor. För män år 2024 uppgick antalet fall per 100 000 till 338. Motsvarande siffra för kvinnor är 298. För både kvinnor och män ökar antalet strokefall med stigande ålder och är som vanligast bland personer 85 år och äldre. Antalet fall är också kopplat till socioekonomi och är högre i områden med socioekonomiska utmaningar jämfört med områden med bättre socioekonomiska förutsättningar.[418]

[415] Socialstyrelsen 2025f, s. 6–7.
[416] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 9, s. 13.
[417] Socialstyrelsen 2026c.
[418] Socialstyrelsen 2025k, inklusive bilaga tabeller (Excel).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Fler män än kvinnor får akut hjärtinfarkt. Antalet fall av akut hjärtinfarkt per 100 000 invånare uppgår 2024 till 336 bland männen och 178 bland kvinnorna. De flesta som insjuknar är 70 år eller äldre.[419] Över perioden 2017–2024 har antalet fall av hjärtinfarkt minskat för både kvinnor och män, mer för männen. Det går att koppla antalet fall av akut hjärtinfarkt till socioekonomi. Bland boende i områden med stora socioekonomiska utmaningar är antalet fall av akut hjärtinfarkt betydligt högre än i områden med bättre förutsättningar bland både kvinnor och män. Män drabbas i högre utsträckning än kvinnor i alla typer av områden, men skillnaden mellan könen är minst i områden med mycket goda socioekonomiska förutsättningar.[420]

Antalet patienter som vårdades på sjukhus för covid-19 var som högst vintersäsongen 2020/2021. Då vårdades 541 per 100 000 män och 412 per 100 000 kvinnor. Över tid har antalet minskat, men vi ser fortfarande en skillnad mellan kvinnor och män. Säsongen 2024/2025 vårdas 127 per 100 000 män på och 104 per 100 000 kvinnor på sjukhus med anledning av covid-19.[421]

Tidigare studier har visat att kvinnor och män insjuknar i covid-19 i ungefär samma utsträckning, men att män löper högre risk att bli allvarligt sjuka och att dö samtidigt som kvinnor i större omfattning drabbas av långvariga symptom. Flera möjliga förklaringar till skillnaderna har förts fram, biologiska skillnader gällande kvinnors och mäns immunförsvar, mäns överrepresentation då det gäller sådana sjukdomar som riskerar att försvåra covid-19 samt beteendemässiga skillnader.[422]

Sjukdom som leder till inskrivning på sjukhus

Patienter vårdas vanligen på sjukhus av tre skäl: på grund av sjukdom, skador och förgiftningar samt graviditet och förlossning. De flesta inskrivningarna på sjukhus orsakas av någon typ av sjukdom. Antalet män som skrivs in på sjukhus på grund av sjukdom än högre än antalet kvinnor.[423]

[419] Socialstyrelsen 2025h, bilaga tabeller (Excel).
[420] Socialstyrelsen 2025h.
[421] Socialstyrelsen 2026a.
[422] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 149–150.
[423] Socialstyrelsen 2025j.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Många av dem som skrivs in på sjukhus är äldre. Antalet inskrivningar på sjukhus ökar med stigande ålder bland både kvinnor och män. Mellan åldrarna 10–49 år har kvinnor en högre andel vårdtillfällen på sjukhus än män. För dem som är 50 år och äldre har män en högre andel av vårdtillfällena. Sett över tid har antalet patienter som skrivs in på sjukhus minskat bland både kvinnor och män.[424]

De två vanligaste sjukdomstillstånden som leder till inskrivning för kvinnor är hjärt- och kärlsjukdomar samt så kallade symtomdiagnoser. För vart och ett av dessa tillstånd vårdas 51 000 kvinnor på sjukhus 2024. Symtomdiagnos innebär att det inte går att ställa en sjukdomsdiagnos. Patientens tillstånd beskrivs i stället med en symtomdiagnos, exempelvis att patienten har bröst- och buksmärtor. Därefter följer i turordning matsmältningsorganens sjukdomar, rörelseorganens sjukdomar, andningsorganens sjukdomar samt tumörer. Mellan 33 000 och 44 000 kvinnor vårdas för var och en av dessa sjukdomskategorier. Ovanstående sjukdomar har varit de vanligaste inskrivningsorsakerna hela perioden 2017–2024.[425]

För män är det vanligaste skälet till inskrivning hjärt- och kärlsjukdomar, vilket 70 000 män vårdas på sjukhus för 2024. På andra plats kommer symtomdiagnoser, 52 000 män, vilket relativt sett alltså inte är ett riktigt lika vanligt skäl till inskrivning för män som för kvinnor, även om det är ett vanligt förekommande skäl också bland männen. Därefter följer matsmältningsorganens sjukdomar med 46 000 inskrivna män. Mellan 32 000 och 37 000 män vårdas på sjukhus för var och en av kategorierna (flest först) andningsorganens sjukdomar, rörelseorganens sjukdomar samt sjukdomar i urin- och könsorganen.[426]

[424] Socialstyrelsen 2025j, s. 5.
[425] Socialstyrelsen 2025j.
[426] Socialstyrelsen 2025j, s. 2–3.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Kvinnor har sämre självskattad hälsa

Andelen som i levnadsvillkorundersökningarna uppger att de har en bra hälsa är relativt hög bland både kvinnor och män. Samtidigt syns i tabell 3.6 tydliga skillnader mellan grupperna, avseende både utbildningsnivå och kön. Både bland kvinnor och män skiljer gruppen med minst en treårig eftergymnasial utbildning ut sig genom att en högre andel av dem uppger att de har en bra hälsa. Bland kvinnor med förgymnasial eller gymnasial utbildning är det en lägre andel som uppger att de har en bra hälsa. Lägst andel som uppger att de har en bra hälsa återfinns bland kvinnor med förgymnasial utbildning där 58 procent uppger att de har en bra hälsa. Det kan jämföras med 68 procent hos män med förgymnasial utbildning.

På grund av ändrad insamlingsmetod är data från och med 2022 inte jämförbara med tidigare år. På övergripande nivå perioden 2016–2021 syns dock ett likartat mönster som för senare år, det vill säga att bland kvinnor och män med en eftergymnasial utbildning om minst tre år är andelen som uppger att de har en bra hälsa högre än bland övriga grupper, om än inte så uttalad skillnad bland kvinnorna. Bland kvinnor med förgymnasial och gymnasial utbildning är andelen som uppger att de har en bra hälsa lägre än bland övriga grupper.

Vad gäller förändring över tid minskade andelen män som uppgav att de hade en bra hälsa mellan 2020–2021, särskilt bland män med gymnasial utbildning. Andelen som uppgav att de hade en bra hälsa minskade bland kvinnor med förgymnasial utbildning både perioden 2016/2017–2021 och 2022–2024, men förändringarna är inte statistiskt säkerställda.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 3.6 Andel personer 16 år och äldre som skattar sin hälsa som bra 2016/2017–2024

Andel av respektive grupp i procent

	2016–2017	2018–2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kvinnor per utbildningsnivå							
Eftergymnasial ≥3 år	84,3	84,3	82,3	77,6	73,9	74,2	74,5
Eftergymnasial <3 år	82,7	79,9	80,3	74,5	65,5	68,7	65,1
Gymnasial	70,2	71,2	68,5	67,2	59,0	59,9	59,6
Förgymnasial	68,2	68,3	67,0	64,7	60,9	59,6	57,5
Alla kvinnor	**74,9**	**75,1**	**73,5**	**70,6**	**64,4**	**65,3**	**64,4**
Män per utbildningsnivå							
Eftergymnasial ≥3 år	86,6	86,9	83,7	84,3	78,9	78,0	77,8
Eftergymnasial <3 år	81,7	79,1	79,1	72,3	71,3	69,7	68,5
Gymnasial	77,3	77,5	78,0	72,0	65,8	65,3	65,1
Förgymnasial	73,4	73,9	73,5	71,0	64,5	69,0	67,6
Alla män	**78,6**	**78,5**	**78,1**	**74,3**	**68,9**	**69,3**	**68,8**

Anm.: SCB har fr.o.m. 2022 ändrat insamlingssätt vilket innebär att uppgifterna f.o.m. 2022 inte är jämförbara med tidigare år. Notera också att de första två kolumnerna redovisar sammanslagna år och övriga redovisar enskilda år.

Källa: SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF).

På motsvarande sätt som kvinnor i lägre utsträckning uppger att de har en bra hälsa uppger också en högre andel kvinnor än män att de har en dålig hälsa. Visserligen är inte skillnaderna mellan kvinnor och män statistiskt säkerställda, men mönstret att andelen är högre bland kvinnor än män är genomgående för alla undersökningsår perioden 2016/2017–2024. Det är också en högre andel kvinnor än män som rapporterar att de har en långvarig sjukdom eller ett långvarigt hälsoproblem, och här är skillnaden mellan kvinnor och män dessutom statistiskt säkerställd.[427]

Samma typ av skillnader som syns i SCB:s levnadsvillkorundersökningar, att män i högre utsträckning än kvinnor skattar sin hälsa som god samt att den självskattade hälsan är högre i grupper med högre utbildning, syns också i Folkhälsomyndighetens undersökning. Enligt denna undersökning minskade den självskattade hälsan

[427] SCB, ULF.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

2016–2022 bland kvinnor med förgymnasial utbildning, till skillnad mot övriga grupper där den antingen stod still eller ökade.[428]

Förutom utbildningsnivå syns tydliga mönster både vad gäller ålder, ifall respondenten är utrikes eller inrikes född samt vad gäller funktionsnedsättning. Som det kommer visas i den följande texten samspelar dessa faktorer med kön på så sätt att kvinnor i lägre utsträckning än män inom en delgrupp uppger att de har bra hälsa. Vid nedbrytning på delgrupper är dock skillnaderna i flera fall inte statistiskt säkerställda.

Andelen som uppger att de har en bra hälsa var under perioden 2016/2017–2024 högst bland unga personer 16–24 år och minskade med stigande ålder. Lägst andel som uppger att de har en bra hälsa återfinns under hela perioden i gruppen som är över 65 år. 2024 uppger 73 procent av de unga kvinnorna och 79 procent av de unga männen att de har en bra hälsa. Motsvarande andelar i gruppen 65 år och äldre är 53 och 56 procent.[429]

Det är mindre vanligt bland unga hbtq-personer att uppleva sin hälsa som god jämfört med andra unga. Särskilt gäller detta unga hbtq-tjejer.[430]

En högre andel utrikes födda personer som vistats kort tid i Sverige, mindre än 10 år, uppger att de har en bra hälsa jämfört både med inrikes födda personer och med utrikes födda personer som vistats längre tid i Sverige, 10 år eller mer. År 2024 uppger 80 procent av kvinnorna och 78 procent av männen med kortare vistelsetid att de har en bra hälsa. Bland dem som vistats minst 10 år i Sverige uppger 63 procent av kvinnorna och 66 procent av männen att de har en bra hälsa. Motsvarande andelar för inrikes födda kvinnor är 63 procent och för inrikes födda män 68 procent.[431] Utrikes födda kvinnor och män med kortare vistelsetid i landet har i större omfattning än övriga grupper uppgett att de har en bra hälsa alla undersökningsår.[432]

Det är en avsevärt lägre andel som uppger att de har en bra hälsa bland personer som har en funktionsnedsättning. År 2024 uppger mellan 24 och 29 procent av kvinnorna med funktionsnedsättning

[428] Jämställdhetsmyndigheten 2024:10, s. 59–60.
[429] SCB, ULF. Mönstret att unga män 16–29 år i högre grad än unga kvinnor i samma ålder bedömer sin hälsa som bra syns även i en enkät som genomfördes 2024. Svaren avser fysisk hälsa och redovisas i Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällefrågor (MUCF) 2025, s. 45–47.
[430] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 35–36.
[431] SCB, ULF.
[432] SCB, ULF.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

att de har bra hälsa, beroende på vilken definition av funktionsnedsättning som används. Motsvarande intervall bland männen med funktionsnedsättning är mellan 30 och 38 procent.[433] Precis som i övriga befolkningen minskar andelen som uppger att de har en bra hälsa med stigande ålder.[434]

Det är väl känt att hälsostatus kan kopplas till arbetsmarknadsdeltagande och inkomstnivåer. Bland personer med funktionsnedsättning och i särskilt hög grad kvinnor med funktionsnedsättning är anknytningen till arbetsmarknaden sämre. Kvinnor med funktionsnedsättning är i lägre utsträckning sysselsatta, har oftare deltidsarbeten och/eller timanställning och de har längre tider i arbetslöshet. Detta bidrar i sin tur till en sämre ekonomisk situation. Personer med funktionsnedsättning har också generellt en lägre utbildningsnivå än övriga i befolkningen. De är i högre utsträckning utsatta för våld. Det kan också finnas olika typer av brister i stöd och omvårdnad. Alla dessa faktorer kan förväntas bidra till dålig hälsa hos personer med funktionsnedsättning.[435]

… och fler sjukskrivningsdagar

Kvinnors sjukpenningtal är högre än mäns sjukpenningtal. Över tid har kvinnors och mäns sjukpenningtal förändrats på ett likartat sätt. Efter en viss nedgång 2019–2021 ökade antalet sjukpenningdagar och 2024 är sjukpenningtalet det högsta under perioden 2017–2024 för både kvinnor och män, se tabell 3.7.

Sjukpenningtalet är lågt i den yngsta åldersgruppen 16–19 år, för såväl kvinnor som män, för att sedan öka med ålder och vara som högst i gruppen 60–64 år. En majoritet av de unga 16–19 år går i grundskola eller gymnasium, vilket innebär att de inte omfattas av sjukförsäkringen. Redan i gruppen 20–29 år syns skillnader mellan kvinnor och män. Som visas i tabell 3.7 uppgår det genomsnittliga antalet nettodagar år 2024 till 6,4 för kvinnorna 20–29 år och till 3,3 för männen i samma ålder.

[433] SCB, ULF.
[434] SCB, ULF publicerad i SCB Jämställdhet och avser år 2022.
[435] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 134–138 och 140–141.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 3.7 Sjukpenningtalet

Genomsnittligt antal utbetalda nettodagar av sjuk- och rehabiliteringspenning för respektive grupp

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kvinnor								
16–19 år	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
20–29 år	6,5	6,6	6,4	6,1	5,6	5,8	6,2	6,4
30–39 år	14,2	13,7	13,3	12,9	12,6	13,0	13,7	14,6
40–49 år	16,8	15,6	14,9	14,3	14,2	14,9	15,2	15,8
50–59 år	18,6	17,7	17,1	16,9	17,1	18,1	18,5	19,2
60–64 år	17,8	17,2	16,7	16,8	16,9	18,9	20,1	21,2
Kvinnor 16–64 år	**13,3**	**12,8**	**12,3**	**12,1**	**12,0**	**12,7**	**13,2**	**13,8**
Män								
16–19 år	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
20–29 år	3,4	3,4	3,4	3,4	3,2	3,3	3,4	3,3
30–39 år	6,3	6,3	6,3	6,4	6,5	6,8	7,0	7,2
40–49 år	7,3	6,9	6,8	6,7	6,6	6,9	7,2	7,2
50–59 år	10,7	10,2	9,8	9,8	9,8	10,2	10,5	10,4
60–64 år	13,1	12,8	12,4	12,5	12,7	13,9	14,8	15
Män 16–64 år	**6,9**	**6,7**	**6,6**	**6,6**	**6,6**	**6,9**	**7,3**	**7,3**

Anm.: Med nettodagar avses att exempelvis halva dagar räknas om till hela dagar. För anställda är det först efter 14 dagars sjukskrivning som den allmänna försäkringen med sjukpenning träder in. Personer som inte omfattas av sjuklön, som egenföretagare och arbetslösa, kan få sjukpenning de första 14 dagarna.

Källa: Försäkringskassan, Sjukpenningtalet 1.0.

Enligt en analys av Försäkringskassan underskattas kvinnors sjukfrånvaro, då sjukfrånvaron relateras till hela befolkningen i arbetsför ålder och inte enbart till de individer som förvärvsarbetar. Även unga personers sjukfrånvaro underskattas och skulle vara högre ifall hänsyn togs till arbetsmarknadsanknytning.[436] Försäkringskassan har tagit fram måttet sjukpenningtalet 2.0. I detta relateras antalet utbetalda nettodagar med sjukpenning till sysselsatta och arbetssökande 15–69 år.

Med måttet sjukpenningtalet 2.0 är antalet nettodagar fler. År 2024 uppgår de till 17 för kvinnorna 15–69 år och 9 för männen i samma ålder. Antalet dagar har ökat mellan 2021 och 2024 för både kvinnor och män. Antalet sjukpenningdagar ökar också med stigande ålder

[436] Försäkringskassan 2021:1, s. 3.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

för såväl kvinnorna som männen. För både kvinnor och män är antalet dagar som högst i åldern 60–64 år (25 dagar för kvinnorna och 18 dagar för männen.)[437] Skälet till att vi inte redovisar sjukpenningtalet 2.0 i tabellen är att det endast finns framtaget från och med år 2021 och framåt.

Utrikes födda med kort vistelsetid i Sverige har lägre sjukfrånvaro än inrikes födda, vilket främst beror på att många med kort tid i Sverige saknar arbetsinkomst och inte är försäkrade. En svag ställning på arbetsmarknaden kan också göra att personerna tvekar att sjukskriva sig. Bland utrikes födda som vistats minst tio år i Sverige är sjukfrånvaron högre än bland inrikes födda, vilket enligt Försäkringskassan kan hänföras till att utrikes födda i högre grad arbetar inom yrken med större arbetsmiljöbelastningar och högre sjukfrånvaro.[438]

I ohälsotalet ingår förutom sjukpenning och rehabiliteringsersättning även sjukersättning och aktivitetsersättning. Sjukersättning lämnas till den som har en långvarigt nedsatt arbetsförmåga, exempelvis på grund av en sjukdom eller funktionsnedsättning. Aktivitetsersättning ges till unga under 30 år som på grund av skada, sjukdom eller funktionsnedsättning inte kan arbeta heltid eller inte kan arbeta alls under minst ett år.[439]

Även ohälsotalet ökar med stigande ålder. Bland personer 16–19 år är ohälsotalet lågt, men något högre bland män än bland kvinnor. Från och med 20 års ålder och uppåt ser vi ett högre ohälsotal bland kvinnor. Störst är skillnaden mellan kvinnor och män i åldern 50–59 år där ohälsotalet för kvinnor uppgår till 40 och för män till 24 nettodagar. De allra högsta ohälsotalen ser vi bland de äldsta kvinnorna och männen (60–64 år med 61 nettodagar per år för kvinnor och 42 nettodagar för män).[440]

I slutet av 2023 mottar ungefär 107 000 kvinnor och 57 000 män i förvärvsarbetande ålder sjukpenning, rehabiliteringspenning eller arbetsskadepenning i över 60 dagar, varav 74 600 kvinnor och 38 700 män har mottagit ersättning i över 180 dagar. Sedan 1980-talet har kvinnorna varit fler än männen då det gäller sjukfall över 60 respektive 180 dagar.[441]

[437] Försäkringskassan, sjukpenningtalet 2.0, publicerad i SCB Jämställdhet.
[438] Försäkringskassan 2021:1, s. 4–5.
[439] Försäkringskassan 2026a och Försäkringskassan 2026e.
[440] Försäkringskassan, publicerad i SCB Jämställdhet.
[441] SCB 2024c.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Som visats tidigare i kapitlet, i avsnittet som behandlar delmål 2 ekonomisk jämställdhet, är kvinnors arbetsinkomster och i förlängningen livsinkomster lägre än mäns. En bidragande orsak är att kvinnor i högre grad än män är sjukskrivna.[442]

Stress i arbetslivet och dubbel arbetsbörda leder till ett ökat antal sjukskrivningar

De psykiatriska diagnoserna står för flest sjukfall, 54 procent av kvinnornas sjukfall och 41 procent av männens år 2024.[443] Av de långa sjukfallen (60 dagar eller längre) har andelen psykiatriska diagnoser ökat, och från och med senare delen av 1990-talet har andelen varit högre bland kvinnor än bland män. För kvinnor beror 45 procent av de långa sjukfallen 2022–2024 på psykisk ohälsa och för män är motsvarande andel 32 procent.[444]

Till de psykiatriska diagnoserna räknas diagnoser som depressiv episod, recidiverande depressioner, andra ångestsyndrom samt diagnosgruppen som kallas anpassningsstörningar och reaktion på svår stress. I vardagligt tal kallas denna senare diagnosgrupp ofta stressrelaterad psykisk ohälsa. Diagnosgruppen inbegriper bland annat utmattningssyndrom och akut stressreaktion, men även andra stressrelaterade diagnoser.[445]

Sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa har ökat under längre tid. Efter en tillfällig nedgång under pandemin har den stressrelaterade ohälsan fortsatt att öka fram till och med 2024. Totalt sett står den stressrelaterade psykiska ohälsan för en dryg femtedel (22 procent) av de samlade sjukpenningutgifterna 2024.[446]

Den stressrelaterade ohälsan är särskilt stor bland kvinnor, där den står för fler startade och pågående sjukfall än alla andra psykiatriska diagnoser tillsammans. Den stressrelaterade psykiska hälsan har ökat även bland männen, men relativt sett är också andra psykiatriska diagnoser, exempelvis depressioner, vanliga bland männen.[447] Av de pågående sjukfallen på grund av stressrelaterad ohälsa står

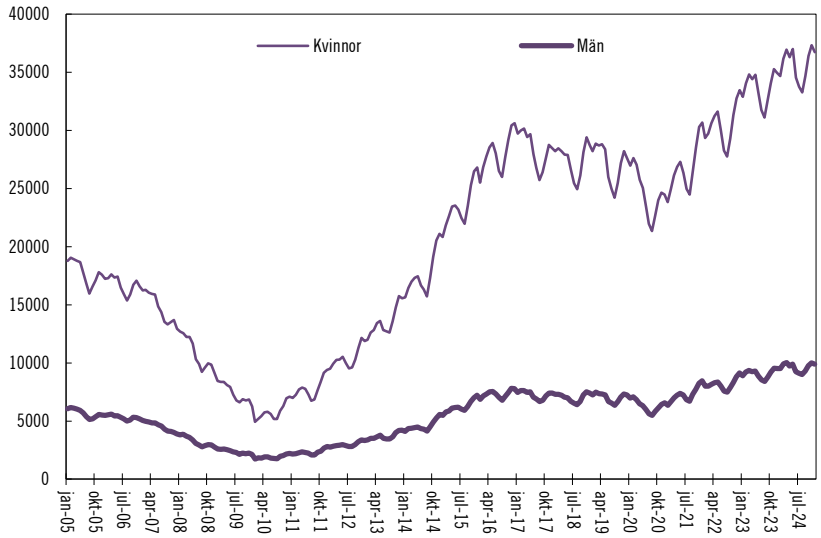
[442] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 18 och 40.
[443] Försäkringskassan 2025, s. 59.
[444] Försäkringskassan 2024:1b, s. 2–3.
[445] Försäkringskassan 2023:7, s. 2–5.
[446] Försäkringskassan 2026:1, s. 2.
[447] Försäkringskassan 2026:1, s. 3–4.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kvinnor för 79 procent (36 700 sjukfall) och män för 21 procent (9 900 sjukfall) i december 2024, vilket visas i figur 3.6.[448]

Figur 3.6 Pågående sjukfall i stressrelaterad ohälsa 2005–2024

Antal pågående sjukfall för kvinnor och män



Källa: Försäkringskassan, publicerad i SCB Jämställdhet.

Tre huvudsakliga kategorier av förklaringar har lyfts fram till kvinnors högre sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa:

1. arbetslivet
2. kvinnors dubbla arbetsbördor
3. bemötande inom hälso- och sjukvården samt livsstilsfaktorer som fysisk aktivitet, rökning, alkoholvanor, kost.[449]

De stressrelaterade sjukskrivningarna kopplas till arbetslivet. I ett övergripande perspektiv har arbetslivets förändringar, med färre som arbetar i manuella yrken inom varuproduktion och fler som arbetar inom olika typer av tjänsteproduktion, bidragit till att sjukfrånvaron

[448] Försäkringskassan 2024:1b, s. 2.
[449] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 51–52.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

de senaste tre decennierna ändrat karaktär, från ont i kroppen till psykisk ohälsa.[450]

Sjukfrånvaron i psykiatriska diagnoser är hög i yrken inom de kvinnodominerade skattefinansierade välfärdstjänsterna, det vill säga vård, omsorg och sociala tjänster samt skolans yrken, främst inom förskola samt bland grundskolans stödpersonal.[451] Det handlar om kontaktyrken i frontlinjen, vilka innebär nära kontakt med andra människor i behov av stöd, omsorg och vård.[452]

Vård och omsorg samt utbildning är också de branscher där arbetsmiljön upplevs som sämst. Arbetet upplevs som psykiskt ansträngande och med alldeles för mycket att göra.[453]

Det är särskilt vanligt med besvär som orsakats av för hög arbetsbelastning bland personer med låg inkomst, förgymnasial utbildning eller tidsbegränsad anställning.[454] Män som arbetar i kontaktyrken inom välfärdstjänsterna påverkas lika negativt som kvinnor, men eftersom de är färre påverkar det inte de samlade sjukskrivningstalen lika mycket.[455]

Det finns väl kända sociala och organisatoriska arbetsmiljöproblem inom de nämnda branscherna och yrkeskategorierna. Forskning visar att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har stor betydelse för sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. Inom de yrken och branscher som har störst negativ stress är också risken för sjukfall i psykiatrisk diagnos störst. Med negativ stress menas antingen en obalans mellan krav och resurser (kompetens, socialt stöd, möjlighet att påverka sin arbetssituation) eller en obalans mellan å ena sidan krav och ansträngning och å andra sidan belöning (lön, uppskattning, status, utvecklingsmöjligheter). För att inte skapa ohälsa måste kraven i arbetet och möjligheten att hantera dessa långsiktigt vara i balans.[456] Det handlar om problem som är möjliga att påverka för att förebygga ohälsan. Arbetsplatsen pekas också ut som viktig i rehabiliteringen.[457]

---

[450] Försäkringskassan 2024:1b, s. 2–3.
[451] Försäkringskassan 2024:1b, s. 2–3 och 7–10, Försäkringskassan 2023:7, s. 6, Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 51 och Jämställdhetsmyndigheten 2024:10, s. 60–61.
[452] Försäkringskassan 2024:1b, s. 7–10 och Försäkringskassan 2026:1, s. 10.
[453] Försäkringskassan 2026:1, s. 9.
[454] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 51 och Jämställdhetsmyndigheten 2024:10, s. 60–61.
[455] Försäkringskassan 2024:1b, s. 13.
[456] Försäkringskassan 2024:1b, s. 7–11, Försäkringskassan 2023:7, s. 6, Försäkringskassan 2026:1, s. 10, Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 51 och Jämställdhetsmyndigheten 2024:10, s. 60–61.
[457] Försäkringskassan 2024:1b, s. 11–12 och Försäkringskassan 2026:1, s. 7–10.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utöver kopplingen till arbetsmiljö finns också en koppling till att kvinnor bär dubbla arbetsbördor. Kombinationen av förvärvsarbete och familjebildning anses ha betydelse för sjukfrånvaron. Risken för stressrelaterad psykisk ohälsa är som högst i åldersgruppen 30–39 år, en tid då många bildar familj. Sjukfrånvaron är högre för personer med barn i förskole- och lågstadieåldern. Det kan också handla om en särskilt belastande situation, exempelvis att ha ett barn som inte klarar sin vardag, som mår mycket dåligt på grund av psykisk ohälsa eller en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning.[458] Enligt Försäkringskassan krävs ökad jämställdhet för att nå en bättre balans i privat- och arbetsliv samt mer fokus på förebyggande arbetsmiljöarbete.[459]

Allt vanligare att unga kvinnor har besvär av ängslan, oro och ångest

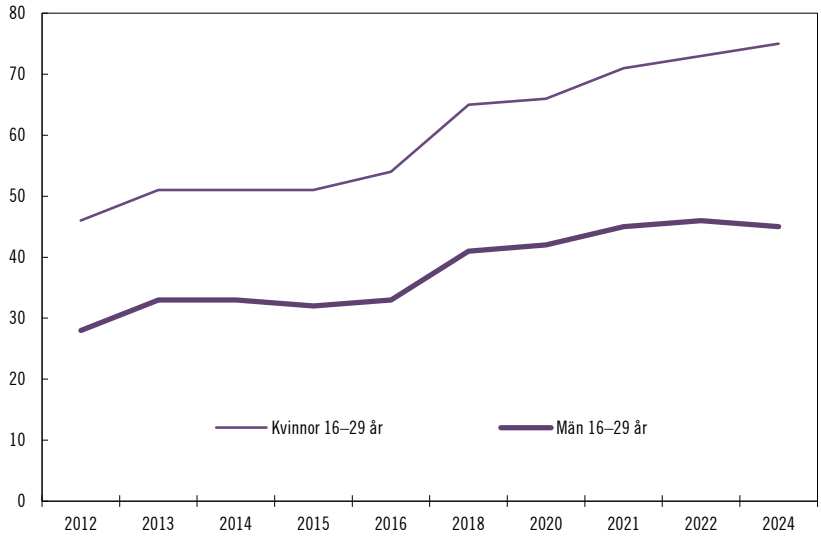
Besvär av ängslan, oro eller ångest har ökat bland både kvinnor och män det senaste decenniet. Unga kvinnor och män 16–29 år upplever besvär av ängslan, oro och ångest i högre utsträckning än äldre personer och i alla åldersgrupper upplever en högre andel av kvinnorna än männen besvär. Som visas i figur 3.7 upplever 75 procent av de unga kvinnorna och 45 procent av de unga männen sådana besvär 2024. Bland unga kvinnor har andelen ökat med 10 procentenheter räknat från 2018.[460]

[458] Försäkringskassan 2024:1b, Försäkringskassan 2026:1 och Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 51–52.
[459] Försäkringskassan 2024:1b.
[460] SCB 2024c. I MUCF:s ungdomsenkät syns att unga tjejer 16–29 år är mindre nöjda med sin psykiska hälsa och även oroar sig mer för sin psykiska hälsa jämfört med killarna i samma ålder, MUCF 2025, s. 47–49.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Figur 3.7 Unga i åldern 16–29 år som har besvär av ängslan, oro eller ångest 2012–2024

Andel av kvinnorna och männen i procent



Källa: Folkhälsomyndigheten, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.

Även bland yngre ser vi en ökning i psykiska besvär. Andelen skolbarn i åldern 11, 13 respektive 15 år som uppger att de har psykiska besvär har ökat från 2017/2018 till 2021/22. Andelen är högre bland flickor jämfört med pojkar. Ökningen gäller sådana hälsobesvär som att ha svårt att somna, känna irritation/vara på dåligt humör samt känna sig nere eller vara nervös.[461]

Andelen tjejer 13–18 år, som svarar att de har huvudvärk, ont i magen och/eller svårt att somna minst en gång i veckan uppgår till 81 procent 2023. Motsvarande andel för killarna är 57 procent. Skillnaden mellan tjejerna och killarna är tydlig oavsett om de har svensk eller utländsk bakgrund. Vi ser en ökning över tid även här. 2017 uppgick andelen tjejer som uppgav att de hade psykosomatiska symptom till 64 procent och andelen killar till 47 procent.[462]

Närmare hälften, 46 procent, av flickorna 16–18 år uppger år 2023 att de ganska ofta eller för det mesta är ledsna eller känner sig nere. Motsvarande andel för pojkarna i samma ålder är 21 procent. 37 pro-

[461] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 75–76.
[462] SCB, Barn-ULF, bearbetning för MUCF publicerad på statistiksidan Ung i dag.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

cent av flickorna och 13 procent av pojkarna 12–15 år uppger att de är ledsna eller känner sig nere ganska ofta eller för det mesta.[463]

Det psykiska välbefinnandet är dessutom lägre bland unga hbtqi-personer. Endast 31 procent av unga hbtqi-personer i åldrarna 16–25 år uppgav 2021 att de har en god psykiska hälsa. Bland övriga unga uppgav 61 procent detsamma. Hbq-ciskillar är mer nöjda än hbq-cistjejer. En cisperson är en person vars könsidentitet och könsuttryck stämmer överens med det kön personen tilldelades vid födseln.[464] Det är vanligare med diagnostiserad depression, självmordstankar och självmordsförsök bland unga hbtqi-personer jämfört med andra unga.[465]

Men måendet är komplext. En övervägande majoritet av de unga uppger samtidigt att de mår mycket eller ganska bra. Dock ser vi även här skillnader mellan flickor och pojkar och även skillnader med avseende på ålder. 83 procent av flickorna 12–15 år och 77 procent av flickorna 16–18 år uppger att de mår mycket bra eller ganska bra. Motsvarande andelar för pojkarna är 95 respektive 90 procent. På frågan om de är nöjda med sig själva svarar 63 procent av flickorna 12–15 år och 54 procent av flickorna 16–18 år att de ganska ofta eller för det mesta är nöjda med sig själva. För pojkarna svarar 84 procent respektive 74 procent samma sak.[466]

Sammantaget kan vi ändå konstatera att andelen som uppger att de mår sämre ökat över tid samt att det finns en könsskillnad. Flickor och unga kvinnor uppger genomgående att de mår sämre än pojkar och unga män.

Suicidförsök och självskador

Som det tidigare visats begår män självmord i större omfattning än kvinnor. Samtidigt är det fler kvinnor än män som vårdas på sjukhus i samband med suicidförsök eller annan avsiktlig självdestruktiv handling. De flesta är unga. Bland 10–17-åringar är andelen flickor som får vård i samband med suicidförsök eller annan avsiktlig självdestruktiv handling som högst och flera gånger högre än bland pojk-

[463] SCB, Barn-ULF publicerad i SCB Jämställdhet.
[464] MUCF 2022, s. 47–48.
[465] Jämställdhetsmyndigheten 2023:10a, s. 61–62 och Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 36.
[466] SCB, Barn-ULF publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

arna. Könsskillnaden minskar ju högre upp i åldrarna vi kommer och bland de äldsta, 85 år och äldre, vårdas fler män än kvinnor.[467]

Totalt vårdas ungefär 10 000–11 000 personer för avsiktlig självskada årligen i Sverige, varav 60 procent av fallen gäller flickor och kvinnor. Socialstyrelsen såg en kraftig ökning av självskador hos unga flickor mellan 2021–2022, vilken nu har mattats av. Trots detta är nivåerna fortfarande betydligt högre än tidigare år, och självskadorna bland unga flickor 12–15 år har fördubblats mellan 2015 och 2023.[468]

Antalet unga 13–24 år som vårdas på sjukhus till följd av självmordsförsök eller annan avsiktligt självdestruktiv handling år 2023 är betydligt större bland tjejer än bland killar, 256 respektive 61 per 100 000. Skillnaderna mellan tjejer och killar har förstärkts under perioden 2017 till 2023 då antalet minskat bland killar (2017 var antalet 78 per 100 000) samtidigt som det ökat bland tjejer (2017 var antalet 229 per 100 000).[469]

Förklaringar till könsskillnader i psykisk ohälsa

Det finns inte någon enskild faktor som kan förklara könsskillnaderna då det gäller barns och ungas psykiska ohälsa, utan orsakerna är flera, de är komplexa och de återfinns på både individ- och samhällsnivå. Sådana faktorer som generellt anses kunna påverka den psykiska ohälsan hos barn och unga är skolan, digitala medier, ekonomi och ökad individualisering i samhället. Fysiologiska skillnader har lyfts fram när det gäller hur flickor och unga kvinnor, respektive pojkar och unga män reagerar på stress. Att flickor kommer tidigare in i puberteten kan också spela roll.[470]

Det är vanligare med neuropsykiatriska diagnoser bland pojkar och unga män, vilket kopplas till psykisk ohälsa då samsjukligheten med annan psykisk ohälsa är stark. Pojkar och män har dessutom en lägre så kallad hälsolitteracitet än flickor och kvinnor. Med hälsolitteracitet avses förmågan att förvärva, förstå och använda hälsoinformation som underlättar möjligheten att fatta välgrundade beslut kring hälsan.[471]

[467] Folkhälsomyndigheten 2025c.
[468] Socialstyrelsen 2026e.
[469] Socialstyrelsen, patientregistret, bearbetning för MUCF publicerad på statistiksidan Ung i dag.
[470] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 62–68.
[471] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 62–87.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Även normer kring kön kan ha betydelse. Redan tidigt i livet påverkar normer både flickors och pojkars sätt att uttrycka och undertrycka hur de mår och vad de känner. Normerna kan variera beroende på social kontext. Flickor och unga kvinnor kan känna stress över att inte kunna leva upp till ideal och förväntningar kring framgång, skönhet och sexualitet. Normer kopplade till maskulinitet kan bidra till att pojkar och män förtränger vissa känslor och inte söker hjälp och vård, att de beter sig utåtagerande vid ångest och depression eller att den psykiska ohälsan tar sig andra uttryck, som alkohol- och droganvändning, spelmissbruk eller suicid.[472]

Uppfattningar och normer hos sjukvårdspersonal kan leda till att sjukdomssymptom bagatelliseras eller att psykisk ohälsa inte uppmärksammas.[473]

Besvär av ängslan, oro eller ångest har ökat i alla grupper

Även om de inte är lika vanligt förekommande i övriga grupper som bland unga har besvären av ängslan, oro eller ångest ökat också i övriga åldersgrupper, både bland kvinnor och män. Andelarna som uppger att de har besvär av ängslan, oro eller ångest uppgår bland kvinnor år 2024 till 58 procent (30–44 år), 45 procent (45–64 år), 39 procent (65–84 år) och 44 procent (85 år och äldre). Motsvarande andelar för männen är 42 procent (30–44 år), 32 procent (45–64 år), 25 procent (65–84 år) och 32 procent (85 år och äldre).[474]

Skillnaden mellan kvinnor och män återfinns bland både utrikes och inrikes födda, men gapet mellan utrikes födda kvinnor och män är mindre än bland inrikes födda. Perioden 2017–2024 är det vanligen en något lägre andel utrikes födda kvinnor än inrikes födda kvinnor som rapporterar besvär av ängslan, oro eller ångest samtidigt som en något högre andel utrikes födda män rapporterar besvär jämfört med inrikes födda män. Skillnader inom gruppen utrikes födda är dock inte statistiskt säkerställda och ibland är inte heller skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda statistiskt säkerställda.[475]

Det syns en tendens i materialet till att andelarna som uppger att de har besvär av ängslan, oro och ångest är lägre bland utrikes födda

[472] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 62–87.
[473] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 62–87.
[474] Folkhälsomyndigheten, publicerad i SCB, På tal om kvinnor och män 2024.
[475] SCB, ULF.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

som vistats relativt kort tid i landet (mindre än 10 år) och högre bland utrikes födda personer som vistats 10 år eller längre i Sverige. Inte heller dessa skillnader är statistiskt säkerställda.[476]

Oavsett hur funktionsnedsättning definieras är det vanligen under perioden en högre andel personer som har en funktionsnedsättning, som uppger att de har besvär av ängslan, oro och ångest, jämfört med personer som inte har en funktionsnedsättning. Dessutom är det en högre andel kvinnor än män som uppger att de har besvär av ängslan, oro eller ångest. Skillnaderna mellan kvinnor och män är dock inte alltid statistiskt säkerställda.[477]

Vad gäller utbildningsnivå återfinns skillnaderna mellan kvinnor och män i alla grupper, oavsett utbildningsnivå. År 2022–2024 syns också en tendens till att andelen som uppger att de har besvär är högre i grupper med högre utbildningsnivå. Ett sådant mönster syns dock inte 2016/2017–2021.[478]

År 2022 uppgav 25 procent av kvinnorna och 21 procent av männen 16 år och äldre att de hade lätta besvär av ensamhet och isolering. De grupper där störst andel rapporterar sådana besvär är unga i åldern 16–29 år samt personer som är 85 år och äldre. Inom den förstnämnda åldersgruppen upplever 37 procent av kvinnorna och 33 procent av männen lätta besvär. Bland personer 85 år och äldre gäller detta 41 procent av kvinnorna och 28 procent av männen.[479]

En lika stor andel kvinnor som män, 3 procent, rapporterar att de har svåra besvär av ensamhet och isolering. Den grupp som i allra störst utsträckning rapporterar svåra besvär av ensamhet och isolering är unga män, 16–29 år, där 7 procent upplever svåra besvär av ensamhet och isolering. Motsvarande andel för kvinnorna är 5 procent. I gruppen som är 85 år och äldre upplever 4 procent av kvinnorna och 2 procent av männen svåra besvär av ensamhet och isolering.[480]

[476] SCB, ULF.
[477] SCB, ULF.
[478] SCB, ULF.
[479] SCB 2024c.
[480] SCB 2024c.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Nästan dubbelt så höga uttag av antidepressiva läkemedel bland kvinnor som bland män

Uttagen av antidepressiva läkemedel är nästan dubbelt så höga bland kvinnor som bland män. Perioden 2021–2023 görs 143 uttag per 1 000 kvinnor och 78 uttag per 1 000 män. Under en längre tid har uttagen ökat bland både kvinnor och män, men mer för kvinnorna än männen. Perioden 2012–2014 gjordes 114 uttag per 1 000 kvinnor och 63 per 1 000 män, vilket ger en ökning om 29 uttag per 1 000 kvinnor och 15 uttag per 1 000 män.[481]

Fler kvinnor än män hämtar ut läkemedel inom de flesta läkemedelsgrupper 2024. Även smärtstillande läkemedel och antibiotika hämtas i större utsträckning ut av kvinnor. Undantagen utgörs av blodfettsänkande och blodförtunnande läkemedel, som hämtas ut av en större andel män. Den största könsskillnaden syns inom gruppen antidepressiva läkemedel. År 2024 hämtade 15 procent av alla kvinnor och 8 procent av alla män ut ett antidepressivt läkemedel minst en gång under året.[482]

Förskrivningen av antidepressiva läkemedel är högre i Sverige än i Danmark och Norge.[483] Uttagen har ökat i landets samtliga regioner. Uttagen har också under perioden 2017–2023 ökat i alla typer av socioekonomiska områden. Bland kvinnor är uttagen lägst i områden med stora socioekonomiska utmaningar 2023. De är också nästan lika låga i områden med mycket goda socioekonomiska förutsättningar, även om ökningen varit kraftigare där. Högst antal uttag per 1 000 kvinnor görs i socioekonomiskt blandade områden. Även bland män är uttagen högst i socioekonomiskt blandade områden. De är också nästan lika höga också i områden med socioekonomiska utmaningar. Lägst antal uttag per 1 000 män görs i områden med mycket goda socioekonomiska förutsättningar.[484]

Uthämtning av antidepressiva läkemedel är 2024 vanligast bland kvinnor 45–64 år samt 65 år och äldre, där 19 respektive 23 procent hämtat ut antidepressiva läkemedel under året. Bland män är det vanligast i åldersgruppen 65 år och äldre där 14 procent hämtat ut läkemedlet. Minst vanligt är det bland unga 0–24 år, där 5 procent

[481] Socialstyrelsen 2025l, s. 119–120.
[482] Socialstyrelsen 2025i, s. 1.
[483] Jämförelser med Finland och Island var inte möjliga på grund av att det saknades studier med tillgänglig data, Läkemedelsverket 2025.
[484] Socialstyrelsen 2025i, s. 121.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

av kvinnorna och 2 procent av männen hämtat ut ett antidepressivt läkemedel 2024. Även om andelen alltså är relativt låg bland de unga kvinnorna är det i den gruppen den största ökningen har skett under perioden 2015–2024.[485]

En studie gällande förskrivningen av antidepressiva läkemedel till äldre kvinnor och män (65 år och äldre) har kopplat den högre förskrivningen till kvinnor till att fler kvinnor än män diagnosticerats med depression och ångest. Enligt samma studie tyder mycket på att det är en underdiagnostisering av depression hos män, vilket i sin tur kan bero på att det är svårare att upptäcka depression hos män och att män är mindre benägna att söka hjälp.[486]

Enligt en avhandling publicerad 2017 förskrivs kvinnor antidepressiva läkemedel i större omfattning än män, trots att män i högre grad än kvinnor rapporterar i enkäter att de är deprimerade. Studien baseras på enkätsvar samt data från läkemedelsregistret. En slutsats är att patientens kön har betydelse för förskrivningen. Resultaten indikerar också att det kan finnas en underbehandling av depression hos män parallellt med en överbehandling av kvinnor.[487]

Problematiska förhållningssätt till kön

Jämställdhetsmyndigheten uppmärksammar i sin fördjupningsrapport om hälsa att vårdens bemötande av kvinnor och män kan vara problematiskt på tre olika sätt:

1. Könsskillnader skapas eller överdrivs. Vårdpersonal ser skillnader mellan könen där sådana inte finns och ger därför olika diagnos och behandling fast det inte är medicinskt motiverat.[488] Med grund i den statistik och forskning som presenteras i det föregående bör förskrivningen av antidepressiva läkemedel kunna ses som exempel på detta.
2. Att bortse från reella könsskillnader och inte ta hänsyn till könsspecifika behov. Här handlar det alltså om det motsatta förhållandet än vad som beskrivs i punkt 1. Exempel på den här situa-

[485] Socialstyrelsen 2025d, s. 7–8. Se också Läkemedelsverket 2025.
[486] Socialstyrelsen 2023, s. 27–30 och 50–51.
[487] Thunander Sundbom, L. 2017.
[488] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 16–17.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tionen enligt Jämställdhetsmyndigheten sådana situationer då mäns anatomi blir norm, eftersom den utforskats mest.[489]

3. Att individen görs könstypisk i fall där det inte är relevant. Det vill säga att vårdpersonal i mötet med kvinnor och män behöver se individen och att det inte räcker med att se personen som en representant för sitt kön. Exempel på när detta kan vara viktigt är när sjukdomar som är mer ovanliga för det ena eller andra könet inte upptäcks.[490]

Flickors och kvinnors hälsa

De sjukdomstillstånd som utgör störst andel av sjukdomsbördan för kvinnor är sådana tillstånd som också drabbar män och som beskrivits i andra avsnitt i det här kapitlet. Det handlar om cancer och hjärt- och kärlsjukdomar, psykiatriska tillstånd samt år med nedsatt aktivitetsförmåga (funktionsförlust).[491]

Kvinnospecifika tillstånd, det vill säga hälsotillstånd som bara drabbar flickor och kvinnor, utgör 7 procent av kvinnors totala sjukdomsbörda. Sjukdomsbördan av sådana tillstånd är som störst i åldersgruppen 25–44 år. Där utgör de kvinnospecifika tillstånden 12 procent av sjukdomsbördan.[492]

Cancersjukdomar (bröstcancer, äggstockscancer, livmodercancer och livmoderhalscancer) står för störst andel av sjukdomsbördan. Andra tillstånd som specifikt drabbar kvinnor och bidrar till sjukdomsbördan är premenstruellt syndrom, endometrios, polycystiskt ovarialsyndrom, genital prolaps och infertilitet. En stor grupp är också ”andra gynekologiska sjukdomar” där det i statistiken inte är möjligt att få fram uppgift om sjukdomsbörda för de enskilda tillstånden och de därför redovisas samlat. I gruppen ingår bland annat infektioner, inflammationer, cystor, tumörer, hormonella störningar samt menstruations- och klimakteriebesvär.[493]

Ungefär var tionde kvinna i fertil ålder beräknas ha endometrios. Av dessa har ungefär hälften inga eller lindriga besvär. En relativt

[489] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 16–17.
[490] Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 16–17.
[491] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 14–29.
[492] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 30–36.
[493] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 30–36.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

stor grupp, drygt 100 000 kvinnor, uppskattas ha besvär som i någon mån påverkar deras liv.[494]

Mörkertalet gällande hur många som har endometrios är stort, bland annat beroende på att behandling med hormonläkemedel och smärtstillande läkemedel sätts in som ett första alternativ. Ifall behandlingen fungerar görs ingen vidare utredning. Diagnostisering kräver titthålskirurgi, vilket är mer riskfyllt. Det kan även finnas andra orsaker till att en person förblir odiagnostiserad, som bristande kunskap hos vårdgivaren, att symptomen inte tas på allvar eller att kvinnan inte söker vård för sina besvär.[495]

För den som har en diagnos har studier visat att det tar ganska lång tid från det att kvinnan börjar få symptom och söker läkare till att en diagnos fastställs. Kvinnorna är vanligen över 30 år då de för första gången får en endometriosdiagnos. En relativt liten andel kvinnor i åldern 20–29 år har diagnosen. Det har också visats att det är relativt stora skillnader över landet i hur stor andel kvinnor som fått en diagnos.[496]

Enligt en forskningssammanställning finns en oproportionerligt hög förekomst av hälsotillstånd, sjukdomar och symptom hos kvinnor, som vården har svårt att upptäcka, diagnostisera och behandla.[497]

Gällande gynekologiska problem finns i många fall effektiva behandlingar, som dock inte kommer alla berörda kvinnor till del, då gynekologiska problem ofta betraktas som en naturlig del av åldrandet eller av graviditet och förlossning.[498]

De flesta kvinnor i åldern 45–60 år, drygt 70 procent, uppger att de under de upplevt någon form av klimakteriebesvär senaste 12 månaderna. Inrikes födda kvinnor rapporterade besvär i något högre grad än utrikes födda kvinnor. Inga skillnader noterades med avseende på utbildningsnivå.[499]

Av dem som rapporterade besvär upplevde 44 procent att de hade behov av stöd eller hjälp för besvären. En majoritet av dem sökte hjälp, och de flesta av dem upplevde också att de fick hjälp. Kvinnor med högst gymnasial utbildning upplevde i något lägre grad att de fått hjälp jämfört med kvinnor med eftergymnasial utbildning.[500]

[494] Socialstyrelsen 2019, s. 21 och 40.
[495] Socialstyrelsen 2019, s. 21 och 40.
[496] Socialstyrelsen 2019, s. 21–24 och 40–41.
[497] Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd 2023, s. 18.
[498] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 30–36.
[499] Folkhälsomyndigheten 2025b.
[500] Folkhälsomyndigheten 2025b.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Vissa kvinnospecifika hälsotillstånd kan påverka kvinnors hälsa på längre sikt. Det gäller bland annat risker som följer med ett tidigt klimakterium. Kvinnor som drabbas av graviditetskomplikationer löper också ökad risk att drabbas av sjukdom senare i livet.[501]

Sexuell och reproduktiv hälsa

Sexuell och reproduktiv hälsa (SRHR) handlar om ett tillstånd av fysiskt, känslomässigt, psykiskt och socialt välbefinnande i förhållande till samtliga aspekter av sexualitet och reproduktion. Definitionen av SRHR inbegriper respekt för den kroppsliga integriteten och rätten att utan tvång, våld eller diskriminering kunna bestämma över sin egen kropp.[502]

Enligt undersökningen om sexuell och reproduktiv hälsa för 2017 är en majoritet av befolkningen 16–84 år, 57 procent av kvinnorna och 58 procent av männen, nöjda med sitt sexliv de senaste 12 månaderna.[503] Yngre män samt äldre av båda könen är de grupper som är minst nöjda med sitt sexliv. Fler kvinnor än män har saknat lust eller intresse för sex och dubbelt så många kvinnor som män har varit för trötta eller för stressade för att ha sex. Män har haft svårt att få eller behålla erektion. Det var vanligare bland kvinnor än män att inte ha nått eller haft svårt att nå orgasm, medan fler män än kvinnor uppgav att de fått orgasm snabbare än de velat.[504]

Det var mindre vanligt bland transpersoner jämfört med cispersoner att vara nöjda med sitt sexliv. Homosexuella kvinnor tenderade att oftare ha sex, lättare få orgasm och vara mer nöjda med sitt sexliv jämfört med både hetero- och bisexuella kvinnor. Det var vanligare bland homo- och bisexuella män jämfört med heterosexuella män att ha saknat intresse för sex och även vanligare bland transpersoner jämfört med cispersoner.[505]

[501] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 30–36.
[502] Det nationella SRHR-arbetet utgår från en längre SRHR-definition, vilken i sin helhet återfinns i Folkhälsomyndigheten 2025d, s. 11. I den följande texten behandlas inte sådana aspekter som ingår i de refererade SRHR-undersökningarna, men som omfattas av jämställdhetspolitikens delmål 6, exempelvis utsatthet för sexuellt våld. Se vidare text om avgränsningar i kapitel 2, Inledning.
[503] Arbete pågår för närvarande med en undersökning om sexuell och reproduktiv hälsa, SRHR2024. Enkäterna skickades ut hösten 2024, se Folkhälsomyndigheten 2024b. När betänkandet skrivs har, efter vad vi har kunnat se, endast ett faktablad gällande klimakteriet som presenterar resultat från undersökningen publicerats.
[504] Folkhälsomyndigheten 2019, s. 62–81.
[505] Folkhälsomyndigheten 2019, s. 82–105.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Relativt få kvinnor (16 procent) och män (22 procent) tyckte att skolans sex- och samlevnadsundervisning hade gett dem den kunskap de behöver. Homo- och bisexuella var mindre nöjda med skolans sex- och samlevnadsundervisning än heterosexuella.[506]

Knappt en tredjedel, 29 procent, av kvinnorna uppgav att de genomgått en eller flera aborter.[507] Enligt registerbaserad statistik har antalet aborter per 1 000 varit relativt konstant sedan mitten av 1980-talet. För 2024 uppgår antalet aborter till drygt 18 per 1 000 kvinnor 15–44 år. Under perioden 2017–2024 blev aborter lite mindre vanligt bland unga kvinnor upp till och med 24 år. Flest aborter sker tidigt i graviditeten.[508]

Andelen kvinnor som haft missfall uppgick enligt 2017 års undersökning till en knapp tredjedel. De flesta kvinnor och män uppgav att de har det antal barn de önskar. Män med kort utbildning och låg inkomst hade i mindre grad det antal barn de önskade.[509]

Svensk förlossningsvård är generellt sett säker, beroende på att graviditet och förlossning under längre tid varit prioriterade. Sjukdomsbördan kopplad till graviditet och förlossning är liten och utgör endast 0,03 procent av kvinnors totala sjukdomsbörda.[510]

Andelen kvinnor som vid förlossning fick bristningar av tredje och fjärde graden ökade under 1990-talet och var som högst år 2004. Detta uppmärksammades och många sjukhus har arbetat förebyggande. Därefter har andelen med bristningar av tredje och fjärde graden minskat. Sett över hela perioden 2017–2023 har andelen inte förändrats särskilt mycket. 2017 var andelen 5,1 procent bland förstföderskor och 1,3 procent bland omföderskor. 2023 var andelarna 4,9 respektive 1,2 procent.[511]

I Folkhälsomyndighetens enkätundersökning UngKAB23, som följer upp ungas hälsa, relationer och sexliv år 2023, svarar 79 procent av tjejerna och 72 procent av killarna mellan 16–29 år att de är ganska eller mycket nöjda med sitt nuvarande sexliv. 83 procent av tjejerna och 90 procent av killarna njöt vid senaste sextillfället. 93 procent av tjejerna och 96 procent av killarna kände sig trygga vid senaste sextillfället. Bland unga med andra könsidentiteter njöt 74 procent

[506] Folkhälsomyndigheten 2019, s. 229–237.
[507] Folkhälsomyndigheten 2019, s. 198–224.
[508] Socialstyrelsen 2025e.
[509] Folkhälsomyndigheten 2019, s. 198–218.
[510] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 30–36.
[511] Medicinska födelseregistret, Socialstyrelsen, publicerad i SCB Jämställdhet samt Socialstyrelsen 2025g.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

vid senaste sextillfället och 84 procent kände sig trygga vid senaste sextillfället. Notera att resultaten avseende unga med andra könsidentiteter, både i detta fall och gällande övriga svar, inte med säkerhet sägas vara representativa på befolkningsnivå, utan enbart för dem som svarat på enkäten.[512]

En högre andel killar än tjejer (80 respektive 68 procent) kände sig trygga vid sin sexuella debut. Bland unga med andra könsidentiteter svarade en lägre andel (66 procent) samma sak. När det kommer till sexuellt samspel och kommunikation svarar 87 procent av tjejerna och 65 procent av killarna att det är lätt eller mycket lätt att uppfatta om den andra parten vill ha sex med dem eller inte.[513]

Knappt hälften, 47 procent av barn och unga med en annan sexuell identitet än heterosexuell upplever sig vara så öppna med sin sexuella identitet som de vill vara. Andelen tjejer (49 procent) är något högre än andelen killar (46 procent). Bland unga med andra könsidentiteter är andelen som är så öppna som de vill vara 39 procent.[514] Bland dem som inte identifierar sig som heterosexuella svarade 7 procent år 2023 att de upplevt påtryckningar, våld eller hot från någon i deras familj eller släkt för att försöka få dem att ändra sin sexuella identitet. Andelen var samma för tjejer, killar och personer med annan könsidentitet.[515]

Av de unga tjejerna har 8 procent genomgått en abort någon gång, och 2 procent har genomfört abort flera gånger. Bland de som har erfarenhet av abort svarade 18 procent att de blivit pressade till att genomföra aborten. Den högsta andelen (58 procent) av de som blivit pressade till abort blev det av en nuvarande eller före detta partner. Bland dem som svarat att de blivit pressade att avstå från att genomföra abort blev 50 procent pressade av en nuvarande eller före detta partner.[516]

Totalt 16 procent rapporterar att de har stannat hemma från skola eller studier vid varje mens de senaste 6 månaderna, på grund av mensbesvär. Bland unga i gymnasieåldern, 16–19 år, uppgår andelen till 22 procent. Totalt 14 procent har även på grund av mensvärk avstått från fysisk aktivitet vid i princip varje mens de senaste 6 månaderna, och ytterligare 27 procent har avstått någon enstaka gång.[517]

[512] Folkhälsomyndigheten 2025d, s. 24–25. Angående osäkerhet i svaren för unga med annan könsidentitet se s. 18.
[513] Folkhälsomyndigheten 2025d, s. 24–26.
[514] Folkhälsomyndigheten 2025d, s. 26.
[515] Folkhälsomyndigheten 2025d, s. 32.
[516] Folkhälsomyndigheten 2025d, s. 27.
[517] Folkhälsomyndigheten 2025d, s. 34–36.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Upplevelse av vården

Generellt är patienter nöjda med det bemötande de får i vården. Genomgående är dock andelen positiva svar något högre bland män än bland kvinnor, även om skillnaderna mellan kvinnor och män är relativt små. Avseende sitt helhetsintryck från läkarbesök inom primärvården 2024 ger 79 procent av kvinnorna och 82 procent av männen ett positivt svar. Avseende helhetsintrycket vid besök på akutmottagning ger 82 procent av kvinnorna och 86 procent av männen ett positivt svar.[518]

Inom den specialiserade sjukhusvården ställdes samma fråga till patienterna år 2023. Då gav 90 procent av kvinnorna och 91 procent av männen ett positivt svar avseende sitt helhetsintryck av den öppna specialiserade sjukhusvården. 88 procent av kvinnorna och 91 procent av männen gav ett positivt svar gällande sitt helhetsintryck av den slutna specialiserade sjukhusvården.[519]

Levnadsvanor

Levnadsvanorna har betydelse för hälsan. Resultat gällande levnadsvanor indikerar också hur det förebyggande arbetet fungerar.

Alkoholkonsumtion kopplas till sjukdomar, som leversjukdomar, cancer, hjärt- och kärlsjukdomar samt psykisk ohälsa. En tidig alkoholdebut kan leda till ökad konsumtion.[520] Riskkonsumtionen av alkohol har minskat över en längre tidsperiod. Med riskkonsumtion avses i den följande statistiken för män en alkoholkonsumtion som överstiger 14 standardglas per vecka alternativt 5 standardglas eller mer vid samma tillfälle och för kvinnor 9 standardglas per vecka alternativt 4 standardglas eller fler vid samma tillfälle. Sett över en längre tidsperiod har riskkonsumtionen enligt denna definition minskat, särskilt bland unga kvinnor och män 16–29 år. Dock har den ökat något bland de äldsta 65–84 år.[521]

Över tidsperioden 2016–2024 har skillnaderna mellan kvinnor och män minskat, som en följd av att mäns riskkonsumtion har minskat samtidigt som kvinnornas riskkonsumtion legat mer stilla. Eftersom minskningen bland männen skedde från en högre nivå är

[518] Nationell patientenkät, publicerad i SCB Jämställdhet.
[519] Nationell patientenkät, publicerad i SCB Jämställdhet.
[520] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 87.
[521] Nationella folkhälsoenkäten, Folkhälsomyndigheten, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

mäns riskkonsumtion fortfarande något högre än kvinnors i alla åldersgrupper förutom bland de yngsta 16–29 år.[522]

Riskkonsumtionen är som störst bland unga vuxna 16–29 år. Bland unga kvinnor 16–29 år syntes en nedåtgående trend fram till 2021. Därefter har riskkonsumtionen i gruppen ökat och ligger nu på en högre nivå än unga mäns riskkonsumtion. År 2024 har 24 procent av de unga kvinnorna och 20 procent av de unga männen en riskkonsumtion baserat på självrapporterade uppgifter om konsumtion. Skillnaden mellan könen är inte statistiskt säkerställd.[523]

Andelen kvinnor som år 2024 redovisar en riskkonsumtion i övriga åldersgrupper är 11 procent (30–44 år), 13 procent (45–64 år) och 8 procent (65–84 år). För män är motsvarande andelar 17 procent (30–44 år), 20 procent (45–64 år) och 12 procent (65–84 år).[524]

Sett över tid har rökningen minskat i befolkningen samtidigt som bruket av andra tobaks- och nikotinprodukter ökat. Snus är den nikotinprodukt flest använder.[525] En högre andel män än kvinnor röker och/eller snusar dagligen. Bland unga kvinnor 16–29 år har andelen som dagligen röker och/eller snusar ökat kraftigt från 13 procent 2016/2017 till 22 procent 2024. Bland unga män uppgår andelen som röker och/eller snusar dagligen till 30 procent, vilket är likt 2016/2017, då andelen uppgick till 29 procent.[526]

Andelen som röker och/eller snusar dagligen år 2024 uppgår i övriga åldersgrupper för kvinnorna till 16 procent (30–49 år), 17 procent (50–64 år) och 12 procent (65–84 år). För män är motsvarande andelar 35 procent (30–49 år), 33 procent (50–64 år) och 21 procent (65–84 år).[527]

Bland unga flickor och pojkar i årskurs 9 har snusningen ökat parallellt med att rökningen minskat under perioden 2017–2023. Snus är den produkt flest använder. En högre andel av pojkarna jämför med flickorna snusar. En högre andel av flickorna jämfört med pojkarna röker.[528]

Den självrapporterade användningen av narkotika är enligt olika undersökningar relativt lika för flickor och pojkar, men högre bland män än bland kvinnor. 7 procent av flickorna och 6 procent av pojk-

[522] Nationella folkhälsoenkäten, Folkhälsomyndigheten, publicerad i SCB Jämställdhet.
[523] Nationella folkhälsoenkäten, Folkhälsomyndigheten, publicerad i SCB Jämställdhet.
[524] Nationella folkhälsoenkäten, Folkhälsomyndigheten, publicerad i SCB Jämställdhet.
[525] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 90–91.
[526] SCB, ULF, publicerad i SCB Jämställdhet.
[527] SCB, ULF, publicerad i SCB Jämställdhet.
[528] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 90–91.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

arna i årskurs 9 svarar år 2023 att de använt narkotika någon gång. Motsvarande andelar i gymnasiets år 2 är 15 procent för både tjejer och killar. Fler män än kvinnor uppskattas ha ett problematiskt narkotikabruk enligt en skattning av Folkhälsomyndigheten 2018–2020. Majoriteten av dem som får narkotikarelaterad vård 2022 är män.[529]

Män är enligt självrapporterade uppgifter lite mer fysiskt aktiva jämfört med kvinnor, men skillnaderna är relativt små. Störst skillnad ser vi bland unga vuxna 16–29 år. 76 procent av männen och 70 procent av kvinnorna i åldersgruppen uppger år 2024 att de är fysiskt aktiva minst 150 minuter per vecka, vilket är vad som rekommenderas i Folkhälsomyndighetens riktlinjer för fysisk aktivitet.[530]

Andelen män i övriga åldersgrupper som är fysiskt aktiva i minst 150 minuter per vecka uppgår till 71 procent (30–44 år), 64 procent (45–64 år) och 57 procent (65–84 år). Motsvarande andelar för kvinnor är 66 procent (30–44 år), 62 procent (45–64 år) och 54 procent (65–84 år). Det går inte att se någon tydlig trend över tidsperioden 2016–2024, utan andelarna har legat på ungefär samma nivå.[531]

Det har uppmärksammats att utbildningsnivå har betydelse för graden av fysisk aktivitet bland både kvinnor och män. Ju högre utbildningsnivå desto högre andel som uppnår tillräckligt med fysisk aktivitet.[532]

Andelen flickor som motionerar är lägre än andelen pojkar. 64 procent av flickorna och 70 procent av pojkarna 12–15 år idrottar i en förening eller klubb. 80 procent av flickorna i samma ålder och 89 procent av pojkarna uppger att de minst en gång i veckan tränar så att de blir andfådda eller svettiga.[533]

Barn i åldern 16–18 år motionerar mindre än barn 12–15 år, och flickor motionerar mindre än pojkar. 35 procent av flickorna och 44 procent av pojkarna 16–18 år uppger att de idrottar i en förening eller klubb. 69 procent av flickorna och 85 procent av pojkarna uppger att de minst en gång i veckan tränar så att de blir andfådda eller svettiga.[534]

Att fler pojkar och unga män deltar aktivt i en idrottsförening jämfört med flickor och unga kvinnor visar också statistik från Riks-

[529] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 88.
[530] Folkhälsomyndigheten, Nationella folkhälsoenkäten, publicerad i SCB Jämställdhet. Se prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 84–85 angående riktlinjer för fysisk aktivitet.
[531] Folkhälsomyndigheten, Nationella folkhälsoenkäten, publicerad i SCB Jämställdhet.
[532] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 85.
[533] SCB, Barn-ULF, publicerad i SCB Jämställdhet.
[534] SCB, Barn-ULF, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

idrottsförbundet. I åldersgruppen 7–12 år står flickor för 42 procent och pojkar för 58 procent av deltagartillfällena 2024. Ju högre upp i ålder vi kommer desto mer ojämn blir könsfördelningen. I åldersgruppen 13–16 år står flickor för 40 procent och pojkar för 60 procent av deltagartillfällena, i åldersgruppen 17–20 år står flickor för 34 och pojkar för 66 procent av tillfällena och i gruppen 21–25 år, slutligen, är motsvarande andelar 29 respektive 71 procent. Fördelningen inom åldersgrupperna har varit ungefär densamma 2017–2024.[535]

Hälsosamma levnadsvanor, som fysisk aktivitet och bra matvanor främjar hälsan, exempelvis bidrar ett tillräckligt intag av frukt och grönt till att minska risken för bland annat hjärt- och kärlsjukdom och vissa typer av cancer.[536]

Enligt självrapporterade svar äter kvinnor hälsosammare än män. En högre andel kvinnor än män äter frukt och grönt minst tre gånger per dag, 22 respektive 12 procent år 2024. Det syns också små skillnader beroende på utbildningsnivå framför allt för männen. 25 procent av kvinnorna med förgymnasial utbildning och 26 procent av kvinnorna med eftergymnasial utbildning äter frukt och grönt minst tre gånger per dag. Bland männen äter 10 procent av männen med förgymnasial utbildning och 14 procent av männen med eftergymnasial utbildning frukt och grönt minst tre gånger per dag. Fram till och med 2024 minskade andelen som åt tillräckligt med frukt och grönt bland både kvinnor och män i alla utbildningsnivåer. Minskningen var större för kvinnor än för män.[537]

Andelen med övervikt och fetma har ökat i befolkningen under en längre tid och fortsatt att öka 2017–2024. En högre andel män (58 procent) jämfört med kvinnor (47 procent) är överviktiga eller feta 2024.[538] Förekomsten av övervikt och fetma är högre bland personer med lägre utbildningsnivå.[539]

[535] Statligt lokalt aktivitetsstöd, Riksidrottsförbundet, publicerad i SCB Jämställdhet.
[536] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 84.
[537] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 9, s. 94.
[538] SCB, ULF, publicerad i SCB Jämställdhet.
[539] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 86.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Insatser inom socialtjänst samt stöd och service till personer med funktionsnedsättning

Det finns en relativt stor mängd statistik som visar antalet kvinnor och män som mottar olika typer av åtgärder och insatser samt stöd och service. Däremot finns inte statistik som belyser vilket behov av insatser samt stöd och service som finns hos kvinnor och män. Eftersom vi inte kan relatera mottagna insatser till behovens omfattning kan vi inte på något mer bestämt sätt kan säga något om hur jämställdheten ser ut baserat på indikatorer och statistik i övrigt.[540]

Enligt en kunskapsöversikt framtagen på uppdrag av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) är inte socialtjänstens handläggning jämställd, utan påverkas av och återspeglar samhälleliga könsnormer. Enligt studien är det ett övergripande mönster att kvinnor bemöts och behandlas som hjälpsökande omsorgsgivare medan män bemöts och behandlas som aktiva och självständiga familjeförsörjare. Dock är tillgången på forskning ojämnt fördelad och det är vanligare med studier som rör ekonomiskt bistånd och den sociala barn- och ungdomsvården, men mindre vanligt med studier som rör missbruks- och beroendevård, äldreomsorg och funktionshinderområdet.[541]

I den nuvarande uppsättningen av jämställdhetsindikatorer finns statistik som visar att fler pojkar än flickor under 2024 fick vård utom hemmet enligt SoL eller insats enligt LVU. Undantagen utgörs av omedelbara omhändertaganden och vård med placeringar, vilka endast beror på brister i hemmiljön. Där är flickorna fler än pojkarna. Gällande övriga insatser (vård utanför hemmet enligt SoL, omedelbara omhändertaganden samt vård med placeringar på grund av den unges beteende eller på grund av både brister i hemmiljön och den unges beteende) är pojkarna fler än flickorna.[542]

Antalet män som 2024 mottar någon typ av insats enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade är genomgående större än antalet kvinnor, oavsett ålder. Ett undantag finns. Fler kvinnor än män har mottagit råd och stöd. För alla andra insatser (personlig assistans, ledsagarservice, kontaktperson, avlösarservice, kort-

[540] Se vidare förslag gällande indikatorer i kapitel 8, delmål jämställd hälsa.
[541] SKR 2023, s. 11–12.
[542] Socialstyrelsens nationella register över socialtjänstens insatser för barn och unga, publicerad i SCB Jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tidsvistelse, korttidstillsyn, boende för barn, boende för vuxna samt daglig verksamhet) är män i majoritet.[543]

Fler män än kvinnor år 2024 mottar individuellt behovsprövade öppna insatser riktade till vuxna personer med missbruk och beroende (105 kvinnor per 100 000 kvinnor och 201 män per 100 000 män). Fler män än kvinnor deltar också i frivillig institutionsvård (10 kvinnor per 100 000 kvinnor och 29 män per 100 000 män).[544]

Avseende insatser riktade till personer som är 65 år eller äldre ser vi det motsatta mönstret. Här är kvinnorna fler än männen. 14 procent av alla kvinnor i åldersgruppen har hjälp av hemtjänst 2024. Motsvarande andel för männen är 10 procent.[545] En högre andel kvinnor jämfört med män har särskilt boende. Det gäller 6 procent av kvinnorna samt 4 procent av männen.[546] En högre andel kvinnor jämfört med män har också beslut om trygghetslarm, 16 procent respektive 10 procent.[547]

Dessa uppgifter visar på vissa könsskillnader. Eftersom kvinnor blir äldre än män och dessutom lever fler år med nedsatt aktivitetsförmåga, vilket visats tidigare i texten, kan vi anta att fler äldre kvinnor än män har behov av hjälp från hemtjänst, med trygghetslarm, särskilt boende och liknande. Som det visats tidigare får fler pojkar än flickor än neuropsykiatrisk diagnos. Förutsatt att diagnosticeringen är korrekt innebär detta rimligen att fler pojkar än flickor också har behov av olika typer av stöd.

Samtidigt pekar den tidigare nämnda forskningssammanställningen mot att fördelningen ändå kan vara ojämställd. Enligt en studie som rör LSS beviljas män insatser i mindre utsträckning än kvinnor. Gällande äldreomsorg finns studier som indikerar att omsorgsinsatser i större utsträckning beviljas till gifta och sammanboende kvinnor än gifta och sammanboende män, då föreställningar om kön innebär att partnern i högre grad uppfattas kunna utföra omsorgsarbete om hon är en kvinna jämfört med om partnern är en man.[548]

En studie har visat att ensamstående pappors missbruk bedöms som mer allvarligt än sammanboende pappors alkoholmissbruk. Unga kvinnors alkoholbruk ses också som allvarligare än unga mäns.

[543] Socialstyrelsen, Registret över insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, publicerad i SCB Jämställdhet.
[544] Socialstyrelsen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[545] Socialstyrelsen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[546] Socialstyrelsen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[547] Socialstyrelsen, publicerad i SCB Jämställdhet.
[548] SKR 2023, s. 36–43. Slutsatserna baseras på studier publicerade 2012, 2015 och 2017.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Gällande insatser för barn visar flera studier att flickor utreds i större utsträckning än pojkar. Flickor ses som mer utsatta, medan pojkar i högre grad bedöms klara sig själva. Flickor med svensk bakgrund har störst sannolikhet att beviljas insatser. Pojkar med utländsk bakgrund beviljas insatser i minst utsträckning. Ju äldre pojkarna är desto mindre chans att de bedöms behöva stöd.[549]

Enkäter som undersöker upplevelsen av bemötande kan ge information som kan vara relevant för att dra slutsatser om jämställdhet. Men det är samtidigt viktigt att hålla i minnet att information om hur de som mottar vård och insatser upplever att de blir bemötta fortfarande inte säger något om huruvida vården och insatserna är relaterade till behoven.

Personer med funktionsnedsättning som bor i gruppbostad eller servicebostad och/eller deltar i daglig verksamhet har tillfrågats om huruvida de upplever att de får bestämma över saker som är viktiga för dem. I daglig verksamhet uppger 77 procent av kvinnorna och 75 procent av männen år 2023 att de får bestämma över saker som är viktiga. I boenden är det i stället en högre andel män som uppger detta, 86 procent av männen och 82 procent av kvinnorna i servicebostad respektive 80 procent av männen och 77 procent av kvinnorna i gruppbostad.[550]

En högre andel män än kvinnor upplever att de trivs och känner trygghet i sitt boende. 2023 uppger 82 procent av kvinnorna och 85 procent av männen i gruppbostad respektive 76 procent av kvinnorna och 81 procent av männen i servicebostad att de trivs med personalen/hemma. Gällande trygghet uppger 78 procent av kvinnorna och 79 procent av männen i gruppbostad respektive 70 procent av kvinnorna och 76 procent av männen i servicebostad att de känner sig trygga med personalen. I daglig verksamhet uppger 83 procent av kvinnorna och 86 procent av männen att de känner sig trygga med personalen.[551]

En något lägre andel kvinnor än män, 52 procent av kvinnorna och 55 procent av männen, uppger 2023 att de kan påverka sina tider när hemtjänstpersonalen kommer. Skillnaden mellan könen har funnits

[549] En del, men inte alla, av de omnämnda studierna undersöker en något tidigare tidsperiod än den utredningen avser. Studierna har publicerats 2010, 2014, 2015, 2018, 2020, 2021 och 2022, SKR 2023, s. 29–33 och 45–55.
[550] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 155–156.
[551] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 156.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

hela perioden 2017–2023, men varit relativt liten.[552] Andelen som uppger att hemtjänstpersonalen alltid eller oftast har tillräckligt med tid för att kunna utföra sitt arbete uppgår till 79 procent av kvinnorna och 82 procent av männen 2023, men skillnaden mellan könen är inte signifikant. Bland kvinnor och män i särskilt boende syns ingen skillnad.[553]

Det är ingen skillnad mellan könen då det gäller hur många anställda en hemtjänstmottagare möter. 2023 möter både kvinnor och män i genomsnitt 16 olika anställda under en tvåveckorsperiod. Antalet har varit detsamma sedan 2021, men en liten ökning från 2020, då både kvinnor och män mötte i genomsnitt 15 anställda. Det är heller ingen skillnad mellan kvinnor och män som mottar hemtjänst i hur de upplever att de blir bemötta. 96 procent av kvinnorna såväl som männen upplever att de blir bemötta på ett bra sätt av personalen. I särskilt boende är andelen 92 procent för både kvinnor och män. Sett över tid har andelarna sjunkit lite 2017–2023, men fördelningen mellan kvinnor och män varit relativt lik.[554]

Det är endast små skillnader mellan kvinnor och män i hur många som uppger att de är ganska eller mycket nöjda med hemtjänsten eller det särskilda boendet. Skillnaderna är inte heller statistiskt signifikanta. Gällande hemtjänsten 2023 svarar 85 procent av kvinnorna och 87 procent av männen att de är nöjda. Motsvarande andelar gällande särskilda boenden är 78 procent av kvinnorna och 77 procent av männen. Under perioden 2017–2023 minskade andelen som uppger sig vara nöjda något, men inga förändringar skedde mellan könen.[555]

Angående köer/väntetider får kvinnor vänta längre än män på en plats i särskilt boende. Väntetiden för kvinnor är i genomsnitt 68 dagar 2023 och för män i genomsnitt 61 dagar. Väntetiden har ökat för både kvinnor och män under perioden 2017–2023, men mer för kvinnorna, så att skillnaderna mellan kvinnor och män blivit större.[556]

[552] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 125.
[553] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 126–127.
[554] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 128.
[555] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 129–130.
[556] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 127.

4 Hur styrs jämställdhetspolitiken?

4.1 Inledning

Enligt direktiven ska utredningen göra en sammanställning över regeringens nuvarande styrning för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. I detta kapitel redovisar vi hur styrningen av jämställdhetspolitiken ser ut i dag. Syftet är att identifiera vad som fungerar bra med dagens styrning respektive vad som behöver utvecklas för att jämställdhetspolitiken ska få större genomslag.

Jämställdhetspolitiken är både ett eget politikområde[1] och ett så kallat tvärsektoriellt politikområde, vilket innebär att det krävs insatser inom flera politikområden och inom flera samhällssektorer för att nå målen för politikområdet.[2] Dessutom är flera aktörer – till exempel statliga myndigheter, kommuner, regioner, arbetsmarknadens parter, näringslivet, politiska partier och civilsamhällets organisationer – centrala för jämställdhetspolitikens genomförande och måluppfyllelse.

Eftersom jämställdhetspolitiken skär genom flera av förvaltningens sektorer och omfattar flera aktörer är det en utmaning för regeringen att styra och följa upp politiken på ett sammanhållet sätt. I *avsnitt 4.2* beskriver vi några av de utmaningar som styrningen av ett tvärsektoriellt politikområde innebär.

I *avsnitt 4.3* redogör vi för lagstiftning och internationella konventioner inom jämställdhetsområdet som sätter ramarna för regeringens styrning.

[1] Jämställdhetspolitiken har likt flera andra politikområden ett ansvarigt statsråd, en förvaltningsmyndighet (Jämställdhetsmyndigheten), ett riksdagsbundet mål för politikområdet och ett särskilt anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder, se prop. 2025/26:1 utgiftsområde 13, s. 49 och 79–82.
[2] För en fylligare beskrivning av tvärsektoriella frågor se Statskontoret 2006:13, s. 11–12 samt Statskontoret 2022, s. 9–10.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

I *avsnitt 4.4* beskriver vi hur styrningen är utformad, hur jämställdhetspolitiken är organiserad samt redogör för jämställdhetsintegrering som är regeringens huvudsakliga strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Enligt Statskontoret har regeringen bättre förutsättningar att få genomslag för tvärsektoriella politikområden om regeringen arbetar inom ramen för de ordinarie processerna för myndighetsstyrningen. När regeringen styr en tvärsektoriell fråga via myndighetsinstruktioner eller lämnar uppdrag via regleringsbrev och dessutom följer upp myndighetens resultat i exempelvis myndighetsdialogen, så bidrar det till att frågan prioriteras i myndighetens verksamhet.[3] I avsnittet redogör vi för styrningen av statliga myndigheters ansvar för att genomföra jämställdhetspolitiken, vilka myndigheter som har instruktionsenliga uppgifter med anknytning till jämställdhetspolitiken inom sina respektive ansvarsområden samt vad regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter och lärosäten har resulterat i.

I *avsnitt 4.5–4.6* redogör vi för delmålsspecifik styrning, det vill säga vad som kännetecknar styrningen för respektive jämställdhetspolitiskt delmål.

I *avsnitt 4.7* redovisar vi ekonomiska styrmedel och i *avsnitt 4.8* gör vi en nordisk utblick för att se vad Sverige kan lära av andra nordiska länder.

I *avsnitt 4.9* redogör vi för styrverktyg som regeringen kan komplettera resultatstyrningen med för att hantera flera av utmaningarna med att styra ett tvärsektoriellt politikområde. Vi analyserar även i vilken utsträckning dessa styrverktyg används inom jämställdhetspolitiken i dag.

Kapitlet avslutas med en sammanfattande analys där vi avhandlar svagheter som behöver hanteras för en effektivare styrning av jämställdhetspolitiken.

4.2 Att styra ett tvärsektoriellt politikområde

Styrningen av tvärsektoriella politikområden innebär en rad utmaningar som regeringen behöver hantera för att få till en effektiv styrning som bidrar till önskade effekter och måluppfyllelse. Utmaningarna är inte unika för tvärsektoriella frågor, men problemen

[3] Statskontoret 2022, s. 5 och 25–26.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ställs ofta på sin spets när regeringen styr politikområden som går på tvärs genom förvaltningen. Det handlar bland annat om att förvaltningen är sektoriserad vilket kan skapa barriärer för styrning av tvärsektoriella frågor. Det handlar också om att regeringen kan behöva vara extra tydlig i sin styrning av tvärsektoriella politikområden, eftersom det finns en risk att resultatstyrningen bidrar till att myndigheter prioriterar mål inom sin egen sektor framför tvärsektoriella mål. Ytterligare en utmaning är att tvärsektoriella politikområden ofta kräver insatser av aktörer där regeringen har en mer begränsad rådighet att styra. Detta sammantaget bidrar till att styrningen av tvärsektoriella politikområden är komplex och en utmaning för regeringen att följa upp.

4.2.1 Resultatstyrning är grunden för regeringens styrning av myndigheterna

Jämställdhetspolitiken omfattas, likt övriga politikområden, av resultatstyrningen i staten. Resultatstyrning har dominerat förvaltningspolitiken sedan 1980-talet och är en sammansatt modell som består av fyra delar:[4]

- *Mål för verksamheten.* Inriktning eller önskat tillstånd anges.
- *Ramstyrning och delegering*. Finansiella ramar och övrig reglering av verksamheten inom vilka mottagaren av styrningen själv får avgöra hur den ska nå målen.
- *Återkopplad information om verksamhetens resultat.* Relevanta aspekter av verksamhetens resultat följs upp, redovisas och analyseras återkommande och regelbundet.
- *Användning av återkopplad information.* Det förs en dialog om dels hur verksamheten och styrningen kan förbättras, dels om det finns behov av andra åtgärder.

I praktiken innebär resultatstyrning att riksdag och regering sätter ramar och mål samt delegerar ansvar till berörda myndigheter för hur målen ska uppnås. Myndigheterna ska i sin tur återrapportera uppnådda resultat. Resultatstyrningen ger myndigheterna stor fri-

[4] Ekonomistyrningsverket 2021:19, s. 36.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

het att, inom givna ramar, själva bestämma hur det uppdrag myndigheten fått ska utföras. Det ställer i sin tur krav på att det finns goda möjligheter för regeringen att följa upp resultaten. Resultatstyrning förutsätter också analys och uppföljning av hur verksamheten kan förbättras från såväl myndigheternas som regeringens sida. Uppföljningen är regeringens möjlighet att bedöma om effekter uppnås i enlighet med den politiska avsikten. Myndigheternas årliga resultatredovisning ska framför allt avse verksamhetens resultat i förhållande till de uppgifter som framgår av myndighetens instruktion men kan även omfatta uppdrag och återrapporteringskrav som lämnats i de årliga regleringsbreven eller via särskilda regeringsuppdrag.

Resultatstyrningen är inte lagstadgad men vedertagen som metod för regeringens styrning av myndigheterna, och även om resultatstyrningen är den mest dominerande och relevanta styrformen för denna utredning kan regeringen välja flera sätt att styra förvaltningen, exempelvis resursstyrning, procedurstyrning, utnämningsstyrning samt organisationsstyrning.[5]

Inriktningen för regeringens nuvarande styrning slås fast i den senaste förvaltningspolitiska propositionen från 2010.[6] Där betonades att styrning av statsförvaltningen ska vara resultatinriktad, verksamhetsanpassad, strategisk, sammanhållen och medborgarorienterad samt att ambitionen med resultatstyrningen är att skapa förutsättningar för en styrning som är långsiktig och i högre grad anpassad till myndigheternas verksamheter och regeringens styrbehov. För att styrningen ska vara tydlig och resultatinriktad behöver dessutom politiska mål som riksdag och regering formulerat på en övergripande nivå omvandlas och konkretiseras till operativa mål, uppgifter och uppdrag samt resultatkrav för myndigheterna. Mål och uppgifter till myndigheterna behöver formuleras så att respektive myndighet själv råder över eller har rimliga möjligheter att genom olika åtgärder kunna genomföra uppdraget på ett tillfredsställande sätt. Regeringskansliet har den strategiska uppgiften att bidra till att formulera, prioritera och konkretisera den förda politiken till regeringsbeslut med styrverken i statsförvaltningen.[7]

Enligt budgetlagen (2011:203) ska regeringen i sin tur redovisa resultat av statens verksamhet i förhållande till de övergripande mål

[5] SOU 2008 :118, s. 63–64.
[6] Prop. 2009/10:175.
[7] Prop. 2009/10:175, s. 72 och 96–100.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

som riksdagen har beslutat om.[8] För jämställdhetspolitiken redovisas de jämställdhetspolitiska målen under utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet, avsnitt 5 Jämställdhet. Resultatredovisningar kan förutom i budgetpropositionen även lämnas i andra sammanhang, till exempel i skrivelser till riksdagen. Regeringens senaste jämställdhetspolitiska skrivelse som omfattade samtliga jämställdhetspolitiska delmål lämnades till riksdagen i november 2016.[9]

4.2.2 Sektoriserad förvaltning och stuprör kan skapa barriärer för tvärstyrning

Den svenska förvaltningen är i hög grad sektoriserad, vilket innebär att både Regeringskansliet och de statliga myndigheterna är uppdelade och organiserade i olika politikområden, sektorer och sakområden.[10] Sektoriseringen riskerar dock att leda till ett så kallat stuprörstänk, vilket i sin tur kan skapa barriärer för styrningen av tvärsektoriella politikområden som kräver mer av ett helhetsperspektiv. Om regeringen inte är tydlig i sin styrning av tvärsektoriella frågor finns en risk att myndigheterna prioriterar mål inom sin egen sektor framför tvärsektoriella mål.[11]

Eftersom resultatstyrningen tenderar att lägga stor vikt vid att styra och följa upp enskilda myndigheters resultat inom det område där myndighetens huvudsakliga uppdrag ligger finns en risk för att resultatstyrningen bidrar till att förstärka stuprörstänk. Det kan i sin tur leda till suboptimering,[12] vilket uppstår när styrningen i instruktion och regleringsbrev samt den årliga resultatdialogen renodlas till att fokusera på respektive myndighets kärnuppdrag. På så vis optimeras för genomförandet av en del av regeringens politik men helheten går förlorad vilket leder till en icke-optimal lösning sett till regeringens politik som helhet.

I budgetpropositionen för 2025 betonar regeringen att den förvaltningspolitiska inriktningen går mot att förmedla färre styrsignaler och renodla styrningen till att handla om respektive myndighets kärnuppdrag.[13] Här ser utredningen att det finns en risk att renodlingen

[8] Se 10 kap. 3 § budgetlagen (2011:203).
[9] Skr. 2016/17:10.
[10] Statskontoret 2022, s. 10.
[11] Statskontoret 2022, s. 11–12.
[12] Statskontoret 2013, s. 13–14.
[13] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 2, s. 66.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

av styrningen i instruktioner och regleringsbrev bidrar till suboptimering. Detta kan i sin tur försämra regeringens möjligheter att få ett effektivt genomslag för tvärsektoriella politikområden i såväl statsförvaltningen som övriga delar av samhället.

4.2.3 Regeringen kan behöva vara extra tydlig i sin styrning av tvärsektoriella frågor

Eftersom tvärsektoriella politikområden sällan uppfattas som myndigheternas huvudsakliga uppgift kan regeringen behöva vara extra tydlig i sin styrning, till exempel genom att styra myndigheterna med verksamhetsanpassade instruktionsenliga uppgifter eller uppdrag anpassade efter myndighetens specifika förutsättningar och den verksamhet myndigheten i vanliga fall bedriver. Det är särskilt relevant när det gäller myndigheter som inte har tidigare erfarenhet att arbeta med en specifik tvärpolitisk fråga. Verksamhetsanpassad styrning kräver dock att det finns kompetens inom Regeringskansliet avseende både myndighetens kärnuppdrag och aktuella utmaningar kopplat till det tvärpolitiska området som myndigheten kan bidra till att lösa.[14]

Enligt Statskontoret kan öppna uppdrag fungera väl när myndigheternas verksamhet har en tydlig koppling till den tvärsektoriella frågan eller när regeringen önskar inhämta kunskap från en eller flera myndigheter för att kunna utforma en inriktning för sin politik. Vidare menar Statskontoret att regeringen bör överväga vilka myndigheter som ska ha uppdrag att arbeta med en tvärsektoriell fråga. Om regeringen inte kan identifiera några uppenbara kopplingar till myndighetens verksamhet, eller om frågan ligger långt från myndighetens kärnverksamhet, bör regeringen överväga om den ska lägga uppdrag på myndigheten i fråga. Detta är i grunden en resursfråga, eftersom det kan innebära mycket jobb och fokus för både regeringen och myndigheten att hitta något meningsfullt att jobba mot, vilket gör att kostnaden riskerar att överstiga nyttan. Myndigheternas storlek och resurser kan också ha betydelse för hur regeringen bäst kan styra myndigheten när det gäller tvärsektoriella frågor; för en liten myndighet med få anställda kan till exempel en omfattande och ofinansierad rapportering ta omotiverade resurser i anspråk.[15]

[14] Statskontoret 2022, s. 7, 22, 50–52 och 57.
[15] Statskontoret 2022, s. 52.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tvärsektoriella frågor kräver ofta att myndigheter samverkar med varandra och med andra aktörer. Alla myndigheter både kan och bör själva ta initiativ till samverkan inom sitt verksamhetsområde, om det krävs för att på ett effektivt sätt genomföra sina uppdrag. Samverkan inom tvärsektoriella frågor kan dock vara svår att få till på grund av resultatstyrningens fokus på enskilda myndighetens resultat inom det område där myndighetens huvudsakliga uppdrag ligger, och därför kan regeringen behöva styra genom att ge myndigheterna specifika samverkansuppdrag.[16]

4.2.4 Flernivåstyrning

I likhet med flera andra politikområden fördelar sig ansvaret för jämställdhetspolitiken inte enbart mellan olika sektorer utan också mellan flera olika samhällsnivåer. Det innebär att flera aktörer på olika samhällsnivåer behöver genomföra insatser för att målen för jämställdhetspolitiken ska kunna förverkligas. Det innebär att regeringens styrning på jämställdhetsområdet behöver omfatta såväl den nationella nivån i form av Regeringskansliet, Jämställdhetsmyndigheten och andra relevanta statliga myndigheter, som den regionala nivån i form av länsstyrelser i respektive län, kommuner och regioner. Exempelvis ansvarar kommuner och regioner för verksamhet och service till invånarna inom flera sektorer som är viktiga för jämställdhetspolitiken, till exempel skola, socialtjänst samt hälso- och sjukvård. Regeringens styrning av kommuner och regioner skiljer sig från den resultatstyrning som regeringen utövar gentemot statliga myndigheter. Det kommunala självstyret, som finns befäst i regeringsformen och kommunallagen, innebär att kommuner och regioner har stor rätt att välja hur verksamheten genomför sina uppgifter och fördelar sina resurser.

Staten kan styra kommuner och regioner genom lagar och förordningar men inskränkningar i det kommunala självstyret måste vara motiverade och proportionerliga. Därför använder regeringen ofta frivilliga styrmedel tillexempel riktade statsbidrag, överenskommelser, handlingsplaner och kunskapsstyrning.[17] När staten vill påverka kommunsektorn gör den ofta det via statliga myndigheter.

[16] Statskontoret 2022, s. 54–55.
[17] Statskontoret 2023a.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Myndigheterna kan till exempel utfärda föreskrifter, utöva tillsyn eller ta fram stöd och vägledningar som berör kommunala verksamheter. Regeringen kan även utöva en indirekt styrning genom att ge statliga myndigheter i uppdrag att kartlägga eller analysera någon del av en kommunal eller regional verksamhet.

Det förekommer att regeringen styr kommuner och regioner genom att regeringen och medlems- och arbetsgivarorganisationen SKR sluter överenskommelser, vilka ofta finansieras med riktade statsbidrag. Inom jämställdhetsområdet har Regeringen och SKR haft flera sådana överenskommelser (se 4.4.14).

Även näringslivet och arbetsmarknadens parter och övriga civilsamhället, inte minst kvinnorörelsen, spelar en avgörande roll för att de jämställdhetspolitiska målen ska uppnås.

4.2.5 Utmaningar med att följa upp tvärsektoriella politikområden

Som tidigare nämnts ställer resultatstyrningen krav på att det finns goda möjligheter för regeringen att följa upp resultat. Inom ramen för den ordinarie resultatstyrningen redovisar myndigheterna sina enskilda resultat utifrån sina respektive instruktioner och de uppdrag de har fått, och med utgångspunkt i respektive myndighets årsredovisning hålls som regel en årlig myndighetsdialog för att diskutera myndighetens resultat, verksamhet och fortsatta inriktning. Regeringen ska i sin tur redovisa resultat till riksdagen från flera aktörer i relation till de övergripande målen.

Här uppstår ofta ett glapp, eftersom tvärsektoriella politikområden kräver att regeringens styrning och uppföljning är sammanhållen, det vill säga att styrningen och uppföljning utgår från verksamhetsområden och från ett helhetsperspektiv snarare än från vad som är gängse inom resultatstyrningen, utifrån enskilda myndigheters verksamhet och resultat. Det är dessutom ofta fler aktörer än statliga som har ansvar för frågornas genomförande, vilket innebär att styrningen till stora delar blir indirekt. Detta sammantaget gör det till en utmaning för regeringen att styra och följa upp tvärsektoriella politikområden på ett sammanhållet sätt.[18] För att få tillräckligt underlag för att redovisa effekter i relation till övergripande politiska mål be-

[18] Statskontoret 2022, s. 11.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

höver Regeringskansliet ofta tillgång till kompletterande analyser.[19] För vissa politikområden finns särskilda analysmyndigheter som har i uppdrag att lämna sammanlagda resultatbedömningar för sina respektive områden. För jämställdhetspolitiken har Jämställdhetsmyndigheten denna övergripande uppgift och redovisar senast den 22 april varje år en sådan bedömning till regeringen.[20]

4.3 Lagstiftning och konventioner inom jämställdhetsområdet

4.3.1 Regeringsformen

I regeringsformen regleras grundläggande rättsprinciper för den offentliga maktutövningen i Sverige. I regeringsformens 1 kap. 2 § regleras att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Vidare ska det allmänna verka för att demokratins idéer blir vägledande inom samhällets alla områden samt värna den enskildes privatliv och familjeliv. Därutöver ska det allmänna

> […] verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och för att barns rätt tas till vara. Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person.[21]

Tidigare innefattade regeringsformens 1 kap. 2 § en bestämmelse om att det allmänna ska tillförsäkra män och kvinnor lika rättigheter.[22] År 2002 togs bestämmelsen bort med motiveringen att det åligger det allmänna att verka för att *alla* människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället. Vidare ingår diskriminering på grund av kön i de företeelser som det allmänna ska motverka.[23]

[19] Prop. 2009/10:175, s. 112–114.
[20] Se 8 § förordningen (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten.
[21] 1 kap. 2 § regeringsformen (2010:1408).
[22] SOU 2025:2, s. 119.
[23] Prop. 2001/02:72, s. 19.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skyddet mot diskriminering regleras i 2 kap. 13 §:

> Lag eller annan föreskrift får inte innebära att någon missgynnas på grund av sitt kön, om inte föreskriften utgör ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt.

4.3.2 Diskrimineringslagen

Den 1 januari 2009 trädde diskrimineringslag (2008:567) i kraft.[24] Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivare har även en utrednings- och åtgärdsskyldighet vad gäller trakasserier och sexuella trakasserier som har samband med arbetet.

Förbudet mot diskriminering på grund av bland annat kön gäller för verksamheter inom följande områden i samhället: arbetslivet, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesbehörighet, medlemskap i vissa organisationer, varor, tjänster och bostäder, anordnande av allmän sammankomst eller offentlig tillställning, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, färdtjänst och bidrag för bostadsanpassning, socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkring, statligt studiestöd samt värn- och civilplikt. Diskrimineringslagen innehåller även en bestämmelse om förbud mot diskriminering när offentligt anställda möter allmänheten, exempelvis när de ger upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp.

Utöver diskrimineringsförbudet innehåller lagen också krav på att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska vidta så kallade aktiva åtgärder, det vill säga bedriva främjande och förebyggande åtgärder. Arbetsgivare är exempelvis skyldiga att varje år genomföra lönekartläggningar, och arbetsgivare med minst tio anställda är skyldiga att dokumentera arbetet. Arbetsgivare ska även ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att dels förhindra trakasserier och sexuella

[24] Diskrimineringslagen förgicks av Jämställdhetslagen (1991:433) vars ändamål var att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Jämställdhetslagen föregicks i sin tur av Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (1979:1118).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

trakasserier, dels främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är tillsynsmyndighet för diskrimineringslagen. DO ska, utöver de uppgifter som framgår av diskrimineringslagen, även verka för att diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna inte förekommer på några områden av samhällslivet. DO ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.[25]

Nämnden mot diskriminering kan vid vite ålägga arbetsgivare och utbildningsanordnare att fullgöra sina skyldigheter att bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering på grund av bland annat kön.

4.3.3 Jämställdhet regleras i flera olika lagar

Utöver diskrimineringslagen finns en rad andra lagar som påverkar hur jämställdhetspolitiken kan genomföras. Av central betydelse är abortlagen (1974:595) samt brottsbalken (1962:700) som reglerar grov kvinnofridskränkning, tvångsäktenskap och sexualbrott och brott i hederskontext. Under 2025 beslutade riksdagen dessutom om en ny socialtjänstlag (2025:400) med ett övergripande mål att socialtjänsten, med utgångspunkt i demokrati och solidaritet ska främja enskildas jämlika och jämställda levnadsvillkor. Socialtjänstlagen reglerar även frågor om skyddat boende för den som behöver stöd och skydd till följd av hot, våld eller andra övergrepp.

Ytterligare exempel på lagar av relevans, är föräldraledighetslagen (1995:584) som behandlar rätten att vara föräldraledig samt ett förbud mot att missgynna arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Andra exempel på relevanta lagar är skollagen (2010:800) som föreskriver att utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar som exempelvis jämställdhet samt högskolelagen (1992:1434) som föreskriver att i högskolornas verksamhet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.

[25] Lag (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.3.4 Sedan förordning om konsekvensutredningar infördes regleras inte längre krav på jämställdhetsanalys

Tidigare har det funnits ett förordningsstyrt generellt krav på att betänkanden som lämnas till regeringen ska innehålla en analys av konsekvenserna för jämställdheten. Detta krav togs bort 2024.

I 15a § kommittéförordningen (1998:1474) reglerades att om förslagen i ett betänkande hade betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män skulle konsekvenserna i det avseendet anges i betänkandet. År 2024 beslutade dock regeringen att upphäva 15 § kommittéförordningen och samtidigt beslutades om en ny förordning om konsekvensutredningar (2024:183), där skrivningen om jämställdhet försvann.

Detta gick tvärs emot ett förslag i den departementsskrivelse som utrett införandet av en ny förordning om konsekvensutredningar. I den förordades i stället att den nya förordningen skulle ställa krav på att konsekvensutredningar ska innehålla en särskild beskrivning och beräkning av förslagets eller beslutets effekter av betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män. I departementsskrivelsen förslogs även att om effekter av jämställdheten inte kunde beräknas skulle detta motiveras. Förslagen motiverades med att jämställdhet är relevant för i princip samtliga förslag och beslut som konsekvensförordningen föreslås omfatta; för att regeringen ska ha så goda förutsättningar som möjligt att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv anläggs behöver beslutsunderlag på alla nivåer i statsförvaltningen belysa hur olika förslag och beslut påverkar jämställdheten mellan män och kvinnor.[26]

Den styrning som kvarstår på området är regeringens möjlighet att i enskilda kommittédirektiv ange att utredningen ska analysera vilka effekter förslagen får för jämställdheten.

Den nya förordningen trädde i kraft den 6 maj 2024. Utredningen kan notera att av de kommittédirektiv till statliga utredningar som Statistiska Centralbyrån (SCB) bedömt som relevanta ur ett jämställdhetsperspektiv hade 91 procent skrivningar om jämställdhet 2024. Det är en ökning jämfört med 2023, då motsvarande andel var 64 procent.[27]

[26] Ds. 2022:22, s. 88 och 92–93.
[27] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, s. 74.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.3.5 Sedan myndighetsförordningen infördes regleras inte längre sektorsövergripande krav på jämställdhet

Fram till 2007 fanns en generell förordning, verksförordningen (1995:1322), som skulle tillämpas på myndigheter under regeringen. Förordningen reglerade bland annat myndigheternas jämställdhetsuppdrag och föreskrev att myndighetschefen skulle beakta de krav som ställs på verksamheten när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Verksförordningen ersattes 2008 av myndighetsförordningen (2007:515) i vilken jämställdhet inte explicit regleras. Anledningen till att jämställdhet och andra tvärpolitiska frågor inte regleras i myndighetsförordningen är att man ville göra en åtskillnad mellan förvaltningspolitiska krav, till exempel rättssäkerhet och kvalitet, och sektorsövergripande krav. Utgångspunkten var således att de förvaltningspolitiska kraven ingår i myndighetsförordningen och de sektorsövergripande kraven i stället regleras i regelverk för det enskilda området, det vill säga separata lagar eller förordningar.[28] Det saknas idag en särskild myndighetsgemensam förordning som reglerar myndigheternas jämställdhetsuppdrag.

4.3.6 Internationella konventioner med mera

Regeringens insatser för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen vägleds av internationella instrument och skyldigheter som Sverige åtagit sig. Sverige har anslutit sig till en rad internationella konventioner och andra instrument inom ramen för Förenta Nationerna (FN), Internationella arbetsorganisationen (ILO), Europarådet och Europeiska Unionen (EU) som innebär jämställdhetspolitiska åtaganden.[29] De utgör en utgångspunkt och ram för utformningen av jämställdhetspolitiken och den nationella lagstiftningen.

I detta avsnitt ger vi en övergripande bild av FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, även kallad kvinnokonventionen eller CEDAW (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women) samt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD)

[28] SOU 2015:86, s. 74.
[29] För internationella konventioner och kopplat till mäns våld mot kvinnor se slutbetänkandet från Utredningen om en stärkt långsiktig styrning av arbetet mot könsrelaterat och hedersrelaterat våld och förtryck, SOU 2025:28, s. 87 ff.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

samt FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet.

Kvinnokonventionen (CEDAW)

År 1979 antog FN:s generalförsamling konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, även kallad kvinnokonventionen eller CEDAW. Konventionen togs fram eftersom de allmänna instrumenten inte ansågs vara tillräckliga för att tillvarata kvinnors rättigheter och förhindra könsdiskriminering. Nästan alla FN:s medlemsstater har ratificerat kvinnokonventionen. Konventionen är rättsligt bindande, vilket innebär att stater vid kränkningar av konventionen kan hållas ansvariga.

Kvinnokonventionen innehåller 30 artiklar, i vilka bland annat fastlås att konventionsstaterna ska vidta åtgärder för att avskaffa diskriminering av kvinnor i landets politiska och offentliga liv, avskaffa diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden och angripa stereotypa beteendemönster som framställer det ena könet som bättre eller sämre än det andra.[30]

Sverige var det första landet att ratificera konventionen 1980.[31] Länder som ratificerat konventionen rapporterar vart fjärde år till FN:s kommitté för avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW-kommittén) om hur konventionen efterlevs. Därefter kallas länderna till en dialog med CEDAW-kommittén och efter dialogen lämnar kommittén rekommendationer. Sverige fick sina senaste rekommendationer från CEDAW-kommittén i november 2021.[32]

FN:s handlingsplan för kvinnokonventionen – Pekingplattformen

Vid FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking 1995 antogs den så kallade Pekingplattformen (Beijing Declaration and Platform for Action).[33] Pekingplattformen, är FN:s handlingsplan för kvinnokonventionen. Plattformen innehåller 12 centrala områden som rör kvinnors livssituation: fattigdom, utbildning, hälsa, våld mot kvinnor, väpnade

[30] SOU 2025:28, s. 92.
[31] SOU 2025:28, s. 92.
[32] Kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW) 2021.
[33] UN 1995.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

konflikter, ekonomisk makt, beslutsfattande, institutionella mekanismer för jämställdhetsarbetet, mänskliga rättigheter, media, miljö och unga flickors situation. Ett verktyg som lyfts fram för att implementera Pekingplattformen är jämställdhetsintegrering, det vill säga att jämställdhetsperspektivet införlivas i alla politikområden och insatser. Det är regeringars ansvar att se till att Pekingplattformen genomförs i alla nationer som ställt sig bakom handlingsplanen, och i juni 2024 rapporterade Sverige till FN om arbetet med jämställdhet i enlighet med Pekingplattformen.[34] Det var Sveriges sjätte rapport och den omfattar perioden 2020–2024.

Pekingplattformen följs upp vid FN:s kvinnokommission CSW (Commission on the Status of Women), som är en kommission under FN:s ekonomiska och sociala råd (ECOSOC). CSW har ansvar för policyutvecklingen i frågor om jämställdhet mellan kvinnor och män och ökad makt för kvinnor. CSW träffas årligen för att utvärdera utvecklingen inom området och identifiera nya utmaningar samt formulera nya policyinitiativ.

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD)

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD) syftar till att skapa förutsättningar för delaktighet på lika villkor för personer med funktionshinder. Dess huvudsyfte är att undanröja hinder för personer med funktionsnedsättning att åtnjuta sina mänskliga rättigheter. Även här finns en övervakningskommitté (artikel 34). Konvention antogs 2006 och ratificerades av Sverige 2008.

Konventionen innehåller ett antal allmänna principer som ska genomsyra hela konventionen. En av dessa principer är principen om jämställdhet, vilket innebär att jämställdhet ska finnas med när de olika rättighetsartiklarna i konventionen läses och tolkas. Konventionen innehåller också en artikel, artikel 6, som handlar om att konventionsstaterna erkänner att kvinnor och flickor med funktionsnedsättning är utsatta för flerfaldig diskriminering och att staterna därför ska vidta åtgärder för att säkerställa att kvinnor och flickor med

[34] Arbetsmarknadsdepartementet 2024c.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

funktionsnedsättning fullt och likaberättigat åtnjuter alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.

Till artikel 6 finns också en allmän kommentar som tydliggör att artikeln är tvärgående med koppling till alla konventionens artiklar. Syftet är att påminna konventionsstaterna om att inkludera rättigheter för kvinnor och flickor med funktionsnedsättning i alla åtgärder som handlar om att implementera konventionen.[35]

FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning finns till för att granska hur de stater som har ratificerat konventionen genomför och efterlever konventionen. Sverige fick sina senaste rekommendationer från kommittén 2024.

Kvinnor, fred och säkerhetsagendan

År 2000 antog FN en särskild säkerhetsrådsresolution, resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Resolution 1325 och dess efterföljande resolutioner syftar till att synliggöra hur kvinnor drabbas av väpnade konflikter, stärka skyddet av kvinnor i dessa sammanhang och öka kvinnors deltagande och inflytande i konfliktförebyggande, krishantering och fredsbyggande.[36] Sedan 2006 har Sverige haft en nationell handlingsplan för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet. Sveriges fjärde nationella handlingsplanen antogs 2023 och gäller för perioden 2024–2028.[37]

4.4 Regeringens nuvarande styrning mot jämställdhetspolitikens mål

Enligt regeringen är jämställdhetspolitiken bred och ska integreras i regeringens samlade arbete; det gäller såväl det nationella som det internationella arbetet.[38] I detta avsnitt redovisas regeringens delmålsövergripande styrning för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

[35] Myndigheten för delaktighet, *Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.*
[36] För en mer fyllig beskrivning av resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet se Louise Olssons text om jämställdhet och totalförsvar i volym 2, där kunskapsunderlagen som utredningen har beställt är samlade.
[37] Utrikesdepartementet 2024.
[38] Arbetsmarknadsdepartementet 2025a.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.4.1 Riksdagsbundet mål för jämställdhetspolitiken

Det nuvarande övergripande målet för jämställdhetspolitiken beslutades av riksdagen 2006 och det lyder *kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*.[39] Till detta kommer en målstruktur där regeringen sedan 2025 har angett sju jämställdhetspolitiska delmål:[40]

1. *En jämn fördelning av makt och inflytande*. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
2. *Ekonomisk jämställdhet*. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. *Jämställd utbildning*. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. *Jämställd hälsa. Kvinnor och män*, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
6. *Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra*. Alla, oavsett kön, ska genom hela livet ha samma rätt och möjlighet till kroppslig och psykisk integritet.
7. *Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra*. Alla, oavsett kön, ska genom hela livet ha samma rätt och möjlighet att leva sitt liv utan att begränsas av kollektivt grundade hedersnormer.

[39] Målformuleringen har varit densamma sedan 2006. I budgetpropositionen för 2009 togs en tidigare indelning i politikområden bort, vilket fick till följd att målet upphävdes för att sedan beslutas igen med en likalydande formulering, för en mer detaljerad beskrivning se SOU 2015:86, s. 65–66.
[40] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, avsnitt 5.5, s. 49 och 78.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Dessförinnan innehöll målstrukturen sex delmål.[41] Då inkluderades frågor om hedersrelaterat våld och förtryck i delmål 6. De jämställdhetspolitiska målen, politikens inriktning och resultaten från föregående år redovisas årligen i budgetpropositionen, utgiftsområde 13 *Integration och jämställdhet,* avsnitt 5 *Jämställdhet.*

4.4.2 Jämställdhetsmål inom andra utgiftsområden

Statens budget innehåller 27 utgiftsområden, där jämställdhetspolitiken, tillsammans med områdena integration, diskriminering och utanförskap, utgör utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet. Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetspolitiken till stor del ska förverkligas inom ramen för andra politikområden. Eftersom jämställdhetspolitiken är bred och ska integreras i regeringens samlade politik kan mål inom övriga utgiftsområden väntas ha bäring på jämställdhetspolitikens mål. Utredningen har därför kartlagt i vilken utsträckning jämställdhet har fått genomslag inom respektive utgiftsområden i budgetpropositionen för 2026. Kartläggningen syftar till att åskådliggöra hur regeringens styrning för jämställdhet ser ut inom budgetpropositionens olika utgiftsområden. Kartläggningen visar att knappt hälften av utgiftsområdena, 12 av 27, hade jämställdhetsrelaterade mål, se tabell 4.1.

Kartläggningen genomfördes genom att vi först gjorde ordsökningar efter orden jämställd, jämställdhet, kön, kvinnor, och flickor i respektive utgiftsområde. När träffar fanns gjordes en noggrannare läsning av utgiftsområdets relevanta delar.

[41] Skr. 2016/17:10.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 4.1 Jämställdhet inom andra utgiftsområden

I tabellen redovisas mål med jämställdhetsambitioner per utgiftsområde (UO) budgetproposition för 2026 (prop. 2025/26:1).

Utgiftsområde (UO)	Jämställdhetspolitiska målsättningar
UO 2: Samhällsekonomi och finansförvaltning	**Statlig förvaltningspolitik, statliga arbetsgivarfrågor och Agenda 2030** En jämn könsfördelning på ledande befattningar i staten ska eftersträvas. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten ska minska.
UO 4: Rättsväsendet	Regeringens arbete ska även främja målen om jämställda, fredliga och inkluderande samhällen i linje med Agenda 2030.
UO 9: Hälsovård, sjukvård och social omsorg	**Hälso- och sjukvårdspolitik** Målet för hälso- och sjukvårdspolitiken är att befolkningen ska erbjudas en behovsanpassad och effektiv hälso- och sjukvård av god kvalitet. En sådan vård ska vara jämlik, jämställd och tillgänglig. En jämlik vård innebär att alla ska erbjudas vård utifrån behov, på lika villkor och med ett gott bemötande – oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder, bostadsort, utbildning och ekonomi. Att kvinnor, män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor är även ett av de jämställdhetspolitiska delmålen. **Funktionshinderspolitiken** Det nationella målet för funktionshinderspolitiken är att, med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt, uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet för personer med funktionsnedsättning i ett samhälle med mångfald som grund. Målet ska bidra till ökad jämställdhet och till att barnrättsperspektivet ska beaktas. **Politiken för sociala tjänster** Äldre ska [...] erbjudas en jämställd och jämlik vård och omsorg. **Barnrättspolitik** Målet för barnrättspolitiken är att barn och unga ska respekteras och ges möjlighet till utveckling och trygghet samt delaktighet och inflytande. Målet innebär att alla barn, oavsett bland annat ålder, kön, ursprung och funktionsnedsättning, ska få sina rättigheter tillgodosedda.
UO 10: Ekonomisk trygghet vid sjukdom och funktionsnedsättning	Skillnaden i sjukfrånvaron mellan kvinnor och män ska minska.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utgiftsområde (UO)	Jämställdhetspolitiska målsättningar
UO 11: Ekonomisk trygghet vid ålderdom	Målet för utgiftsområdet är att förmånerna ska bidra till en god ekonomisk standard för kvinnor och män, såväl ensamstående som sammanboende, med låg eller ingen inkomstgrundad pension.
UO 12: Ekonomisk trygghet för familjer och barn	Den ekonomiska familjepolitiken ska även bidra till ett jämställt föräldraskap.
UO 13: Integration och jämställdhet*	**Integration** Målet för området är att utrikes födda kvinnor och män ska ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter som den övriga befolkningen att leva ett fritt, värdigt och självständigt liv inom samhällsgemenskapen. […] Integrationspolitiken ska bidra till social och kulturell, ekonomisk, språklig och demokratisk integration samt att genom utbildning förbättra förutsättningarna för flickor och pojkar med utländsk bakgrund. Fem integrationspolitiska delmål: – Ekonomisk integration: Andelen utrikes födda kvinnor och män som arbetar och försörjer sig själva ska öka. – Språklig integration: Kunskaperna i svenska språket ska öka hos utrikes födda kvinnor och män samt flickor och pojkar med utländsk bakgrund. – Utbildning: Andelen flickor och pojkar med utländsk bakgrund som uppnår gymnasiebehörighet, fullföljer en utbildning på gymnasial nivå och tar gymnasieexamen ska öka. – Demokratisk integration: Kunskaperna om hur den svenska demokratin fungerar ska öka hos utrikes födda kvinnor och män, med ökat deltagande i demokratin som följd. Förtroendet för de demokratiska processerna och samhällets institutioner ska öka. – Social och kulturell integration: Andelen utrikes födda kvinnor och män samt flickor och pojkar med utländsk bakgrund som upplever tillhörighet och delaktighet i samhället ska öka. Samhällets grundläggande normer och värderingar ska förankras hos och efterlevas av var och en som lever och bor i Sverige, med minskade risker för utanförskap och kriminalitet som följd. Förekomsten av företeelser som begränsar utrikes födda kvinnor och mäns samt flickor och pojkars möjligheter att leva ett fritt, värdigt och självständigt liv inom samhällsgemenskapen ska minska. **Diskriminering** Det övergripande målet för strategin för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck (hbtqi-strategin) är lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.
UO 14: Arbetsmarknad och arbetsliv	**Arbetsliv** Målet för arbetslivspolitiken är goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utgiftsområde (UO)	Jämställdhetspolitiska målsättningar
UO 15: Studiestöd	Målen för utgiftsområdet är att studiestödet ska verka rekryterande för kvinnor och män oavsett bakgrund och bidra till ett högt deltagande i utbildning.
UO 16: Utbildning och universitetsforskning	**Barn och ungdomsutbildning** Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor. **Kommunal vuxenutbildning** Utbildningarna [på yrkeshögskolan] ska vidare bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.
UO 17: Kultur, fritid, trossamfund och fritid	**Film** Jämställdhet och mångfald präglar filmområdet.
UO 22: Kommunikationer	**Transportpolitiken** Transportsystemet ska vara jämställt, det vill säga likvärdigt svara mot kvinnors respektive mäns transportbehov. Senast 2030 tillhandahålla tillgång till säkra, ekonomiskt överkomliga, tillgängliga och hållbara transportsystem för alla. Förbättra vägtrafiksäkerheten, särskilt genom att bygga ut kollektivtrafiken, med särskild uppmärksamhet på behoven hos människor i utsatta situationer, kvinnor, barn, personer med funktionsnedsättning samt äldre personer.

* Utgiftsområde 13, avsnitt 5 Jämställdhet, redovisas inte i tabellen.
Källa: Budgetproposition för 2026 (prop. 2025/26:1).

4.4.3 Jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder

Jämställdhetsintegrering i kombination med särskilda åtgärder är regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.[42] Jämställdhetsintegrering är en internationellt etablerad strategi som tillämpas av såväl FN, EU, Europarådet och Nato.

Regeringen utgår från Europarådets definition där jämställdhetsintegrering innebär en:

> (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.[43]

[42] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, avsnitt 5.2, s. 49.
[43] Arbetsmarknadsdepartementet 2025a, s. 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå som en integrerad del i ordinarie beslutsprocesser och förklarar alltså framför allt *hur* arbetet ska bedrivas (jämställdhet ska beaktas och införlivas i allt beslutsfattande) och *var* (på alla nivåer) och av *vem* (av dem som normalt sett deltar i beslutfattandet). Jämställdhetsintegrering svarar dock inte lika tydligt på frågan *vad* som ska uppnås eller *varför* om inte någon tydlig riktning för arbetet pekas ut. Jämställdhetsintegrering kräver därför att det finns tydliga mål som ska uppnås eller tydliga problemformuleringar. Annars riskerar jämställdhetsintegrering som strategi att bli allt för tandlös.

Principerna för jämställdhetsintegrering presenterades för första gången i den jämställdhetspolitiska propositionen Delad makt – delat ansvar (prop. 1993/94:147) och antogs av riksdagen 1994. Införandet motiverades med att en jämställdhetspolitik som ska leda till att jämställdhet uppnås inte kan formas i stuprör och isolerad från andra politikområden. Tvärtom behöver politiska beslut och åtgärder inom olika politikområden underlätta och stödja utvecklingen mot ett jämställt samhälle, vilket innebär att förslag och beslut måste analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv för att klargöra möjliga konsekvenser för kvinnor respektive män.[44]

Denna princip ligger fast än i dag. Enligt regeringens nuvarande riktlinjer för arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2025–2029 betonas att ett första steg i att tillämpa jämställdhetsintegrering är att bedöma om jämställdhet är relevant för den fråga som bereds. Om frågan bedöms vara relevant för jämställdheten ska ett jämställdhetsperspektiv anläggas i beredningen av ärendet.[45]

Jämställdhetsintegrering innebär också att myndigheternas bidrag till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen ska vara en del av myndigheternas kärnuppdrag. Myndigheternas ansvar att tillämpa strategin jämställdhetsintegrering i sina verksamheter regleras i vissa myndigheters instruktioner, se bilaga 3 *Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i myndigheters instruktion*. Under perioden 2013–2025 bedrev regeringen därtill ett utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM) för att driva på utvecklingen (se avsnitt 4.4.11).

[44] Prop. 1993/94:147, s. 17.
[45] Arbetsmarknadsdepartementet 2025a, s. 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Enligt regeringen ska jämställdhetsintegrering kombineras med särskilda åtgärder[46] där särskilda åtgärder i huvudsak avser specifika satsningar, ofta tidsbestämda och delmålsspecifika, som regeringen beslutar om i form av uppdrag i regleringsbrev eller genom särskilda beslut. Det kan också handla om statsbidrag till kommuner, regioner eller civilsamhällesorganisationer.

4.4.4 Könsuppdelad statistik

Könsuppdelad statistik, och analyser av sådan statistik, är grundläggande för arbetet med jämställdhetsintegrering, vad gäller dels att kartlägga och förstå hur jämställdhetsproblemen i samhället ser ut. dels följa upp resultat på området.

I 14 § förordning (2001:100) om den officiella statistiken anges att individbaserad officiella statistik ska vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta. Den officiella statistiken omfattar dock endast en delmängd av den statistik som produceras vid statliga myndigheter.

Könsuppdelad statisk är även avgörande för att följa upp resultat på jämställdhetsområdet. För Regeringskansliet gäller att all individbaserad statistik ska presenteras, analyseras och kommenteras efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta.[47]

Sedan 2016 ställer förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag (FÅB) krav på att den individbaserade statistik som ingår i myndighetens resultatredovisning till regeringen ska vara uppdelad efter kön.[48]

4.4.5 Jämställdhetsbudgetering

För Regeringskansliet innebär jämställdhetsbudgetering en tillämpning av jämställdhetsintegrering i den statliga budgetprocessen. Enligt regeringen ska jämställdhetsbudgetering leda till att:

[46] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 13, avsnitt 5.2.
[47] Arbetsmarknadsdepartementet 2025a, s. 2.
[48] 3 kap. 1 § förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag (FÅB).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

> […] prioriteringar, vägval och tilldelning av resurser i budgeten främjar jämställdhet, där det är tillämpligt. För att kunna åstadkomma en budget för staten som bidrar till jämställdhet bör perspektivet beaktas i ett så tidigt skede som möjligt och kontinuerligt.[49]

I praktiken innebär det att Finansdepartementet ansvarar för att ta fram riktlinjer för hur jämställdhetsperspektivet beaktas i budgetprocessen, medan övriga departement ansvarar för att de äskanden de inkommer med i budgetprocessen är analyserade ur ett jämställdhetsperspektiv där så är relevant.[50]

Riktlinjerna för jämställdhetsbudgetering framgår av ett regeringskanslibeslut om jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2025–2029 samt i det årliga cirkuläret om budgetarbetet från Finansdepartementet.[51] Enligt cirkuläret för budgetarbetet ska, enligt vad utredningen erfarit, individbaserad statistik presenteras uppdelad på kön i budgetpropositionen. Vidare ska könsmönster i statistiken kommenteras i relation till målsättningar inom området. Enligt SCB:s årliga kvantitativa uppföljning av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet uppfyller 77 procent av samtliga tabeller och diagrammen i budgeten för 2025 kravet, det vill säga har kön som övergripande indelningsgrund och är analyserade eller kommenterade efter kön.[52]

Vidare erfar utredningen att budgetcirkulärets riktlinjer ställer krav på att bedömningar av måluppfyllelsen för budgetens olika utgiftsområden ska belysa de jämställdhetspolitiska målen eller specifika mål för jämställdhet, när så är relevant. Det innebär att det ska framgå hur måluppfyllelsen påverkar kvinnor respektive män. Även konsekvenserna av de förslag som presenteras i politikens inriktning ska beskrivas ur ett jämställdhetsperspektiv när så är relevant, det vill säga beskriva hur förslagen påverkar mål för jämställdhet inom utgiftsområdet eller relevanta jämställdhetspolitiska mål.

Utöver ovan nämnda riktlinjer redovisar regeringen sedan 1988, i enlighet med ett beslut i riksdagen, fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män som en egen bilaga till budgetpropositionen.[53] Bilagan utgörs i huvudsak av en redovisning av utvecklingen när det gäller inkomstgapet mellan kvinnor och män

[49] Arbetsmarknadsdepartementet 2025a, s. 2.
[50] Arbetsmarknadsdepartementet 2025b, s. 1.
[51] Arbetsmarknadsdepartementet 2025b.
[52] Prop. 2025/26:1 utgiftsområde 13, s. 74.
[53] Prop. 2024/25:1 bilaga 3 Ekonomisk jämställdhet, s. 3.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

samt bakomliggande orsaker, exempelvis skillnader i arbetstid, arbetsinkomster, pensionsinkomster och familjebildning. En begränsad del av bilagan analyserar effekterna av regeringens politik och hur den förväntas påverka fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.

Jämställdhetsmyndigheten anser att bilagan om ekonomisk jämställdhet fyller en viktig funktion och att det är grundläggande att analysera inkomstutvecklingen och inkomstgapet mellan könen, i syfte att främja ekonomisk egenmakt för kvinnor, för att kunna styra mot de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsmyndigheten anser dock att bilagan även bör redovisa en analys av budgetpropositionens jämställdhetseffekter i sin helhet.[54]

4.4.6 Jämställdhetspolitikens organisering

Inom Regeringskansliet utgör jämställdhet ett eget politikområde under Arbetsmarknadsdepartementet, men jämställdhetspolitikens mål spänner över samtliga politikområden och departement. Jämställdhetsministern har till uppgift att samordna och utveckla regeringens jämställdhetspolitik. Övriga statsråd har ansvar för att jämställdhet får genomslag inom respektive politikområde. Varje departement har en jämställdhetssamordnare och huvudmännen i Regeringskansliet ansvarar för att jämställdhet beaktas i de underlag som lämnas till den politiska ledningen. Jämställdhetsenheten, placerad vid Arbetsmarknadsdepartementet, svarar under jämställdhetsministern för samordning av regeringens jämställdhetsarbete och särskilda jämställdhetsåtgärder.

Utanför Regeringskansliet bedrivs jämställdhetsarbetet inom en rad myndigheter och institutioner. Jämställdhetsmyndigheten är en förvaltningsmyndighet som har till uppgift att bidra till ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken. Diskrimineringsombudsmannen (DO) informerar om och utövar tillsyn över diskrimineringslagen. Länsstyrelserna ansvarar för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen. Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) vid Uppsala universitet bedriver forskning inom området mäns våld mot kvinnor och stödjer driften av nationella stödtelefoner för utsatta för våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck.

[54] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 17–18.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.4.7 Regeringen har ett kollektivt ansvar för jämställdhetspolitikens genomslag

För regeringen innebär tillämpningen av jämställdhetsintegrering att alla statsråd i regeringen ansvarar för att jämställdhet får genomslag inom respektive ansvarsområden.[55]

Jämställdhetsministern ansvarar i sin tur för samordning och utveckling av jämställdhetspolitiska frågor.[56]

För regeringens interna styrning innebär det att jämställdhetsministern inte enbart är initiativtagare på sitt eget departement; för att nå resultat behöver statsrådet arbeta brett och samverka med andra statsråd på övriga departement.

Det finns flera sätt för jämställdhetsministern att samordna, driva på och följa upp jämställdhetsfrågorna i regeringen. Det kan exempelvis ske via bilaterala möten med statsrådskollegor eller i samband med allmän beredning när regeringen samlas för dialog om olika aktuella frågor, vilket brukar ske i anslutning till regeringssammanträden. Under en period i slutet av 2010-talet existerade en särskild statsrådsgrupp för jämställdhet med tillhörande statssekreterargrupp. Det har inte varit möjligt för utredningen att bedöma om den formaliserade statsrådsgruppen ledde till ett ökat jämställdhetsfokus hos de deltagande statsråden eller inte, men det får antas att mötena som hölls på denna nivå erbjöd en möjlig arena för jämställdhetsministern och jämställdhetsministerns statssekreterare att samordna, utveckla och driva på arbetet inom regeringen och inom statsrådens olika portföljer.

Under 2026 inrättade regeringen ett råd för kvinnofrid som leds av statsministern, där flera berörda statsråd ingår tillsammans med generaldirektörer vid berörda myndigheter och SKR. Enligt vad utredningen erfar finns i dag ingen formaliserad statsrådsgrupp eller motsvarande forum för regeringen att driva på eller föra strategiska diskussioner om jämställdhetspolitikens genomslag inom andra politikområden kopplat till de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5.

[55] Arbetsmarknadsdepartementet 2025a.
[56] Arbetsmarknadsdepartementet 2025b.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.4.8 Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering

Regeringskansliet är en myndighet som har i uppdrag att stödja regeringen att styra riket och förverkliga sin politik. Sedan 2004 styrs Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering av tidsbegränsade regeringsbeslut.[57] Nedan redovisas nuvarande styrning av Regeringskansliets uppgift att ge regeringen goda förutsättningar att förverkliga jämställdhetspolitikens mål.

Tidsbegränsade regeringsbeslut styr Regeringskansliets arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen

Regeringskansliets pågående arbete med jämställdhetsintegrering styrs av ett regeringsbeslut[58] samt ett regeringskanslibeslut[59] för perioden 2025–2029. Besluten styr hur arbetet ska bedrivas, organiseras, samordnas och följas upp. Målet för Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering är att regeringen ska få goda förutsättningar att förverkliga jämställdhetspolitikens mål.[60] Syftet är att alla oavsett kön ska få leva jämställda liv, genom att insatser utformas så att de främjar jämställdhet.[61]

För Regeringskansliet innebär det att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i allt relevant arbete som bedrivs i Regeringskansliet, såväl nationellt som internationellt. När en fråga bedöms vara relevant för jämställdheten ska ett jämställdhetsperspektiv anläggas i beredningen av ärendet. De centrala beslutsprocesser som pekas ut som särskilt relevanta är budgetprocessen, myndighetsstyrningen, lagstiftningsprocessen samt EU-arbetet och övrigt internationellt arbete.[62]

Utredningen har jämfört de nu aktuella besluten om jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet med tidigare beslut för perioden 2021–2025.[63] Vi bedömer att besluten ställer samma krav på

[57] Under 2004–2010 styrdes arbetet av en plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (dnr N2004/03108/JÄM). År 2012–2016 styrdes arbetet av en strategi för arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (dnr U2012/01388/JÄM). Efterföljande regeringsbeslut för hur arbetet ska bedrivas i Regeringskansliet gällde perioden 2016–2020 respektive 2021–2025 (dnr A2021/01442; A2021/01549).
[58] Arbetsmarknadsdepartementet 2025a.
[59] Arbetsmarknadsdepartementet 2025b.
[60] Arbetsmarknadsdepartementet 2025b, s.1.
[61] Arbetsmarknadsdepartementet 2025a, s. 1.
[62] Arbetsmarknadsdepartementet 2025b.
[63] Arbetsmarknadsdepartementet 2025a.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

jämställdhetsanalyser och reglerar samma beslutsprocesser. De skillnader som finns gäller i huvudsak att kravet på att departementen ska ta fram egna separata handlingsplaner för implementeringen av besluten har tagits bort. I stället är inriktningen att jämställdhetsintegrering ingår som en del av departementens ordinarie processer för planering och uppföljning. Vidare betonar nu gällande beslut i större utsträckning att jämställdhet ska beaktas ”när så är relevant”. Ytterligare en skillnad är att uppföljningen ska ske vartannat år i stället för som tidigare varje år. Uppföljningen redovisas för departementets samordnande statssekreterare samt till Jämställdhetsenheten.

Ansvaret för departementens implementering av besluten om jämställdhetsintegrering följer den ordinarie arbetsfördelningen i departementen enligt förordningen (1996:1515) med instruktion för Regeringskansliet. I de fall ett departement ansvarar för en särskild process ansvarar det departementet även för jämställdhetsintegrering inom ramen för den aktuella processen.

Vid varje departement finns därutöver en utpekad jämställdhetssamordnare som samordnar departementets arbete med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetssamordnaren ingår i den interdepartementala arbetsgruppen för arbetet med jämställdhetsintegrering (IDA JÄM). Arbetsgruppen är ett forum för effektiv samordning, uppföljning och informationsutbyte och leds av Jämställdhetsenheten vid Arbetsmarknadsdepartementet.

Sedan 2008 har SCB i uppdrag att genomföra kvantitativa uppföljningar av vad Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering får för genomslag i regeringens beslut som rör produkter relaterat till budgetprocessen, lagstiftningsprocessen, myndighetsstyrningen och EU-ärenden. I budgetpropositionen för 2026 redovisades resultatet från SCB:s senaste uppföljning som avser 2024.[64]

Jämställdhetsenheten bistår jämställdhetsministern att formulera, prioritera och konkretisera den förda politiken

Jämställdhetsenheten är den del av Arbetsmarknadsdepartementet som ansvarar för att bereda beslut och i övrigt biträda jämställdhetsministern och regeringen i frågor som rör jämställdhetspolitiken.

[64] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, s. 74.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska delmålen ska Jämställdhetsenheten bidra till att, i samråd med övriga departement, formulera, prioritera och konkretisera den förda politiken till regeringsbeslut med styrverkan i statsförvaltningen. Jämställdhetsenheten ansvarar även för den övergripande samordningen av Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering och utveckling av jämställdhetspolitiska frågor. I detta ingår att ge metodstöd till departementen samt att följa upp regeringens och Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsenheten ska även stötta andra enheter i deras arbete med att analysera relevanta budgettexter, regleringsbrev, strategier, uppdrag, förordningar, propositioner, med mera samt utforma dem på ett sätt som leder till ökad jämställdhet.

Regeringen fattar kollektiva beslut och tillämpar en samrådsform i Regeringskansliet som kallas gemensam beredning. Gemensamberedning innebär att ett regeringsärende som faller inom flera departements verksamhetsområden ska handläggas inom det departement dit ärendet huvudsakligen hör och beredas i samråd med övriga berörda statsråd; i praktiken sker samråd med medarbetare vid berörda departement. Ett ärende får inte gå vidare till regeringsbeslut om inte samtliga berörda departement eller enheter är överens. Om enighet inte kan uppnås vid kontakter mellan tjänstepersoner måste diskussionerna föras upp och avgöras på politisk nivå.[65]

Gemensam beredning innebär i praktiken att alla departement som har ärenden som kan tänkas påverka jämställdheten behöver Jämställdhetsenhetens godkännande innan ärendet kan gå vidare till regeringsbeslut. Om enheten inte lämnar sitt godkännande avgörs frågan på politisk nivå.

Utredningen ser även att samrådsformen är ett viktigt verktyg för att tillämpa jämställdhetsintegrering. Gemensamberedning kan även minska risken för ”suboptimering” genom att beslut inom ett specifikt område sätts i relation till regeringens samlade politik.

[65] Statsrådsberedningen 2012:1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.4.9 Jämställdhetsmyndigheten

Sedan den 1 januari 2018 finns en särskild myndighet, Jämställdhetsmyndigheten som är förvaltningsmyndighet för frågor som rör jämställdhetspolitiken. Inrättandet av myndigheten motiverades med att en förvaltningsmyndighet för jämställdhetspolitiken bidrar till förbättrade förutsättningar för en mer strategisk, sammanhållen och hållbar styrning samt ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken.[66]

Jämställdhetsmyndighetens långsiktiga och instruktionsenliga uppgifter omfattar att

- följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen
- främja ett systematiskt, sammanhållet och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken på alla nivåer i samhället, såväl nationellt som regionalt och lokalt
- stödja statliga myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering och i deras övriga arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen
- främja samordningen av jämställdhetspolitiska insatser
- samla och sprida kunskap baserad på forskning och beprövad erfarenhet och verka för en kunskapsbaserad praktik
- fördela statsbidrag.

Jämställdhetsmyndigheten har även till uppgift att främja förebyggande insatser mot mäns våld mot kvinnor, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, samt ett nationellt samordningsansvar för Sveriges arbete mot prostitution och människohandel för alla ändamål.[67] Myndigheten har skapat ett vetenskapligt råd för att stärka forskningsanknytningen till olika uppdrag och processer samt inrättat ett strategiskt råd med generaldirektörer för statliga myndigheter i syfte

[66] Se prop. 2017/18:1, utgiftsområde 13, s. 76. Inrättandet föregicks av Jämställdhetsutredningens betänkande SOU 2015:86 Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken och regeringen redogör för sin avsikt och sina skäl för att inrätta en jämställdhetsmyndighet i regeringens skrivelse 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid, s. 97.
[67] Förordning 2017:937 med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten, se även Jämställdhetsmyndighetens årsredovisning för 2024, Jämställdhetsmyndigheten 2024, s. 7.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

att stärka samordningen och arbetet inom den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.[68]

Vid utredningens möten med företrädare för myndigheten framkommer att den i första hand samverkar med och ger stöd i arbetet med jämställdhet till statliga myndigheter, högskolor och universitet. I den mån myndigheten verkar på regional och lokal nivå sker det främst genom länsstyrelserna och SKR. I Jämställdhetsmyndighetens årsredovisning 2024 bekräftas den bilden, men det framkommer även att myndigheten erbjuder expertstöd till aktörer på regional och lokal nivå avseende delmål 6 om mäns våld mot kvinnor.[69]

Det stöd som Jämställdhetsmyndigheten tillhandahåller gentemot statliga myndigheter har i huvudsak skett inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter samt motsvarande program för universitet och högskolor. Stödet involverar sådant som erfarenhetsutbyten, samverkan, spridning av resultat och kunskapshöjning.

Myndigheten har även nätverk inom olika kluster av myndigheter, till exempel inom välfärd, rättsvårdande instanser, tillsyn och rättighetsmyndigheter samt olika nätverk för lärosäten.[70]

Av årsredovisningen framgår också att Jämställdhetsmyndigheten även bedriver internationellt stödarbete och representerar Sverige i internationella sammanhang.[71]

Statskontoret har analyserat hur regeringen styr Jämställdhetsmyndigheten.[72] Enligt Statskontoret innebär regeringens styrning och tydliga prioritering av delmål 6[73] i form av strategier, uppdrag och öronmärkta medel[74] att Jämställdhetsmyndigheten fokuserar på delmål 6. Det leder i sin tur till att Jämställdhetsmyndigheten har mindre utrymme att bidra till styrningen och genomförandet av de övriga fem jämställdhetspolitiska delmålen. Statskontoret anser att styrningens fokus på delmål 6 riskerar att leda till att Jämställdhetsmyndigheten tappar fokus på helheten inom det jämställdhets-

[68] SOU 2025:28, s.173.
[69] Jämställdhetsmyndigheten 2024, s. 21–25.
[70] Jämställdhetsmyndigheten 2024, s. 21–24.
[71] Jämställdhetsmyndigheten 2024, s. 21–24, s. 27 och 29.
[72] Statskontoret 2024:12.
[73] I delmål 6 *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra* inkluderades, vid tiden för Statskontorets analys, frågor som rör hedersrelaterat våld och förtryck med mera som numera omfattas av delmål 7.
[74] I budgetpropositionen för 2025 flyttades 72 mnkr från anslag 3:1 *Särskilda jämställdhetsåtgärder* till Jämställdhetsmyndighetens förvaltningsanslag för att komma bort från den stora mängden finansierade (öronmärkta) uppdrag. Se avsnitt 4.7 *Ekonomiska styrmedel*.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

politiska området. En risk som också lyfts är att synergier mellan de olika delmålen går förlorade. Jämställdhetsmyndighetens målgrupper upplever också att myndighetens arbete inom delmål 1–5 är mindre konkret och mer otydligt, eftersom dessa delmål saknar motsvarande strategier och etappmål som regeringen har utformat för delmål 6.[75]

Ytterligare ett område som Statskontoret lyfter avseende regeringens styrning är bristen på gemensamma uppdrag till de myndigheter som Jämställdhetsmyndigheten ska samverka med eller stödja, vilket enligt Statskontoret gör det svårt att driva arbetet med samma intensitet som om båda parter har ett sådant uppdrag. Den svenska förvaltningsmodellen innebär att en myndighet inte har mandat att styra en annan myndighet. Därför blir det svårt för en myndighet som Jämställdhetsmyndigheten att få genomslag för sitt perspektiv i alla sektorer, om inte regeringen också har gett de andra myndigheterna uttalade uppdrag om detta. Statskontoret anser därför att genomslaget i arbetet med omfattande och prioriterade jämställdhetspolitiska insatser där flera aktörer samverkar skulle gynnas av att myndigheter får gemensamma uppdrag. Det skulle också tydliggöra för de samverkande aktörerna vad regeringen prioriterar i frågan.[76]

4.4.10 Reglering av myndigheternas jämställdhetsuppdrag

Enligt regeringsbeslut och tillhörande regeringskanslibeslut om jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet för perioden 2025–2029 ska ett jämställdhetsperspektiv ingå i regeringens styrning av myndigheterna, när så är relevant. Här ingår instruktioner, regleringsbrev, regeringsuppdrag och den årliga myndighetsdialogen. Vidare ska myndigheternas kärnverksamhet, när så är relevant, analyseras utifrån hur den bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen eller andra jämställdhetsmål som regeringen har för verksamhetsområdet. Även myndigheter inom det internationella arbetet omfattas. Detaljerade riktlinjer om hur jämställdhetsperspektivet tillämpas i myndighetsstyrningen framgår, enligt regeringskanslibeslutet, av Finansdepartementets cirkulär med anvisningar för arbetet med regleringsbrev respektive om myndighetsdialoger.[77]

[75] Statskontoret 2024:12, s. 7–12, s. 28–29 och 45.
[76] Statskontoret 2024:12, s. 16–17.
[77] Arbetsmarknadsdepartementet 2025a; Arbetsmarknadsdepartementet 2025b.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Instruktioner med jämställdhetsperspektiv

Utredningen har kartlagt vilka myndigheter som har instruktionsenliga uppgifter om jämställdhet 2025. Kartläggningen genomfördes under perioden 21 maj–26 juni 2025. I kartläggningen ingår de instruktioner som är publicerade i Regeringskansliets rättsdatabaser.[78] Totalt handlar det om 176 instruktioner för lika många myndigheter.[79] Länsstyrelserna är 21 till antalet men räknas i kartläggningen som 1 myndighet, eftersom länsstyrelserna har en gemensam instruktion. Vilka myndigheter som omfattas av kartläggningen framgår av bilaga 3 *Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i myndigheters instruktion*.

Utredningens kartläggning visar att 95 myndigheter (54 procent) hade skrivningar om jämställdhet i sin instruktion medan 81 myndigheter (46 procent) helt saknade sådana skrivningar.

Hur jämställdhetsskrivningarna i myndigheternas instruktioner är formulerade varierar mellan myndigheterna. Utredningen har valt att gruppera formuleringarna i sex kategorier, se tabell 4.2. En myndighet kan förekomma i fler än en gruppering, om den har fler än en skrivning som handlar om jämställdhet.

[78] I filtreringsverktyget har ordet *instruktion* använts i sökrutan rubrik och en genomgång har skett av ett departement i taget. Rutan *Visa endast gällande författningar* kryssades i. Instruktionerna lästes igenom och därefter användes sökorden *jäm*, *förd*, *kvinn*, *man*, *pojk* och *flick* för att säkerställa att inga skrivningar om jämställdhet missats.

[79] Utredningen har valt att exkluderat totalt 16 nämnder ur kartläggningen, vilka samtliga saknade skrivningar om jämställdhet i sina respektive instruktioner. Orsaken är att utredningen bedömer att nämnderna har en mycket begränsad verksamhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 4.2 Kategoriseringar av uppgifter om jämställdhet i myndigheternas instruktion

Grupperingen grundas på utredningens kartläggning som genomfördes under perioden 21 maj 2025–26 juni 2025

Gruppering	Antal myndigheter	Exempel på myndigheter
Jämställdhetsperspektiv i verksamheten	67	Arbetsförmedlingen, länsstyrelserna, Polismyndigheten, Mediemyndigheten, Elsäkerhetsverket, Skogsstyrelsen, Socialstyrelsen, Statens skolinspektion, Kommerskollegium.
Särskilt belysa effekterna för kvinnor och män/ beakta kvinnors och mäns villkor eller förutsättningar	22	Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Försvarsmakten, Brottsoffermyndigheten, Tillväxtverket, Boverket, Barnombudsmannen, Inspektionen för socialförsäkringen.
Verksamhetsanpassad skrivning	20	Arbetsmiljöverket, Medlingsinstitutet, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap*, Migrationsverket, Formas, Vinnova, Folkhälsomyndigheten, Läkemedelsverket, Statens skolverk,
Redovisa resultat och/eller statistik med kön som övergripande indelningsgrund	18	Diskrimineringsombudsmannen, Finansinspektionen, Konsumentverket, Brottsförebyggande rådet, Livsmedelsverket, Centrala studiestödsnämnden, Skolforskningsinstitutet.
Sträva efter en jämn könsfördelning vid anställningar eller i beredningsorganisationen	9	Finanspolitiska rådet, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, Åklagarmyndigheten, Forte, Rymdstyrelsen.
Motverka diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna	2	Universitets- och högskolerådet, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

* Numera Myndigheten för civilt försvar.

Kartläggningen visar att en övervägande majoritet (67 av 95) av de myndigheter som hade skrivningar om jämställdhet har en generell skrivning om jämställdhet i sin instruktion. De mest förekommande formuleringarna är att ”myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv” eller att ”myndigheten ska tillämpa ett jämställdhetsperspektiv” i eller inom sin verksamhet. Exempel på sådana myndigheter är Arbetsförmedlingen, Länsstyrelserna, Polismyndigheten, Mediemyndigheten, Elsäkerhetsverket, Skogsstyrelsen och Socialstyrelsen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Den näst vanligaste kategorin, (22 av 95) har skrivningar om att myndigheten särskilt ska belysa effekterna för kvinnor och män och/eller beakta kvinnors och mäns villkor eller förutsättningar i bland annat uppföljning- och analysarbetet. I Tillväxtverkets instruktion står det att ”Tillväxtverkets insatser ska […] beakta kvinnors och mäns förutsättningar och andra sociala aspekter” och i Inspektionen för socialförsäkringens instruktion framgår att ”Myndigheten ska i sin systemtillsyn och effektivitetsgranskning belysa hur socialförsäkringen fungerar för kvinnor och män samt för flickor och pojkar.”

I andra fall används till exempel verksamhetsanpassade skrivningar eller skrivningar om att statistik ska redovisas könsuppdelat. Ett exempel på verksamhetsanpassad skrivning är Medlingsinstitutet som ”ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv” och att myndigheten i sina överläggningar med arbetsmarknadens parter ska fästa uppmärksamhet på ”att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.”. Ytterligare exempel är Arbetsmiljöverket som ska ”ansvara för ett informationssystem om arbetsskador, där skillnader mellan kvinnor och män särskilt ska belysas” och Verket för innovationssystem och Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggnad har skrivningar om att myndigheterna ska ”verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forsknings- och innovationsverksamhet som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt”.

Långsiktig styrning om jämställdhet saknas i flera myndighetens instruktioner

Utredningens kartläggning visar att flera myndigheter helt saknar instruktionsenliga uppgifter som rör jämställdhetsperspektiv. Totalt 81 av 176 myndigheter (46 procent) saknade sådana skrivningar. I denna grupp ingår bland annat Arbetsgivarverket, E-hälsomyndigheten, Ekonomistyrningsverket, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (ESF-rådet), Kronofogdemyndigheten, Myndigheten för digital förvaltning, Myndigheten för psykologiskt försvar, Myndigheten för totalförsvarsanalys, Skatteverket, Statens servicecenter, Statis-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tiska centralbyrån, Totalförsvarets forskningsinstitut, Trafikverket, Transportstyrelsen, Tullverket och Valmyndigheten.

Styrningen av lärosätenas jämställdhetsuppdrag

Styrningen av universitet och högskolor avviker något från styrningen av övriga myndigheter. Sedan den så kallade autonomireformen genomfördes 2011 har högskolornas och universitetens självständighet stärkts.[80] För de universitet och högskolor som är statliga förvaltningsmyndigheter gäller det generella regelverket för myndigheter under regeringen, bland annat myndighetsförordningen (2007:515), med vissa undantag. Till skillnad från de flesta andra myndigheter styrs flertalet lärosätens verksamhet inte i en egen förordning med instruktion för det specifika lärosätet. Endast Sveriges lantbruksuniversitet, genom förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet, och Försvarshögskolan, genom förordningen (2007:1164) för Försvarshögskolan, har reglering för respektive lärosäte i en specifik förordning. I stället tillämpas i lärosätenas verksamhet främst högskolelagen (1992:1434) och de förordningar som ansluter till den, främst högskoleförordningen (1993:100). Enligt 1 kap. 5 § högskolelagen (1992:1434) ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas i högskolornas verksamhet.

4.4.11 Särskilda utvecklingsprogram – JiM och JiHU med flera

Sedan 2005 har regeringen genom olika tidsbegränsade satsningar verkat för att myndigheter inom ramen för sin kärnverksamhet ska bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Regeringens olika insatser kan delas in i flera faser: *Jämställdhetsintegrering i den statliga verksamheten* (JämStöd) 2005–2007, *Program för jämställdhetsintegrering i staten* (Jämi) 2008–2010, *Regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter* (JiM) 2013–2025 och *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet* (JiHU) 2016–2025.

[80] Se vidare prop. 2009/10:149. *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* samt prop. 2020/21:60. *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Jämställdhetsintegrering i den statliga verksamheten (JämStöd) 2005–2007

År 2005 tillsattes utredningen *Jämställdhetsintegrering i den statliga verksamheten* (JämStöd), som hade till uppgift att vara ett stöd i de statliga myndigheternas arbete med att uppnå den jämställdhetspolitik som regering och riksdag hade ställt sig bakom. Utredningen hade bland annat i uppdrag att

- informera om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken
- utveckla metoder och utbildningar för jämställdhetsintegrering
- skapa ett forum för erfarenhetsutbyte mellan myndigheter
- lämna förslag på stödinsatser för jämställdhetsintegrering.

JämStöd:s samlade bedömning var att jämställdhetsintegrering av offentlig verksamhet behövde fortsatt stimulans och stöd så att inte den utveckling som uppnåtts inom myndigheter riskerade att stanna upp. Vidare bedömdes myndigheterna vara fortsatt beroende av extern styrning och vägledning samt i behov av utrymme för reflektion och hjälp att ifrågasätta det invanda.[81]

Program för jämställdhetsintegrering i staten (Jämi) 2008–2010

Mot bakgrund av det stödbehov som JämStöd identifierade hos myndigheterna fick Göteborgs universitet, där Nationella sekretariatet för genusforskning finns, i uppdrag att bygga upp ett tillfälligt stöd för statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering. Uppdraget kom att benämnas *Program för jämställdhetsintegrering i staten* (Jämi), och det liknande till stora delar det uppdrag JämStöd tidigare hade haft. Det som var nytt var uppdraget att överväga möjligheterna att utveckla och tillhandahålla stöd för upphandling av konsulttjänster på området samt bidra till en ökad kunskap och bättre kommunikation mellan leverantörer och kunder inom området.[82]

Konsultföretaget Kontigo som 2010 genomförde en utvärdering av Jämi identifierade ett antal faktorer som hade försvårat genom-

[81] SOU 2007:15, s. 9–10.
[82] Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2008a.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

förandet av uppdraget. Exempelvis bedömdes regeringens styrning av programmet som otydligt och de myndigheter som sekretariatet skulle ge stöd saknade egna, motsvarande uppdrag om att delta i Jämi eller om att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Uppdraget att stimulera konsultmarknaden att långsiktigt tillhandahålla stöd till myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering bedömdes inte heller som realistiskt.[83]

Regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2013–2025

Med utgångspunkt i lärdomarna från JämStöd och Jämi initierade regeringen ett utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM) som pågick 2013–2025. Syftet var att stärka och vidareutveckla statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering och målet var att deltagande myndigheters verksamhet skulle utvecklas så att den ännu bättre bidrog till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Utgångspunkten var att styrningen skulle ske inom ramen för ordinarie myndighetsstyrning med uppdraget att myndigheterna skulle jämställdhetsintegrera sin kärnverksamhet och därmed bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnåddes. I ett första steg fick myndigheterna i uppdrag att redovisa en plan för jämställdhetsintegrering för att därefter årligen redovisa resultaten i myndighetens årsredovisning. Myndigheterna erbjöds, på samma sätt som i Jämi, stöd från Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet och Jämställdhetsmyndigheten, men ansvaret för att genomföra uppdraget och resultatredovisning låg hos respektive myndighet.[84]

Sedan JiM-programmet inleddes 2013 har jämställdhetsministern kontinuerligt träffat berörda myndighetschefer för att följa upp myndigheternas arbete samt för att främja erfarenhetsutbytet mellan myndigheterna. Den senaste så kallade GD-träffen ägde rum i oktober 2024 då flera statsråd utöver jämställdhetsministern deltog.[85]

[83] SOU 2015:86, s. 321.
[84] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 22.
[85] Regeringskansliet 2024.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

JiM-programmet har förlängts i flera omgångar och antalet deltagande myndigheter har succesivt utökats från 18 myndigheter 2013 till 54 myndigheter 2026.

JiM 2020–2025

Den senaste JiM-programperioden avsåg 2020–2025 och omfattade 53 myndigheter samt Folkbildningsrådet och hade i stora delar samma inriktning som föregående programperiod. Jämställdhetsmyndigheten hade, under perioden 2020–2025, i uppdrag att stödja JiM-myndigheterna och årligen redovisa uppdraget.[86] Syftet med JiM-programmet var fortsatt att stärka och vidareutveckla statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering. Målet var att deltagande myndigheter skulle fortsätta att utveckla sin kärnverksamhet så att den ännu bättre bidrar till att uppnå målen för jämställdhetspolitiken. Jämställdhet skulle integreras och vara en ordinarie del av myndigheternas kärnverksamhet, exempelvis i deras styrprocesser. Det framgår även att de myndigheter som omfattades av JiM-programmet var de myndigheter som regeringen bedömde var av särskild relevans för att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.[87] Följande myndigheter omfattades av JiM-programmet: Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Barnombudsmannen, Brottsförebyggande rådet, Brottsoffermyndigheten, Centrala studiestödsnämnden, Domstolsverket, Elsäkerhetsverket, Energimyndigheten, Folke Bernadotteakademin, Folkhälsomyndigheten, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande, Försvarsmakten, Försäkringskassan, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Inspektionen för socialförsäkringen, Inspektionen för vård och omsorg, Konsumentverket, Kriminalvården, Kronofogdemyndigheten, Läkemedelsverket, Migrationsverket, Myndigheten för delaktighet, Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap[88], Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Myndigheten för yrkeshögskolan, Naturvårdsverket, Pensionsmyndigheten, Polismyndigheten, Riksantikvarieämbetet, Rådet för

[86] Arbetsmarknadsdepartementet 2020c.
[87] Arbetsmarknadsdepartementet 2020c.
[88] Heter numera Myndigheten för civilt försvar.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Europeiska socialfonden i Sverige, Sametinget, Skatteverket, Skolforskningsinstitutet, Socialstyrelsen, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Statens institutionsstyrelse, Statens kulturråd, Statens skolinspektion, Statens skolverk, Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete, Svenska institutet för europapolitiska studier, Tillväxtverket, Trafikverket, Transportstyrelsen, Universitets- och högskolerådet, Universitetskanslersämbetet, Verket för innovationssystem, Vetenskapsrådet och Åklagarmyndigheten. Även Folkbildningsrådet omfattades av JiM-programmet.[89]

Något som utmärkte styrning av JiM-programmet 2020–2025 var att den förändrades under pågående programperiod. Under tidigare programperioder har en bärande del varit att myndigheter som deltog i JiM har haft ett uppdrag eller återrapporteringskrav i regleringsbrevet om att redovisa resultat av arbetet. Så var det även initialt för perioden 2020–2025. Men efterhand minskade antalet myndigheter med sådan styrning i regleringsbrevet. För budgetåret 2023 hade endast 31 av de ursprungliga 53 JiM-myndigheterna ”JiM”-uppdraget inskrivet i sina regleringsbrev. För budgetåret 2024 var antalet endast 16 av 54 myndigheter. Myndigheter som fått uppdrag bortplockade uttrycker enligt Jämställdhetsmyndigheten en osäkerhet kring arbetets prioritet, resurssättning och vilka återrapporteringskrav som gäller.[90]

Ytterligare en nyhet jämfört med tidigare programperioder var att det stöd som Jämställdhetsmyndigheten skulle erbjuda myndigheterna skulle planeras och erbjudas i samverkan med Diskrimineringsombudsmannen (DO), Ekonomistyrningsverket (ESV) och Statistiska centralbyrån (SCB). Stödet till myndigheterna skulle vara verksamhetsanpassat och utformas i nära dialog med berörda myndigheter.[91]

Den senaste JiM-programperioden hade även en ny komponent, JiM+, vilket var ett fördjupat stöd till länsstyrelser och myndigheter. Syftet med JiM+ var att stärka myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering med utgångspunkt i jämställdhetsproblem i verksamheten eller i samhället samt att sprida resultat, erfarenheter och lärande exempel mellan myndigheter. [92]

[89] Arbetsmarknadsdepartementet 2020c.
[90] Jämställdhetsmyndigheten 2024:8, s. 32.
[91] Arbetsmarknadsdepartementet 2020c.
[92] Arbetsmarknadsdepartementet 2020b; Jämställdhetsmyndigheten 2021:12, s. 7.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Samtliga JiM-myndigheter har på uppdrag av regeringen slutredovisat resultat och effekter av JiM-programmet 2020–2025. I uppdraget ingick att redogöra för lärdomar och eventuella fortsatta jämställdhetsutmaningar som myndigheten har identifierat inom ramen för sitt JiM-arbete.[93]

Statskontorets utvärdering av JiM-programmet

Redan 2019 utvärderade Statskontoret JiM-programmet och kom då fram till att JiM-programmet hade varit förhållandevis framgångsrikt. Myndigheterna hade genomfört ett omfattande arbete och flera av myndigheterna hade förändrat sitt sätt att arbeta och kunde dessutom visa att arbetet hade gett ett mer jämställt utfall för målgrupperna. Flera av myndigheternas resultat bedömdes ha stor potential att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.[94]

Men Statskontoret såg också exempel på resultat som bidrog marginellt till att nå målen, vilket grundade sig i att myndigheternas arbete haft en svag koppling till faktiska jämställdhetsproblem i verksamheten eller på samhällsnivå.[95]

Enligt Statskontoret var det inte någon enskild förutsättning som var avgörande för de myndigheter som hade lyckats bäst; myndigheterna var olika stora, lokaliserade i olika delar av landet, hade bedrivit olika typer av verksamhet och hade sorterat under olika departement. Statskontoret kunde dock identifiera några framgångsfaktorer i arbetet. Exempelvis såg myndigheter som kunde uppvisa långtgående resultat av JiM-arbetet ofta jämställdhetsintegrering som ett verktyg för att höja kvaliteten på den ordinarie verksamheten. Flera av de myndigheter som hade haft svårt att nå resultat av JiM-arbetet upplevde i stället antingen att det skedde på bekostnad av deras ordinarie verksamhet eller att de inte sett nyttan av arbetet. Ytterligare framgångsfaktor som nämndes var att arbetet var väl förankrat i myndighetsledningen och att arbetet genomfördes i linjeorganisationen.[96]

Statskontoret bedömde sammantaget att styrningen av JiM-programmet hade varit ändamålsenlig för att få myndigheterna att prioritera arbetet. Anledningen till att styrningen av JiM fick stort

[93] Arbetsmarknadsdepartementet 2024d.
[94] Statskontoret 2019:14.
[95] Statskontoret 2019:14, s. 7 och 67.
[96] Statskontoret 2019:14, s. 61–62.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

genomslag berodde enligt Statskontoret på att den kombinerades med ett politiskt tryck. Regeringen kommunicerade den politiska prioritering och viljan till myndigheterna och Regeringskansliet samtidigt som prioriteringen omsattes i styrning i form av uppdrag i regleringsbreven.[97]

Samtidigt visade utvärderingen att regeringens styrning av JiM var något mindre ändamålsenlig när det gäller att få myndigheterna att arbeta med rätt saker för att kunna bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det berodde på att myndigheterna inte fick tillräcklig vägledning i JiM-arbetet och att de överlag hade svårt att hantera sina öppet formulerade uppdrag i regleringsbreven. Under JiM-programmet utgick regeringen ifrån att myndigheterna, i egenskap av experter på respektive verksamhet, var bäst lämpade att själva identifiera hur de kunde utveckla sin verksamhet för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, men flera myndigheter hade vid den tiden svårt att göra denna kvalificerade jämställdhetsanalys. Det ledde i sin tur till att myndigheterna i vissa fall genomförde arbete med mer begränsad potential att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Statskontoret bedömde att regeringens styrning skulle bli ännu mer ändamålsenlig om den blev tydligare, mer verksamhetsanpassad och mer resurseffektiv.[98]

Statskontoret gav följande rekommendationer till regeringen:

- Precisera myndigheternas jämställdhetsuppdrag genom att bryta ned de jämställdhetspolitiska delmålen i verksamhetsanpassade mål som specificerar vad respektive myndighet ska uppnå eller vilket jämställdhetsproblem i verksamheten eller på samhällsnivå som respektive myndighet förväntas lösa eller bidra till att lösa.
- Använd Regeringskansliets samlade jämställdhetskompetens för att löpande styra myndigheternas arbete.
- Fortsätt att tillhandahålla en extern stödfunktion för myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering men renodla uppdraget till uppgifter som kräver funktionens expertkompetens.
- Koncentrera resurserna till de myndigheter som har störst möjlighet att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

[97] Statskontoret 2019:14, s. 68.
[98] Statskontoret 2019:14, s. 68–69.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Att uppdraget låg i regleringsbrevet bidrog enligt Statskontoret till viss kortsiktighet i arbetet. Statskontoret ansåg att regeringen framöver i stället borde använda myndigheternas instruktioner till att ge långsiktiga uppgifter om jämställdhetsintegrering. Det skulle visa att regeringen förväntar sig ett kontinuerligt arbete från myndigheterna. Samtidigt belyste Statskontorets att uppgifter i instruktionerna tidigare haft en svagare styrkraft på myndigheternas arbete än vad uppdrag i regleringsbreven har haft. Man bedömde därför att för att instruktionsenliga uppgifter om jämställdhetsintegrering ska ge avsedd effekt i myndigheterna kan uppdrag i regleringsbreven även fortsatt komplettera instruktionerna om regeringen under en avgränsad period vill fokusera på en viss jämställdhetsfråga.[99]

Statskontoret såg att alla myndigheter rimligen kan bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen i någon grad men att det finns myndigheter som har större möjlighet än andra att bidra och att regeringen därför bör koncentrera sina och stödfunktionen resurser till dessa; om regeringen skulle välja att koncentrera sina och stödfunktionens resurser till vissa myndigheter skulle inte det utesluta att även andra myndigheter kan bedriva ett arbete för att främja jämställdhet.[100]

Statskontoret lyfter fram tre aspekter som är särskilt viktiga vid en framtida prioritering av myndigheter:[101]

1. kopplingen mellan myndighetens samhällsuppdrag och de jämställdhetspolitiska målen.
2. myndighetens möjlighet att nå ut till olika målgrupper, exempelvis medborgare, huvudmän eller andra myndigheter.
3. hur stora myndighetens jämställdhetsproblem är, förutsatt att regeringen känner till det.

Statskontoret ansåg också att Regeringskansliet bör vara en av de myndigheter som stödfunktionen ska prioritera eftersom Regeringskansliets tillgång till jämställdhetskompetens är avgörande för att regeringen ska kunna utveckla styrningen av myndigheternas arbete med att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.[102]

[99] Statskontoret 2019:14, s. 70.
[100] Statskontoret 2019:14, s. 72–73.
[101] Statskontoret 2019:14, s. 73.
[102] Statskontoret 2019:14, s. 73.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Vidare ansåg Statskontoret att regeringen bör formulera myndigheternas jämställdhetsuppdrag i dialog med myndigheterna och att myndigheter som har klarat av att hantera sina öppna uppdrag bör få möjlighet att fortsätta att själva utforma riktningen på sitt jämställdhetsarbete medan andra myndigheter behöver mer vägledning.[103]

Enligt Statskontoret bidrog det faktum att Jämställdhetsministern årligen sammankallade till GD-träffar till att JiM-programmet fick hög prioritet i myndigheterna.[104]

Jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor (JiHU) 2016–2025

Även universitet och högskolor har sedan 2016 haft återkommande uppdrag om att ingå i ett särskilt utvecklingsprogram kallat Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU). Fram till januari 2018 hade Göteborgs universitet, Nationella sekretariatet för genusforskning, i uppdrag att stödja lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering. När Jämställdhetsmyndigheten inrättades överfördes detta uppdrag dit och myndigheten har sedan dess haft ansvar att följa och stödja lärosätena i deras planering och genomförande av jämställdhetsintegrering.[105] Jämställdhetsmyndigheten har därefter årligen sammanställt rapporter, i form av delredovisningar eller slutredovisningar, om lärosätenas arbete inom ramen för JiHU.

Upplägget för JiHU har varit detsamma som för JiM-myndigheterna, det vill säga att lärosätena har haft uppdrag i regleringsbrevet att ta fram en inriktning för jämställdhetsintegrering som sedan redovisats till Regeringskansliet. Därefter har lärosätena varit ålagda att årligen redovisa resultat i myndighetens årsredovisning. Sedan starten av JiHU har tre områden för arbetet med jämställdhetsintegrering pekats ut i regleringsbreven: lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval samt genomströmning. Mellan 2018 och 2022 omfattade uppdraget även en skrivning om att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Dessa områden har dock inte varit obligatoriska.

Från och med regleringsbrevet 2022 omvandlades JiHU från kortsiktiga uppdrag med årlig redovisning till ett flerårigt uppdrag

[103] Statskontoret 2019:14, s. 70.
[104] Statskontoret 2019:14, s. 46.
[105] Jämställdhetsmyndigheten 2020:6, s. 10.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

för perioden 2023–2025.[106] Lärosätena hade inledningsvis, via regleringsbreven 2016–2021, i uppdrag att ta fram handlingsplaner för jämställdhetsintegrering som redovisats till Regeringskansliet. Därefter har de, för perioden 2022–2025, haft i uppdrag att utarbeta en inriktning baserad på identifierade jämställdhetsproblem i kärnverksamheten, vilken redovisats till Regeringskansliet. I regleringsbrevet för 2025 fick lärosätena i uppdrag att redovisa resultat av genomfört arbete inom ramen för JiHU-programmet 2023–2025.[107]

Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning av JiM och JiHU

I april 2026 lämnade Jämställdhetsmyndigheten, på uppdrag av regeringen, en samlad slutredovisning av JiM-programmet och JiHU-programmet.[108] I detta avsnitt redogör utredningen för de viktigaste slutsatserna i denna redovisning. Enligt Jämställdhetsmyndighetens bedömning har både JiM-programmet och JiHU-programmet lett till resultat och bidragit till att jämställdhetsarbetet har stärkts på en majoritet av myndigheter och lärosäten. Resultaten handlar främst om nya eller reviderade styrdokument, förändrade rutiner och arbetssätt samt kunskapsunderlag och analyser. Vidare bedömer Jämställdhetmyndigheten att resultat i form av förändrade utfall och effekter i verksamheten har ökat jämfört med tidigare programperioder. Flera myndigheters arbete har lett till effekter i kärnverksamheterna och för myndigheternas målgrupper. Exempel på detta är mer jämställd och likvärdig handläggning och service. Jämställdhetsmyndigheten bedömer också att vissa resultat har fått ett vidare genomslag genom att kunskap och metoder har påverkat andra myndigheters och aktörers arbetssätt, det senare gäller särskilt kunskapsproducerande myndigheter. Under programperioden bedöms myndigheternas och lärosätenas kunskap om ojämställdhet och förändringsarbete ha stärkts.

Enligt Jämställdhetsmyndigheten har lärosätenas arbete i hög grad varit inriktat mot de prioriteringar och problemområden som regeringen tydligt pekat ut i JiHU-uppdraget. Dessa har varit könsbundna studieval, karriärvägar och genomströmning, vilka också är de områden där arbetet bedöms varit mest omfattande och systema-

[106] Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende universitet och högskolor.
[107] Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende universitet och högskolor.
[108] Jämställdhetsmyndigheten 2026:4.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tiskt. Lärosätenas arbete under perioden har främst varit inriktat på delmålen om makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet samt jämställd utbildning. Enligt Jämställdhetsmyndigheten har utvecklingen under perioden inneburit tydliga framsteg men resultaten varierar i omfattning mellan lärosäten beroende på profil, storlek och organisatoriska förutsättningar; större och mer decentraliserade lärosäten redovisar ofta fler insatser, men också utmaningar i genomförande och uppföljning.

Enligt Jämställdhetsmyndigheten har JiM-myndigheternas arbete för att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska delmålen främst fokuserat på delmålen om makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd hälsa samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Därtill har en tredjedel av myndigheterna arbetat med frågor om hedersrelaterat våld och förtryck. Delmålet om jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet prioriteras lägst av alla delmål både av lärosäten och JiM-myndigheter. Trots att omfattande resultat har uppnåtts bedömer Jämställdhetsmyndigheten att arbetet behöver utvecklas vidare för att bidra till mer genomgripande och varaktiga förändringar, vilket myndigheten menar förutsätter långsiktig och resultatinriktad styrning, stärkt uppföljning och ökad samverkan kring komplexa kvarvarande ojämställdhetsproblem. Jämställdhetsmyndigheten beskriver även hur omfattningen av resultat varierar mellan myndigheter, bland annat beroende på organisatoriska förutsättningar och i vilken utsträckning arbetet har prioriterats på myndigheten. Vidare lyfter Jämställdhetsmyndigheten att det även finns ett fåtal exempel på myndigheter som i sina slutredovisningar själva gör bedömningen att utvecklingen är negativ och att deras arbete för jämställdhet har tagit steg tillbaka.

I likhet med Statskontorets tidigare utvärderingen av JiM-programmet bedömer Jämställdhetsmyndigheten, i sin slutredovisning, att många av de resultat som myndigheterna redovisar har potential att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Samtidigt varierar resultatens betydelse i förhållande till målen. Vissa resultat kan förstås som viktiga för förändring, medan andra resultat har mer begränsade möjligheter att påverka utvecklingen på samhällsnivå.

Vidare beskriver Jämställdhetsmyndigheten att regeringens styrning har varit en central faktor för hur arbetet med jämställdhetsintegrering har prioriterats och utformats. Tydliga styrsignaler, särskilt i kombination med återrapporteringskrav och särskilda uppdrag,

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

har bidragit till ett starkare genomförande. När skrivningar om jämställdhetsintegrering har minskat eller tagits bort ur regleringsbrev har detta i flera fall tolkats som en signal om lägre prioritet, vilket Jämställdhetsmyndigheten, i sin slutredovisning, bedömer har påverkat både myndigheters och lärosätens förutsättningar att upprätthålla och vidareutveckla arbetet.

Trots uppnådda resultat bedömer Jämställdhetsmyndigheten att de mål som lärosätena formulerades vid programperiodens inledning inte fullt ut har realiserats och konstaterar att ojämställdhetsproblem kvarstår inom verksamheterna och i samhället i stort. Myndigheten pekar på fortsatt behov av insatser inom bland annat könsbundna studieval, ojämna karriär- och meriteringsvillkor, akademiskt hushållsarbete samt i uppföljningen av hur forskningsmedel och andra resurser fördelas. Sammantaget bedöms flera utmaningar vara strukturella, vilket enligt myndigheten motiverar en tydlig styrning, förbättrad uppföljning, långsiktigt arbete och i vissa fall samverkan utanför lärosätenas egen rådighet.

I slutredovisningen lyfter Jämställdhetsmyndigheten att det är problematiskt att JiM-uppdraget och JiHU-uppdraget inte längre finns kvar i myndigheternas regleringsbrev i ett skede där arbetet behöver förvaltas, fördjupas och vidareutvecklas. Detta eftersom det riskerar att försvaga möjligheterna att ta till vara de strukturer och arbetssätt som byggts upp under programperioden och att uppnå mer varaktiga resultat.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att de myndighetsspecifika inriktningar som myndigheterna har utvecklat för arbetet har bidragit till att stärka kopplingen till kärnverksamheten hos både myndigheter och lärosäten. Samtidigt bedöms kvalitén på myndigheternas inriktningar variera vad gäller tydlighet och hur väl underbyggda och användbara de har varit. Myndigheterna bedöms att i olika grad har haft förmåga att rikta in arbetet mot de områden där insatserna kan antas ge störst effekt. Genom tydligare återrapporteringskrav, uppföljning i dialoger och klargörande av vilka resultat som efterfrågas i relation till de jämställdhetspolitiska målen kan regeringen, enligt Jämställdhetsmyndigheten, stärka både uppföljningens kvalitet och arbetets samlade effekt.

Jämställdhetsmyndigheten framhåller vidare att krav på återrapportering har haft stor betydelse för i vilken utsträckning myndigheter och lärosäten har följt upp och redovisat resultat av sitt

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

arbete, samt att efterfrågan på resultat behöver ske kontinuerligt för att jämställdhetsintegrering ska få varaktig tyngd och kontinuitet i verksamheterna.

I slutredovisning lyfts det även fram att myndigheters och lärosätens möjligheter att nå mer långtgående resultat i vissa fall begränsas av att deras mandat och faktiska handlingsutrymme, eftersom många ojämställdhetsproblem är strukturella och ligger utanför den egna verksamhetens rådighet. Detta illustreras bland annat genom Pensionsmyndigheten, som kan förbättra information, säkerställa jämställd handläggning och synliggöra orsakerna till pensionsgapet mellan kvinnor och män, medan grundläggande orsaker såsom löneskillnader, deltidsarbete och ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete ligger utanför myndighetens mandat att påverka.

Sammantaget visar Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning att arbetet med jämställdhetsintegrering inom ramen för utvecklingsprogrammen JiM och JiHU i flera avseenden har varit framgångsrikt. Under programperioden har allt fler myndigheter och lärosäten redovisat resultat, arbetet har i högre grad integrerats i ordinarie styrning och verksamhet och jämställdhetsfrågor har blivit tydligare kopplade till kärnverksamhetens processer och ojämställdhetsproblem. Samtidigt menar Jämställdhetsmyndigheten att arbetet behöver gå in i en ny fas. När jämställdhetsintegrering nu i stor utsträckning är etablerad blir den avgörande frågan inte bara om arbetet ska fortsätta, utan hur det ska hållas samman, prioriteras och utvecklas över tid. Jämställdhetsmyndigheten lämnar bland annat följande rekommendationer till regeringen:

- Säkerställ en långsiktig och resultatinriktad styrning och uppföljning av jämställdhetsintegrering.
- Inrätta en permanent reglering av arbetet med jämställdhetsintegrering som omfattar alla myndigheter och lärosäten.
- Komplettera den permanenta styrningen med riktade uppdrag till ett urval myndigheter där potentialen att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen är särskilt stor.
- Utse sektorsansvariga myndigheter som ges ett stödjande och pådrivande ansvar för att genomföra de jämställdhetspolitiska målen inom sina respektive förvaltningsområden.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- Tydliggör förväntade resultat i styrningen. Efterfråga analyser av förändring över tid och effekter för myndigheters respektive lärosätens målgrupper i återrapporteringar.
- Stärk arbetet med jämställdhetsintegreringen av myndighetsstyrningen i Regeringskansliet.
- Stärk samordningen mellan EU:s styrning och den nationella styrningen av jämställdhetsarbetet i högskolesektorn.

För högskolesektorn lyfts särskilt att lärosätena bör få i uppdrag att analysera fördelningsutfallet av forskningsmedel ur ett jämställdhetsperspektiv och, vid identifierade ojämställda mönster, föreslå åtgärder. Jämställdhetsmyndigheten rekommenderar även att regeringen i högre grad bör ge riktade samverkansuppdrag för att hantera komplexa samhällsutmaningar och ojämställdhetsproblem där flera aktörer delar ansvar och rådighet samt att regeringen säkerställer ett långsiktigt stöd till myndigheter och lärosäten.[109]

4.4.12 Länsstyrelserna verkar för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen

Sedan 1994 har Länsstyrelserna i Sverige haft ett uppdrag av regeringen att främja den nationella jämställdhetspolitiken i länen.[110] I regeringens jämställdhetspolitiska skrivelse som överlämnades till riksdagen 2016 framhålls att länsstyrelserna har en betydelsefull roll i jämställdhetsarbetet på regional nivå och att regeringens avsikt är att länsstyrelserna ska omsätta hela jämställdhetspolitiken i länen, det vill säga arbeta med samtliga delmål inom jämställdhetspolitiken, utifrån regionala förutsättningar.[111]

I förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion regleras uppgifter för länsstyrelserna som rör jämställdhet. Enligt instruktionen ska länsstyrelserna verka för att nationella mål får genomslag i länet genom att arbeta sektorsövergripande och främja samverkan mellan kommuner, regioner, statliga myndigheter och andra relevanta aktörer i länet samt följa upp arbetet. Vidare ska länsstyrelserna integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin egen verksamhet. Här ingår att belysa,

[109] Jämställdhetsmyndigheten 2026:4.
[110] Prop. 1993/94:147; s. 81–82.
[111] Skr. 2016/17:10, s. 89–90.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor, samt genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.[112]

Länsstyrelserna har en förordningsstyrd regional samordnande roll i arbetet mot mäns våld mot kvinnor[113] samt flera tillfälliga uppdrag inom delmål och delmål 7. Därtill har Länsstyrelserna ett uppdrag att arbeta med länsstrategier i syfte att bidra till uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen samt att regionalt stödja statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå.[114]

Länsstyrelsens roll är således att få ut regeringens politik i länet och främja samordning mellan statliga myndigheter, regioner, kommuner och andra relevanta regionala aktörer i syfte att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen, utifrån regionala behov och förutsättningar. Länsstyrelserna har hög kännedom om utvecklingen och demografin i länen och har sedan 1994 erbjudit aktörer stöd i deras jämställdhetsarbete bland annat genom regionala nätverk, handledning och utbildningar för såväl chefer som strateger. I tre län finns länsdelegationer i jämställdhet som leds av landshövdingen och som samlar aktörer från såväl privat som offentlig och ideell sektor.[115] Utöver länsdelegationer sammankallar 14 länsstyrelser till regionala jämställdhetsnätverk som syftar till kompetensutveckling och erfarenhetsutbyten aktörer emellan för at stödja arbetet regionalt.

Flera länsstyrelser har jämställdhetsnätverk där även näringslivet ingår. Länsstyrelserna i Västerbottens och Norrbottens län har valt att gå samman för att stärka jämställdhetsarbetet under pågående samhällsomvandling genom avsiktsförklaringen Jämställd industri. Satsningen beskrivs som en nödvändighet för att länen ska lyckas med en jämställd och hållbar tillväxt i omvandlingen av samhället.[116]

Länsstyrelserna är den högsta civila totalförsvarsmyndigheten har tidigare haft ett regeringsuppdrag som syftade till att skapa ett stöd för hur jämställdhet och mänskliga rättigheter kan integreras i

[112] 2, 3 och 5 §§ förordningen (2017:868) med länsstyrelseinstruktion.
[113] Förordning (2021:995) om länsstyrelsernas regionala arbete mot mäns våld mot kvinnor.
[114] Regleringsbrev för budgetåret 2026 avseende länsstyrelserna.
[115] Länsstyrelsen i Västerbottens län, Länsstyrelsen i Norrbottens län och Länsstyrelsen i Östergötlands län.
[116] Länsstyrelsen Västerbotten *Jämställd industri.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

länsstyrelsernas operativa kris-och krisledningsarbete. Stödet *Rätt att försvara* har spridits inom samtliga länsstyrelser och är ett gott exempel på hur ett jämställdhetsperspektiv utvecklar arbetet inom civil beredskap.

Länsstrategier styr arbetet i länen

Sedan 2013 har länsstyrelserna haft tillfälliga uppdrag att ta fram länsstrategier i syfte att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen. Länsstyrelsernas uppdrag att ta fram länsstrategier för perioden 2024–2027 lämnades i länsstyrelsernas regleringsbrev för 2023. Av uppdraget framgick att utöver att bidra till de jämställdhetspolitiska målens genomslag i länen så skulle strategierna särskilt fokusera på ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och jämställdhetsintegrering inom civil beredskap. Av uppdraget framgick även att länsstyrelserna ska stödja statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 mars 2028 till Jämställdhetsmyndigheten.[117]

Jämställdhetsmyndigheten har på regeringens uppdrag följt upp länsstyrelsernas initiala arbete utifrån länsstrategierna. Jämställdhetsmyndighetens bedömning är att länsstrategierna har blivit mer enhetliga och att strategiernas problemformuleringar, mål och åtgärder är tydliga samt att regeringens fokusområden har fått genomslag i majoriteten av strategierna. Jämställdhetsmyndigheten ser också att könsbundna studie- och yrkesval samt den könssegregerade arbetsmarknaden är områden som finns med i de flesta strategier. Vidare bedöms länsstrategierna vara väl förankrade eftersom en majoritet av länsstyrelserna har genomfört fokusgrupper, haft referensgrupper och samverkat med olika aktörer och nätverk i länen, för att få delaktighet, förankring och stärka samverkan i insatser. En försvårande omständighet för implementeringen är att vissa kommuners och regioners kapacitet att delta i arbetet är begränsad.[118]

[117] Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna.
[118] Jämställdhetsmyndigheten 2025:8, s. 9 och 32.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Länsstyrelsernas organisering av jämställdhetsarbetet

För att genomföra länsstyrelsernas jämställdhetsuppdrag inklusive att genomföra länsstrategierna i länen fanns hösten 2024 totalt 36 sakkunniga i jämställdhet på länsstyrelserna, varav 13 var heltidstjänster. Heltidstjänsterna fanns fördelade på 10 av 21 länsstyrelser. Övriga 23 sakkunniga delade sin arbetstid mellan flera uppdrag.[119]

Sedan 2022 finns även en heltidstjänst för nationell samordning mellan länsstyrelserna, uppdelad på två sakkunniga i jämställdhet. De nationella samordnarna fungerar som kontaktpunkt för länsstyrelserna internt, men också utåt gentemot övriga myndigheter. Länsstyrelserna har även utsett ett kontaktlänsråd och en kontaktlandshövding för jämställdhetsfrågor som inkluderar uppdragen inom mäns våld mot kvinnor. Dessa utgör, tillsammans med kontaktchefer för jämställdhet och nationella samordnare, en strategisk struktur för hur uppdragen inom jämställdhet kan utvecklas inom länsstyrelserna.

Sedan 2020 har länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten en systematisk samverkan genom den så kallade MAJ-strukturen som syftar till samverkan för nationell och regional samordning avseende de jämställdhetspolitiska uppdragen.[120]

År 1994 infördes ett krav på alla länsstyrelser att ha en jämställdhetsexpert, en så kallad särskild sakkunnig i jämställdhet men efter förslag från den tidigare Jämställdhetsutredningen[121] togs det tidigare förordningsstyrda kravet på att länsstyrelserna ska ha en särskild sakkunnig bort 2017. Regeringen angav att skälet för att inte längre reglera funktionen var att myndigheternas inre organisation är delegerat till myndigheterna. Vidare gjorde regeringen bedömningen att myndighetens instruktionsenliga uppgift att verka för de jämställdhetspolitiska målens genomslag i länen var en tillräcklig reglering. Regeringen underströk dock att den kompetens som de särskilda sakkunniga i jämställdhet besatt fortsatt behövdes på myndigheten. Regeringen framhöll även att avregleringen kunde medföra risker, tillexempel att arbetet med jämställdhetsintegrering prioriteras ned, vilket även påtalades av flera remissinstanser.[122]

[119] Jämställdhetsmyndigheten 2025:8, s. 31.
[120] Jämställdhetsmyndigheten 2025:8, s. 23.
[121] SOU 2015:86 Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken.
[122] Skr. 2016/17:10, s. 88–90.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Kortsiktig finansiering av länsstyrelsernas jämställdhetsarbete

I budgetproposition för 2022 aviserade regeringen en treårig förstärkning av arbetet med jämställdhetsintegrering på lokal och regional nivå.[123] Satsningen resulterade i 15 miljoner kronor per år för att förstärka länsstyrelsens arbete med jämställdhetsintegrering, vilket omfattar samtliga jämställdhetspolitiska delmål, under perioden 2022–2024. Den tillfälliga förstärkningen från sakanslag 3:1 *Särskilda jämställdhetsåtgärder* 2022–2024 innebar en ökad bemanningsgrad i några län och möjliggjorde för länsstyrelser att bland annat köpa in könsuppdelad regional statistik.[124] Förstärkningen möjliggjorde även för länsstyrelserna att finansiera en heltidstjänst för nationell samordning mellan länsstyrelserna. För 2025 och 2026 avsatte regeringen 10 miljoner kronor per år för samma ändamål. Detta kan jämföras med finansieringen för delmålet om mäns våld mot kvinnor där länsstyrelsen under perioden 2022–2025 fick uppdrag finansierade från anslag 3:1 *Särskilda jämställdhetsåtgärder* motsvarande cirka 336 miljoner kronor. Av dessa medel har cirka 133 miljoner kronor fördelats vidare av länsstyrelsen som bidrag till kommuner, regioner och civilsamhället i syfte att främja samverkan och utvecklingsarbete i länet inom området mäns våld mot kvinnor.[125] I budgetpropositionen för 2021 tillfördes länsstyrelsernas förvaltningsanslag 100 miljoner kronor för länsstyrelsernas regionala arbete inom området mäns våld mot kvinnor.[126]

Utredningen erfar att utöver den tillfälliga finansieringen av länsstyrelsernas jämställdhetsintegreringsarbete tillfördes länsstyrelserna totalt 10 miljoner kronor i början av 1990-talet i samband med att regeringen ställde krav på att länsstyrelserna skulle ha länsexperter för jämställdhetsfrågor.[127]

Jämställdhetsmyndigheten har i sin uppföljning av länsstrategierna påtalat att de förhållandevis stora ekonomiska, strukturella och organisatoriska skillnaderna mellan länsstyrelserna påverkar länsstyrelsernas förutsättningar att både ta fram och genomföra länsstrategierna. Även ledningens prioritering av jämställdhetsuppdraget spelar in. Jämställdhetsmyndigheten menar att länsstyrelsernas

[123] Prop. 2021/22:1, utgiftsområde 13, s. 83.
[124] Jämställdhetsmyndigheten 2025:8, s. 24.
[125] Regleringsbrev för åren 2022–2025 för anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder, anslagspost 1 och 4.
[126] Prop. 2020/21:1, utgiftsområde 13, avsnitt 5 Jämställdhet, s. 83.
[127] Prop. 1993/94:147, s. 81.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

personalresurser för att genomföra länsstrategierna är underdimensionerade och påtalar att minskningen av särskilda medel till länsstyrelsernas jämställdhetsarbete från 15 miljoner till 10 miljoner har försämrat förutsättningarna att verka för delmålens genomslag i länen.[128] Jämställdhetsmyndigheten rekommendation är att regeringen förstärker länsstyrelsernas jämställdhetsintegreringsuppdag genom ökad finansieringen för verksamheten, och att detta sker långsiktigt.[129]

Även Statskontoret har i en rapport från 2024 uppmärksammat att länsstyrelserna har olika förutsättningar att arbeta systematiskt med jämställdhetsfrågor gentemot kommuner och regioner, där stora och resursstarka länsstyrelser bedöms ha bättre förutsättningar.[130]

Kortsiktig finansiering och knappa resurser för att kunna bedriva ett systematiskt jämställdhetsarbete i länen avseende delmål 1–5 är också ett problem som lyfts under de möten som utredningen har haft med länsstyrelsernas särskilt sakkunniga.

Regional statistik

Ytterligare ett tema som varit återkommande i de möten som utredningen har haft med länsstyrelsernas sakkunniga för jämställdhet har varit att könsuppdelad regional statistik är en grundläggande resurs i jämställdhetsarbetet i länen och något som efterfrågas av aktörer i länen. De sakkunniga lyfter att det är problematiskt att tillgången till regional könsuppdelad statistik är avhängig vilka resurser enskilda länsstyrelser har. Kunskapen om hur ojämställdheten ser ut i länen beror således på om länsstyrelserna tillförs extra medel som kan användas för att ta fram den regionala statistiken samt enskilda länsstyrelsers prioriteringar och möjlighet att avsätta medel för ändamålet.

[128] Jämställdhetsmyndigheten 2025:8, s. 24 och 31–32.
[129] Jämställdhetsmyndigheten 2025:8.
[130] Statskontoret 2024:12, s. 10.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.4.13 Statligt ägda bolag

I drygt 30 år har regeringen haft ett mål om en jämn könsfördelning av styrelseledamöter i statligt ägda bolag.[131] Enligt statens ägarpolicy för 2025[132] ska bolag med statligt ägande vara ett föredöme i jämlikhets- och jämställdhetsarbetet. Vidare framgår att regeringen eftersträvar en jämn könsfördelning såväl i de enskilda bolagsstyrelserna som på portföljnivå. För den statligt ägda bolagsportföljen (hel- och delägda bolag) ska andelen kvinnor respektive män i styrelserna vara minst 40 procent, avrundat uppåt till närmaste tiotals procent.[133] Målet avser både enskilda bolag och på övergripande nivå. Statens ägarpolicy ska tillämpas i bolag där staten är majoritetsägare. I övriga bolag där staten är delägare verkar staten i dialog med övriga ägare för att statens ägarpolicy ska tillämpas i så stor utsträckning som möjligt. Resultatet får anses som framgångsrikt eftersom 29 av de 35 bolag med statligt ägande som ingick i regeringens uppföljning för 2024 uppnår målet.[134] Enligt uppgifter från medarbetare vid Finansdepartementet beror framgången på långsiktighet och på att frågan har varit på den politiska agendan och följts upp oavsett regering.[135]

Inriktningen att de statligt ägda bolagen ska vara ett föredöme i jämlikhets- och jämställdhetsarbetet pekar inte ut några specifika områden utan är öppen för tolkning av de enskilda bolagen.

Jämställdhet i statligt ägda bolags årsredovisningar

Utredningen har kartlagt i vilken omfattning bolag med statligt ägande redovisar uppgifter kopplat till jämställdhet i bolagens års- och hållbarhetsredovisningar. I kartläggningen ingår totalt 37 års- och hållbarhetsredovisningar för 2024 (se bilaga 4 *Jämställdhet i statligt ägda bolags års- och hållbarhetsredovisningar*). Analysen visar att målet om en jämn könsfördelning i statligt hel- och delägda bolag har fått stort genomslag både sett till måluppfyllelse och sett till att bolagen redovisar könsfördelningen bland ledamöter i styrelsen i sina års- och hållbarhetsredovisningar. Flera bolag redovisar även

[131] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 26.
[132] Finansdepartementet 2025.
[133] Finansdepartementet 2025, s. 7 och 9.
[134] Regeringskansliet 2025a, s. 16.
[135] Möte med Finansdepartementet, avdelningen för bolag med statligt ägande, den 2 oktober 2025.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

annan personalrelaterad statistik könsuppdelat, till exempel anställda i olika personalkategorier.

Den bredare viljeriktningen om att statligt ägda bolag ska vara ett föredöme i jämställdhetsarbetet har däremot inte fått något nämnvärt genomslag i års- och hållbarhetsredovisningarna. Endast ett fåtal statligt ägda bolag redovisar någon form av könsuppdelad statistik utöver könsfördelningen i bolagets styrelse eller könsfördelningen bland olika personalkategorier.

Det går därför inte, med utgångspunkt i års- och hållbarhetsredovisningarna, att bedöma i vilken utsträckning de statligt ägda bolagen är ett föredöme i jämställdhetsarbetet inom andra områden än könsfördelningen i bolagsstyrelser.

Utredningen har även kartlagt i vilken omfattning könsuppdelad statistik för föräldraledighet, sjukfrånvaro och löner förekommer i bolagens års- och hållbarhetsredovisningar. Här finns en stor kontrast till målet om könsfördelning i bolagsstyrelserna. Endast tre bolag redovisar könsfördelningen av uttag av föräldraledighet och bland samtliga var kvinnorna överrepresenterade bland dem som tar ut ledighet jämfört med den totala andelen anställda kvinnor. Tio bolag redovisar könsuppdelad sjukfrånvarostatistik, varav kvinnors sjukfrånvaro utgör en större del av deras totala arbetstid än för männen i majoriteten av bolagen. Könsuppdelad lönestatistik i form av de anställda kvinnornas genomsnittliga lön som andel av männens rapporteras av nio bolag. Bland dessa är det något vanligare att kvinnornas löner är lite lägre än männens. Med anledning av att endast ett fåtal bolag redovisar denna typ av statistik i sina års- och hållbarhetsredovisningar skulle det dock vara missvisande att dra slutsatser om några övergripande trender.

4.4.14 Kommuner och regioner

Möjligheterna att skapa ett jämställt samhälle är i stor utsträckning beroende av den lokala nivåns förutsättningar, politiska prioriteringar och förändringskraft.[136] Kommunerna och regionerna ansvarar för flera verksamheter av central betydelse för jämställdhetspolitiken, häribland skola, socialtjänst, äldreomsorg, hälso- och sjukvård. Kommuner och regioner spelar därför en central roll för att uppnå de

[136] Skr. 2016/17:10, s. 50.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

jämställdhetspolitiska målen. Kommunerna och regionerna är dessutom stora arbetsgivare och har, liksom övriga arbetsgivare, skyldighet enligt diskrimineringslagen att arbeta med aktiva åtgärder samt upptäcka och utjämna osakliga löneskillnader. Diskrimineringslagen förbjuder även diskriminering på grund av bland annat kön inom flera områden som kommuner eller regioner ansvarar för, till exempel utbildning och hälso- och sjukvård samt socialtjänst. Kommuner och regioner är dessutom centrala för det praktiska genomförandet av FN:s kvinnokonvention (CEDAW) om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor.

Flera kommuner och regioner har undertecknat den europeiska deklarationen för jämställdhet på lokal och regional nivå (CEMR-deklarationen). Undertecknandet är ett politiskt åtagande för jämställdhet på lokal nivå. Deklarationen lanserades 2006 av de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, Council of European Municipalities and Regions (CEMR) i syfte att främja jämställdhetsarbetet i kommuner och regioner i Europa. Deklarationen är ett verktyg för kommuner och regioner att jämställdhetsintegrera processerna avseende det politiska beslutsfattandet och den praktiska verksamheten.[137] SKR har enligt egen uppgift arbetet tillsammans med länsstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten för att harmonisera CEMR-deklarationen med de länsstrategier som länsstyrelserna tar fram kopplat till de nationella jämställdhetspolitiska målen.

SKR stöttar kommuner och regioner via modellkommuner

Av SKR:s webbplats framgår att organisationen erbjuder stöd till kommuner och regioner inom jämställdhetsområdet. Stödet sker bland annat genom satsningen på modellkommuner och modellregioner, där deltagarna genom systematiska jämförelser utvecklar sitt jämställdhetsarbete. SKR utvecklar även metoder och verktyg för att integrera jämställdhet i styrning, ledning och uppföljning samt stöttar medlemmarna genom skrifter, filmer, faktablad och lärande exempel.[138]

[137] Sveriges Kommuner och Regioner 2025.
[138] Sveriges Kommuner och Regioner. *Jämställdhet.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Överenskommelser mellan regeringen och SKR

Inom ramen för jämställdhetspolitiken finns flera exempel på frivilliga styrmedel gentemot kommuner och regioner. Det handlar exempelvis om stöd från Jämställdhetsmyndigheten[139] och länsstyrelserna samt överenskommelser mellan regeringen och SKR, där överenskommelserna är en form av riktade statsbidrag.

Som utförare av verksamhet och service till medborgare har kommunerna och regionerna också omfattats av regeringens uttalade intention om jämställdhetsintegrering som strategi, och mellan 2008 och 2023 finansierade regeringen en rad överenskommelser med SKR för att stärka kommuner och regioners jämställdhetsintegreringsarbete. Dessa överenskommelser var breda och avsåg samtliga jämställdhetspolitiska delmål:

- Program för hållbar jämställdhet (2008–2013)
- Modellkommuner (2015–2020)
- Maskulinitet och jämställdhet (2015–2017)
- Stärkt jämställdhetsarbete på lokal och regional nivå (2018–2020)
- Utvecklat kvinnofridsarbete med fokus på hedersrelaterat våld och förtryck samt för att stärka kommuners och regioners arbete med jämställdhetsintegrering (2021–2023).

Sedan 2015 har regeringen och SKR därtill ingått totalt åtta överenskommelser och tilläggsöverenskommelser inom området förlossningsvård och kvinnors hälsa, där den senaste överenskommelsen för 2025 syftar till att stärka mödrahälsovården, förlossningsvården och kvinnors hälsa.[140]

Därtill har regeringen beviljat medel till SKR om att stödja och utveckla kommuners och regioners systematiska arbete för att förebygga och hantera hot och hat mot förtroendevalda 2022–2024. Här ingick att sprida kunskap om skillnader mellan förtroendevalda kvinnor och mäns utsatthet samt förebygga och hantera angrepp av sexuell karaktär.[141] Ytterligare exempel inom jämställdhetsområdet

[139] Jämställdhetsmyndigheten har i uppgift att främja ett systematiskt, sammanhållet och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken på alla nivåer i samhället och här ingår, enligt myndighetens instruktion, explicit den regionala och lokala nivån.
[140] Socialdepartementet 2024a.
[141] Sveriges Kommuner och Regioner 2024.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

är överenskommelsen för att via öppen förskola öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.[142]

Regeringen har som ambition att minska antalet riktade statsbidrag till kommer och regioner.[143]

4.4.15 Civilsamhället

Civilsamhällets kunskap och drivkraft är centrala för att utveckla jämställdhetspolitiken. Det gäller inte minst kvinnorörelsen som har haft ett avgörande inflytande på jämställdhetspolitikens utveckling och framsteg.

Dialog med civilsamhället sker via sakråd

Sedan Jämställdhetsrådet[144] avskaffades för tio år sedan finns det inte längre något strukturerat återkommande samråd mellan regeringen och civilsamhället inom jämställdhetsområdet. Bakgrunden till varför regeringen såg ett behov av att avveckla Jämställdhetsrådet var att rådets storlek samt bredden och variationen i de frågor som organisationerna företrädde, hade bidragit till att rådet övergått från att vara ett forum för samråd och diskussion till att bli en mötesplats för informationsutbyte.[145] Eftersom regeringen såg ett fortsatt behov av samråd och fördjupad dialog med civilsamhällesorganisationer infördes i stället en modell för samråd som kallas sakråd. Det innebär att jämställdhetsministern kallar relevanta delar av civilsamhället till sakråd i olika specifika frågor.

Statsbidrag till kvinnors organisering

Regeringen ger även ekonomiskt bidrag till kvinnoorganisationer via förordning (2023:168) om statsbidrag för kvinnors organisering. Statsbidraget syftar till att stödja kvinnors och flickors organisering både allmänt och särskilt i områden med socioekonomiska utman-

[142] Arbetsmarknadsdepartementet 2023b.
[143] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 25, s. 24.
[144] Jämställdhetsrådet inrättades 1982 för samråd om frågor rörande jämställdhet. Rådets former har varierat över tid men efter 2007 bestod rådet av representanter för ett 50-tal organisationer, se skr. 2016/17:10, s. 108.
[145] Skr. 2016/17:10, s. 108.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ingar. Syftet med statsbidraget är att stödja kvinnor och flickor i egna sammanslutningar, främja deras deltagande i demokratiska processer och i samhällslivet samt göra det möjligt för kvinnor och flickor att bevaka sina rättigheter och driva sina krav.

I samband med att ett nytt verksamhetsbidrag som ska stödja kvinnors och flickors organisering i områden med socioekonomiska utmaningar infördes 2023 ökade anslaget till kvinnor och flickors organisering till 48 miljoner kronor årligen.[146]

Jämställdhetsmyndigheten fördelar statsbidrag till kvinnor och flickors organisering och ska varje år lämna en sammanfattande redogörelse av vad bidragen använts till samt en analys och bedömning av bidragets effekter i förhållande till dess syfte. Myndighetens ska också vart femte år lämna en oberoende utvärdering av bidraget.

Enligt Jämställdhetsmyndigheten behöver utfallet av den anslagsökning som gjorts följas över tid för att en analys ska kunna göras av om anslaget behöver höjas ytterligare för att ligga i linje med principerna för styrning av statliga organisationsbidrag till civilsamhällesorganisationer. Enligt Jämställdhetsmyndigheten bör andelen organisationsbidrag öka i förhållande till mer detaljstyrda bidrag, till exempel projekt- och verksamhetsbidrag för att inte begränsa civilsamhällets självständighet och oberoende. Enligt Jämställdhetsmyndighetens analys är anslaget till kvinnors och flickors organisering fortsatt lågt i jämförelse med andra statliga organisationsbidrag.[147]

Statsbidrag till jämställdhetsprojekt

Regeringen ger via förordning (2006:390) om statsbidrag till jämställdhetsprojekt ekonomiskt bidrag till jämställdhetsprojekt som bedrivs av ideella organisationer och stiftelser. Syftet med bidraget är att främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom ramen för regeringens mål för jämställdhetspolitiken. Projekt som är nyskapande och som kan ge kunskap av värde för utvecklingen av jämställdhetsarbetet samt projekt som inte kan finansieras med andra medel ska särskilt prioriteras. Det är Jämställdhetsmyndigheten som prövar frågor om bidrag enligt förordningen.[148] Anslaget har varierat i storlek:

[146] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 21.
[147] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 29.
[148] Förordning (2006:390) om statsbidrag till jämställdhetsprojekt.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

– 9 miljoner kronor 2017
– 15 miljoner kronor 2018
– 10 miljoner kronor 2019
– 7 miljoner kronor 2020 och 2021
– 10 miljoner kronor per år 2022–2025.

Jämställdhetsmyndigheten vittnar om att antalet sökande ökar och har påpekat att en höjning av anslaget skulle göra det möjligt att finansiera fler nyskapande projekt.[149] För 2026 har bidraget höjts och ligger på 12 miljoner kronor.

Statsbidrag för visst våldsförebyggande arbete

Regeringen införde 2022 ett nytt statsbidrag på 40 miljoner kronor per år för våldsförebyggande arbete.[150] Bidraget kan sökas av ideella föreningar, stiftelser, kommuner och regioner för att finansiera projekt samt av ideella föreningar och stiftelser för verksamhetsbidrag. Statsbidraget ska användas för förebyggande arbete mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, sexuellt våld, hedersrelaterat våld och förtryck, samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

4.4.16 Forskning

För att jämställdhetspolitiken ska bli träffsäker krävs forskningsbaserad och evidensbaserad kunskap kopplad till delmålen och en rad olika sakområden.

Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet

Sedan 1998 är Nationella sekretariatet för genusforskning en nationell enhet vid Göteborgs universitet. När sekretariatet bildades var syftet att bidra till att etablera kunskaper om genus och främja genus-

[149] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 21.
[150] Förordning (2022:722) om statsbidrag för visst våldsförebyggande arbete.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

forskningens roll.[151] Innan Jämställdhetsmyndigheten inrättades fick sekretariatet uppdrag av regeringen som syftade till att bidra med kunskapsspridning och att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering.

Sedan sekretariatet inrättandes har genusforskningen utvecklats och genusvetenskap har institutionaliserats. Sekretariatets roll och verksamhet har därför förändrats. Enligt sekretariatets webbplats bidrar sekretariatet med forskningsbaserad kunskap om förutsättningar för ett fritt kunskapssamhälle, ett rättvist arbetsliv och ett jämlikt Norden. Kunskapsproduktionen utgår från genus och andra maktkritiska perspektiv. Sekretariatets samverkan sker genom olika uppdrag och projekt på nationell, nordisk och internationell nivå.[152]

En stor del av sekretariatets nordiska verksamhet sker inom ramen för *Nordisk information för kunskap om kön* (NIKK), som är ett samarbetsorgan under Nordiska ministerrådet, placerat vid sekretariatet sedan 2012. Inom uppdraget sammanställer och förmedlar sekretariatet forskning och kunskap inom jämställdhetsområdet, utifrån ett nordiskt och jämförande perspektiv.[153]

Krav på att främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel

Flera myndigheter som fördelar forskningsmedel har en instruktionsenlig uppgift att dels främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel, dels att ett köns- och/eller genusperspektiv ska inkluderas i den forskning och de innovationsprojekt som respektive myndighet finansierar, när så är lämpligt. Närmare beskrivning ges i avsnitt 4.5.1.

4.5 Delmålsspecifik styrning för delmål 1–5

I detta avsnitt ger vi en översiktlig bild av regeringens styrning mot respektive delmål 1–5. Sammanställningen avser 2025 och ger en ögonblicksbild över hur styrningen såg ut då. Syftet är att visa ett urval av styrmedel kopplat till respektive delmål och fokus har varit på den långsiktiga styrningen, framför allt myndigheternas

[151] Utbildningsdepartementet 2009. Se även förordning (1997:61) om ett sekretariat för genusforskning.
[152] Göteborgs universitet 2026.
[153] Nordisk information för kunskap om kön 2025.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

instruktionsenliga uppgifter. För respektive delmål redovisas även exempel på tidsbegränsade uppdrag och andra åtgärder som var aktuella under 2025. Utredningen vill betona att sammanställningen inte är komplett; för en mer fullständig redovisning av regeringens olika insatser för att uppnå respektive delmål hänvisas till Jämställdhetsmyndighetens årliga resultatrapporter.[154]

4.5.1 Delmål 1 – En jämn fördelning av makt och inflytande

Regeringens styrning mot en jämn fördelning av makt och inflytande avser i stor utsträckning insatser för att åstadkomma en jämn könsfördelning på ledande befattningar i staten, inklusive statligt ägda bolag. Regeringen använder flera olika styrmedel för att uppnå detta. Exempelvis har regeringen sedan lång tid tillbaka ett uttalat mål om en jämn könsfördelning bland ledamöter i styrelser för statligt ägda bolag. Därtill tillämpar Regeringskansliet en specifik beredningsrutin som syftar till att uppnå en jämn könsfördelning i statliga styrelser, insynsråd och kommittéer. Regeringen har även satt mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer vid lärosätena. Likaså har statliga forskningsfinansiärer en instruktionsenlig uppgift att främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

Inom ramen för åtgärder kopplade till delmålet ingår även statsbidrag för kvinnors och flickors organisering samt uppgifter i visa myndigheters instruktioner om att verka för en jämn könsfördelning. Därtill kommer ett antal tidsbegränsade insatser, exempelvis uppdrag som adresserar könsaspekter av hat och hot mot förtroendevalda och journalister. Nedan följer en mer ingående beskrivning av regeringens styrning mot delmålet.

Uppgifter om jämn könsfördelning i vissa myndigheters instruktioner

Utredningens sammanställning visar att flera myndigheter har förordningsstyrda krav i sina instruktioner om att verka för en jämn könsfördelning i olika organ (se tabell 4.3). Därtill har Försvarsmakten och Myndigheten för civilt försvar[155] i uppgift att lång-

[154] Se exempelvis Jämställdhetsmyndigheten 2025:15.
[155] Tidigare Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

siktigt verka i enlighet med FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet, vilket bland annat innebär de långsiktigt ska främja kvinnors och flickors lika deltagande i att förebygga, hantera och lösa konflikter samt i fredsbyggande och återuppbyggande efter konflikt.[156]

Tabell 4.3 Myndigheter som har uppgifter om jämställdhet i myndighetens instruktion kopplat till delmålet om makt och inflytande

Myndighet	
Etikprövningsmyndigheten	Enligt förordning (2018:1879) med instruktion för Etikprövningsmyndigheten ska en jämn könsfördelning eftersträvas i avdelningar som utses av myndighetens beslutsorgan Rådet. Både landsting och universitet ska eftersträva en jämn könsfördelning när de lämnar förslag på ledamöter som ska företräda allmänna intressen respektive vetenskaplig kompetens.
Finanspolitiska rådet	Enligt förordning (2011:446) med instruktion för Finanspolitiska rådet ska ordföranden, vice ordföranden och andra ledamöter utses av regeringen efter förslag från rådets valberedning. Valberedningen ska eftersträva en jämn könsfördelning i sina förslag.
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte)	Enligt förordning (2007:1431) med instruktion för Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, ska myndigheten särskilt integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel och verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning myndigheten finansierar, när det är tillämpligt. Myndigheten ska eftersträva en jämn könsfördelning i beredningsorganisationen.
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (Formas)	Enligt förordning (2009:1024) med instruktion för Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande, ska myndigheten inom sitt verksamhetsområde särskilt integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel och verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forsknings- och innovationsverksamhet som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt. Myndigheten ska sträva efter en jämn könsfördelning i beredningsorganisationen.

[156] Utrikesdepartementet 2024.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Myndighet	Reglering
Försvarsmakten	Enligt förordning (2024:1333) med instruktion för Försvarsmakten ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet och verka i enlighet med Förenta nationernas säkerhetsrådsresolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet samt efterföljande resolutioner, särskilt vid utbildning samt vid planering, genomförande och utvärdering av operationer, aktiviteter och vid fredsfrämjande insatser.
Konjunkturinstitutet	Enligt Förordning (2007:759) med instruktion för Konjunkturinstitutet ska myndigheten eftersträva en jämn könsfördelning i myndighetens vetenskapliga råd
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (nuvarande Myndigheten för civilt försvar)	Enligt förordning (2008:1002) med instruktion för Myndigheten för samhällsskydd och beredskap ska myndigheten säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamhetsplanering, genomförande, uppföljning och rapportering av verksamheten och verka i enlighet med Förenta nationernas säkerhetsrådsresolutioner 1325 (2000) och 1820 (2008) om kvinnor, fred och säkerhet. Resolutionerna och jämställdhetsperspektivet ska särskilt beaktas vid utbildnings- och övningsverksamhet samt vid planering, genomförande och utvärdering av insatser.
Polarforskningssekretariatet	Enligt förordning (2007:1072) med instruktion för Polarforskningssekretariatet ska myndigheten när det gäller polarområdena främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom forskning.
Rymdstyrelsen	Enligt förordning (2007:1115) med instruktion för Rymdstyrelsen ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel för forskning och utveckling.
Statens energimyndighet	Enligt förordning (2014:520) med instruktion för Statens energimyndighet, ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel för forsknings- och innovationsverksamhet, samt verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forsknings- och innovationsverksamhet som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt.
Statens väg- och transportforskningsinstituts	Enligt förordning (2007:964) med instruktion för Statens väg- och transportforskningsinstitut ska myndigheten vid anställning av en professor hämta in yttrande från minst tre personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde. Både män och kvinnor ska vara representerade, om inte synnerliga skäl talar emot det.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Myndighet	Reglering
Sveriges lantbruks-universitet	Enligt förordning (1993:221) för Sveriges lantbruks-universitet ska en jämn könsfördelning beaktas när universitetet till regeringen lämnar förslag om ordförande och övriga styrelseledamöter i Lantbruksuniversitetet styrelse.
Vetenskapsrådet	Enligt förordning (2009:975) med instruktion för Vetenskapsrådet, ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel och verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt.
Verket för innovations-system (Vinnova)	Enligt förordning (2009:1101) med instruktion för Verket för innovationssystem, ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel för forskning och innovation. Myndigheten ska verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt.
Åklagarmyndigheten	Enligt förordning (2015:743) med instruktion för Åklagarmyndigheten bör rådet för beredning av anställningsärenden och deras ersättare, vilka utses av regeringen, ha en jämn könsfördelning.

Anm.: Sammanställningen gjordes under perioden 21 maj–26 juni 2025.
Källa: Se bilaga 3 *Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i myndigheters instruktion.*

Krav på att forskningsmedel ska fördelas jämställt

Flera myndigheter som fördelar forskningsmedel, däribland Formas, Forte, Rymdstyrelsen, Statens energimyndighet, Vinnova och Vetenskapsrådet har en instruktionsenlig uppgift att främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Vidare har Formas, Forte, Statens energimyndighet, Vinnova och Vetenskapsrådet i uppgift enligt instruktion att verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning och de innovationsprojekt som respektive myndighet finansierar, när så är lämpligt se tabell 4.3.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 4.4 Tillfälliga uppdrag med mera inom delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande

I tabellen redovisas exempel på uppdrag och andra åtgärder som var aktuella under 2025

Styrverktyg	
Delmålet har brutits ned i etappmål	• Målet att hälften av de nyrekryterade professorerna ska vara kvinnor 2030. De senaste rekryteringsmålen för professorer avser 2025–2028 och framgår av respektive lärosätes regleringsbrev för 2025. • Målet att andelen kvinnor respektive män ska vara minst 40 procent i statligt hel- och delägda bolagsstyrelser: Framgår av Statens ägarpolicy för 2025.
Uppdrag till myndigheter	• Uppdrag till **Linnéuniversitetet** om utbildningsinsatser för att öka kunskap om hot och hat som riktas mot kvinnliga respektive manliga journalister, särskilt angrepp och ofredanden av sexuell karaktär. Slutredovisas 31 mars 2026 till Regeringskansliet (U2025/01744).
Övrig styrning	• För att leva upp till Europaparlamentets och rådets direktiv 2022/2381 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag har regeringen utsett den icke-statliga organisationen **Kollegiet för svensk bolagsstyrning** att utgöra ett organ för att främja, analysera och stödja en jämn könsfördelning i styrelser. • **Beredningsrutin i Regeringskansliet** för att uppnå en jämn könsfördelning när regeringen ska utse ordförande och ledamöter till statlig styrelse, statlig nämnd eller statligt råd samt ledamöter, experter och sakkunniga till en kommitté.

Källa: Finansdepartementet 2025 *(Statens ägarpolicy 2025); Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Linnéuniversitetet;* Pressmeddelande från regeringen 2024 om att regeringen utser Kollegiet för svensk bolagsstyrning till organ för att främja jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser; Statsrådsberedningen 2012:1, *Samrådsformer i Regeringskansliet.*

Etappmål om en jämn fördelning bland nyrekryterade professorer

För att öka andelen kvinnor bland professorerna har riksdagen fastställt att det ska finnas mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer på lärosätena. Sedan 1997 har regeringen, med uppehåll 2009–2011, angett sådana mål. Regeringens nuvarande nationella målbild är att lika många kvinnor som män ska rekryteras som professorer 2030.[157] Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har på uppdrag av regeringen presenterat underlag till lärosätesvisa målnivåer 2025–2028 för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer.[158]

[157] Skr. 2016/17:10 s. 160 och 169.
[158] Universitetskanslersämbetet 2024:16.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

De nu aktuella rekryteringsmålen för professorer avser 2025–2028 och framgår av respektive lärosätes regleringsbrev för 2025.

Mål i statens ägarpolicy om att andelen kvinnor respektive män i styrelserna för statliga ägda bolag ska vara minst 40 procent

I drygt 30 år har regeringen haft ett mål om en jämn könsfördelning av styrelseledamöter i statligt ägda bolag.[159] I statens ägarpolicy för 2025 finns ett mål om att andelen kvinnor respektive män i styrelserna för statligt ägda bolag ska vara minst 40 procent, avrundat uppåt till närmaste tiotals procent (se även avsnitt 4.4.13).[160]

Beredningsrutin bidrar till en jämn könsfördelning i statliga styrelser och kommittéer

Det finns en etablerad beredningsrutin i Regeringskansliet som syftar till att uppnå målet om en jämn fördelning av kvinnor och män i statliga styrelser och kommittéer. Enligt rutinerna ska förslagen på nya ledamöter gemensamberedas med Jämställdhetsenheten. Detta gäller även när enstaka ledamöter ska utses. Beredningskravet gäller när regeringen ska utse ordförande och ledamöter till en statlig styrelse, statlig nämnd eller statligt råd samt ledamöter, experter och sakkunniga till en kommitté.[161]

Sedan 1988 har könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser och insynsråd med mera följts upp årligen. Bakgrunden till uppföljningen är de mål för kvinnorepresentation i statliga organ som riksdagen beslutade om med anledning av propositionen *Jämställdhetspolitiken inför 90-talet*.[162] Då fattade riksdagen beslut om etappmålen att andelen kvinnor skulle vara minst 30 procent 1992 och att andelen kvinnor skulle vara minst 40 procent 1995. Det slutliga målet var att könsfördelningen i de statliga myndigheternas styrelser och insynsråd med mera skulle vara helt jämn 1998. Etappmålet om 40 procent kvinnor uppnåddes 1995, men det slutliga målet om en jämn könsfördelning uppnåddes först 2015. Andelen kvinnor och män i stat-

[159] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 26.
[160] Finansdepartementet 2025.
[161] Se Statsrådsberedningen 2012:1, s. 10.
[162] Prop. 1987/88:105.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

liga kommittéer följs årligen upp och redovisas i den årliga kommittéberättelsen till riksdagen. [163]

Kollegiet för svensk bolagsstyrning ska främja, analysera och stödja en jämn könsfördelning i styrelser

Enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2022/2381 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag ska medlemsstaterna utse ett eller flera organ som främjar, analyserar och stödjer jämn könsfördelning i styrelser. Regeringen har utsett Kollegiet för svensk bolagsstyrning till ett sådant organ.[164]

Statsbidrag för kvinnors och flickors organisering

Civilsamhället har historiskt haft en viktig roll i utvecklingen av jämställdhetspolitiken. Statsbidraget till kvinnors och flickors organisering är ett styrmedel som direkt syftar till att främja kvinnors och flickors makt och inflytande i samhället, för mer information se avsnitt 4.4.15.[165]

Motverka hot och hat mot förtroendevalda och journalister belyser jämställdhetsaspekter

Linnéuniversitet har haft ett flerårigt uppdrag att öka kunskap om hot och hat som riktas mot kvinnliga respektive manliga journalister, särskilt angrepp och ofredanden av sexuell karaktär som slutredovisades i mars 2026.[166]

4.5.2 Delmål 2 – Ekonomisk jämställdhet

Regeringens styrning vad gäller målet om ekonomisk jämställdhet kännetecknas dels av insatser inom området kvinnors företagande, dels att flera för delmålet relevanta myndigheter har förordningsstyrda uppgifter i sina instruktioner om att verka för jämställdhet.

[163] Arbetsmarknadsdepartementet 2020a.
[164] Regeringen 2026.
[165] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 21.
[166] Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Linnéuniversitetet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Vidare har Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten haft ett uppdrag att i samverkan arbeta för att öka utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering.

Därtill har Medlingsinstitutet haft uppdrag att initiera en diskussion med arbetsmarknadens parter i syfte att främja deras arbete med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Regeringen har även gett myndigheter i uppdrag att analysera hur distansarbete påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden, den ekonomiska jämställdheten på bostadsmarknaden samt jämställdhetsanalyser av löneinkomster och andra inkomster som påverkar individers disponibla inkomster över livet.

Därtill kommer tillfälliga satsningar på att motverka könsstereotypa studie- och yrkesval, vilket vi har valt att redovisa under avsnittet jämställd utbildning, se avsnitt 4.5.3.

Som utredningen tidigare nämnt redovisas fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män som en egen bilaga till budgetpropositionen (se avsnitt 4.4.5).

Nedan ges en lite mer ingående beskrivning av regeringens insatser för att nå delmålet.

Styrsignaler i flera myndigheters instruktioner

Utredningens sammanställning visar att flera för delmålet relevanta myndigheter har förordningsstyrda uppgifter i sina instruktioner om att verka för jämställdhet (se tabell 4.5).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 4.5 Myndigheter som har uppgifter om jämställdhet i myndighetens instruktion kopplat till delmålet om ekonomisk jämställdhet

Myndighet	Reglering
Arbetsförmedlingen	Enligt förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen, ska myndigheten jämställdhetsintegrera och inom sitt verksamhetsområde främja mångfald och jämställdhet.
Arbetsmiljöverket	Enligt förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket ska myndigheten bedriva verksamheten så att den främjar mångfald och jämställdhet och en arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling samt ansvara för ett informationssystem om arbetsskador, där skillnader mellan kvinnor och män särskilt ska belysas.
Ekobrottsmyndigheten	Enligt förordning (2015:744) med instruktion för Ekobrottsmyndigheten ska myndigheten tillämpa ett jämställdhetsperspektiv i utförandet av sina uppgifter.
Finansinspektionen	Enligt förordning (2023:910) med instruktion för Finansinspektionen ska myndigheten varje år rapportera till Regeringskansliet en redovisning av de indikatorer, om möjligt uppdelade på kön, för uppföljning av resultat inom finansmarknadsområdet som myndigheten och regeringen har kommit överens om för de föregående tre åren kopplade till de av riksdagen senast beslutade målen för finansmarknadsområdet.
Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering	Enligt förordning (2007:911) med instruktion för Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering ska myndigheten vid utvärdering av socialförsäkringens effekter på arbetsmarknaden särskilt fokusera på de samlade effekterna av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och de utbildningspolitiska reformerna samt de särskilda uppdrag som regeringen fattar beslut om inom dessa områden. I uppföljnings- och utvärderingsarbetet ska effekterna för kvinnor och män särskilt belysas.
Konsumentverket	Enligt förordning (2009:607) med instruktion för Konsumentverket ska myndigheten inom sitt verksamhetsområde integrera ett jämställdhetsperspektiv. Myndigheten ska redovisa sin statistik, sina uppföljningar och sina analyser med kön som övergripande indelningsgrund och uppdelade utifrån ålder och inrikes respektive utrikes födda, om det inte finns särskilda skäl mot det.
Medlingsinstitutet	Enligt förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet ska myndigheten analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och följa frågan om diskriminering i lönesättningen på andra grunder än kön. Medlingsinstitutet ska vidare vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Institutet ska i detta arbete samråda med Diskrimineringsombudsmannen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Myndighet	Reglering
Myndigheten för arbetsmiljökunskap	Enligt förordning (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska myndigheten i sitt arbete särskilt belysa arbetsmiljöns beskaffenhet och utveckling i olika branscher. Myndigheten ska i sitt arbete beakta ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.
Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser	Enligt förordning (2016:1048) med instruktion för Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser ska myndigheten i sitt utvärderingsarbete särskilt belysa effekter för kvinnor respektive män och i övrigt utforma kunskapsunderlag med ett jämställdhetsperspektiv.
Pensionsmyndigheten	Enligt förordning (2009:1173) med instruktion för Pensionsmyndigheten ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet
Spelinspektionen	Enligt förordning (2018:1476) med instruktion för Spelinspektionen ska myndigheten belysa skillnader mellan kvinnors och mäns spelande.
Statens tjänstepensionsverk	Enligt förordning (2007:832) med instruktion för Statens tjänstepensionsverk ska myndigheten årligen till regeringen redovisa statistik avseende de statsanställdas utgående förmåner inom myndighetens ansvarsområde. Redovisningen ska omfatta kompetensnivåerna lednings-, kärn- och stödkompetens. Den individbaserade statistik som ingår i statistikrapporten ska vara uppdelad efter kön, om det inte finns särskilda skäl mot detta.
Tillväxtverket	Enligt förordning (2009:145) med instruktion för Tillväxtverket ska myndighetens insatser beakta kvinnors och mäns förutsättningar och andra sociala aspekter.

Anm.: Sammanställningen gjordes under perioden 21 maj–26 juni 2025.
Källa: Se bilaga 3 *Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i myndigheters instruktion*.

Flera av myndigheterna har verksamhetsanpassade uppgifter med koppling till delmålet, exempelvis Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Arbetsmiljöverket, Medlingsinstitutet, Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser samt Spelinspektionen. I övrigt avser styrsignalerna i myndigheternas instruktioner mer generella uppgifter om att myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet eller i sin redovisning av könsuppdelad statistik. Det gäller exempelvis för centrala myndigheter som Pensionsmyndigheten och Arbetsförmedlingen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 4.6 Tillfälliga uppdrag med mera inom delmålet om ekonomisk jämställdhet

I tabellen redovisas exempel på uppdrag och övrig styrning som var aktuell under 2025.

Styrverktyg	
Samverkans-uppdrag	• **Uppdrag till Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten** att i samverkan genomföra en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering (dnr A2023/00923). Slutredovisas 31 mars 2026.
Uppdrag till myndigheter	• Uppdrag till **Tillväxtverket** att genomföra insatser i syfte att förbättra förutsättningarna för kvinnors entreprenörskap, ägande och företagande i hela Sverige (dnr KN2024/00614). Uppdraget slutredovisas senast den 15 februari 2027. • Uppdrag till **Diskrimineringsombudsmannen** att förbereda införandet av lönetransparensdirektivet (dnr A2025/00506). Slutrapporteras den 31 mars 2026 • Uppdrag till **Myndigheten för arbetsmiljökunskap** att redovisa hur ökat distansarbete efter covid-19 pandemin fortsatt påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden (dnr A2023/01759). Slutrapporteras senast den 22 februari 2025. • Uppdrag till **Jämställdhetsmyndigheten** att analysera den ekonomiska jämställdheten på bostadsmarknaden. Uppdraget inkluderar uppföljning och analys av fördelningen mellan kvinnor och män vad gäller ägandet av och värdet på fastigheter samt lämna förslag på informationsinsatser för minskad ekonomisk ojämställdhet. I uppdraget ingår att analysera unga kvinnors och mäns ekonomiska förutsättningar att etablera sig på bostadsmarknaden (dnr A2024/00216. Slutrapporteras den 31 maj 2025). • Uppdrag till **Medlingsinstitutet** att fortsatt göra jämställdhetsanalyser av löneinkomster och andra inkomster som påverkar individers disponibla inkomster över livet (dnr A2024/01452). Redovisas den 1 oktober 2025. • Uppdrag till **Medlingsinstitutet** att analysera hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Medlingsinstitutet ska även redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2014 och 2024. I uppdraget ingår att initiera en diskussion med arbetsmarknadens parter i syfte att främja deras arbete med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män (dnr A2024/01452). Uppdraget redovisas den 26 mars 2026.
Övrig styrning	• **Budgetbilaga om ekonomisk jämställdhet** Sedan 1988, redovisar regeringen, i enlighet med ett beslut i riksdagen, fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män som en egen bilaga till budgetpropositionen. • **Överenskommelse mellan regeringen och SKR** om en treårig satsning på öppen förskola för att öka utrikes födda kvinnors etablering. Inom ramen för överenskommelsen genomför SKR ett riktat processtöd till ett urval av kommuner och lokala aktörer samt sprider erfarenheterna till andra kommuner så att de kan ta motsvarande initiativ i framtiden (dnr A2023/00122). Slutredovisas 15 februari 2026.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Styrverktyg	
	• Enligt riktlinjer till **Folkbildningsrådet** ska Folkbildningsrådet redovisa hur folkhögskolorna arbetar för att kvinnor och män ska ta del av insatserna på samma villkor och i samma utsträckning avseende etableringskurser (dnr U2024/01346).

Källa: Respektive uppdrags diarienummer (dnr) framgår av tabellen; Prop. 2024/25:1 bilaga 3 ekonomisk jämställdhet.

Samverkansuppdrag och överenskommelse med SKR om att stärka utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden

Flera myndigheter, däribland Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten och Migrationsverket, har sedan 2023 ett samverkansuppdrag att genomföra en myndighetsgemensam plan för att öka utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Dessa myndigheter har tidigare haft flera uppdrag och särskilda insatser kopplade till målgruppen utrikes födda kvinnor. Samverkansuppdraget slutredovisades den 31 mars 2026.[167] Regeringen har också tecknat en treårig överenskommelse (2023–2025) med SKR om öppen förskola som verktyg för att öka utrikes födda kvinnors möjligheter till inträde på arbetsmarknaden med fokus på föräldrar med barn i åldersgruppen 0–6 år.[168]

Kvinnors företagande ska främjas men resurserna för ändamålet ser ut att ha minskat

Uppdraget till Tillväxtverket om att förbättra förutsättningarna för kvinnors entreprenörskap, ägande och företagande i hela Sverige gäller för åren 2024–2026 med en finansiering på 8 miljoner kronor årligen. Uppdragets genomförande ska bidra till att kvinnors roll som företagare stärks. Uppdraget har ett särskilt fokus på unga kvinnors entreprenörskap och företagande, kunskapshöjande insatser för att stärka förutsättningarna för kvinnors företagande gällande kvinnors tillgång till privata och offentliga finansieringsmöjligheter samt förbättra förutsättningar för små företag att delta i offentliga upphandlingar. I uppdraget ingår även att utveckla metoder för att ta fram statistik med särskilt fokus på kvinnors ägande av företag.

[167] Arbetsmarknadsdepartementet 2023a.
[168] Arbetsmarknadsdepartementet 2023b.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Samverkan ska ske med Jämställdhetsmyndigheten, övriga relevanta myndigheter, kommuner och regioner.[169]

Enligt Jämställdhetsmyndigheten har finansieringen av tidigare statliga satsningar för att främja kvinnors företagande under perioden 2006–2023 finansierats med i genomsnitt cirka 93 miljoner kronor per år.[170]

Diskrimineringsombudsmannen ska förbereda en teknisk lösning inför införandet av lönetransparensdirektivet

EU:s lönetransparensdirektiv (2023/970) antogs den 10 maj 2023 och syftar till att bekämpa lönediskriminering på arbetsmarknaden och minska osakliga löneskillnader. I direktivet fastställs minimikrav om bland annat rätten till insyn i lönesättningen och information om löneskillnader. Direktivet ger enskilda arbetssökande och arbetstagare rätt till information om ingångslön, lönekriterier, lönenivåer och löneutveckling. Vidare finns krav på verksamhetsbaserade löneanalyser relaterade till begreppen lika respektive likvärdigt arbete, krav på att arbetsgivare ska rapportera nyckeltal om löneskillnader mellan kvinnor och män till ett nationellt övervakningsorgan samt att delar av dessa uppgifter ska sammanställas och publiceras. Direktivet ska vara infört i medlemsstaterna, inklusive svensk rätt senast i juni 2026.[171]

Den 26 mars 2026 publicerades ett pressmeddelande på regeringens hemsida om att regeringen avser att verka för att direktivets genomförandetidpunkt skjuts upp och att en omförhandling av direktivet i regelförenklande riktning inleds. Vidare framgår att regeringen för närvarande inte avser att lämna någon proposition om lönetransparensdirektivet till riksdagen.[172]

[169] Klimat- och näringsdepartementet 2024.
[170] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 40.
[171] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 37; SOU 2024:40.
[172] Regeringen 2026.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.5.3 Delmål 3 – Jämställd utbildning

Regeringens styrning mot målet om en jämställd utbildning sker i huvudsak via läroplanerna för skolväsendet och därtill har flera för delmålet relevanta skolnära och högskolenära myndighetens uppgifter om jämställdhet i sin instruktion. Lärosätenas jämställdhetsuppdrag regleras via högskolelagen (1992:1434) som slår fast att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas och främjas i högskolornas verksamhet. Under perioden 2016–2025 pågick ett särskilt utvecklingsprogram – Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU).

Därtill har regeringen pågående insatser som bidrar till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden inom naturvetenskap, teknik, ingenjörskonst och matematik, det vill säga det så kallade STEM-området (science, technology, engineering and mathematics).

Under 2024–2025 hade Jämställdhetsmyndigheten ett uppdrag att främja samverkan mellan myndigheter när det gäller området könsbundna studie- och yrkesval med särskilt fokus på välfärdens utmaningar och kompetensförsörjning. Nedan följer en mer ingående beskrivning av regeringens styrning mot delmålet.

Uppgifter om jämställdhet i flera skolnära och högskolenära myndigheters instruktioner

Regeringens långsiktiga styrning för att uppnå en jämställd utbildning regleras bland annat via instruktionsenliga uppgifter till skolnära och högskolenära myndigheter. Dessa styrsignaler avser främst generella styrsignaler om att myndigheterna ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina respektive verksamheter och att individbaserad statistik som myndigheten redovisar ska vara uppdelad på kön och ålder.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 4.7 Myndigheter som har uppgifter om jämställdhet i myndighetens instruktion kopplat till delmålet om jämställd utbildning

Myndighet	
Centrala studiestödsnämnden (CSN)	Enligt förordning (2017:1114) med instruktion för Centrala studiestödsnämnden ska myndigheten följa och analysera studiestödets utveckling och effekter och redogöra för detta. Myndigheten ska genomgående i sitt uppföljnings- och analysarbete presentera och analysera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.
Myndigheten för yrkeshögskolan	Enligt förordning (2011:1162) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet och all individbaserad statistik som myndigheten redovisar ska vara uppdelad på kön och ålder, om det inte finns särskilda skäl som talar mot det.
Totalförsvarets plikt- och prövningsverk	Enligt förordning (2010:1472) med instruktion för Totalförsvarets plikt- och prövningsverk ska myndigheten på uppdrag av Försvarsmakten tillhandahålla urvalstester av dem som ansökt till militär utbildning inom Försvarsmakten. Urvalstesterna ska vara utformade så att de främjar en jämställd rekrytering.
Sameskolstyrelsen	Enligt förordning (2011:131) med instruktion för Sameskolstyrelsen ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv, ett funktionshinderperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet.
Skolforskningsinstitutet	Enligt förordning (2014:1578) med instruktion för Skolforskningsinstitutet ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. All individbaserad information som myndigheten redovisar ska vara uppdelad på kön, om det inte finns särskilda skäl som talar emot detta.
Specialpedagogiska skolmyndigheten	Enligt Förordning (2011:130) med instruktion för Specialpedagogiska skolmyndigheten ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet. All individbaserad information som myndigheten redovisar ska vara uppdelad på kön, om det inte finns särskilda skäl som talar emot detta.
Statens skolinspektion	Enligt förordning (2011:556) med instruktion för Statens skolinspektion ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Myndighet	Reglering
Statens skolverk	Enligt förordning (2015:1047) med instruktion för Statens skolverk ska myndigheten främja jämställdhet och integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet. All individbaserad information som myndigheten redovisar ska vara uppdelad på kön, om det inte finns särskilda skäl som talar emot detta. Myndigheten ska i sin verksamhet även främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Myndigheten ska även följa upp och analysera kvinnors och mäns etablering på arbetsmarknaden eller fortsatta studier, efter avslutad utbildning.
Universitets- och högskolerådet	Enligt förordning (2012:811) med instruktion för Universitets- och högskolerådet ska myndigheten inom högskolan motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet.
Universitetskanslersämbetets	Enligt förordning (2012:810) med instruktion för Universitetskanslersämbetet ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet.

Anm.: Sammanställningen gjordes under perioden 21 maj–26 juni 2025.
Källa: Se bilaga 3 *Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i myndigheters instruktion.*

Styrning av jämställdhet i förskola och skola

Enligt skollag (2010:800) ska utbildningen utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och jämställdhet.[173] Regeringens styrning mot målet om en jämställd utbildning i förskola, grundskola och gymnasiet sker i huvudsak via läroplanerna. Jämställdhet och regeringens mål om en jämställd utbildning är väl integrerad i läroplanerna för förskolan, grundskolan, anpassade grundskolan, fritidshemmet, gymnasieskolan, anpassade gymnasieskolan och vuxenutbildningen. Skolan har ett utpekat ansvar att aktivt och medvetet främja elevernas lika rättigheter och möjligheter, oberoende av könstillhörighet, och att synliggöra och motverka könsmönster som begränsar elevernas lärande, val och utveckling. Rektorn har ett särskilt ansvar för att utbildningen präglas av ett jämställdhetsperspektiv och organiseras så att eleverna får möjlighet att mötas och arbeta tillsammans oberoende av könstillhörighet.[174]

[173] 1 kap. 5 § Skollagen (2010:800).
[174] Skolinspektionen 2025:20, s. 8.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Parallellt med denna utredning pågår förändringar i läroplanerna som bland annat berör jämställdhetsområdet. I propositionen Nya läroplaner – för en stark kunskapsskola (prop. 2025/26:194) lämnar regeringen förslag på nya läroplaner för grundskolan, anpassade grundskolan, specialskolan och sameskolan. Förslaget innebär att läroplanens inledande delar om skolans värdegrund och uppdrag samt övergripande mål och riktlinjer blir mer koncentrerade och att upprepningar tas bort i syfte att skapa en mer stringent läroplan med bättre balans. Förslaget innebär att jämställdhet fortfarande lyfts fram men att det inte nämns lika många gånger som i de nuvarande texterna.[175]

Det föreslås även att kunskapsområdet sexualitet, samtycke och relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck tas bort från de inledande delarna av läroplanerna, och att detta i stället tas om hand i kursplanerna i de ämnen där det är relevant. Flera remissinstanser är dock kritiska mot att kunskapsområdet tas bort från de inledande delarna av läroplanerna.[176] Nya läroplaner för grundskolan, anpassade grundskolan, specialskolan och sameskolan ska tillämpas från och med höstterminen 2028.[177]

Styrning av lärosätenas jämställdhetsarbete

Enligt 1 kap. 5 § högskolelagen (1992:1434) ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas i högskolornas verksamhet.

Som vi tidigare nämnt har regering under perioden 2016–2025 bedrivit ett särskilt utvecklingsprogram – *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet* (JiHU), se avsnitt 4.4.11.

Examensmål om jämställdhet för flera lärarutbildningar

Det finns obligatoriska examensmål om jämställdhet för flera lärarutbildningar, se tabell 4.8. Utredning om att utveckla lärar- och folkskollärarutbildningarna har dock i sitt betänkande ”Ämneskunskaper och lärarskicklighet – en reformerad lärarutbildning” (SOU 2024:81)

[175] Prop. 2025/26:194, s. 185.
[176] Prop. 2025/26:194, s. 109.
[177] Prop. 2025/26:194, s. 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

lämnat förslag om att ta bort krav på kunskap om jämställdhet i vissa examensmål.[178]

Tabell 4.8 Utbildningar med examensmål som inkluderar jämställdhet

Utbildning	Examensmål
Förskollärarexamen	Studenten visa förmåga att förebygga och motverka diskriminering och annan kränkande behandling av barn samt visa förmåga att beakta, kommunicera och förankra ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i den pedagogiska verksamheten.
Folkhögskollärarexamen	Studenten ska visa förmåga att beakta frågor om demokrati och andra värdegrundsfrågor som jämställdhet och jämlikhet, mångfald och mänskliga rättigheter inom yrkesområdet.
Studie- och yrkesvägledarexamen	Studenten ska visa insikt om betydelsen av ett jämställdhetsperspektiv i studie- och yrkesvalssituationen samt på arbetsmarknaden.
Yrkeslärarexamen	Studenten ska visa förmåga att förebygga och motverka diskriminering och annan kränkande behandling av elever, – visa förmåga att beakta, kommunicera och förankra ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i den pedagogiska verksamheten, – visa förmåga att kommunicera och reflektera kring frågor som rör identitet, sexualitet och relationer.
Grundlärarexamen oavsett inriktning	Studenten ska visa förmåga att förebygga och motverka diskriminering och annan kränkande behandling av elever, – visa förmåga att beakta, kommunicera och förankra ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i den pedagogiska verksamheten, – visa förmåga att kommunicera och reflektera kring frågor som rör identitet, sexualitet och relationer.
Ämneslärarexamen	Studenten ska visa förmåga att förebygga och motverka diskriminering och annan kränkande behandling av elever, – visa förmåga att beakta, kommunicera och förankra ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i den pedagogiska verksamheten, – visa förmåga att kommunicera och reflektera kring frågor som rör identitet, sexualitet och relationer.

Källa: Högskoleförordningen (1993:100). Sammanställningen genomfördes 2025.

Insatser inom området könsbundna studieval

Jämställdhetsmyndigheten hade under 2024–2025 i uppdrag att främja samverkan mellan myndigheter när det gäller området könsbundna studie- och yrkesval, med särskilt avseende på att hjälpa aktörerna bredda sin rekryteringsbas och behålla befintliga anställda. I uppdraget ingår även att genomföra en studie av hur ett urval av

[178] SOU 2024:81.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

länder utanför Norden arbetar med könsbundna studie- och yrkesval. Uppdraget slutrapporterades den 15 april 2026.[179]

Regeringen har därtill, i februari 2025, presenterat en STEM-strategi för Sverige, där ett av flera mål är att utbildningar inom STEM ska attrahera fler kvinnor och av strategin framgår att regeringen har ett flertal pågående uppdrag inom området.[180] Regeringen har även tillsatt en flerårig STEM-delegation som ska verka för att särskilt öka flickors och kvinnors intresse för naturvetenskap och teknik.[181]

Tabell 4.9 Tillfälliga uppdrag med mera inom delmålet om jämställd utbildning

I tabellen redovisas exempel på uppdrag och övrig styrning som var aktuell 2025

Styrverktyg	
Samverkansuppdrag	• Uppdrag till **Jämställdhetsmyndigheten** att främja samverkan mellan myndigheter när det gäller området könsbundna studie- och yrkesval, detta med särskilt avseende på att hjälpa aktörerna bredda sin rekryteringsbas och behålla befintliga anställda. Slutrapporteras den 15 april 2026 (dnr A2023/01754).
Uppdrag till myndigheter	• Uppdrag i regleringsbrevet för **universitet och högskolor** inom ramen för utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i högskolan (JiHU). Uppdraget slutredovisades i december 2025 (dnr U2025/00736). • Uppdrag till **Skolverket** om att undersöka flickors och pojkars användning av digitala enheter i skolan och fritidshemmet (dnr U2024/01728). • Uppdrag till **Folkhälsomyndigheten** och **Statens skolverk** att uppdatera stödmaterial för undervisning inom kunskapsområdet sexualitet, samtycke och relationer (dnr A2024/01235). • Uppdrag till **Jämställdhetsmyndigheten** att främja samverkan inom könsbundna studie och yrkesval 2024–2026 (dnr A2023/01754). • Fyra uppdrag inom STEM-strategin som syftar till att utbildningar inom STEM ska attrahera fler kvinnor: 1. Uppdrag till **Skolverket** att dels utreda hur fler pojkar och flickor med goda kunskaper i matematik kan motiveras att välja naturvetenskapsprogrammet eller teknikprogrammet inom gymnasieskolan eller motsvarande utbildning inom Komvux, dels analysera hur utbildningen kan väcka och upprätthålla kvinnors och mäns intresse för vidare studier i STEM inom eftergymnasial utbildning. 2. En satsning på att uppmuntra kvinnor att delta i Tekniksprånget.

[179] Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Jämställdhetsmyndigheten.
[180] Utbildningsdepartementet. *En STEM-strategi för Sverige.*
[181] Dir. 2025:11.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Styrverktyg	
	3. Uppdrag till **universitet och högskolor** att arbeta med att öka rekryteringen till STEM-utbildningar, med särskilt fokus på att rekrytera fler kvinnor. 4.Uppdrag till **universitet och högskolor** att se över hur basårsutbildningar kan utvecklas, för att bland annat öka rekryteringen av kvinnor till naturvetenskapliga och tekniska utbildningar.
Övrig styrning	• **En STEM-delegation** ska bland annat verka för att särskilt öka flickors och kvinnors intresse för naturvetenskap och teknik (dir. 2025:11).

Källa: Uppdragets diarienummer (dnr) framgår av tabellen; Dir. 2025:11. *STEM-delegationen*; Utbildningsdepartementet. *En STEM-strategi för Sverige*.

4.5.4 Delmål 4 – Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Den statliga styrningen för att uppnå delmålet jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbete sker framför allt via föräldraledighetslagen (1995:584) samt socialförsäkringsbalken (2010:110) som innehåller bestämmelserna om reserverade dagar inom föräldrapenningen.

Regeringens tydligaste prioritering kopplad till delmålet har inriktats på ett jämställt föräldraskap, där exempelvis Försäkringskassan sedan flera år tillbaka har i uppdrag att stärka förutsättningarna för ett jämställt användande av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Det är få myndigheter som har uppgifter i sin instruktion kopplat till delmålet jämfört med andra delmål (se tabell 4.10), och Jämställdhetsmyndigheten har identifierat få åtgärder från regeringens sida under perioden 2017–2025 med det primära syftet att jämna ut fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet mellan kvinnor och män. Delmålet var också, enligt Jämställdhetsmyndighetens bedömning, det minst prioriterade delmålet för statliga myndigheter i arbetet med att bidra till att uppnå jämställdhetsmålen inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM). När det gäller Jämställdhetsmyndighetens fördelning av medel till jämställdhetsprojekt är mönstret detsamma.[182]

[182] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 48.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 4.10 Myndigheter som har uppgifter om jämställdhet i myndighetens instruktion kopplat till delmålet om obetalt hem- och omsorgsarbete med mera

I tabellen redovisas myndigheter med uppgifter om jämställdhet i myndighetens instruktion kopplat till delmålet samt exempel på övrig styrning som var aktuell 2025

Styrverktyg	
Myndigheter med uppgifter i myndighetens instruktion kopplat till delmålet*	• **Försäkringskassan** ska enligt förordning (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. • **Inspektionen för socialförsäkringen** ska enligt förordning (2009:602) med instruktion för Inspektionen för socialförsäkringen i sin systemtillsyn och effektivitetsgranskning belysa hur socialförsäkringen fungerar för kvinnor och män samt för flickor och pojkar. • **Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd** ska enligt förordning (2017:292) med instruktion för Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd främja jämställdhet och ett jämställt föräldraskap.
Övrig styrning	**Försäkringskassans regleringsbrev för 2025** Mål för föräldraförsäkringen. Försäkringskassan ska stärka förutsättningarna för ett jämställt användande av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Försäkringskassans information ska bidra till att föräldrar får bättre kunskap om föräldraförsäkringens regelverk, om möjligheterna att använda föräldrapenningen flexibelt och om de långsiktiga effekterna av fördelningen av föräldraledighet. Mål för assistansersättningen. Handläggningen av assistansersättning ska ske på ett sätt som leder till likvärdiga beslut över hela landet, för såväl flickor och pojkar som kvinnor och män.

* Sammanställningen gjordes under perioden 21 maj–26 juni 2025.

Källa: se bilaga 3 *Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i myndigheters instruktion* samt *Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Försäkringskassan*.

Tidsanvändningsstudien TID mäter hur kvinnor och män använder sin tid

Ett viktigt underlag för kunskapen om hur fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet ser ut mellan kvinnor och män är SCB:s tidsanvändningsstudie TID. Den senaste tidsanvändningsstudien redovisades 2022.[183]

[183] SCB 2022.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Satsningar på stöd till anhöriga

Initiativ för att öka stödet till anhöriga har potential att öka jämställdheten eftersom kvinnor ger mer omfattande omsorgsinsatser till närstående och ofta påverkas mer negativt av detta.

Under 2023 beslutade regeringen att tillsätta en utredning för att utreda ett stärkt stöd till anhöriga till långvarigt eller allvarligt sjuka.[184] Utredningen överlämnade sitt betänkande till regeringen i augusti 2024 och betänkandet har remissbehandlats. Beredning pågår i Regeringskansliet. Regeringen aviserade i budgetpropositionen för 2025 en satsning på stärkt stöd till anhöriga genom inrättande av en anhörigkontakt, att stöd även ska ges till syskon samt att en portal för anhöriglinjer ska tas fram.[185]

Därtill har regeringen en nationell anhörigstrategi inom hälso- och sjukvård och omsorg.[186]

4.5.5 Delmål 5 – Jämställd hälsa

Det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd hälsa är väl integrerat i målet för hälso- och sjukvårdspolitiken som bland annat slår fast att befolkningen ska erbjudas en hälso- och sjukvård som ska vara jämställd.[187] Därtill finns ett tydligt politiskt mål att skillnaden i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor ska minska.[188]

Delmålet jämställd hälsa har främst konkretiserats inom området kvinnors hälsa. Sedan 2015 pågår en omfattande regeringssatsning för att stärka kvinnors och flickors hälsa och utveckla den vård som riktas specifikt till kvinnor, framför allt mödrahälsovård och förlossningsvården.

Regeringens långsiktiga styrning för att uppnå en jämställd hälsa omfattar bland annat instruktionsenliga uppgifter till relevanta myndigheter om att främja jämställdhet; det finns också enstaka myndigheter som har mer verksamhetsanpassade skrivningar. Regeringen har även reglerat att den styrning med kunskap som statliga myndigheter ansvarar för avseende hälso- och sjukvård, socialtjänst och

[184] Dir. 2023: 77.
[185] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 171.
[186] Socialdepartementet 2022.
[187] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 9, s. 11.
[188] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 10, s. 11.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS-verksamhet) ska bidra till ökad jämställhet.

Regeringen har även fleråriga strategier och handlingsplaner av relevans för delmålet, exempelvis inom området sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter.

Nedan följer en fylligare beskrivning av regeringens styrning mot delmålet.

Myndigheternas instruktionsenliga uppgifter för en jämställd hälsa

Regeringens långsiktiga styrning för att uppnå jämställd hälsa omfattar instruktionsenliga uppgifter i ett tiotal relevanta myndigheters instruktion. För en sammanställning över vilka myndigheter som har en sådan styrning se tabell 4.11. Flera av dessa myndigheter har en generell skrivning om att främja jämställdhet eller inkludera ett jämställdhetsperspektiv där så är möjligt i sin instruktion. Det finns även exempel på myndigheter som har en mer verksamhetsanpassad styrning. Inspektionen för vård och omsorg är ett sådant exempel, där myndigheten har en skrivning om att villkor och förhållanden för kvinnor och män samt flickor och pojkar särskilt ska belysas i myndighetens tillsyn. Även Folkhälsomyndigheten har en mer verksamhetsanpassad skrivning om att myndigheten främja jämställdhet och analysera utvecklingen av hälsan och hälsans bestämningsfaktorer och hur dessa fördelas efter kön, och Läkemedelsverket i uppgift att inom ramen för den egna verksamheten och i samarbete med andra aktörer, arbeta för att kvinnor och män samt flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar i fråga om en god hälsa.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 4.11 Myndigheter som har uppgifter om jämställdhet i myndighetens instruktion kopplat till delmålet jämställd hälsa

Myndighet	Reglering
Arbetsmiljöverket	Enligt förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket ska myndigheten ansvara för ett informationssystem om arbetsskador, där skillnader mellan kvinnor och män särskilt ska belysas, och ska bedriva verksamheten så att den främjar mångfald och jämställdhet och en arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling.
Folkhälsomyndigheten	Enligt förordning (2021:248) med instruktion för Folkhälsomyndigheten ska myndigheten verka för god och jämlik hälsa i hela befolkningen. Myndigheten ska inom sitt verksamhetsområde främja jämställdhet samt ha ett samlat ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Myndigheten ska analysera utvecklingen av hälsan och hälsans bestämningsfaktorer och hur dessa fördelas efter kön, etnisk eller kulturell bakgrund, socioekonomisk tillhörighet, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning och ålder. och ska verka för kunskapsutveckling och kunskapsförmedling samt för nationell samordning inom området sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter. Myndigheten ska även följa upp utvecklingen inom området.
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte)	Enligt förordning (2007:1431) med instruktion för Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel, verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning myndigheten finansierar, när det är tillämpligt.
Försäkringskassan	Enligt förordning (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet.
Inspektionen för socialförsäkringen	Enligt förordning (2009:602) med instruktion för Inspektionen för socialförsäkringen ska myndigheten i sin systemtillsyn och effektivitetsgranskning belysa hur socialförsäkringen fungerar för kvinnor och män samt för flickor och pojkar.
Inspektionen för vård och omsorg	Enligt förordning (2013:176) med instruktion för Inspektionen för vård och omsorg är syftet med myndighetens tillsyn att granska att befolkningen får vård och omsorg som är säker, har god kvalitet och bedrivs i enlighet med lagar och andra föreskrifter. Ett patient- och brukarperspektiv ska genomsyra tillsynen. Villkor och förhållanden för kvinnor och män, flickor och pojkar ska särskilt belysas
Läkemedelsverket	Enligt förordning (2020:57) med instruktion för Läkemedelsverket ska myndigheten inom ramen för den egna verksamheten och i samarbete med andra aktörer arbeta för att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar i fråga om en god hälsa.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Myndighet	Reglering
Myndigheten för delaktighet	Enligt förordning (2024:78) med instruktion för Myndigheten för delaktighet ska myndigheten ha ett jämställdhets-, mångfalds- och barnrättsperspektiv.
Myndigheten för vård- och omsorgsanalys	Enligt förordning (2010:1385) med instruktion för Myndigheten för vård- och omsorgsanalys ska myndigheten i sitt arbete inkludera ett jämställdhetsperspektiv där det är möjligt.
Socialstyrelsen	Enligt förordning (2015:284) med instruktion för Socialstyrelsen ska myndigheten inom sitt verksamhetsområde främja jämställdhet samt ha ett samlat ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.
Statens beredning för medicinsk och social utvärdering	Enligt förordning (2007:1233) med instruktion för Statens beredning för medicinsk och social utvärdering ska myndigheten i sin utvärdering inkludera ett jämställdhetsperspektiv där det är möjligt.

Anm.: Sammanställningen gjordes under perioden 21 maj–26 juni 2025.
Källa: Se bilaga 3 *Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i myndigheters instruktion.*

Kvinnors hälsa och förlossningsvård

Som tidigare nämnts pågår sedan 2015 en omfattande regeringssatsning för att stärka kvinnors hälsa och utveckla den vård som riktas specifikt till kvinnor, framför allt mödrahälsovården och förlossningsvården.

Sedan 2015 har regeringen och SKR ingått totalt åtta överenskommelser och tilläggsöverenskommelser inom området förlossningsvård och kvinnors hälsa. Inom ramen för satsningen har regeringen ingått flera överenskommelser med SKR, genom vilka regeringen fördelat stimulansmedel till regionerna. under perioden 2015–2024 har regeringen finansierat överenskommelserna med cirka 11 miljarder kronor. Överenskommelsen för 2025 syftade till att stärka mödrahälsovården, förlossningsvården och kvinnors hälsa, och den omfattar drygt 1,5 miljarder kronor för området förlossningsvård och kvinnors hälsa. Regeringens satsning på kvinnors hälsa innefattar även uppdrag till myndigheter, bland annat till Socialstyrelsen och Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU).[189] Sedan 2025 har Socialstyrelsen uppdraget att nationellt samordna, stödja och följa upp arbetet för en stärkt mödrahälsovård, förlossningsvård, hälso- och sjukvård för flickors och kvinnors hälsa samt vård för personer som har utsatts för sexuellt våld. Uppdraget sträcker

[189] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 8; Socialdepartementet 2025d.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

sig fram till och med oktober 2027.[190] I regeringens forsknings- och innovationsproposition föreslås en särskild satsning på forskning om kvinnors hälsa och sjukdomar. Satsningen ska fokusera på sjukdomar och tillstånd som är unika för eller vanligare bland kvinnor. Forskningen ska bidra till att bygga upp konkurrenskraftiga forskningsmiljöer som fokuserar på kvinnors hälsa och sjukdomar.[191]

Tabell 4.12 Tillfälliga uppdrag med mera inom delmålet om jämställd hälsa

I tabellen redovisas exempel på uppdrag och övrig styrning som var aktuell under 2025.

Styrverktyg	
Samverkans-uppdrag	• **Folkhälsomyndigheten** ska tillsammans med flera myndigheter stärka och främja sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, särskilt i områden där utanförskapet är stort. Slutredovisning ska ske den 31 mars 2028 (A2024/01236). • **Folkhälsomyndigheten** och **Socialstyrelsen** har fått uppdraget att samordna, stödja och följa upp genomförandet av den nationella strategin inom området psykisk hälsa och suicidprevention. Det jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd hälsa ska vara en utgångspunkt för genomförandet av uppdraget (dnr S2025/00016).
Uppdrag till myndigheter	**Socialstyrelsen** • Uppdrag att nationellt samordna, stödja och följa upp arbetet för en stärkt mödrahälsovård, förlossningsvård och hälso- och sjukvård för flickors och kvinnors hälsa samt vård för personer som har utsatts för sexuellt våld (dnr S2025/00314. Slutredovisning sker den 31 oktober 2027). • Uppdrag att genomföra insatser för en jämlik hälso- och sjukvård med fokus på sjukdomar som främst drabbar kvinnor och flickor (dnr S2023/00969). Slutredovisning den 31 mars 2026. **Inspektionen för vård och omsorg** • Uppdrag om förstärkt tillsyn av mödrahälsovård och förlossningsvård 2023–2025 (dnr S2023/00971). Slutredovisning 31 mars 2026. **Statens beredning för medicinsk och social utvärdering** • Uppdrag i RB 23 att fram kunskapsunderlag inom området kvinnohälsa (dnr S2022/04810). Slutredovisning den 1 december 2025. **Folkhälsomyndigheten** • Uppdrag att ta fram fördjupade kunskapsunderlag inom ramen för satsningen på förlossningsvård och kvinnors hälsa (dnr S2023/03147). Slutredovisning den 1 juni 2026. **Myndigheten för vård och omsorgsanalys** • Uppdrag att följa upp satsningen och analysera utvecklingen på området flickor och kvinnors hälsa (dnr S2023/02001). Slutredovisning 29 maj 2026.

[190] Socialdepartementet 2025b.
[191] Prop. 2024/25:60, s. 112.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Styrverktyg	
	Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor • Uppdrag att fungera som nationell resurs för samordning och stöd i frågor om unga som varken arbetar eller studerar med särskilt fokus på psykisk ohälsa. Myndigheten ska särskilt analysera och identifiera brister i samhällets stöd till pojkar och unga män, samt vilka särskilda stödinsatser gruppen skulle vara behjälpt av (dnr S2025/00753).
Övrig styrning	• Årliga överenskommelser mellan **regeringen och SKR** för att stärka mödrahälsovården, förlossningsvården och kvinnors hälsa, gäller till och med 2025. • *Nationell strategi för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) – En god, jämlik och jämställd sexuell och reproduktiv hälsa i hela befolkningen* samt en tillhörande nationell handlingsplan för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter som avser perioden 2023–2033.

Källa: Uppdragets diarienummer (dnr) framgår av tabellen; Folkhälsomyndigheten 2020; Folkhälsomyndigheten 2023a.

Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter

Folkhälsomyndigheten presenterade 2020, på uppdrag av regeringen, Nationell strategi för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) – En god, jämlik och jämställd sexuell och reproduktiv hälsa i hela befolkningen.[192] Strategin lyfter bland annat vikten av en trygg och säker graviditet och förlossning, jämlik tillgång till trygg och säker abort och abortvård, menstruell hälsa samt åtgärder avseende sexuella trakasserier som viktiga åtgärdsområden. Målgrupperna för strategin är myndigheter, regioner, kommuner och andra aktörer vars arbete är av betydelse för SRHR i Sverige.

Folkhälsomyndigheten har även, på uppdrag av regeringen, tagit fram en nationell handlingsplan för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter som avser perioden 2023–2033. Handlingsplanen syftar till att vägleda det samlade nationella arbetet inom området, och handlingsplanen konkretiserar målen i den nationella strategin för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter. Folkhälsomyndigheten ska genomföra en halvtidsrevidering av handlingsplanen 2028.[193]

Därtill finns ett myndighetsgemensamt uppdrag att stärka och främja sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter där Folkhälso-

[192] Folkhälsomyndigheten, 2020.
[193] Folkhälsomyndigheten 2023a.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

myndigheten har, tillsammans med Socialstyrelsen, Jämställdhetsmyndigheten, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Migrationsverket, Myndigheten för delaktighet, Statens institutionsstyrelse och Brottsoffermyndigheten, i uppdrag att stärka och främja sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, särskilt i områden där utanförskapet är stort.[194]

Psykisk hälsa och suicidprevention

Inom området psykisk hälsa har regeringen beslutat om en nationell strategi *Det handlar om livet – nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention*. Strategin ger en inriktning för arbetet under perioden 2025–2034. Jämställdhetsperspektivet har ingen framträdande roll i strategin, men inom strategins femte delmål, *Vård och omsorg som möter patienters och brukares behov*, lyfts vikten av att personal som möter patienter eller brukare fortsatt utvecklar sin kunskap för att förstå att psykisk ohälsa kan komma till uttryck på olika sätt hos kvinnor och män.[195] Regeringen har även presenterat en handlingsplan för strategins genomförande för perioden 2025–2026. Handlingsplanen uppmärksammar att psykiska besvär är särskilt vanliga bland flickor och kvinnor samt att psykiatriska diagnoser är den vanligaste orsaken till sjukskrivning i Sverige, särskilt bland kvinnor.[196]

Vidare har regeringen gett Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen i uppdrag att samordna, stödja och följa upp genomförandet av den nationella strategin inom området psykisk hälsa och suicidprevention. I uppdraget ingår att ta fram en myndighetsgemensam handlingsplan tillsammans med de myndigheter som omfattas av samverkansuppdraget, med aktiviteter för genomförandet och uppföljningen av strategin under perioden 2025–2028. Jämställdhetsperspektivet, särskilt det jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd hälsa, ska vara en utgångspunkt enligt regeringen.[197]

[194] Arbetsmarknadsdepartementet 2024b.
[195] Skr. 2024/25:77, s. 24.
[196] Socialdepartementet 2025a.
[197] Socialdepartementet 2025c.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Socialtjänst samt stöd och service till personer med funktionsnedsättning

Den 1 juli 2025 trädde en ny socialtjänstlag i kraft. Syftet med den nya lagen är att socialtjänsten ska vara mer förebyggande, tillgänglig och kunskapsbaserad. I den nya socialtjänstlagen infördes bland annat ett nytt övergripande mål om jämställda levnadsvillkor som anger inriktningen för samtliga socialtjänstens verksamheter. Regeringen har aviserat ett långsiktigt stöd för att stödja kommunerna i den omställning av socialtjänsten som den nya lagen kräver. Här ingår statsbidrag till kommunerna, ett samlat myndighetsuppdrag till stöd för omställningen och en överenskommelse med SKR för att stödja kommunerna 2025 och 2026. I överenskommelsen mellan regeringen och SKR beskrivs de övergripande målen för socialtjänsten som en allmän utgångspunkt, däribland att socialtjänsten ska främja enskildas jämställda levnadsvillkor. Vidare går det att utläsa att regeringen och SKR ska verka för att stärka kommunernas förutsättningar att tillämpa den nya socialtjänstlagen i linje med målet om jämställda levnadsvillkor. Vidare ska arbetet genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.[198]

Kunskapsstyrning

Kunskapsstyrning i vården är ett viktigt verktyg för att främja en god vård av god kvalitet som baseras på bästa tillgängliga kunskap och ges på ett likvärdigt sätt. Enligt 2 § förordning (2015:155) om statlig styrning med kunskap avseende hälso- och sjukvård, socialtjänst och LSS-verksamhet ska styrningen med kunskap vara samordnad, effektiv och anpassad till de behov olika professioner inom hälso- och sjukvård, socialtjänst och LSS-verksamhet samt huvudmännen har. Styrningen med kunskap ska bidra till ökad jämställdhet.

[198] Socialdepartementet 2024b.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Högskoleförordningens examensmål för vårdrelaterade utbildningar

Högskoleförordningen (1993:100) reglerar obligatoriska kunskapsmål för flera vårdrelaterade utbildningar. Exempelvis reglerar examensmålen för socionomexamen att studenten ska visa kunskap om och förståelse för samhälls- och familjeförhållanden som påverkar kvinnors och mäns livsbetingelser. För barnmorskeexamen ska studenten visa såväl bred som fördjupad kunskap inom området reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa samt visa förmåga till ett professionellt förhållningssätt gentemot kvinnor och deras närstående. För sjuksköterskeexamen ska studenten visa kunskap om förhållanden i samhället som påverkar barns, kvinnors och mäns hälsa.

4.6 Delmål 6 – Mäns våld mot kvinnor samt delmål 7 – Hedersrelaterat våld och förtryck

I detta avsnitt ges en mycket översiktlig beskrivning av regeringens styrning mot delmål 6 och 7.[199] Regeringens styrning av delmålen kännetecknas av att arbetet hålls samman och bedrivs utifrån en tioårig nationell strategi, där nuvarande strategin beslutades i april 2026.[200]

Den första nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor gällde för perioden 2017-2026 och har kompletterats av dels åtgärdsprogram för kortare tidsperioder, dels av nationella handlingsplaner inom olika områden, bland annat en handlingsplan mot könsstympning och en handlingsplan mot prostitution och människohandel.[201] Det senaste åtgärdsprogrammet avser perioden 2024–2026 och innehåller drygt 130 åtgärder för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel.[202]

Statskontoret konstaterade i sin analys av Jämställdhetsmyndigheten att den tioåriga nationella strategin med konkreta mål och insatser i kombination med öronmärkta medel har haft en positiv effekt och gjort det tydligt för Jämställdhetsmyndigheten och dess

[199] För en mer ingående beskrivning av regeringens styrning av delmål 6 och delmål 7 hänvisas till SOU 2024:21 samt SOU 2025:28.
[200] Skr. 2025/26:245.
[201] SOU 2025:28, s. 275.
[202] Arbetsmarknadsdepartementet 2024a.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

målgrupper vad regeringen vill åstadkomma inom området samt vilka insatser som är prioriterade för att nå dit.[203]

Jämställdhetsmyndigheten har följt upp den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, avseende perioden 2017–2025. Enligt Jämställdhetsmyndigheten visar uppföljningen att den nationella strategin har inneburit en ökad prioritering och ett mer aktivt arbete hos ansvariga myndigheter. Arbetet har utvecklats inom flera områden, exempelvis inom det förebyggande arbetet och vad gäller arbetet för att upptäcka våld. Samtidigt kvarstår flera utmaningar, bland annat tillgången till skydd, stöd och vård av god kvalitet för våldsutsatta kvinnor och barn; denna tillgång är ojämnt fördelad och otillräcklig över landet.

Enligt Jämställdhetsmyndigheten har strategin inneburit ett mer aktivt arbete men sammantaget har det inte skett ett proaktivt skifte i enlighet med strategins intentioner. Myndigheten menar därtill att många tillfälliga regeringsuppdrag, vilket området har präglats av, kan försvåra ett långsiktigt hållbart arbete, där myndigheter får förutsättningar att planera och följa upp sitt arbete. För ökad måluppfyllelse ser Jämställdhetsmyndigheten ett behov av att regeringen i högre grad styr genom förordning med instruktion och myndighetsdialog, där uppföljning av åtgärdernas resultat får ett större fokus.[204]

4.7 Ekonomiska styrmedel

Inom jämställdhetspolitiken finns tre anslag inom utgiftsområde 13 *Integration och jämställdhet*:

– Anslag 3:1 *Särskilda jämställdhetsåtgärder* får användas till utgifter för särskilda jämställdhetsåtgärder och utgifter för statsbidrag som stödjer projekt och insatser som främjar jämställdhet mellan kvinnor och män. Under 2019–2024 fördelades cirka 90 procent av medlen insatser för att nå resultat inom delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck. Övriga 10 procent har finansierat insatser för att nå delmål 1–5, bland annat genom förstärkt arbete med jämställdhetsintegrering.

[203] Statskontoret 2024:12, s. 12.
[204] Jämställdhetsmyndigheten 2025:21, s. 5–6 och 58.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

– Anslag 3:2 *Jämställdhetsmyndigheten* får användas till Jämställdhetsmyndighetens förvaltningsutgifter.
– Anslag 3:3 *Bidrag för kvinnors organisering* får användas för utgifter för statsbidrag för kvinnors organisering.[205]

Tabellen nedan visar utvecklingen vad gäller tilldelade medel 2017–2026 för de tre anslagen.

Tabell 4.13 Tilldelade medel inom jämställdhetspolitiken 2017–2026

Miljoner kronor

Anslag	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
3:1	248	385	481	495	574	640	705	675	571	682
Fast pris	324	493	605	620	704	724	735	684	575	682
3:2		86	81	77	78	76	75	73	166	188
Fast pris		110	102	96	96	86	78	74	167	188
3:3	28	28	28	28	28	28	48	48	53	48
Fast pris	37	36	35	35	34	32	50	49	53	48
Summa	**276**	**499**	**590**	**600**	**680**	**744**	**828**	**796**	**790**	**918**
Summa fast pris	360	639	742	751	833	841	863	806	795	918

Anm.: Uppgifterna har räknats om till fasta priser för att möjliggöra jämförelse mellan åren. Omräkningsfaktor är konsumentprisindex (KPI).
Källa: Uppgifterna är hämtade från budgetpropositioner och ändringsbudgetar för åren 2017–2025. För 2026 är uppgifterna hämtade från budgetpropositionen för 2026.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetspolitiken till stor del ska förverkligas inom ramen för andra politikområden. Värt att notera är att regeringens satsningar inom delmål 5 om jämställd hälsa belastat anslag 1:6 Bidrag till folkhälsa och sjukvård. För 2025 avsattes bland annat 1,6 miljarder kronor för förlossningsvård och kvinnors hälsa.[206]

[205] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, s. 50 och 82.
[206] Prop. 2024/25:1, utgiftsområde 9, s. 53.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.8 Styrningen av svensk jämställdhetspolitik i jämförelse med andra nordiska länder

Den övergripande styrningen av den svenska jämställdhetspolitiken har många likheter med styrningen i övriga nordiska länder, men det särskiljer sig på ett par områden. Vi har kartlagt hur de nordiska ländernas arbete med strategin jämställdhetsintegrering samt om det finns någon övergripande handlingsplan för jämställdhetspolitikens genomförande, se bilaga 5 *Styrningen av svensk jämställdhetspolitik i jämförelse med andra nordiska länder*. Kartläggningen visar att strategin jämställdhetsintegrering implementeras i samtliga nordiska länder. Det som särskiljer Sverige från övriga nordiska länder är att Sverige är det enda landet som saknar lagstiftning om jämställdhetsintegrering. Sverige särskiljer sig även när det gäller nationella strategier och handlingsplaner för jämställdhetspolitiken som helhet. Med undantag för Sverige har samtliga nordiska länder någon form av sammanhållen strategi eller handlingsplan för det övergripande jämställdhetsarbetet. Här sticker Sverige ut på så vis att det endast finns en strategi för delmål 6 och delmål 7. Vidare är tidsramen för den svenska strategin för delmål 6 och delmål 7 avsevärt längre (10 år) än hos de nordiska grannarna där handlingsplanerna sträcker sig mellan som minst ett år (Danmark) och som mest fem år (Island).

4.9 Komplement till traditionell resultatstyrning för att hantera utmaningar med att styra ett tvärsektoriellt politikområde

I detta avsnitt redovisar vi flera kompletterande styrverktyg med relevans för utvecklingen av jämställdhetspolitiken.

Vi har tidigare nämnt att tvärsektoriella frågor, liksom andra frågor, har bäst förutsättningar att få genomslag när de styrs inom ramen för ordinarie processer för resultatstyrning. Samtidigt kan regeringen behöva använda kompletterande styrformer som hanterar de utmaningar som resultatstyrningen innebär för förverkligandet av en sektorsövergripande politik.

I detta avsnitt redovisas exempel på komplement och hur dessa används för en effektivare styrning inom jämställdhetspolitiken och andra tvärsektoriella politikområden.[207]

[207] För ytterligare exempel på kompletterande styrverktyg, se SOU 2024:41.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.9.1 Särskild förordning

Utvecklingen mot ökad jämställdhet kräver, precis som för andra tvärsektoriella frågor i hög grad beslut och åtgärder inom flera politikområden. För att säkerställa ett brett genomslag i statsförvaltningen regleras flera tvärsektoriella frågor genom en eller flera särskilda förordningar som är styrande för samtliga eller flera myndigheter. Ett sådant exempel är förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av funktionshinderspolitiken. Förordningen reglerar att samtliga myndigheter under regeringen ska utforma och bedriva sin verksamhet med beaktande av funktionshinderspolitiska mål.

Inom miljöområdet återfinns förordning (2009:907) om miljöledning i statliga myndigheter som även den riktar sig till ett flertal myndigheter. Ytterligare ett exempel är förordning (2022:524) om statliga myndigheters beredskap med bestämmelser om statliga myndigheters uppgifter i samband med fredstida krissituationer och höjd beredskap.

Jämställdhetspolitiken saknar en särskild förordning som reglerar att statliga myndigheter ska verka för jämställdhet.[208] I stället regleras denna uppgift i vissa myndigheters instruktion (se 4.4.10 och bilaga 3).

4.9.2 Myndigheter med sektorsansvar

Flera tvärsektoriella politikområden har utpekade sektorsansvariga eller strategiska myndigheter utöver en så kallad tvärmyndighet med sammanhållen ansvar för politikområdet. Regeringen kan använda sektorsansvariga myndigheter för att förtydliga vilka myndigheter som förväntas driva utvecklingen inom en viss sektor och på så vis minska risken att myndigheten prioriterar ner tvärfrågan till följd av resultatstyrningens fokus på myndighetens eget sakområde. Det bidrar även till tydlighet för andra myndigheter och organisationer om hur ansvarsfördelningen ser ut, och det minskar risken att tvärmyndigheterna görs till ansvariga för genomförandet av politikområdet inom andra myndigheters ansvarsområden.

[208] Det finns emellertid en delmålsspecifik förordning (2021:995) om länsstyrelsernas regionala arbete mot mäns våld mot kvinnor. Se vidare SOU 2025:28, s. 155.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Sektorsansvaret medför en möjlighet att bidra till att hela samhällsområden rör sig i riktning mot de mål som regeringen tar fram.[209] Exempelvis har funktionshinderspolitiken både en tvärmyndighet (Myndigheten för delaktighet) som ska verka för att det nationella målet för funktionshinderspolitiken uppnås och nio sektorsansvariga myndigheter (Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Boverket, Försäkringskassan, Post- och telestyrelsen, Riksantikvarieämbetet, Socialstyrelsen, Statens kulturråd och Statens skolverk) som ska bidra till genomförandet av funktionshinderpolitiken genom att vara samlande, stödjande och pådrivande inom den sektor där respektive myndighet är verksam.[210]

Riksrevisionen har granskat sektorsansvaret inom funktonshinderpolitiken, och en lärdom från granskningen är att det är centralt att regeringen tillsammans med myndigheterna tydliggör vad det särskilda sektorsansvaret innebär samt vad rollen som samlande, stödjande och pådrivande innebär.[211]

Inom politiken för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter har Folkhälsomyndigheten sedan december 2021 i uppdrag att stödja, samordna och följa upp de hbtqi-strategiska myndigheternas arbete inom ramen för regeringens hbtqi-strategi och tillhörande handlingsplan. Därtill finns tretton hbtqi-strategiska myndigheter som anses särskilt kunna bidra till handlingsplanens fokusområden.[212]

Inom jämställdhetpolitiken saknas utpekade sektorsmyndigheter. Jämställdhetsmyndigheten har påtalat att myndigheter med tydligt sektorsansvar, exempelvis Statens skolverk, Socialstyrelsen och Brottsförebyggande rådet har stor potential att bidra till jämställdhet på samhällsnivå genom att de har stor påverkan på andra aktörers arbete nationellt, regionalt och lokalt. Uppdrag till myndigheter med sektorsansvar att samverka med andra myndigheter och jämställdhetsintegrera stöd och vägledningar har dessutom potential att få stort genomslag.[213]

[209] Riksrevisionen, 2024:22, s. 5.
[210] Skr. 2024/25:147.
[211] Riksrevisionen 2024:22.
[212] Arbetsmarknadsdepartementet 2025c.
[213] Jämställdhetsmyndigheten 2025:09, s. 26–29.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.9.3 Samordning genom myndighetssamverkan

För att kunna hantera tvärsektoriella frågor krävs ofta att myndigheter samverkar med varandra och med andra aktörer för att koordinera vad respektive aktör gör. Det kan handla om enklare samverkan för att utbyta information, kunskaper och erfarenheter, men även om mer resurskrävande koordinering som syftar till att ta fram och införa nya arbetssätt eller gemensamma processer.[214] För att ytterligare bidra till en sammanhållen styrning har Statskontoret bland annat föreslagit att regeringen kan genomföra gemensamma dialoger med flera myndigheter som komplement till den ordinarie myndighetsdialogen.[215]

Om det finns goda förutsättningar för att myndigheterna själva ska ta initiativ till att arbeta tillsammans inom en tvärsektoriell fråga så finns det sällan anledning för regeringen att ställa krav på samverkan. När det gäller tvärsektoriella frågor kan regeringen dock behöva peka ut vilken riktning den vill att samverkan inom förvaltningen ska ta. Det gäller särskilt när myndigheterna inte ser vilken roll eller vilket ansvar de har eller om de inte har en gemensam bild av vilka problem de ska arbeta med och vilka mål de har med sin samverkan.

Regeringen bör i sina uppdrag till de myndigheter som ska samverka redogöra för varför myndigheterna behöver samverka och vad myndigheterna ska uppnå genom att arbeta tillsammans samt vara tydlig med varje aktörs roll och ansvar. Regeringen kan också behöva tillföra finansiella medel för samverkan eller undanröja regler som hindrar myndigheterna från att samverka.[216]

Om regeringen saknar tillräcklig kunskap inom en tvärsektoriell fråga för att kunna formulera ett tydligt samverkansuppdrag kan regeringen ta myndigheterna till hjälp. Regeringen kan då ge en eller flera myndigheter som har kunskap och erfarenhet inom den tvärsektoriella frågan i uppdrag att kartlägga området och identifiera vilka aktörer som behöver arbeta tillsammans. I denna typ av uppdrag kan det även ingå att föreslå vilka insatser samverkan ska bestå av.

Inom jämställdhetspolitiken finns ett par pågående samverkansuppdrag, där ett uppdrag handlar om att stärka utrikesfödda kvinnors

[214] SOU 2024:41, s. 135.
[215] Statskontoret 2019, s. 66.
[216] För ytterligare information om att styra tvärfrågor genom samverkan se Statskontoret 2022, s. 42–46.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

inträde på arbetsmarknaden och ett annat uppdrag handlar om könsbundna studie- och yrkesval. Ytterligare ett exempel är den så kallade MAJ-strukturen (myndighetsgemensam arbetsgrupp för jämställdhet) som är ett gemensamt initiativ från länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten för att stärka styrkedjan nationellt, regionalt och lokalt.

Jämställdhetsmyndigheten har framfört att fler myndigheter behöver samverka med varandra och med andra samhällsaktörer för att komma till rätta med jämställdhetsutmaningarna i samhället.[217] Statskontoret har lyft vikten av att regeringens samverkansuppdrag inom jämställdhetsområdet tydligt anger vad samverkan ska leda till, med vem myndigheterna ska samverka med samt vilka roller och vilket ansvar olika aktörer ska ha.[218]

4.9.4 Strategier och handlingsplaner för politikområdet

Regeringen kan använda strategier eller andra typer av program för att styra myndigheters arbete med tvärsektoriella frågor. En strategi är ett bra verktyg när regeringen vill fånga upp nya utmaningar eller ta ett samlat grepp över ett område som spänner över flera sektorer. Det gäller särskilt områden där frågorna är varaktiga och aktörerna är många. En strategi kan förklara komplexa problem, beskriva hur olika delarna hänger ihop samt klargöra de olika aktörernas roller och hur de kan samordnas.

Strategier kan även förtydliga olika myndigheters ansvar för en tvärfråga och minska risken att myndigheter prioriterar ned frågan till följd av resultatstyrningens och den sektoriserade förvaltningens fokus på resultat inom det egna sakområdet. En strategi eller handlingsplan kan också förmedla regeringens prioriteringar och hjälpa myndigheter att konkretisera mer övergripande mål för politikområdet. Den kan även tydliggöra för myndigheterna hur de behöver agera för att bidra till att nå målen.

Strategier kan inte ersätta de traditionella styrformerna, men de kan komplettera styrningen på olika sätt och göra den mer effektiv och träffsäker. Strategin blir därmed ett sätt att sammanhållet paketera olika delar av styrningen så att styrinsatserna ger större utbyte

[217] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 15.
[218] Statskontoret 2024:12, s. 85.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

än om uppdragen till olika myndigheter och andra åtgärder presenteras var och en för sig och utan ett tydligt sammanhang.

En framgångsrik strategi bör peka ut en tydlig riktning och även förtydliga vilka effekter i samhället som ska uppnås inom den tvärsektoriella frågan. En strategi bör även peka ut vilka aktörer som behöver bidra för att effekterna ska uppnås. Det bör vara möjligt att utifrån strategin ta fram en handlingsplan eller annat styrdokument med verksamhetsnära mål och insatser, samt en tidplan för när insatserna ska genomföras.[219]

Inom funktionshinderspolitiken har regeringen sedan lång tid tillbaka arbetat strategiskt och systematiskt med att följa upp, utvärdera och utveckla politiken. I december 2017 gav regeringen en särskild utredare i uppdrag att göra en översyn av styrningen inom funktionshinderspolitiken. Uppdraget redovisades i betänkandet Styrkraft i funktionshinderspolitiken (SOU 2019:23). Därefter, den 23 september 2021, beslutade regeringen om en ny strategi för systematisk uppföljning av funktionshinderspolitiken 2021–2031. Strategin innebär att uppföljningen av funktionshinderspolitiken ska genomföras av ett antal angivna myndigheter och att Myndigheten för delaktighet ska ge dessa myndigheter stöd i uppföljningsarbetet.[220]

Inom jämställdhetspolitiken är det i dag endast delmål 6 och 7, som styrs och hålls samman av en långsiktig strategi. Jämställdhetsmyndigheten har under flera år lyft att det behövs politiska åtgärder för att komplettera myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering samt att regeringen behöver styra mer riktat med uppdragsformuleringar och indikatorer som kan bidra till en positiv resultatutveckling. Det handlar om att även de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5 behöver konkretiseras, till exempel i form av strategier, etappmål eller handlingsplaner.[221]

[219] För fylligare information om att styra med strategier se Statskontoret 2023c och Statskontoret 2022.
[220] Socialdepartementet 2021.
[221] Se exempelvis Jämställdhetsmyndigheten 2023:18, s. 6 samt Jämställdhetsmyndigheten 2026:4, s. 65.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

4.9.5 Särskilda utvecklingsprogram kan bidra till att styrningen får större genomslag

När regeringen kombinerar ordinarie styrning med ett särskilt utvecklingsprogram kan det fungera som en motor och bidra till att myndigheterna prioriterar arbetet. Utvecklingsarbeten kan även bidra till att beskriva hur olika delar hänger ihop samt klargöra de olika aktörernas roller. Utvecklingsprogram kan även vara ett effektivt sätt att organisera stödinsatser gentemot myndigheter, till exempel om myndigheter behöver höja sin generella kunskapsnivå inom sakområdet.

Statskontoret lyfter fram regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) som ett exempel på när regeringen tydligt prioriterat en tvärsektoriell fråga och därmed satt frågan på agendan hos flera myndigheter. Bidragande faktorer för programmets genomslag bedömdes vara dels att det bedrevs inom ramen för ordinarie myndighetsstyrning i kombination med stödinsatser, dels att jämställdhetsministern tillsammans med andra statsråd aktivt arbetade med att förankra programmet med cheferna för JiM-myndigheterna för att driva på deras arbete och informera dem om regeringens förväntningar.[222]

4.10 Sammanfattande analys

4.10.1 Ett ökat fokus och en tydligare riktning i arbetet för delmål 1–5 skulle öka jämställdhetspolitikens effektivitet

I utredningens direktiv uttrycker regeringen att arbetet för att uppnå målet om ett jämställt samhälle behöver bedrivas långsiktigt och uthålligt. Ett sådant arbetssätt skapar, enligt direktivet, förutsebarhet och bättre förutsättningar för synergieffekter mellan olika åtgärder. Samtidigt är de fem delmålen olika till sin karaktär där vissa är mer åtkomliga för politiska åtgärder. Denna omständighet har, enligt direktivet, relevans för bedömningen av vad som är effektiv styrning avseende vart och ett av delmålen för att ge ökad kraft åt arbetet för ökad jämställdhet.

[222] Statskontoret 2022, s 16. och Statskontoret 2019:14.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen delar regeringens bedömning att de styrverktyg som regeringen tillämpar för vart och ett av delmålen behöver anpassas efter vad som är möjligt och mest effektiv styrning inom respektive delmål. Samtidigt ser vi att det finns vissa generella lärdomar att dra från arbetet med delmål 6. Det gäller framför allt den långsiktighet och tydlighet som kännetecknar styrningen inom delmålet i form av en tioårig nationell strategi med tillhörande mål och åtgärdsprogram, vilket delmål 1–5 saknar. Vidare bedömer vi att ett ökat fokus och tydligare riktning i arbetet för delmål 1–5 skulle kunna öka jämställdhetspolitikens effektivitet; denna bedömning har även Jämställdhetsmyndigheten gett uttryck för.[223]

4.10.2 Arbetet för att uppnå delmål 6 och 7 har en långsiktighet och struktur som särskiljer sig från övriga delmål

Delmål 6 och 7 särskiljer sig från övriga jämställdhetspolitiska delmål genom att det finns en tioårig nationell strategi som ska bidra till att uppnå delmålen, med uppföljningsbara mål samt ett tillhörande åtgärdsprogram för att bekämpa och förebygga mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel. Åtgärdsprogrammet innehåller 132 åtgärder som ska genomföras på bred front på nationell, regional och lokal nivå samt genom en stor mängd uppdrag i regleringsbrev till Jämställdhetsmyndigheten. Därtill kommer att cirka 90 procent av medlen på anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder riktas till insatser för att nå resultat inom delmål 6. Detta sammantaget har inneburit ett stort fokus och en prioritering avseende delmålet. Inom delmål 1–5 saknas denna tydlighet och motsvarande styrning vilket innebär att det är svårt att få en överblick över regeringens prioriteringar, åtgärder och inriktning för arbetet inom delmål 1–5. Jämställdhetsmyndigheten har under flera år framfört behovet av att även delmål 1–5, behöver konkretiseras, till exempel i form av strategier, etappmål eller handlingsplaner, på samma sätt som regeringen har gjort med delmål 6.[224] Även Statskontoret har uppmärksammat att regeringens tydliga prioritering av delmål 6 innebär att delmål 1–5 inte får samma resurser och utrymme och att regeringens styrning begränsar myn-

[223] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 87–88.
[224] Jämställdhetsmyndigheten 2023:18, s. 5.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

digheters, inklusive Jämställdhetsmyndighetens, möjlighet att arbeta med övriga delmål. Regeringens tydliga prioritering av delmål 6 (och nuvarande 7) jämfört med delmål 1–5 riskerar att leda till att Jämställdhetsmyndigheten tappar sitt fokus på helheten inom det jämställdhetspolitiska området. En risk är också att synergier mellan de olika delmålen går förlorade.[225]

4.10.3 Det finns en obalans i hur regeringen prioriterar och resurssätter på nationell nivå jämfört med regional nivå

Utredningen har observerat en obalans i hur regeringen resurssätter och följer upp jämställdhetsarbetet på nationell nivå jämfört med regional nivå, vilket dels begränsar räckvidden för vilka aktörer som involveras, dels försvårar genomslag för och anpassning av nationella initiativ till regionala förhållanden. Vi har även uppmärksammat att länsstyrelserna som har till uppdrag att utveckla och implementera regionala strategier för hur de jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag i länen har mycket begränsade resurser för sitt uppdrag kopplat till delmål 1–5. Utredningen menar att det riskerar att begränsa räckvidden för vilka aktörer som nås samt försvårar genomslag för och anpassning av nationella initiativ till regionala förhållanden.

4.10.4 Styrningen av myndigheternas jämställdhetsuppdrag är fragmenterad och styrsignalerna har i vissa fall varit motstridiga

Drygt hälften av myndigheterna har uppgift om jämställdhet i sin instruktion

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin för jämställdhetspolitiken och givet att jämställdhetspolitiken kräver politiska beslut och åtgärder inom i stort sett alla samhällsområden så bör ett jämställdhetsperspektiv finnas med i så gott som alla myndighetsinstruktioner. Utredningens kartläggning visar att regeringens instruktionsenliga styrning av myndigheternas bidrag till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen varierar både i ambitionsnivå och i

[225] Statskontoret 2024:12, s. 11–12.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

omfattning. Knappt hälften av myndigheterna saknar reglering om jämställdhet i sin instruktion. Vi har inte heller kunnat identifiera någon tydlig systematik kring vilka myndigheter som har en reglering om jämställdhet i sina instruktioner och vilka som inte har det.

Styrningen i myndigheternas instruktioner kan bli mer verksamhetsanpassad

Utredningen har noterat att regeringens långsiktiga styrning i flera myndigheters instruktioner ofta avser allmänna formuleringar om att ”myndigheten ska jämställdhetsintegrera sin verksamhet”

Utredningen menar att styrningen kan bli mer effektiv om regeringen använder myndigheternas instruktioner för verksamhetsanpassade uppgifter kopplat till myndighetens verksamhet och de jämställdhetspolitiska målen som ska nås.

Risk att arbetet tappar fart när regeringens utvecklingsprogram JiM och JiHU upphört

Regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) som pågått 2013–2025 har reglerats via tidsbegränsade regeringsuppdrag. Uppdraget har handlat om att myndigheterna ska redovisa en plan eller inriktning för hur myndigheten kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Därefter har uppföljningen av myndigheternas resultat reglerats via återrapporteringskrav i myndigheternas respektive regleringsbrev. Vilka myndigheter som omfattas av JiM-programmet har varierat genom åren; den senaste programperioden 2020–2025 omfattar 53 myndigheter samt Folkbildningsrådet. Under pågående programperiod valde regeringen att ta bort återrapporteringskrav i ett stort antal myndigheters regleringsbrev vilket bidrog till en otydlighet gentemot myndigheterna om vilka myndigheter som fortsatt omfattades av programmet.

Redan 2019 påtalade Statskontoret, i sin utvärdering av JiM-programmet, att myndigheterna förvisso nått flera resultat men att arbetet hade kunnat bidra till jämställdheten i samhället i ännu högre grad om regeringens styrning hade varit tydligare, mer verksamhetsanpassad och mer resurseffektiv. Att uppdraget låg i regleringsbrevet bidrog delvis till kortsiktighet i arbetet, enligt Statskontoret.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Regeringen har bedrivit ett liknande utvecklingsprogram för universitet och högskolor (JiHU) under perioden 2016–2025.

Eftersom båda programmen har upphört menar utredningen att det finns en risk att myndigheternas och lärosätenas jämställdhetsarbete tappar fart.

4.10.5 Regeringen kan bli bättre på att använda kompletterande styrverktyg för delmål 1–5

Vid en jämförelse med andra tvärsektoriella områden kan utredningen konstatera att det finns en utvecklingspotential när det kommer till att nyttja kompletterande styrverktyg för att få ett effektivt genomslag för jämställdhetspolitiken.

På grund av att det saknas strategier och handlingsplaner för delmål 1–5 är det i dag svårt att få en samlad bild av regeringens prioriteringar och insatser för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Det försvårar för myndigheter och andra aktörer att förstå sin roll i genomförandet av jämställdhetspolitiken och det finns en risk att regeringens prioriteringar inte uppmärksammas eller att olika aktörer väljer att inte prioritera jämställdhetsfrågorna.

Utpekade sektorsansvariga myndigheter saknas inom jämställdhetspolitiken. Införandet av sektorsansvariga myndigheter skulle kunna bidra till att driva utvecklingen inom en viss sektor. Det skulle även kunna bidra till tydlighet för andra myndigheter och organisationer hur ansvarsfördelningen ser ut och en möjlighet att bidra till att hela samhällsområden rör sig i riktning mot respektive jämställdhetspolitiskt delmål.

Vidare särskiljer sig jämställdhetspolitiken från flera andra tvärsektoriella politikområden och andra nordiska länder genom att inte ha en särskild förordning som styr myndigheternas arbete med att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Sedan kravet på jämställdhet togs bort som gemensamt krav på alla myndigheter i samband med införandet av myndighetsförordningen 2007 saknas en tydlig styrsignal i en myndighetsgemensam förordning som ålägger myndigheterna att bidra till jämställdhet. Inom flera tvärpolitiska frågor har detta hanterats genom en särskild förordning som styr myndigheternas arbete; detta återfinns inom såväl beredskapspolitiken, miljöpolitiken och funktionshinderspolitiken. Utredningen menar att här

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

finns en utvecklingspotential för en mer sammanhållen och effektiv styrning på jämställdhetsområdet.

4.10.6 Regeringens förutsättningar att fatta beslut som främjar jämställdhet riskerar att försämras

Utvecklingen mot ökad jämställdhet styrs i hög grad av beslut inom flera andra politikområden. Jämställdhetsintegrering, som är regeringens huvudsakliga strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen, bygger på insikten om att jämställdhet kräver politiska beslut och åtgärder inom olika politikområden som stödjer utvecklingen mot ett jämställt samhälle. Det innebär att exempelvis lagförslag och andra förslag måste analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv för att klargöra möjliga konsekvenser för kvinnor respektive män.

För att möta detta behov har det funnits ett generellt förordningsstyrt krav att alla kommittéer och utredningar ska beakta vilka konsekvenser deras förslag får för jämställdheten. Vid införandet av en ny förordning för konsekvensutredningar, valde dock regeringen, i motsats till vad regeringens utredare rekommenderade, att ta bort det tidigare generella kravet.

Denna avreglering innebär enligt utredningen att det finns en risk för att färre beslutsunderlag kommer att innehålla en analys av förslagens konsekvenser för jämställdheten. Därmed försämras kvaliteten på regeringens, och i förlängningen även riksdagens, beslutsunderlag.

Det förefaller dock vara så att regeringen kompenserar för avregleringen via styrning i kommittédirektiven. Under samma år som avregleringen skedde ökade nämligen andelen kommittédirektiv till statliga utredningar som innehöll skrivningar om jämställdhet.

4.10.7 Större reformfokus för delmål 1–5 skulle bidra till måluppfyllelsen

Att myndigheterna ska jämställdhetsintegrera sin verksamhet i syfte att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen är en viktig pusselbit för måluppfyllelse. Samtidigt saknar myndigheterna mandat att förändra de system de förvaltar. Det skapar ett glapp mellan myndigheternas mandat och de ambitioner de jämställdhetspolitiska

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

målen ger uttryck för. Till exempel kan Pensionsmyndigheten bli bättre på att informera kvinnor och män om livsinkomstens betydelse för pensionen samt på att ta fram rapporter som visar på möjliga förändringar i pensionssystemet för att uppnå mer jämställda pensioner.

Men Pensionsmyndigheten har ingen rådighet att förändra pensionssystemet. Mandatet att förändra systemet hamnar utanför myndighetsstyrningen. Det är därför centralt att strategin jämställdhetsintegrering kompletteras och förstärks med reformer och särskilda åtgärder.

5 Hur effektiv är styrningen av jämställdhetspolitiken?

5.1 Inledning

I detta kapitel redovisas utredningens samlade analys och bedömning av regeringens styrning av jämställdhetspolitiken, med fokus på delmål 1–5.

Analysen bygger i huvudsak på utredningens bedömning av måluppfyllelse för respektive delmål 1–5 (kapitel 3), vår sammanställning av regeringens nuvarande styrning av jämställdhetspolitiken (kapitel 4) samt möten och dialoger med myndigheter (se bilaga 2).

5.2 Vad kännetecknar en effektiv styrning?

Enligt direktivet ska utredningen föreslå hur styrningen för att uppfylla delmålen kan bli mer *effektiv*. Med stöd i regeringens förvaltningspolitiska proposition utgår vi ifrån att en effektiv styrning behöver vara tydlig, resultatinriktad och verksamhetsanpassad.[1] Enligt direktivet är syftet med utredningen att åstadkomma en *ökad effektivitet*, *långsiktighet* samt *förbättrad strategisk styrning* inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5.[2]

För staten handlar effektivitet om att nå uppsatta mål med tillräckligt god kvalitet till rimlig kostnad.[3] *Ökad effektivitet* innebär vanligen antingen att kvaliteten eller måluppfyllelsen ökar samtidigt som kostnaden är densamma eller att kvaliteten eller måluppfyllelsen är densamma samtidigt som kostnaden minskar.[4]

[1] Prop. 2009/10:175, s. 96–100.
[2] Se bilaga 1.
[3] Statskontoret 2023b.
[4] Statskontoret 2024.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Långsiktighet innebär en ökad användning av till exempel lagstiftning, förordning, myndigheters instruktioner eller stadigvarande strategier i stället för en mer kortsiktig styrning, exempelvis via myndigheternas årliga regleringsbrev eller tidsbegränsade uppdrag som lämnas i särskild ordning. Det kan också handla om mer långsiktig finansiering, det vill säga förvaltningsanslag i stället för sakanslag.

Förbättrad strategisk styrning handlar om att skapa goda förutsättningar för att göra väl övervägda val och prioriteringar inom jämställdhetspolitiken, det vill säga att regeringen tillämpar rätt styrning för ändamålet, till exempel uppdrar åt rätt myndigheter att göra rätt saker vid rätt tidpunkt.

För att bedöma effektiviteten i regeringens nuvarande styrning mot att nå delmål 1–5 har utredningen analyserat huruvida delmålen har uppnåtts eller om arbetet gått i önskad riktning under perioden 2017–2023 (se kapitel 3). Vi har även analyserat om regeringens nuvarande styrning på ett effektivt sätt bidrar till önskad måluppfyllelse respektive vad som kan utvecklas för att styrningen ska leda till bättre resultat och högre måluppfyllelse. Mer specifikt har vi analyserat huruvida regeringen har pekat ut en tydlig riktning som tydliggör vilka resultat myndigheterna förväntas uppnå. Vi har även analyserat om regeringen pekat ut rätt myndigheter som behöver involveras och organiserat arbetet därefter.

5.3 Regeringens nuvarande styrning är inte effektiv nog

Utredningens samlade bedömning är att regeringens nuvarande styrning för att nå delmål 1–5 inte är tillräcklig för att lösa de jämställdhetsproblem som kvarstår. Utredningen bedömer att styrningen behöver bli mer sammanhållen och att det krävs en mer långsiktig och tydligare styrning, uppföljning och dialog i kombination med systemförändrande reformer och långsiktiga åtgärder för att målen ska nås och för att de landvinningar som görs på jämställdhetsområdet ska vara bestående. Vi menar att det finns utrymme för regeringen att utveckla styrningen av politikområdet för att skapa bättre förutsättningar för att målen ska nås.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

5.3.1 Utvecklingen mot delmål 1–5 står still

Inget av regeringens jämställdhetspolitiska delmål 1–5 har ännu uppnåtts. Tvärtom ser utredningen att det finns områden där jämställdheten har stagnerat eller där utvecklingen går åt fel håll. I kapitel 3 redogör utredningen för måluppfyllelsen och utvecklingen mot delmål 1–5 under perioden 2017–2023.

5.3.2 Vissa styrkor i dagens styrning som utgör en bra grund

Innan vi redogör mer ingående för de utmaningar och brister som utredningen har identifierat vill vi lyfta några styrkor med dagens styrning av jämställdhetspolitiken – styrkor som vi menar utgör en bra grund för styrning och uppföljning.

Till att börja med har jämställdhetspolitiken en tydlig målsstruktur med ett riksdagsbundet övergripande mål och sju jämställdhetspolitiska delmål med tillhörande indikatorer för uppföljning av delmålen. De jämställdhetspolitiska delmålen pekar ut en övergripande riktning för politiken och indikatorerna ger förutsättningar för att följa upp utvecklingen över tid.

Regeringen styr jämställdhetspolitiken genom en väl etablerad strategi jämställdhetsintegrering i kombination med särskilda åtgärder. Det återspeglas i en tydlig ansvarsfördelning där alla statsråd i regeringen ansvarar för att jämställdhet ska få genomslag inom sina respektive ansvarsområden. Därtill visar vår kartläggning att drygt hälften av de statliga myndigheter som styrs av instruktion har i uppgift att verka för jämställdhet (se avsnitt 4.4.10).

Flera för jämställdhetpolitiken relevanta myndigheter, inklusive lärosäten, har ingått i särskilda utvecklingsprogram som resulterat i att respektive verksamhet har utvecklats för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Flera myndigheter har även byggt upp en gedigen kunskap om jämställdhetsproblem inom respektive myndighets kärnverksamhet. Det finns även en nationell förvaltningsmyndighet, Jämställdhetsmyndigheten, med ansvar för att förvalta och utveckla jämställdhetspolitiken samt lämna sammanvägda resultatredovisningar till regeringen. Inrättandet av Jämställdhetsmyndigheten innebär att regeringen kan tillämpa ordinarie myndighetsstyrning för att förvalta, utveckla och följa upp resultat på ett sätt som resultatstyrningen kräver. Därtill finns en utpekad regional

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

aktör, länsstyrelserna, som har i uppgift att verka för att nationella mål ska få genomslag i länen. Utredningen menar att detta sammantaget utgör en bra grund att bygga vidare på när regeringen utvecklar sin styrning av jämställdhetspolitiken.

5.3.3 Det finns utmaningar med att styra ett tvärsektoriellt politikområde

Utredningen har identifierat en rad utmaningar i dagens styrning vilka behöver hanteras för att jämställdhetspolitiken ska få större genomslag. Det faktum att jämställdhetspolitiken är ett tvärsektoriellt politikområde innebär en rad utmaningar, vilket utredningen beskriver i kapitel 4. Det handlar framför allt om att den svenska förvaltning i hög grad är sektoriserad och att den dominerande förvaltningspolitiska styrmodellen, resultatstyrning, lägger stor vikt vid att styra och följa upp enskilda myndigheters resultat inom det område där myndighetens huvudsakliga uppdrag ligger. Detta skapar barriärer för styrning av tvärsektoriella frågor, vilka ofta kräver ett helhetsperspektiv.

Utmaningen förstärks av att myndigheternas kärnuppdrag ofta likställs med att prioritera mål inom myndighetens egen sektor framför tvärsektoriella mål. Därtill är det en utmaning för myndigheterna att styrningsmässigt hantera tvärsektoriella frågor, vilka ofta bedrivs i stuprör när de landar på myndigheterna. Detta gör att arbetet riskerar att bedrivas ineffektivt.

Ytterligare en utmaning är att tvärsektoriella politikområden ofta kräver insatser av aktörer som regeringen har en mer begränsad rådighet att styra över. I dag fokuserar styrningen av jämställdhetspolitiken i stor utsträckning på myndigheterna, men även kommuner, regioner, näringsliv, arbetsmarknadens parter och civilsamhällets insatser är viktiga för politikens genomslag. Det innebär att en sektorsövergripande styrning behöver kombineras med en flernivåstyrning om delmålen ska uppnås.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

5.3.4 Styrningen av jämställdhetspolitiken är bristfällig

Brister i styrning av myndigheternas bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen

Enligt regeringens egen bedömning är styrningen av statliga myndigheters bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen fragmenterad.[5] Utredningen delar denna bedömning och menar därtill att styrningen är bristfällig.

Styrning av myndigheternas arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen sker i huvudsak via vissa myndigheters instruktioner (se bilaga 3). Fram till 2025 omfattade styrningen även två utvecklingsprogram: Jämställdhetsintegrering i myndigheter JiM 2013–2025 samt Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) 2016–2025. Dessa båda utvecklingsprogram har nu upphört.

Vår samlade bedömning av regeringens styrning av statliga myndigheters jämställdhetsuppdrag är att styrningen inte är tillräckligt strategisk, tydlig och verksamhetsanpassad för att effektivt bidra till måluppfyllelse.

De brister utredningen har identifierat kan sammanfattas i följande punkter:

- Regeringens utvecklingsprogram JiM och JiHU har gett resultat i form av ökad kunskap och nya arbetssätt. Samtidigt har styrningen via regleringsbrev varit kortsiktig och styrsignalerna under den senaste programperioden har ibland varit motstridiga, eftersom återrapporteringskrav för vissa myndigheter tagits bort under pågående programperiod. Nu när JiM-programmet har upphört finns en risk att myndigheternas arbete tappar fart och att de resultat som uppnåtts i verksamheten på sikt går förlorade. De gäller särskilt de JiM-myndigheter som saknar uppgifter om jämställdhet i sin instruktion.
- Utredningens kartläggning visar att nästan hälften av alla myndigheter som styrs av instruktioner saknar uppgift om jämställdhet i sin instruktion. Mot bakgrund av att jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin för genomförandet av jämställdhetspolitiken och givet att det krävs beslut och åtgärder inom i stort sett alla politikområden för att delmålen ska nås borde det innebära att ett jämställdhetsperspektiv bör finnas med i stort sett alla

[5] Se bilaga 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

myndighetsinstruktioner. Eftersom det saknas en generell reglering av jämställdhet i den offentliga förvaltningen som omfattar alla myndigheter är det oklart om alla myndigheter uppfattar att de har till uppgift att beakta jämställdhet i sin verksamhet.

- Utredningens analys av myndigheternas instruktionsenliga uppgifter visar att styrningen sällan är verksamhetsanpassad. Myndigheternas uppgifter om jämställdhet är ofta generellt formulerad i stil med att ”myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten” och pekar sällan ut någon riktning för vad myndigheterna ska uppnå eller bidra till. Styrningen kan därför vara svår för vissa myndigheter att operationalisera och prioritera utifrån samt för regeringen att följa upp. Det är därmed också svårt att avgöra om styrningen är strategisk, det vill säga om regeringen uppdrar åt rätt myndigheter att göra rätt saker.
- För att inte ta kraft från genomförandet och för att undvika onödig administration bedömer utredningen att periodiciteten för resultatredovisningar inom jämställdhetsområdet bör ses över. Redovisningen bör ske med en sådan periodicitet och detaljeringsgrad som är nödvändig för att bedöma resultat och effektiviteten av insatserna.
- I utredningens dialog med myndighetschefer har det framkommit att flera myndigheter saknar återkoppling från Regeringskansliet på de resultat som myndigheterna redovisat inom ramen för JiM-programmet.

Styrningen av jämställdhetspolitiken är fragmenterad och svåröverblickbar

Enligt utredningens bedömning är det inte enbart styrningen av de statliga myndigheterna som är fragmenterad utan det gäller även styrningen av jämställdhetspolitiken som helhet. Det är i dag svårt att få en överblick över regeringens prioriteringar och åtgärder inom delmål 1–5 och det finns därtill en obalans sett till hur regeringen styr delmål 1–5 jämfört med delmål 6–7. Styrningen av delmål 6 och delmål 7 kännetecknas av långsiktighet och tydlighet i form av en tioårig nationell strategi med tillhörande mål, handlingsplaner, ansvariga aktörer och resurser, vilket delmål 1–5 saknar.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningens sammanställning av regeringens nuvarande styrning visar att majoriteten av resurser och insatser inom jämställdhetspolitiken har gått till insatser inom områdena mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck. Utredningen har även identifierat en obalans när det gäller resursfördelningen mellan den nationella och regionala nivån, vilket hindrar ett effektivt genomförande av länsstyrelserna uppgift att verka för delmålens genomslag i länen.

De brister utredningen har identifierat avseende styrningen av jämställdhetspolitiken kan sammanfattas i följande punkter:

- Regeringens prioriteringar och styrning mot delmål 1–5 är svåröverblickbar, vilket riskerar leda till att centrala aktörer drar åt olika håll i stället för att agera med samlad kraft.
- Det finns en obalans i hur regeringen styr delmål 1–5 jämfört med delmål 6–7 avseende långsiktighet, tydlighet, åtgärder och resurser.
- Det finns ett stuprörstänkande inom jämställdhetpolitiken, som förstärks när styrningen inte tar tillvara potentialen i att insatser inom delmål 1–5 kan bidra till att uppnå delmål 6–7, och vice versa.
- Det finns en obalans i hur regeringen resurssätter och följer upp arbetet på nationell nivå jämfört med regional nivå, vilket dels begränsar räckvidden för vilka aktörer som involveras, dels försvårar genomslag för och anpassning av nationella initiativ till regionala förhållanden.
- Regeringen bedöms ha haft en för stor tilltro till myndigheternas möjlighet att inom rådande system bidra till att nå de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5 och därmed underskattat behov av mer systemförändrande reformer.
- Avregleringen av det generella kravet på utredningsväsendet att redovisa vilka konsekvenser olika förslag får för jämställdheten innebär, enligt utredningen, en nedmontering av en grundläggande förutsättning för att jämställdhet ska främjas och få genomslag i regeringens samlade reformarbete.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utmaningarna med styrningen av jämställdhetspolitiken är inte nya. Redan 2015 framhöll Riksrevisionen i sin granskning[6] av jämställdhetspolitiken att det fanns ett glapp mellan regeringens ambitioner på jämställdhetsområdet och den reella styrningen. Riksrevisionens tolkning var vid tillfället att de flesta myndigheter bör ha ett jämställdhetsperspektiv uttryckt i sin instruktion men att det vid tillfället för granskningen var färre än hälften av alla myndigheter som styrdes av instruktioner som hade det.

För att stärka långsiktigheten i genomförandet rekommenderade Riksrevisionen bland annat att regeringen skulle tydliggöra vilka myndigheter som har ett uppdrag om jämställdhet och att dessa skulle ges ett tydligt formulerat och verksamhetsanpassat jämställdhetsuppdrag i myndigheternas instruktioner. Vidare menade Riksrevisionen att det går att finna stöd i regeringsformen för att den offentliga förvaltningen ska arbeta för jämställdhet, men för att denna ambition ska realiseras behöver de myndigheter där det bedöms vara relevant, ha ett tydligt formulerat jämställdhetsuppdrag i myndighetens instruktion.[7]

Jämställdhetsmyndigheten har under flera år framfört behovet av politiska reformer inom delmål 1–5 som kompletterar myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering samt att regeringen behöver styra mer riktat med uppdragsformuleringar och indikatorer som kan bidra till en positiv resultatutveckling. Det handlar om att de jämställdhetspolitiska delmålen behöver konkretiseras, till exempel i form av strategier, samt att de behöver brytas ned i etappmål eller handlingsplaner[8] på samma sätt som regeringen har gjort med delmål 6 och 7.

Redan 2019 utvärderade Statskontoret regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) och drog slutsatsen att regeringens styrning skulle bli ännu mer ändamålsenlig om den blev tydligare, mer verksamhetsanpassad och mer resurseffektiv. Statskontorets rekommendationer vid denna tidpunkt var att regeringens bör precisera myndigheternas jämställdhetsuppdrag genom att bryta ned de jämställdhetspolitiska delmålen i verksamhetsanpassade mål som specificerar vad respektive myndighet ska uppnå, eller vilket jämställdhetsproblem i verksamheten eller på

[6] Riksrevisionen 2015:13.
[7] Riksrevisionen 2015:13, s. 11–12.
[8] Jämställdhetsmyndigheten 2023:18, s. 5.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

samhällsnivå som respektive myndighet förväntas lösa eller bidra till att lösa. Statskontoret rekommenderade även att regeringen bör koncentrerar sina resurser till de myndigheter som har störst möjlighet att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.[9]

Vid en jämförelse med utredningens sammanställning och analys av regeringens nuvarande styrning står det klart att de brister som Riksrevisionen, Statskontoret och jämställdhetsmyndigheten har pekat på i hög grad fortsatt utmärker jämställdhetspolitiken och styrningen av statliga myndigheters bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsmyndigheten har framhållit att samtliga jämställdhetspolitiska delmål ömsesidigt påverkar varandra. Denna insikt till trots har synsättet inte fått genomslag i styrningen av jämställdhetspolitiken. Utredningen menar att regeringens tydliga prioritering av delmål 6 och 7 har främjat ett stuprörstänkande snarare än ett helhetsperspektiv. Därmed har regeringen inte tagit tillvara möjliga synergieffekter som kan uppstå mellan olika åtgärder inom olika delmål.

Enligt direktivet behöver en framtidsinriktad jämställdhetspolitik vara relevant för den unga generationen. Utredningen har inte kunnat identifiera någon tydlig eller återkommande mekanism i dagens styrning som bidrar till eller säkerställer att barn och ungas perspektiv och erfarenheter systematiskt tas tillvara i utvecklingen eller uppföljningen av jämställdhetspolitiken, i linje med barnkonventionens principer om delaktighet.

Vår samlade bedömning är att regeringens nuvarande styrning för att uppnå delmål 1–5 inte är tillräcklig för att lösa de jämställdhetsproblem som kvarstår. Styrningen är allt för fragmenterad och behöver bli mer sammanhållen, långsiktig och inriktad på att lösa de jämställdhetsproblem som är mest centrala för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

För att nå de mål som är vägledande inom jämställdhetspolitiken behövs insatser och reformer inom flera politikområden. Aktörer inom olika sektorer och på olika samhällsnivåer behöver bidra mer aktivt till måluppfyllelsen. Vidare behöver det skapas en struktur för uppföljning och dialog med berörda aktörer om hur styrningen mot delmålen kan förbättras, inklusive om några strukturella hinder behöver undanröjas, för att det ska ske en förflyttning mot bättre

[9] Statskontoret 2019:14.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

måluppfyllelse. För att inte ta kraft från genomförandet och för att undvika onödig administration bedömer utredningen att periodiciteten för resultatredovisningar inom jämställdhetsområdet behöver ses över.

Mot denna bakgrund anser utredningen att det behövs ett omtag av styrningen av jämställdhetspolitiken. Förslagen i detta betänkande syftar till en mer långsiktig, sammanhållen och effektiv styrning där samtliga jämställdhetspolitiska delmål får ett större genomslag i offentliga verksamheter och i samhället i stort.

6 Förslag om en samlad strategi, prioritering av problem samt åtgärder

6.1 Inledning

I detta kapitel redovisas utredningens bedömningar och förslag som svarar mot utredningens andra deluppdrag. Enligt direktivet ska utredningen inom ramen för det andra deluppdraget föreslå vilka problem som ska prioriteras inom respektive delmål 1–5[1], hur problemen ska hanteras, vilken aktör som ska ansvara för genomförandet samt lämna förslag på långsiktiga riktade åtgärder som bedöms kunna bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Utredningen ska även föreslå hur arbetet för att uppfylla de jämställdhetspolitiska delmålen kan struktureras för att öka effektiviteten och måluppfyllelsen.[2]

Utredningens bedömning är att styrningen mot delmål 1–5 är fragmenterad och svåröverblickbar vilket riskerar att centrala aktörer drar åt olika håll i stället för att agera med samlad kraft. De jämställdhetspolitiska delmålen är ambitiösa och pekar ut en riktning för jämställdhetspolitikens organisering och genomförande men är formulerade på en så övergripande nivå att det kan vara svårt för myndigheter och andra aktörer att prioritera sitt arbete utifrån dem. I dag är det endast delmål 6. *Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra* och delmål 7. *Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra* som har en framtagen nationell strategi[3] som omfattar och kompletterar

[1] De jämställdhetspolitiska delmålen 1–5 är 1. en jämn fördelning av makt och inflytande, 2. ekonomisk jämställdhet, 3. jämställd utbildning, 4. jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och 5. jämställd hälsa.
[2] Se bilaga 1.
[3] Skr. 2025/26:245.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

målformuleringarna, med utpekade strategiska områden och tillhörande åtgärder. Detta saknas för delmål 1–5.

Sett mot bakgrund av de senare årens svaga utveckling gällande de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5 är vår bedömning, i likhet med Jämställdhetsmyndigheten, att de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5 behöver konkretiseras, på samma sätt som regeringen har gjort med delmål 6 och 7 samt att det behövs politiska reformer inom delmål 1–5 som kompletterar myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering.

I *avsnitt 6.3* föreslår vi därför att arbetet mot delmålen ska struktureras inom ramen för en samlad nationell strategi för jämställdhetspolitiken som omfattar samtliga jämställdhetspolitiska delmål, vilket utredningen menar bidrar till ett mer sammanhållet och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken.

I efterföljande *avsnitt 6.4–6.8* följer utredningens bedömning av vilka problemområden som regeringen bör prioritera för respektive delmål 1–5 samt hur dessa bör hanteras i form av åtgärder och ansvariga aktörer. Bedömningarna är tänkta att utgöra ett underlag för den föreslagna nationella strategin för jämställdhetspolitiken.

För en effektiv och framtidsinriktad jämställdhetspolitik som är relevant för den unga generationen och som tar höjd för de förändringar som sker i omvärlden presenterar vi i *avsnitt 6.9* ett antal delmålsövergripande åtgärder. Vi föreslår att regeringen återinför ett förordningsstyrt krav att konsekvensutredningar ska redovisa förslagens konsekvenser för jämställdheten. Vi presenterar åtgärder för hur jämställdhetsarbetet i statligt ägda bolag kan stärkas samt hur barns och ungas perspektiv bättre kan tas tillvara i utvecklingen av jämställdhetspolitiken. Avslutningsvis presenterar vi jämställdhetsåtgärder kopplat till områdena artificiell intelligens (AI), totalförsvaret och den gröna omställningen.

Bedömningar och förslag bygger i huvudsak på utredningens bedömning av måluppfyllelsen för respektive delmål 1–5 (kapitel 3) samt de kompletterande kunskapsunderlag som vi har beställt (se volym 2). Även utredningens sammanställning och analys av regeringens nuvarande styrning av jämställdhetspolitiken (kapitel 4 och kapitel 5) samt myndighetsrapporter och utvärderingar har varit viktiga underlag. Vi har även genomfört delmålsspecifika seminarier med experter vid Jämställdhetsmyndigheten och med övriga relevanta myndigheter för att fånga upp aktuell kunskap och erfarenheter.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Därtill har utredningen haft möten och dialog med flera civilsamhällesorganisationer, representanter för arbetsmarknadens parter och andra centrala aktörer (se bilaga 2).

6.2 Utgångspunkter och avgränsningar

6.2.1 Utgångspunkter för prioritering av problem

En central uppgift för utredningen är att bistå regeringen i att bedöma vilka jämställdhetsproblem som regeringen bör prioritera, det vill säga att identifiera vad som är viktigast att göra först för att på så vis fokusera på det mest angelägna och medvetet välja bort annat.

Vi har i huvudsak utgått från följande tre aspekter som vi menar är särskilt relevanta att beakta när regeringen ska avgöra vilka problem som ska prioriteras:

- problem som går att koppla till ett eller flera jämställdhetspolitiska delmål och/eller det övergripande jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv,
- problem som kännetecknas av skillnader vad gäller exempelvis resurser, makt och inflytande mellan kvinnor och män, flickor och pojkar eller mellan olika grupper av kvinnor och män, där skillnaderna är stora eller har varit bestående över tid eller där utvecklingen ser ut att stannat av eller gå i fel riktning.
- jämställdhetsproblem som är kopplade till aktuella samhällsutmaningar inom andra politikområden.

Vad kännetecknar ett väl formulerat jämställdhetsproblem?

Ytterligare en central uppgift för utredningen är att formulera vilka jämställdhetsproblem som regeringen bör prioritera. I boken *Feministisk byråkrati*[4] resonerar författarna Kerstin Alnebratt och Malin Rönnblom om vikten av att politiken formulerar de jämställdhetsproblem som jämställdhetspolitiken ska lösa. Författarna menar att när ambitioner inte görs explicita genom att baseras på en tydlig pro-

[4] Alnebratt, K och Rönnblom, M. 2016.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

blemanalys riskerar politiken att bli otydlig för såväl myndigheter som andra aktörer. Regeringen bör därför bryta ner delmålen och presentera en tydlig inriktning för jämställdhetspolitiken som besvarar frågan om *varför* på ett sätt som gör att de problem som olika insatser ska lösa blir begripliga.[5]

Ett välformulerat problem bör sätta ljuset på vad som är att betrakta som kärnan i eller grundorsaken till problemet. Det bör också säga något om vem som bär ansvaret för att åtgärda problemet, vilket i sin tur blir vägledande för vilka åtgärder och aktörer som bedöms vara bäst lämpade att hantera problemet.

Vi har valt att utgå från följande aspekter när vi formulerar de problemområden som utredningen bedömer att regeringen bör prioritera för delmål 1–5. Problemformuleringen bör

- bidra till att peka ut en tydlig riktning för arbetet, där det om möjligt ska framgå vilken förflyttning som ska ske
- synliggöra vilken/vilka könsrelaterade orättvisor eller andra förhållanden som påverkar utfallet och behöver åtgärdas, gärna också vad orättvisan får för konsekvenser för olika grupper av kvinnor och män
- svara på frågan om *varför* det är ett problem.

6.2.2 Utgångspunkter och avgränsningar avseende åtgärder

Utredningen har identifierat prioriterade problemområden för respektive delmål 1–5. För flera av dessa har vi även presenterat möjliga åtgärder, men inte för alla. Åtgärderna som presenteras ska därför inte ses som heltäckande, mer behöver göras för att delmålen ska nås.

Vår bedömning om hur regeringen ska hantera prioriterade problem för delmål 1–5 utgår från regeringens huvudsakliga strategi, jämställdhetsintegrering, samt särskilda åtgärder som förstärker och kompletterar strategin. För att öka förändringstakten kan hanteringen även omfatta mer strukturförändrande reformer eller att organiseringen av arbetet behöver tydliggöras eller ses över.

För att nå målen för jämställdhetspolitiken krävs insatser från hela samhället. Vi har valt att i huvudsak avgränsa förslag och bedömningar till de styrmedel som staten och framför allt regeringen har

[5] Alnebratt, K och Rönnblom, M. 2016, s. 17 och 147–148.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

möjlighet och mandat att påverka. Med regeringens styrmedel avses här i första hand förordningar, myndigheters instruktioner, uppdrag till myndigheter eller statliga utredningar.

Vi har i möjligaste mån presenterat så verkningsfulla åtgärder som möjligt, men utformning och detaljeringsgrad varierar. Det finns flera orsaker till det. På flera områden lämnar vi bedömningar som beskriver en inriktning snarare än färdiga förslag. Det har gjorts när det inte har funnits möjlighet att inom ramen för uppdraget genomföra den mer detaljerade utredning som krävs för att förslaget ska vara klart för genomförande. I flera fall krävs egna utredningar eller särskild expertis som vi inte har haft resurser för.

Enligt direktivet ska utredningen även peka ut vilka aktörer som ska ansvara för genomförandet, det vill säga hantera problemen. Vi har därför i möjligaste mån angett vilka specifika myndigheter eller andra aktörer som vi bedömer vara mest lämpade att ansvara för hanteringen.

För att åstadkomma största möjliga mervärde har vi eftersträvat att lyfta fram åtgärder som inte redan är på väg att genomföras. De jämställdhetspolitiska delmålen spänner över flera stora politikområden och inom flera av dessa pågår andra statliga utredningar och policyutveckling. Myndigheter slås dessutom samman, nya regeringsuppdrag beslutas och gamla slutredovisas parallellt med vårt utredningsarbete.

Även inom jämställdhetspolitiken har det skett förändringar sedan utredningen tillträdde. Vid årsskiftet 2025/2026 slutredovisade ett nittiotal statliga myndigheter, inklusive lärosäten sitt jämställdhetsarbete för perioden 2020–2025. Ett helt nytt jämställdhetspolitiskt delmål 7, *Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra*, har presenterats. För delmål 6 och delmål 7 presenterade regeringen i april 2026 en ny nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, utnyttjande i prostitution och människohandel samt hedersrelaterat våld och förtryck.[6] Ambitionen har varit att i möjligaste mån ta hänsyn till allt detta, men det kan inte uteslutas att vi i något fall slår in redan öppna dörrar.

[6] Skr. 2025/26:245.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6.3 Förslag om en samlad nationell strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen

Förslag

Styrningen av jämställdhetspolitiken ska hållas samman och vägledas av en tioårig nationell strategi för en sammanhållen jämställdhetspolitik som omfattar samtliga jämställdhetspolitiska delmål.

Strategin ska med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen precisera tydliga problembeskrivningar, vilka åtgärder som ska vidtas samt ansvariga aktörer. Strategin ska bidra till ett helhetsperspektiv som möjliggör för statliga myndigheter samt regionala och kommunala verksamheter att på ett mer effektivt sätt kraftsamla kring att lösa aktuella jämställdhetsproblem.

Jämställdhetsmyndigheten ska ha en övergripande samordnande och uppföljande roll för strategin på nationell nivå medan Länsstyrelserna ska ha en samordnande och uppföljande roll för strategins genomslag i länen.

Skälen för utredningens förslag

Enligt direktivet ska utredningen lämna förslag om hur arbetet mot delmål 1–5 ska struktureras och hanteras för att öka effektiviteten och måluppfyllelsen.[7]

För att möjliggöra en mer sammanhållen, effektiv och strategisk styrning av jämställdhetspolitiken föreslår utredningen att arbetet mot de jämställdhetspolitiska delmålen ska struktureras inom ramen för en delmålsövergripande strategi för genomförandet av jämställdhetspolitiken, vilken ska omfatta samtliga jämställdhetspolitiska delmål.

Den nationella strategin för jämställdhetspolitiken ska fungera som ett övergripande ramverk som samlar centrala aktörer inom olika sektorer och olika samhällsnivåer för att lösa viktiga samhällsutmaningar inom jämställdhetsområdet. Strategin ska bidra till ett helhetsperspektiv som möjliggör för statliga myndigheter, regioner och kommuner och andra berörda parter att arbeta i samma riktning och kraftsamla kring att lösa prioriterade jämställdhetsproblem.

[7] Se bilaga 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

En samlad strategi för samtliga jämställdhetspolitiska delmål bör inte ersätta den nationella strategin för delmål 6–7 utan är tänkt att fungera som ett paraply för regeringens samlade prioriteringar och åtgärder för jämställdhetspolitiken.

Utredningen har, i likhet med Jämställdhetsmyndigheten och Statskontoret, uppmärksammat att de jämställdhetspolitiska delmålen är formulerade på en så övergripande nivå att det kan vara svårt för myndigheter och andra aktörer att prioritera sitt arbete utifrån dem. Likaså är det i dag endast delmål 6 om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra och delmål 7 om att hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra som har en tydlig sammanhållen struktur i form av en tioårig nationell strategi med tillhörande prioriteringar och åtgärder för hanteringen av delmålen. Bristen på en sammanhållen struktur för övriga delmål medför att regeringens styrning mot delmål 1–5 är otydlig och svåröverblickbar vilket i sin tur riskerar att centrala aktörer drar åt olika håll i stället för att agera med samlad kraft.

Utredningens bedömning är därför att det behövs en sammanhållen struktur för jämställdhetspolitiken som bidrar till tydlighet och synergieffekter mellan delmålen. De jämställdhetspolitiska delmålen behöver hanteras utifrån både ett helhetsperspektiv och med utgångspunkt i varje delmåls specifika förutsättningar.

En nationell strategi bidrar till en samlad och kraftfull riktning för arbetet och hjälper centrala aktörer att se vad regeringen prioriterar inom jämställdhetspolitiken, varför frågorna är prioriterade och hur insatserna hänger ihop. Även om en strategi i sig oftast inte utgör något formellt styrdokument är en strategi ett sätt för regeringen att strukturera och tydliggöra sin politik för alla inblandade aktörer. Syftet och politikens inriktning och förväntade resultat och effekter blir tydligare både för regeringen själv, berörda myndigheter och andra aktörer som kan agera utifrån en gemensam riktning.

Statskontoret har, i en kunskapssammanställning om nationella strategier, framhållit vikten av att regeringen kopplar sina strategier till konkreta styråtgärder för att de ska få genomslag. Det krävs alltså särskilda uppdrag, ändringar i regleringsbrev, komplettering av regelverk, särskilda resurser eller beslut om andra styrmedel för att strategin ska leda till verklig förändring.[8]

I avsnitt 6.4–6.8 presenterar utredningen sin bedömning av vilka problem som regeringen bör prioritera inom respektive delmål samt

[8] Statskontoret 2023c, s. 6.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

förslag på åtgärder som bidrar till måluppfyllelsen. Tanken från utredningens sida är att dessa tillsammans med regeringens inriktning för delmål 6–7 som anges i regeringens nationella strategi mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, utnyttjande i prostitution och människohandel samt hedersrelaterat våld och förtryck[9], kan utgöra ett underlag för den nationella strategin för jämställdhetspolitiken.

Att regeringen presenterar sin politik i en samlad strategi eller ett inriktningsdokument är ett vedertaget arbetssätt när det kommer till tvärsektoriella politikområden.[10]

Utredningens kan även konstatera att övriga nordiska länder ligger före och redan arbetar utifrån en samlad strategi för hela jämställdhetspolitiken med tillhörande konkreta åtgärder. Med undantag för Sverige har alltså Norge, Finland, Danmark och Island någon form av sammanhållen strategi eller handlingsplan för det övergripande jämställdhetsarbetet.[11]

Efterfrågan på resultat är avgörande för att jämställdhetsfrågan ska prioriteras. I avsnitt 7.6 lämnar utredningen förslag på gemensamma myndighetsdialoger vilka med fördel kan kopplas till uppföljningen av den nationella strategin.

En effektiv och träffsäker jämställdhetspolitik som bidrar till att hantera samhällsutmaningar kräver en effektiv koordinering och forum för dialog med berörda aktörer såväl nationellt som regionalt samt inom såväl offentlig verksamhet som näringsliv, akademin och civilsamhället. Dialogen är central för en fördjupad problembild samt för att identifiera strukturella hinder och mejsla ut framgångsrika vägar framåt. Vid utformningen av en nationell strategi är det centralt att styrningen värnar det kommunala och regionala självstyret samt utvecklas i nära dialog med kommuner och regioner som har olika förutsättningar och behov av att anpassa arbetet efter lokala och regionala behov.

Jämställdhetsmyndigheten föreslås ha en övergripande och samordnande roll för strategin på nationell nivå, medan länsstyrelserna

[9] Skr. 2025/26:245.
[10] Exempelvis bedrivs arbetet för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter sedan 2014 utifrån strategin för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Myndigheten för delaktighet har nyligen redovisat ett förslag till regeringen om en ny handlingsplan för funktionshinderspolitiken och det finns beslut om strategi för systematisk uppföljning av funktionshinderspolitiken 2021–2031. Se även prop. 2024/25:34 som anger inriktningen för totalförsvaret 2025–2030.
[11] Se bilaga 5.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

föreslås ha en samordnande roll för strategins genomslag i länen. I avsnitt 7.8 lämnar utredningen förslag om att länsstyrelserna ska ta fram nya jämställdhetspolitiska strategier för perioden 2029–2038. Strategierna ska bidra till att nationella prioriteringar för jämställdhetspolitiken får genomslag i länen, samtidigt som hänsyn tas till regionala utmaningar, förutsättningar och engagemang hos centrala aktörer. Detta menar utredningen skapar goda förutsättningar för synergieffekter mellan olika delmål, samhällsnivåer och aktörer.

6.4 En jämn fördelning av makt och inflytande – prioriterade problem och åtgärder

6.4.1 Inledning

I detta avsnitt redovisar utredningen vilka problem som regeringen bör prioritera inom delmål 1 – *En jämn fördelning av makt och inflytande* och därefter vilka åtgärder som regeringen bör prioritera att vidta för att nå en mer jämn fördelning av makt och inflytande. Som tidigare nämnts bedömer utredningen att delmålet ännu inte är uppnått – vilket vi redogör närmare för i avsnitt 3.2.2. De problemområden som anges nedan tar sikte på hela delmålet medan åtgärderna primärt fokuserar på områden där utredningen ser att åtgärder saknas eller behöver förstärkas. Åtgärderna ska inte ses som tillräckliga, mer behöver göras för att delmålet ska nås. För en närmare beskrivning av delmålets omfattning se avsnitt 3.2.1.

6.4.2 Problemområden som bör prioriteras inom delmål 1 – *En jämn fördelning av makt och inflytande*

Bedömning

Inom delmål 1 – *En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer* bör regeringen prioritera att

- verka för lika villkor och en jämn könsfördelning på ledande befattningar i näringslivet, akademin och politiken

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- främja lika förutsättningar för unga kvinnor och unga män att delta i demokratiska processer, både som väljare och som valda
- adressera skillnader vad gäller unga kvinnors och unga mäns attityder till jämställdhet
- motverka könsrelaterat hot och hat samt nätbaserade trakasserier.

När det gäller medier, kultur och civilsamhälle saknas fortsatt indikatorer och statistiskt underlag för att följa utvecklingen vad gäller representationen av kvinnor och män på höga positioner. Utredningen behandlar denna fråga närmare i avsnitt 8.3.7.

Skälen för utredningens bedömning

Regeringens delmål en jämn fördelning av makt och inflytande innebär att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

Som vi tidigare har nämnt är vår bedömning att delmålet inte har uppnåtts. Kvinnor är fortsatt underrepresenterade på ledande positioner i näringslivet och i akademin, men även inom politiken kvarstår utmaningar.

Sett ur ett internationellt perspektiv är Sverige dock ett av världens mest jämställda länder när det kommer till politisk representation. En viktig orsak till att Sverige ligger så bra till jämfört med andra länder är att det finns en stark norm inom de politiska partierna i Sverige om att jämställdhet är viktigt och att fördelningen av politisk makt ska vara jämställt fördelad.[12]

Eftersom politiska partier inte existerar i ett vakuum utan är en del av det omgivande samhället hänger dock den politiska normen om jämställdhet nära samman med synen på jämställdhet i övriga samhället. Studier visar att stödet för jämställdhet i Sverige fortsatt är högt men det finns också tecken på att jämställdhet ifrågasätts, i synnerhet bland unga män.[13]

[12] Se volym 2, Erikson, J. och Håkansson, S.
[13] Se volym 2, Erikson, J. och Håkansson, S.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen bedömer att en central fråga för jämställdhetspolitiken framöver därför handlar om att bibehålla och att stärka normen om jämställdhet och upprätthålla lojaliteten med jämställdhet som mål i såväl politiken som samhället i stort.[14] Nedan redogör vi närmare för de problemområden som utredningen bedömer att regeringen bör prioritera.

Verka för lika villkor och en jämn könsfördelning på ledande befattningar i näringslivet, akademin och politiken

Representation är grundläggande för att skapa förutsättningar för en jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor är fortsatt underrepresenterande på beslutsfattande positioner inom näringslivet, akademin och i politiken.

I det privata näringslivet innehas ledande positioner främst av män. År 2023 var endast 12 procent av vd:arna och 9 procent av styrelseordförandena i börsbolag kvinnor, och utvecklingen mot jämställdhet går långsamt.[15] År 2024 var första gången som kvinnor innehar 40 procent av styrelsepositionerna i börsnoterade storbolag. Andelarna var lägre i medelstora bolag (37 procent) och i små bolag (30 procent). Utrikes födda och icke-vita kvinnor är särskilt underrepresenterade.[16]

Inom akademin är endast en tredjedel av professorerna kvinnor, och kvinnor är fortsatt i minoritet bland rektorerna, trots att kvinnor sedan 1977 års högskolereform har varit i majoritet bland studenterna.

Sedan 1990-talet har andelen kvinnor i riksdag, regionfullmäktige och kommunfullmäktige legat över 40 procent, men under 50 procent.[17] Könsfördelningen är minst jämn i kommunfullmäktige, där andelen kvinnor uppgick till 43 procent efter valet 2022. I regionfullmäktige är könsfördelningen nästan helt jämn (49 procent kvinnor). Efter valet 2022 utgjorde kvinnor 46 procent och män 54 procent av de valda riksdagsledamöterna.

Efter valet 2022 minskade andelen kvinnor som är ordförande i riksdagens utskott. Även på kommunal nivå har representationen försämrats, där andelen kommuner med färre än 40 procent kvinnor i kommunfullmäktige har ökat de senaste åren.[18]

[14] Jämför Erikson, J. och Håkansson, S., volym 2.
[15] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, s. 50.
[16] Allbright 2024, s. 6–10.
[17] Se avsnitt 3.2.2.
[18] Se volym 2, Erikson, J. och Håkansson, S.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Jämställd representation är en förutsättning för att den reella makten ska fördelas jämställt. Samtidigt betyder en jämn könsfördelning i beslutsfattande organ inte nödvändigtvis att villkoren för att utöva makt och inflytande är jämställda.

Forskning visar att våra föreställningar om ledarskap fortfarande är präglade av förställningar om manlighet, men även exempelvis etnicitet och ålder vilket begränsar inte bara kvinnors handlingsutrymme och inflytande utan även män som inte passar in i den rådande manliga ledarskapsnormen.[19]

Studier visar att villkoren för svenska riksdagspolitiker skiljer sig åt mellan kvinnor och män i det dagliga politiska arbetet och hur politiker bemöts och behandlas. Unga kvinnor i riksdagen upplever betydligt högre krav på att vara pålästa och undvika misstag än unga män i riksdagen. Unga kvinnor utsätts även för härskartekniker, exempelvis sexistiska kommentarer och närgångna kommentarer om utseende och privatliv.[20] En intervjuundersökning med kvinnor och män i kommunpolitiken bekräftar att könsskillnader kopplat till förväntningar och bemötande återfinns även på kommunal nivå. Härskartekniker uppges vara ett återkommande problem, främst mot unga kvinnor. I undersökningen lyft även svårigheten att kombinera politiskt engagemang med föräldraskap.[21]

Även inom näringslivet och akademin återstår utmaningar när det gäller kvinnors möjlighet att avancera till ledande befattningar.[22]

Mot denna bakgrund bedömer utredningen att regeringen särskilt bör prioritera att verka för lika villkor och en jämn könsfördelning på ledande befattningar i näringslivet, akademin och i politiken.

Främja lika förutsättningar för unga kvinnor och unga män att delta i demokratiska processer, både som väljare och som valda

Samtidigt som män fortsatt vanligen är i majoritet bland dem som valts till de politiska församlingarna är mäns valdeltagande något lägre än kvinnors i alla sammanhang – i val till riksdag, i val till regionfullmäktige och kommunfullmäktige samt i val till Europaparlamentet.

[19] Volym 2, Holgersson, C. och Wahl, A.
[20] Se volym 2, Erikson, J. och Håkansson, S.
[21] Jämställdhetsmyndigheten 2024:14, s. 28–33.
[22] Se avsnitt 7.7 samt Volym 2, Holgersson, C. och Wahl, A samt Regnö, K.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Även i de grupper där valdeltagandet generellt är lägre (utrikes födda och unga 18–29 år) är mäns valdeltagande något lägre än kvinnors.

Unga män med utländsk bakgrund har lägst valdeltagande, medan unga kvinnor med svensk bakgrund har högst valdeltagande. Vid valet till riksdagen 2022 var valdeltagandet 91 procent bland kvinnor med svensk bakgrund i åldern 18–24 år, motsvarande siffra för män med svensk bakgrund i samma åldersgrupp var 87 procent. För gruppen kvinnor med utländsk bakgrund 18–24 år var valdeltagandet 68 procent och för män med utländsk bakgrund i samma åldersgrupp var valdeltagandet 59 procent.[23]

När det kommer till politisk representation – att bli vald till politiska församlingar är könsfördelningen som tidigare nämnts minst jämn i kommunfullmäktige, där andelen kvinnor uppgick till 43 procent efter valet 2022. Unga 18–29 år, är underrepresenterade i landets kommunfullmäktige och unga kvinnor är särskilt underrepresenterade. Efter valet 2022 valdes totalt 292 kvinnor i åldern 18–29 år in i kommunfullmäktige bland Sveriges 290 kommuner. Detta att jämföra med 399 män i åldern 18–29 år.[24]

Unga personer lämnare oftare sina politiska uppdrag i förtid och unga kvinnor är den grupp som gör det i störst omfattning. Mot denna bakgrund bedömer utredningen att regeringen särskilt bör prioritera att främja lika förutsättningar för unga kvinnor och unga män att delta i demokratiska processer, både som väljare och som valda.

Adressera skillnader i unga kvinnors och unga mäns attityder till jämställdhet

Som tidigare nämnts bedömer utredningen att en central fråga för jämställdhetspolitiken framöver är att bibehålla och stärka normen om jämställdhet i såväl politiken som samhället i stort. Jämställdhetsmyndighetens senaste attitydundersökning visar att stödet för jämställdhet i Sverige fortsatt är högt och nästan alla instämmer i att det är bra att staten arbetar med att nå jämställdhet i Sverige.[25] Samtidigt visar undersökningar att det finns skillnader i hur unga kvinnor respektive män ser på jämställdhet. Stöd för påståendet ”Främjandet av kvinnors och flickors rättigheter har gått för långt

[23] Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2024:2, s. 19.
[24] Jämställdhetsmyndigheten 2024:14, s. 22.
[25] Jämställdhetsmyndigheten 2026:2.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

eftersom det hotar mäns och pojkars möjligheter" är vanligare bland unga män. Detta gäller för hela Europa, och så även för Sverige.[26] Enligt rapporten *Så tycker unga 2025 – Demokrati och viktiga samhällsfrågor* från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) anser 23 procent av de unga männen i åldersgruppen 16–29 år att jämställdheten i Sverige har gått för långt, vilket kan jämföras med att endast 8 procent av de unga kvinnor i samma åldersgrupp står bakom påståendet.[27] Det finns också tecken på att jämställdhet ifrågasätts när det gäller makt och inflytande, i synnerhet bland unga män. I en attitydundersökning publicerad av Jämställdhetsmyndigheten uppvisade unga män i åldersgruppen 16–24 år det lägsta stödet av alla grupper för påståendet att kvinnor utgör lika bra politiska ledare som män. På frågan om män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor, var det 53 procent i gruppen unga män som helt tog avstånd från påståendet, att jämföra med exempelvis 85 procent av gruppen unga kvinnor i motsvarande åldersgrupp eller 71 procent av männen totalt.[28]

Även SOM institutets rapport om svenska ungdomstrender visar på skillnader mellan unga kvinnor och mäns syn på jämställdhet. År 2024 tyckte 61 procent av de unga männen (16–24 år) att det är mycket eller ganska bra förslag att satsa på ett samhälle med ökad jämställdhet mellan kvinnor och män, motsvarande siffra för unga kvinnor var 91 procent.[29]

Om jämställdhet inte ses som en viktig fråga av både kvinnor och män riskerar utvecklingen mot ett jämställt samhälle att utmanas. Mot denna bakgrund bedömer utredningen att regeringen bör prioritera att adressera skillnader i unga kvinnors och unga mäns attityder till jämställdhet.

Motverka könsrelaterat hot och hat samt nätbaserade trakasserier

Utredningen vill särskilt belysa förekomsten av könsrelaterat hot, hat och nätbaserade trakasserier och dess konsekvenser.

Som tidigare nämnts är skillnaden mellan förtroendevalda kvinnor och män inte så stor då det gäller hur många av dem som på något

[26] Se volym 2, Erikson, J. och Håkansson, S.
[27] Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2025, s. 59.
[28] Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, s. 68.
[29] SOM-institutet 2025.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

sätt blivit utsatta för hot eller trakasserier, men andelen kvinnor är något högre. Utsattheten är något högre bland unga och något högre bland utrikes födda, framför allt bland utrikesfödda kvinnor.

Nätbaserat våld tar sig olika uttryck beroende på om det riktas mot kvinnor eller män. Medan kvinnor blir angripna i egenskap av att vara kvinnor (kränkningar riktade mot kön, sexualitet och utseende) gäller angreppen mot män i högre utsträckning deras politiska roll.[30] Dessutom är vissa frågor mer laddade och ökar utsattheten för hot och hat, vilket i sin tur kan få till följd att politiker undviker dessa frågor. Det gäller frågor som berör jämställdhet, som mäns våld mot kvinnor, våldtäkt och jämställdhet, men även invandring.[31]

Vi ser även skillnader då det gäller utsatthetens konsekvenser. Förtroendevalda av båda könen uppger att de på ett eller annat sätt begränsar eller censurerar sig själva på grund av hot och trakasserier eller oro för hot och trakasserier, men det är jämförelsevis vanligare bland kvinnorna än männen. År 2024 uppger 53 procent av kvinnorna och 42 procent av männen att utsattheten fått någon typ av konsekvens för deras uppdrag.[32] Den vanligaste typen av konsekvens var att de förtroendevalda begränsat sin aktivitet på sociala medier, den näst vanligaste konsekvensen var att de undvikit att delta i eller uttala sig om en specifik fråga.[33]

Bland forskare och lärare på universitet och högskolor uppger kvinnor, enligt en nyligen publicerad studie, en större utsatthet för hot, hat och trakasserier och kvinnor rapporterar också en större oro för att bli utsatta. Den vanligaste negativa konsekvensen av utsatthet är att undvika att engagera sig i en specifik fråga, men även att tveka inför ett beslut samt att avhålla sig från att uttala sig i en fråga är vanliga konsekvenser.[34] Därtill har kvinnliga journalister pekats ut som särskilt utsatta för hot och trakasserier.[35]

En högre andel unga kvinnor än män i åldern 16–19 år (17 procent jämfört med 11 procent) uppger att de avstår från att skriva eller lägga upp något på internet på grund av oro för hot eller trakasserier. Också bland personer 65 år och äldre är det en högre andel kvinnor än män som avstår (30 procent jämfört med 20–21 procent).[36]

[30] Jämställdhetsmyndigheten 2023:4, s. 22–23.
[31] Jämställdhetsmyndigheten 2023:4, s. 28–29.
[32] Brottsförebyggande rådet 2025:17, s 91.
[33] Brottsförebyggande rådet 2025:17, s. 88–89.
[34] Nationella sekretariatet för genusforskning 2024, s. 3, 61 och 70.
[35] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 27–28.
[36] Jämställdhetsmyndigheten 2024:14, s. 16.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Mot denna bakgrund bedömer utredningen att regeringen särskilt bör prioritera att förebygga könsrelaterat hot, hat och nätbaserade trakasserier.

6.4.3 Åtgärd: Tillsätt en jämställdhetspolitisk utredning om makt och kön

Bedömning

Regeringen bör tillsätta en jämställdhetspolitisk utredning om delmål 1 – En jämn fördelning av makt och inflytande.

Skälen för utredningens bedömning

Det jämställdhetspolitiska delmålet är tydligt: Fördelning av makt och inflytande ska vara jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer. Som tidigare nämnts är utredningens bedömning att detta mål ännu inte har uppnåtts. Störst problem när det gäller villkor och representation ser vi inom näringslivet, akademien och politiken. Det finns även så kallade blinda fläckar, där vi inte har tillräckligt underlag för att bedöma i vilken utsträckning makten är jämnt fördelad, det gäller framförallt medier, kulturen och civilsamhället.

Genom åren har flera utredningar kartlagt och i viss utsträckning lämnat förslag på åtgärder kopplade till kvinnors och mäns makt och inflytande i Sverige.[37] Mer än 35 år efter Maktutredningens betänkande (SOU 1990:44), och nästan 30 år efter Kvinnomaktutredningen presenterade sitt huvudbetänkande (SOU 1998:6), är det dags för en ny jämställdhetspolitisk utredning som tar ett helhetsgrepp om delmål 1 *En jämn fördelning av makt och inflytande*.

Syftet med en sådan utredning bör vara att

– kartlägga hur makten är fördelad mellan kvinnor och män inom samhällets alla sektorer

[37] För en sammanfattning av tidigare maktutredningar se Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, s. 31–48.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

– undersöka vilka hinder som behöver hanteras för att makten ska bli jämnt fördelad
– lämna förslag på åtgärder som bidrar till en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män.

En sådan utredning bör omfatta kvinnors och mäns möjligheter att delta i demokratiska processer, könsfördelningen på maktpositioner och i beslutande organ samt den reella makten, det vill säga makten över vilka frågor som tas upp för beslut och möjligheten att påverka beslutens innehåll.

Utredningen bör även fokusera på makt och inflytande kopplat till några av vår tids stora samhällsförändringar. Exempelvis är internet och sociala medier viktiga arenor där föreställningar, tankar och idéer formas samtidigt ser vi problem med hot och hat som leder till självcensur. Därtill har vi begränsad kunskap om hur unga män i Sverige påverkas av snäva maskulinitetsnormer och misogyni på digitala plattformar.[38] Ett angränsande område är den alltmer omfattande användningen av artificiell intelligens (AI) där vi ser att den skeva representationen i AI-utveckling och tillämpning begränsar kvinnors makt och inflytande över utformningen och tillämpning av tekniken. Det visar sig bland annat i den betydande underrepresentationen av kvinnor inom utbildningar och yrkesområden kopplade till AI. Samtidigt är kvinnor överrepresenterade i yrken där automatiseringsrisken är hög och där AI förväntas ersätta många av dessa arbeten.[39]

Ytterligare ett område att belysa är kvinnors och mäns makt och inflytande kopplat till beslut som formar Sveriges totalförsvar. Både mäns och kvinnors inflytande, delaktighet och kunskap är centralt för att kunna hantera en så komplex kris som ett krig utgör.[40]

Även makt och inflytande kopplat till den gröna omställningen är centralt att belysa. Kvinnors miljöengagemang är större än mäns samtidigt som kvinnor är underrepresenterade i de sektorer och beslutsnivåer som har störst klimatpåverkan vilket riskerar att undergräva legitimiteten och effektiviteten i omställningen.[41]

[38] Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2026b.
[39] Se volym 2, Ivarsson, S.
[40] Se volym 2, Olsson, L.
[41] Se volym 2, Sand, J.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Avslutningsvis bör en ny jämställdhetspolitisk utredning om delmål 1 en jämn fördelning av makt och inflytande även analysera hur makten är fördelad mellan olika grupper av kvinnor och män.

6.4.4 Åtgärd: Främja en jämn fördelning av makt och inflytande bland unga kvinnor och män

Bedömning

Regeringen bör uppdra åt Jämställdhetsmyndigheten att, i samverkan med Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, kvalitativt undersöka unga kvinnors och mäns attityder till jämställdhet.

Regeringen bör ge Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor i uppdrag att arbeta långsiktigt, även i mellanvalsperioderna, med att främja ungas valdeltagande genom skolval, med särskilt fokus på att främja unga kvinnors och mäns lika möjligheter till delaktighet och inflytande.

Skälen för utredningens bedömning

En central fråga för jämställdhetspolitiken framöver handlar om att bibehålla och stärka normen om jämställdhet i såväl politiken som samhället i stort. Attitydundersökningar visar att stödet för jämställdhet i Sverige fortsatt är högt men det finns också tecken på att jämställdhet ifrågasätts, i synnerhet bland unga män. Vi ser även skillnader mellan unga kvinnors och unga mäns attityder till jämställdhet. Eftersom dagens ungdomsgeneration kommer att vara den som driver samhällets utveckling framåt menar utredningen att det är särskilt relevant att på ett djupare plan förstå hur dagens unga ser på jämställdhet och vilka jämställdhetsproblem de möter i sin vardag.

Utredningen ser det därför som angeläget att närmare undersöka hur unga kvinnor och män resonerar kring jämställdhet och hur de agerar utifrån det i vardagslivet. En kvalitativ studie som fokuserar på att förstå detta och som undersöker vilka jämställdhetsutmaningar som unga möter och vad som ligger bakom skillnaderna i hur unga

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kvinnor och män ser på jämställdhet skulle kunna bidra med värdefull kunskap i utvecklingen av framtidens jämställdhetspolitik.

Utredning ser även behov av att aktivt främja en jämn fördelning av makt och inflytande bland olika grupper av unga kvinnor och män. Som utredningen tidigare redogjort för så ser vi att kvinnors valdeltagande är något högre än mäns; det gäller val till riksdag, regionfullmäktige och kommunfullmäktige samt val till Europaparlamentet. Även i de grupper där valdeltagandet generellt är lägre (utrikes födda och unga 18–29 år) är kvinnors valdeltagande högre än mäns. Unga män med utländsk bakgrund har lägst valdeltagande, medan kvinnor med svensk bakgrund har högst valdeltagande.[42]

Vi ser även könsskillnader när det gäller vilka som blir valda till politiska församlingar; här är som bekant män vanligen i majoritet. Därtill är unga kvinnor den grupp förtroendevalda som oftast lämnar sina uppdrag i förtid. Mot denna bakgrund bedömer utredningen att det är särskilt angeläget att arbeta långsiktigt med att främja ungas valdeltagande genom skolval med särskilt fokus på att främja olika grupper och unga kvinnors och unga mäns lika möjligheter till delaktighet och inflytande. Utredningen menar att om MUCF skulle få ett mer långsiktigt skolvalsuppdrag, alltså även i mellanvalsperioderna, med ett tydligt jämställdhetsperspektiv så skulle det bidra till att ytterligare stärka ungas demokratiska kompetens och deltagande. Särskilt fokus bör vara på att nå grupper med traditionellt lägre valdeltagande. Det är centralt att uppdraget även inkluderar elever i den anpassade skolan på ett ändamålsenligt sätt. Genom att delta i skolval får olika grupper av unga kvinnor och unga män praktisk träning i demokratiska färdigheter, vilket kan öka valdeltagandet och samhällsengagemanget samt utveckla motståndskraft mot desinformation, hot och hat. På sikt skulle uppdraget även kunna bidra till ökad delaktighet, stärkt tillit till demokratin och minskade skillnader i valdeltagande, mellan kvinnor och män. MUCF har lämnat ett liknande förslag till regeringen.[43]

[42] Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2024:2, s. 19.
[43] Se Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2026c s. 6 samt Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2026a, s. 19–20.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6.4.5 Åtgärd: Utred förutsättningarna för att öka andelen kvinnor som är professorer

Bedömning

Regeringen bör ge Universitetskanslersämbetet i uppdrag att utreda hinder och möjliga åtgärder för att påskynda utvecklingen mot målet att hälften av nyrekryterade professorer ska vara kvinnor.

Skälen för utredningens bedömning

För att öka andelen kvinnor bland professorerna har riksdagen fastställt att det ska finnas mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer på lärosätena och regeringen har sedan 1997 beslutat om lärosätesspecifika rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer.[44] Regeringens mål är att hälften av de nyrekryterade professorerna ska vara kvinnor 2030.[45] Varje lärosäte har i sin tur specifika mål för könsfördelning bland nyrekryterade professorer.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har haft i uppdrag att följa upp lärosätenas arbete med att öka andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. UKÄ:s uppföljning av måluppfyllelsen för professorer för perioden 2021–2023 visade att bland de 29 lärosäten som hade fasta mål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer var det endast 2 lärosäten som nådde sina mål. De 4 konstnärliga högskolorna hade i stället för fasta mål, ett intervallmål att 40–60 procent av de nyrekryterade professorerna skulle vara kvinnor. Endast en av de konstnärliga högskolorna nådde sina mål.[46] Lärosätenas nuvarande rekryteringsmål för professorer avser 2025–2028 och framgår av respektive lärosätes regleringsbrev för 2025.

För att möjliggöra en bättre måluppfyllelse ser utredningen skäl för att regeringen bör ge UKÄ i uppdrag att utreda eventuella hinder och föreslå möjliga åtgärder som ger lärosätena bättre förutsättningar att nå rekryteringsmålen.

[44] Universitetskanslersämbetet 2024:8, s. 5.
[45] Prop. 2016/17:50, s, 76.
[46] Universitetskanslersämbetet 2024:16, s. 7, se även Universitetskanslersämbetet 2024:8.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6.5 Ekonomisk jämställdhet – prioriterade problem och åtgärder

6.5.1 Inledning

I detta avsnitt redovisar utredningen vilka problem som regeringen bör prioritera inom delmål 2 – *Ekonomisk jämställdhet* samt vilka åtgärder som regeringen bör vidta. Som tidigare nämnts är vår bedömning att delmålet ekonomisk jämställdhet ännu inte är uppnått – vilket vi redogör närmare för i avsnitt 3.3.2.

De problemområden som anges nedan tar sikte på hela delmålet medan åtgärderna primärt fokuserar på områden där utredningen ser att åtgärder saknas eller behöver förstärkas. Problem och åtgärder kopplat till den könssegregerade arbetsmarknaden berörs i huvudsak i avsnitt 6.6. Åtgärder kopplat till föräldraförsäkringen redovisas i avsnitt 6.7. För en närmare beskrivning av delmålets omfattning se avsnitt 3.3.1.

6.5.2 Problemområden som bör prioriteras inom delmål 2 – *Ekonomisk jämställdhet*

Bedömning

Inom delmål 2 – *Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut* bör regeringen prioritera att

- minska inkomstgapet mellan kvinnor och män
- minska pensionsgapet mellan kvinnor och män
- stärka utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden
- öka andelen kvinnor som driver företag
- minska skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller tillgång till företagsstöd, lån och riskkapital.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skälen för utredningens bedömning

Delmålet om ekonomisk jämställdhet är brett och handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Delmålet tar sikte på fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män[47] och omfattar flera stora områden som kräver fortsatt uppmärksamhet och fortsatta insatser.

Oavsett vilket ekonomiskt mått vi använder har kvinnor i genomsnitt en sämre ekonomi än män. Kvinnor har en lägre disponibel inkomst och lägre pension än män. Kvinnors inkomster är lägre både vad gäller lön, näringsverksamhet och kapital. Transfereringssystemen jämnar till en del ut olikheter, men stora inkomstskillnader mellan könen kvarstår. Skillnaderna mellan kvinnor och mäns inkomster adderas under en livstid och når sammantaget stora belopp – kvinnors genomsnittliga livsinkomst är fem miljoner kronor lägre än mäns.[48] Andelen kvinnor som driver företag ser inte ut att öka utan andelen ligger relativt konstant runt 30 procent och det är fortsatt stora skillnader i det företagsstöd som betalas ut till kvinnor respektive män. Sett till olika grupper av kvinnor och män har utrikes födda kvinnor en svagare anknytning till arbetsmarknaden än både inrikes födda kvinnor, inrikes födda män samt utrikes födda män.

Skillnaden i disponibel inkomst 2022 var mindre mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning jämfört med kvinnor och män i övriga befolkningen.[49] Myndigheten för delaktighets rapport från 2019 visar dock att kvinnor med funktionsnedsättning har en särskilt utsatt ekonomisk situation. Rapporten pekar även på att betydligt färre kvinnor än män arbetar heltid bland sysselsatta personer med funktionsnedsättning.[50]

Nedan redogör vi närmare för de problemområden som utredningen bedömer att regeringen bör prioritera att åtgärda.

[47] Skr. 2016/17:10, s. 75.
[48] Män födda 1950 hade 2023 uppnått en sammantagen livsinkomst på 18,7 miljoner kronor. För kvinnor föda samma år uppgick motsvarande belopp till 13,7 miljoner kronor. För ytterligare information se Medlingsinstitutet 2025a, s. 42.
[49] Vilket framför allt hänger samman med att det är vanligare i gruppen att ha inkomster av ersättningar samtidigt som inkomster av lön är relativt sett lägre.
[50] Myndigheten för delaktighet 2019:8, s. 8.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Minska inkomstgapet mellan kvinnor och män

Inkomstgapet, det vill säga skillnaden mellan kvinnors och mäns disponibla inkomst (summan av individens inkomst från löner, näringsverksamhet, kapital och transfereringar minus skatt), ligger på cirka 20 procent och har i princip varit oförändrat sedan mitten av 1990-talet.[51] Enligt kommissionen för jämställda livsinkomster så finns det inget som tyder på att inkomstgapet skulle jämnas ut i närtid, tvärtom beräknas det ta mer än 100 år innan gapet sluts.[52]

Det som bidrar mest till inkomstgapet mellan kvinnor och män är arbetsinkomsterna, det vill säga de inkomster (till exempel lön, förmåner och inkomst av näringsverksamhet) en individ får från arbete före skatt. Kvinnors arbetsinkomster är i genomsnitt lägre än mäns – 2023 var skillnaden 22 procent.[53]

Gapet i arbetsinkomster har minskat de senaste åren. Samtidigt har gapet i kapitalinkomster ökat, vilket sammantaget har lett till att gapet i disponibel inkomst legat relativt still. Den utjämnande effekten av skatter och transfereringar har inte förändrats de senaste tio åren.[54]

En bidragande orsak till kvinnors lägre arbetsinkomster är att förvärvsarbetande kvinnor arbetar färre timmar än män. År 2024 var sysselsatta kvinnors faktiska medelarbetstid i åldersgruppen 20–65 år 29 timmar per vecka motsvarande medelarbetstid för män var 33 timmar per vecka. Vanligaste orsaken till att kvinnor arbetar färre timmar är män är att de i större uträckning arbetar deltid. En annan viktig orsak är sjukfrånvaro. Kvinnor tar också ut fler dagar med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning vid vård av barn (vab).[55]

Men könsskillnader i arbetsinkomst handlar inte enbart om arbetad tid, även om kvinnor arbetade exakt lika många timmar som män skulle de ändå tjäna betydligt mindre. Det beror på att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad och att lönerna inom kvinnodominerade yrken, särskilt inom vård, skola omsorg, ligger lägre än

[51] Se tabell 2.4 s. 8 i den ekonomiska bilagan till budgetpropositionen för 2026 (prop. 2025/26:1 bilaga 3).
[52] SOU 2022:4, s. 73–74. Beräkningarna bygger på hur inkomstgapet utvecklats under perioden 2005–2019 för kvinnor och män, 20 år eller äldre.
[53] Prop. 2025/26:1 Bilaga 3, s. 8–10.
[54] Prop. 2025/26:1 Bilaga 3, s. 8.
[55] Prop. 2025/26:1 Bilaga 3, s. 20.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

mansdominerade yrken med likvärdiga utbildningskrav, ansvar och yrkesskicklighet.[56]

Som vi tidigare nämnt har kapitalinkomsternas bidrag till inkomstgapet mellan kvinnor och män ökat under en längre tid. Skillnaderna är som störst vad gäller finansiella kapitalinkomster – till exempel aktieutdelningar, finansiella kapitalvinster och utdelningar i fåmansbolag.[57] Finansinspektionen har analyserat skillnader mellan kvinnors och mäns placeringar i aktier. Analysen bekräftar tidigare resultat som visar att kvinnor är underrepresenterade på börsen. Enligt Finansinspektioners analys uppstår skillnaderna redan vid tre års ålder, vilket visar att vuxna oftare köper aktier till pojkar än till flickor. Andelen pojkar med aktieinnehav ökar dessutom tydligt under tonåren, och män har generellt större aktieportföljer än kvinnor genom livet, även om kvinnor ökar sin aktieförmögenhet senare i livet. Att kvinnor har mindre exponering gentemot aktier gör att de i regel får lägre avkastning på sitt sparkapital, eftersom dessa tillgångar historiskt sett haft bättre avkastning än exempelvis sparkonton. Detta syns även i att män betalar drygt tre fjärdedelar av all skatt på försäljning av värdepapper och bolagsandelar.[58]

Mot bakgrund av att inkomstgapet mellan kvinnor och män är stort, har varit bestående över tid samt inte ser ut att lösa sig självt inom en överskådlig framtid bedömer utredning att regeringen bör prioritera att vidta åtgärder för att minska inkomstgapet. En sådan prioriteringen öppnar upp för flera möjliga åtgärder, eftersom gapet påverkas av såväl arbetsinkomst, kapitalinkomst och skatter som transfereringar.

Minska pensionsgapet mellan kvinnor och män

Pensionsgapet är det begrepp som vanligen används för att benämna skillnaden mellan kvinnors och mäns pensioner. Den genomsnittliga totala pensionen (allmän pension inklusive tjänstepension) för män var 25 100 kronor per månad före skatt 2024. För kvinnor var den 18 800 kronor per månad före skatt 2024. Kvinnor hade alltså i

[56] Volym 2, Boschini, A.
[57] Volym 2, Boschini, A.
[58] Finansinspektionen 2023.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

genomsnitt 6 400 kronor, 25 procent, lägre pension per månad än männen.[59]

Det svenska inkomstgrundade allmänna pensionssystemet[60] bygger på livsinkomstprincipen, vilket innebär att den inkomstgrundade pensionen baseras på individens inkomst under hela livet.[61] Att det finns ett pensionsgap, trots att det allmänna pensionssystemet och tjänstepensionsavtalen är könsneutralt utformade, beror på att kvinnor i genomsnitt har ett lägre intjänande till pension än män.[62] Förklaringen till skillnaderna mellan mäns och kvinnors pensioner är alltså skillnader i löner och arbetskraftsdeltagande.[63] Tjänstepensionen förstärker i sin tur det totala pensionsgapet genom att tjänstepensionssystemet ger högre ersättning till dem med löner över taket i den allmänna pensionen, vilket oftast är män.

Även om skillnaden mellan kvinnor och mäns pensioner ser ut att jämnas ut över tid går utvecklingen långsamt. Eftersom kvinnor har lägre arbetsinkomster än män även bland yngre på arbetsmarknaden kommer pensionsgapet att bestå över lång tid. Även om arbetslivet jämställt i morgon, med lika inkomster för kvinnor och män, skulle det enligt Pensionsmyndighetens beräkningar ta ytterligare 40–50 år innan nybeviljade pensioner blir jämställda.[64]

Ett annat sätt att mäta den ekonomiska jämställdheten för pensionärer är att studera den disponibla inkomsten, det vill säga samtliga inkomster efter skatt. Inkomstgapet för pensionärer var 27 procent 2024, det vill säga något större än pensionsgapet. Det är kapitalinkomster, tjänstepension och allmän inkomstgrundad pension som bidrar mest till inkomstgapet bland pensionärerna. Mest utjämnande är skatterna, men även grundskydd och änkepension (som för närvarande fasas ut) minskar gapet.[65] Gapet i disponibel inkomst mellan

[59] Pensionsmyndigheten 2026, s 9.
[60] Det allmänna pensionssystemet består av dels inkomstpension, premiepension och tilläggspension, vilka är inkomstgrundade, dels garantipension, för personer som saknar eller har låg inkomstgrundad pension. Det finns även ett inkomstpensionstillägg för pensionärer som har arbetat länge men ändå har en låg inkomstgrundad pension. I det allmänna pensionssystemet ingår också bostadstillägg, äldreförsörjningsstöd och efterlevandepension.
[61] Avsteg från livsinkomstprincipen som i dag minskar skillnader i pension mellan kvinnor och män är exempelvis överföring av premiepensionsrätter, pensionsgrundande belopp för barnår samt grundskyddet.
[62] Pensionsmyndigheten 2022.
[63] Jämställdhetsmyndigheten 2024:5, s. 5.
[64] Pensionsmyndigheten 2022, s. ii.
[65] Prop. 2025/26:1, se Ålderspensionssystemet vid sidan av statens budget, s. 7–8.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kvinnor och män som har tagit ut pension har varit i princip oförändrat sedan 1990-talet.[66]

Gruppen utrikes födda ensamstående kvinnor ser ut att ha en särskilt ekonomiskt utsatt situation då det är den grupp pensionärer som har lägst ekonomisk standard – 65 procent av den övriga befolkningens ekonomiska standard.[67]

Stärk utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden

Sverige har, i jämförelse med andra länder, ett relativt högt arbetskraftsdeltagande för både kvinnor och män samt för inrikes och utrikes födda. Utrikes födda, i synnerhet kvinnor och män födda utanför Europa, har dock en generellt svagare arbetsmarknadsförankring än personer födda i Sverige. Skillnaderna är särskilt tydliga för utrikes födda kvinnor –2022 befann sig 78 procent av alla utrikes födda kvinnor i arbetsför ålder (16–64 år) i arbetskraften. Detta kan jämföras med 88 procent för utrikes födda män, 84 procent för inrikes födda kvinnor och 87 procent för inrikes födda män. Därtill visar statistik från Arbetsförmedlingen att arbetslösheten är betydligt högre bland kvinnor som är födda i ett utomeuropeiskt land jämfört med övriga grupper.[68] Utredningen bedömer därför att regeringen särskilt bör prioritera utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

Öka andelen kvinnor som driver företag och minska skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller tillgång till företagsstöd, lån och riskkapital

Företagandet i Sverige är fortfarande inte jämställt. Kvinnor äger mindre än 30 procent av de svenska företagen, varav cirka 38 procent av enskilda näringsverksamheter och 25 procent av aktiebolag.[69] Som utredningen tidigare nämnt uppgick kvinnors inkomst av näringsverksamhet som andel av mäns inkomst av näringsverksamhet 2022 till 65 procent, vilket ger ett gap på 35 procentenheter.

Finansiering är en grundförutsättning för entreprenörskap. Trots detta visar omfattande forskning att kvinnor systematiskt möter större

[66] Pensionsmyndigheten 2022, s. ii.
[67] Prop. 2025/26:1 Ålderspensionssystemet vid sidan av statens budget, s. 5–6.
[68] Arbetsförmedlingen 2023, s. 14–15.
[69] Se volym 2, Malmström, M. och Hällerstrand, L.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

strukturella hinder än män i hela finansieringskedjan, från banker och offentlig bidragsfinansiering till privat och offentligt riskkapital. Dessa skillnader har dessutom visat sig bestå över tid, vilket innebär dels att strukturella hinder fortsätter att reproducera sig, dels att policyinsatser varit otillräckliga för att komma till rätta med problemen.[70] Vår bedömning är därför att regeringen bör prioritera att öka andelen kvinnor som driver företag och minska skillnaderna mellan kvinnor och mäns tillgång till företagsstöd, lån och riskkapital.

6.5.3 Åtgärd: Utred förutsättningarna för en riktad lönesatsning på kvinnodominerade yrken i offentlig sektor

Bedömning

Regeringen bör tillsätta en statlig utredning som ska utreda förutsättningarna för en riktad lönesatsning på utvalda kvinnodominerade yrken i offentlig sektor.

Utredningen bör analysera den danska trepartsmodellen, en särskild lönesatsning med syftet att göra det mer attraktivt att arbeta i välfärden.

Skälen för utredningens bedömning

Den ekonomiska ojämställdheten har många dimensioner men en helt avgörande faktor är den könssegregerade arbetsmarknaden och den låga lönenivån i många kvinnodominerade yrken. Så länge den könssegregerade arbetsmarknaden består och lönerna i kvinnodominerade yrken fortsätter att ligga lägre än i likvärdiga mansdominerade yrken kommer inkomstskillnaderna med största sannolikhet att bestå. Lönelotsarna, ett nätverk av experter på jämställda löner, har jämfört kraven i samtliga yrken på arbetsmarknaden utifrån diskrimineringslagens kriterier för likvärdiga arbeten och därefter beräknat löneskillnaderna mellan kvinnodominerade arbeten och övriga arbeten på arbetsmarknaden. Enligt deras beräkningar har kvinnodominerade yrken 20 procent (9 100 kronor) lägre genomsnittslön

[70] Se volym 2, Malmström, M. och Hällerstrand, L.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

än likvärdiga yrken som är mansdominerade eller har jämn könsfördelning.[71] Det handlar om att yrken som i huvudsak innehas av kvinnor, särskilt inom vård, skola och omsorg, är undervärderade och därmed betalas lägre än yrken med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män.[72]

Utredningen bedömer att ett effektivt sätt för regeringen att bidra till att minska inkomstgapet mellan kvinnor och män skulle vara att utreda förutsättningarna för en riktad lönesatsning i utvalda kvinnodominerade yrken i offentlig sektor. Det skulle kunna ske inom ramen för en kommitté med representanter för arbetsmarknadens parter och oberoende experter som utreder förutsättningarna för att höja lönerna i kvinnodominerade yrken i offentlig sektor.

Danmarks extraordinära satsning på att höja lönerna i utvalda låglöneyrken inom offentlig sektor

Danska staten har genomfört en extraordinär satsning på att höja lönerna i utvalda låglöneyrken inom offentlig sektor enligt en trepartsmodell med syftet att göra det mer attraktivt att arbeta i välfärden. Danska staten avsätter årligen 3 miljarder danska kronor som fördelas partsgemensamt för att förbättra arbetsvillkoren och på att höja lönerna i utvalda yrken inom offentlig sektor.[73]

Satsningen är ett resultat av ett förslag från den danska Lönestrukturkommittén som tillsattes 2021. Syftet med kommitténs arbete var att skapa ett gemensamt kunskapsunderlag som kunde ligga till grund för framtida överenskommelser och avtalsförhandlingar. Kommittén bestod av representanter från arbetsmarknadens parter samt en grupp oberoende experter.[74] Upplägget innebär att finansiering och fördelning hålls isär genom att den danska staten skapar ett särskilt löneutrymme, medan arbetsmarknadens parter inom ramen för den ordinarie avtalsmodellen beslutar hur medlen ska användas. Det möjliggör strategiska och träffsäkra satsningar där behoven är som störst, samtidigt som partsmodellen upprätthålls.

[71] Lönelotsarna 2026.
[72] Volym 2, Boschini;A. Lönelotsarna 2026.
[73] Beskæftigelsesministeriet. Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår.
[74] Lønstrukturkomitéen 2023. Se även Lönelotsarna 2025; Volym 2, Boschini, A.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Varför bör frågan utredas?

Att utreda förutsättningarna för en riktad lönesatsning på utvalda kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är inte enbart en jämställdhetsfråga. Sverige står inför växande rekryteringsproblem i flera samhällsbärande välfärdsyrken. Kommuner och regioner rapporterar om en brist på bland annat undersköterskor, sjuksköterskor och socialsekreterare. Låga löner i kvinnodominerade yrken och en ökande efterfrågan på arbetskraft riskerar att leda till bristsituationer inom centrala välfärdsfunktioner. Rekryteringsproblemen påverkar hela samhällsekonomin genom minskad kvalitet, sämre arbetsmiljö för de anställda samt en försvagad offentlig service.

Det är dock svårt för kommuner och regioner, som redan har ett pressat ekonomiskt läge, att omfördela medel för att höja lönerna för grupper som omfattar många arbetstagare.

Lönelotsarna har beräknat att det skulle kosta 41 miljarder kronor, exkluderat kostnader för sociala avgifter, för att höja lönerna i kvinnodominerade yrken inom kommunerna, regionerna och staten till samma nivå som likvärdiga yrken i samma sektor som är mansdominerade eller har en jämn könsfördelning.[75] För kommunerna skulle det kosta 28 miljarder, för regionerna 9 miljarder och för staten 3 miljarder kronor.[76]

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att löner förhandlas av arbetsmarknadens parter inom varje avtalsområde. Men just skillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken förefaller vara svåra för parterna att hantera.[77] Att utreda förutsättningarna för en riktad lönesatsning, där staten går in med extra medel för att höja lönerna inom kvinnodominerade välfärdsyrken, men där parterna fortsatt har ansvar för lönebildningen, bedömer utredningen skulle vara en möjlig väg framåt.

Mot denna bakgrund bedömer utredningen att regeringen bör tillsätta en utredning, förslagsvis en kommitté, där arbetsmarknadens parter och oberoende experter ingår. Kommitténs huvudsakliga uppgift skulle vara att utreda förutsättningarna för en riktad lönesats-

[75] Kostnaden har beräknats utifrån skillnaden mellan kvinnodominerade yrkens lön och övriga yrkens lön i respektive grupp av likvärdiga yrken. Hänsyn har tagits till antalet individer i yrket och tjänstgöringens omfattning. Kostnaderna har sedan summeras för varje grupp för att komma fram till en totalsumma för vad en utjämning av de strukturella löneskillnaderna inom sektorn skulle uppgå till.
[76] Lönelotsarna 2026.
[77] Volym 2, Boschini, A.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ning i utvalda kvinnodominerade yrken i offentlig sektor samt analysera den danska trepartsmodellen som syftar till att göra det mer attraktivt att arbeta i välfärden.

6.5.4 Åtgärder: Minska pensionsgapet

Bedömning

Den parlamentariskt tillsatta pensionsgruppen bör formulera mål för en minskning av pensionsgapet i det allmänna pensionssystemet. Med utgångspunkt i målen bör gruppen fastställa en ny handlingsplan för jämställda pensioner och överväga hur de grundläggande principerna i pensionssystemet kan behöva ändras för att minska pensionsgapet mellan kvinnor och män.

Regeringen bör i samråd med pensionsgruppen ta initiativ till en partsgemensam samrådsgrupp för jämställda pensioner. Samrådsgruppens syfte bör vara att lämna förslag om hur de allmänna pensionerna och tjänstepensionerna kan bli mer jämställda.

Skälen för utredningens bedömning

Att pensionsgapet behöver minska råder det stor partipolitisk enighet om. Därtill uttryckte regeringen i budgetpropositionen för 2026 en tydlig inriktning om att ha ett särskilt fokus på att följa och analysera hur skillnaderna i kvinnors och mäns pension utvecklas och att regeringen långsiktigt kommer arbeta vidare för mer jämställda pensioner.[78]

Pensionsgapet vad gäller allmän pension inklusive tjänstepension är 25 procent. Därtill är inkomstgapet för pensionärer 27 procent och även om skillnaden mellan kvinnors och mäns pensioner jämnas ut över tid går det långsamt. Eftersom kvinnor har lägre arbetsinkomster än män även bland yngre på arbetsmarknaden kommer pensionsgapet att bestå. Som tidigare nämnts skulle det ta ytterligare 40–50 år innan nybeviljade pensioner blir jämställda, även om arbetslivet blev jämställt imorgon. Men då skulle vi fortfarande ha ett pensionsgap mellan de äldre pensionärerna.[79]

[78] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 11, s. 17.
[79] Pensionsmyndigheten 2022, s. ii.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Pensionsgruppen bör sätta mål och fastställa en ny handlingsplan med åtgärder för att för minska pensionsgapet

Pensionsgruppen är en blocköverskridande grupp som består av företrädare för de åtta riksdagspartierna. Gruppen står bakom pensionsöverenskommelsen vilken omfattar hela ålderspensionssystemet (inkomstpension, premiepension, inkomstpensionstillägg och garantipension). Samtliga partier står bekom hela överenskommelsen och för att kunna ändra något i pensionssystemet utan att bryta överenskommelsen krävs att samtliga åtta partier står bakom förändringen.

Det finns dock ingen samlad och fullständig sammanställning av pensionsöverenskommelsen utan den utgörs av de propositioner och utskottsbetänkanden som riksdagen beslutat om samt de underliggande betänkanden som pensionsgruppen står bakom.

Eventuella förändringar i systemet som alla åtta partier står bakom blir en del av pensionsöverenskommelsen. Och överenskommelsen är därmed föränderlig över tid.

Pensionsgruppens uppgift är att värna pensionsöverenskommelsen samt vårda pensionsreformen och dess grundläggande principer. Pensionsgruppen samråder om frågor som gäller pensionsreformen och tar vid behov initiativ till justeringar i pensionssystemet. Arbetsgruppen leds av den minister som inom regeringen har det huvudsakliga ansvaret för det allmänna pensionssystemet.

Pensionsgruppen tog 2015 initiativ till en genomgripande analys av pensionerna ur ett jämställdhetsperspektiv.[80] Mot bakgrund av analysen slöt pensionsgruppen i december 2016 en överenskommelse om en handlingsplan för Jämställda pensioner. Pensionsgruppen enades därefter i december 2017 om att det behövs ett särskilt och långsiktigt arbete för att åstadkomma förändringar som minskar pensionsgapet mellan kvinnor och män.[81]

I dag, cirka tio år senare, kan vi konstatera att handlingsplanen för jämställda pensioner var ett viktigt första steg, men att den saknat den reformativa tyngd som skulle behövas för att minska pensionsgapet. Utredningen bedömer därför att det är dags för pensionsgruppen att ta nästa steg och formulera mål för en minskning av pensionsgapet och utifrån dessa se över principer och fastställa en ny handlingsplan för att nå målen.

[80] Ds 2016:19.
[81] Socialdepartementet 2017.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Redan i dag finns underlag med flera konkreta förslag på åtgärder som skulle leda till ett minskat pensionsgap. Pensionsmyndigheten har presenterat två rapporter[82] om jämställda pensioner där myndigheten har analyserat pensionsgapet samt lämnat förslag på sju förändringar som inom ramen för pensionssystemet som skulle minska pensionsgapet:

- höjt grundskydd
- sänkt förskottsränta
- nya och förändrade pensionsgrundande belopp
- överföring av premiepensionsrätt för sambor
- slopad avgift vid överföring av premiepension
- möjlighet att dela inkomstpensionsrätter
- möjlighet att välja efterlevandeskydd för inkomstpension.

Pensionsmyndigheten har även analyserat vilka effekter de olika förslagen beräknas få på pensionsgapet och till vilken kostnad. Exempelvis skulle höjningar av grundskyddet ge stora effekter på pensionsgapet men det är kostsamt för statens budget och innebär avsteg från livsinkomstprincipen.

Kvinnorörelsen har framfört kritik mot att några av Pensionsmyndighetens förslag, exempelvis överföring av premiepensionsrätter för sambor, innebär att kvinnor behöver förlita sig på mäns välvilja. Vidare lyfter Jämställdhetsmyndigheten att det krävs reformer både inom och utanför pensionssystemet för att på sikt uppnå jämställda pensioner. Jämställdhetsmyndigheten öppnar även upp för behovet av en bredare översyn av pensionssystemet och att jämställdhet bör vara prioriterat i en sådan översyn.

Om regeringen och partierna bakom pensionsöverenskommelsen vill uppnå mer jämställda pensioner bör grundläggande principer i pensionssystemet övervägas. Det faktum att Pensionsgruppen har uttryckt att pensionerna behöver bli mer jämställda och om de sedan inte blir det menar utredningen är förtroendeskadligt. För att förtroendet ska finnas kvar för ett rättvist pensionssystem behöver pensionsgruppen agera.

[82] Pensionsmyndigheten 2022; Pensionsmyndigheten 2024b.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Pensionsgapet bör hanteras i samråd med arbetsmarknadens parter

Som tidigare nämnts hanterar pensionsgruppen hela ålderspensionssystemet (inkomstpension, premiepension, inkomstpensionstillägg och garantipension). Tjänstepensionen, som bestäms i ett kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer eller arbetsgivaren tillsammans med fackförbunden, omfattas däremot inte av pensionsöverenskommelsen.

Tjänstepensionsgapet uppgår 2023 till 48 procent och är därmed en bidragande orsak till pensionsgapet.[83]

För att minska det totala pensionsgapet bör regeringen i samråd med pensionsgruppen ta initiativ till en partsgemensam samrådsgrupp för jämställda pensioner. Gruppens syfte bör vara att lämna förslag om hur de allmänna pensionerna och tjänstepensionerna kan bli mer jämställda. Processen bakom avsiktsförklaringen om ett längre arbetsliv kan tjäna som inspiration för dialogen med arbetsmarknadens parter.[84]

En nordisk jämförelse av pensionssystemens utformning

En nordisk jämförelse från 2019 visar att det går att utforma pensionssystemet på ett sätt som resulterar i ett mindre pensionsgap än det vi har i Sverige. Pensionsgapet existerar förvisso i samtliga nordiska länder, vilket beror på kvinnor har lägre löner och kortare arbetad tid än män, men storleken på gapet skiljer sig åt; 2019 var pensionsgapet i Sverige 28 procent, Finland 24 procent, Norge 23 procent, Danmark 8 procent och Island 5 procent. Skillnaderna beror främst på pensionssystemens utformning. Det höga pensionsgapet i Sverige beror framför allt på att det allmänna pensionssystemet bygger på livsinkomstprincipen, det vill säga att det ska finnas en koppling mellan inkomsten under hela livet och pensionens nivå. I Sverige förstärker därtill tjänstepensionen det totala pensionsgapet på grund av att tjänstepensionssystemet ger högre ersättning till dem med löner över taket i den allmänna pensionen, vilka oftast är män. I Norge ges däremot i princip samma tjänstepensionsavsättning oavsett lönenivå. För Danmark och Island är den allmänna pensionen konstruerad som en baspension som reduceras av tjänstepensionen. I både Danmark

[83] Medlingsinstitutet 2025a, s. 29.
[84] Socialdepartementet 2016.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

och Island har kvinnor därför högre genomsnittlig allmän pension än män och ett betydligt mindre pensionsgap än övriga nordiska länder.[85]

6.5.5 Åtgärd: Långsiktig uppgift till Tillväxtverket – öka andelen kvinnor som äger och leder företag

Bedömning

Regeringen bör ge Tillväxtverket en långsiktig uppgift att aktivt verka för att öka andelen kvinnor som äger och leder företag samt verka för att offentligt finansierat företagsstöd fördelas jämställt.

I uppgiften bör ingå att analysera och redovisa vilka strukturella hinder som behöver undanröjas och vilka åtgärder som krävs för att andelen kvinnor som äger och leder företag ska öka.

Skälen för utredningens bedömning

Regeringens jämställdhetspolitiska delmål om ekonomisk jämställdhet tar sikte på fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män och omfattar inkomster av näringsverksamhet. Delmålet omfattar även att kvinnor ska ha samma möjligheter som män att starta och driva företag som kan växa och generera en inkomst. Likaså har regeringen ett näringspolitiskt delmål om ett stärkt entreprenörskap för ett dynamiskt och diversifierat näringsliv.

Trots att de politiska ambitionerna är tydliga och att problemen är väl kända ser vi inte att andelen kvinnor som leder företag ökar; andelen ligger relativt konstant runt 30 procent. Likaså ser vi stora skillnader i hur företagsstöd fördelas mellan kvinnor respektive män. Av Tillväxtverkets årsredovisning för 2025 framgår det att 90 procent av främjandestödet betalades ut till män och 10 procent till kvinnor. Av Transportbidragen betalades 84 procent ut till män och av Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF) 2021–2027 var det 70 procent som fördelades till män.[86]

[85] Pensionsmyndigheten 2026, s. 33–34. Pensionsmyndighetens uppgifter grundas på rapporten Gender-equal pensions in the Nordics, Nordiska ministerrådet (2023), rapport nr 2023:506.
[86] Tillväxtverket 2026b, s. 18. Övriga stöd (investeringsstöd och Audiovisuella verk) hade för få uppgifter för att redovisas könsuppdelat.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Det finns i dag inte någon myndighet som har ett tydligt utpekat långsiktigt ansvar för att öka andelen kvinnor som äger och leder företag, vilket utredningen bedömer bidrar till att frågan inte får tillräckligt genomslag. Vi menar att Tillväxtverket har mycket goda förutsättningar för att axla en sådan roll. Myndigheten har lång erfarenhet av att på uppdrag av regeringen främja och stärka kvinnors företagande och har publicerat en rad rapporter om kvinnors företagande.[87]

Under perioden 2013–2025 har Tillväxtverket, inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter, haft i uppdrag att arbeta planmässigt med att jämställdhetsintegrera sin verksamhet i syfte att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.[88] Utredningen ser även att uppgiften att aktivt verka för att öka andelen kvinnor som äger och leder företag samt verka för att offentligt finansierat företagsstöd fördelas jämställt ligger väl i linje med Tillväxtverkets uppdrag att utveckla företagsstöd och projektverksamhet så att dessa bidrar till en hållbar regional utveckling.[89]

Utredningen menar att Tillväxtverket är en aktör som har goda förutsättningar att föra dialog med såväl näringslivet som möjliga framtida företagare om vilket stöd de behöver samt fånga upp strukturella utmaningarna och hinder. Det kan exempelvis handla om att titta på möjligheter till finansiering eller om att utveckla och analysera statistik över kvinnor och män som äger företag.

Vi bedömer därför att Tillväxtverket är den myndighet som har bäst förutsättningar och mandat för att kunna verka för att öka andelen kvinnor som äger och leder företag samt verka för att offentligt finansierat företagsstöd fördelas jämställt.

Tillväxtverket fick en reviderad instruktion 2025 som innebär att Tillväxtverket ska ”beakta skillnader i kvinnors och mäns förutsättningar och andra sociala aspekter”.[90] Tillväxtverket har dock gjort bedömningen att den reviderade instruktionsuppgiften inte är tillräckligt stark. Myndigheten efterfrågar därtill att regeringen genomgående belyser jämställdhet i myndighetens övriga uppdrag. Tillväxtverket ser även behov av fortsatt styrning vad det gäller jämställdhetsintegrering.[91]

[87] Se till exempel Tillväxtverket 2023a och Tillväxtverket 2023b.
[88] Tillväxtverket 2026a, s. 7.
[89] Tillväxtverket 2026b, s. 76
[90] 1a § förordning (2009:145) med instruktion för Tillväxtverket.
[91] Tillväxtverket 2026a, s. 4 och 11.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen bedömer att en förtydligad uppgift till Tillväxtverket om att myndigheten långsiktigt ska verka för att öka andelen kvinnor som äger och leder företag samt verka för att offentligt finansierat företagsstöd fördelas jämställt, i kombination med utredningens förslag om ny förordning om statliga myndigheters genomförande av jämställdhetspolitiken (se avsnitt 7.3) skulle möta behovet av en förtydligad styrning och bidra till en mer strategisk och effektiv inriktning för myndighetens arbete.

Att ge Tillväxtverket en långsiktig uppgift att verka för att öka andelen kvinnor som äger och leder företag bedömer utredningen som ändamålsenligt inte minst på grund av att problembilden är strukturell och kräver kontinuitet snarare än tidsbegränsade insatser.

6.5.6 Åtgärd: Utred förutsättningarna för hur företagsstöd, lån och riskkapital kan fördelas jämställt

Bedömning

Regeringen bör utreda förutsättningarna för hur företagsstöd, lån och riskkapital kan fördelas jämställt mellan kvinnor och män. Det bör särskilt ingå att utreda om styrningen av offentliga finansiärer är ändamålsenlig för att medel ska fördelas jämställt och bidrar till att fler kvinnor äger företag.

Skälen för utredningens bedömning

Offentligt finansierat riskkapital fördelas ojämställt mellan kvinnor och män. Det gäller även privat riskkapital, men här är fördelningen ännu skevare. Trots att kvinnor äger omkring en tredjedel av Sveriges företag får företag som enbart ägs av kvinnor enligt uppskattningar endast 1–2 procent av allt privat riskkapital. Företag, där minst en kvinna eller minst en man ingår i ägarteamet, erhåller omkring 8–10 procent av det privats riskkapitalet. Det innebär att runt 90 procent av det privata riskkapitalet tillfaller företag som enbart ägs av män, vilket speglar en extremt snedfördelad resursfördelning.[92]

[92] Se volym 2 Malmström, M. och Hällerstrand, L.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Ytterligare en finansieringskälla för företag är banklån. Forskningsstudier visar att banker oftare avslår kvinnors företagslån än mäns, och när kvinnor väl beviljas företagslån är de vanligtvis mindre, dyrare genom högre räntesatser, och förenade med högre krav på säkerheter jämfört med män som beviljas företagslån. Sådan systematik har även framkommit när kvinnors och mäns företag är jämförbara.[93]

Att säkerställa rättvisa finansieringsvillkor är en grundförutsättning för ekonomisk jämställdhet och för att ta tillvara den potential till entreprenörskap som företagande kvinnor bidrar med. Mot denna bakgrund bedömer utredningen att det är befogat att utreda förutsättningarna för hur företagsstöd, lån och riskkapital kan fördelas jämställt mellan kvinnor och män samt om styrningen av offentliga finansiärer är ändamålsenlig för att medel ska fördelas jämställt och bidrar till att fler kvinnor äger företag.

6.5.7 Åtgärd: Uppdra åt Finansinspektionen att kartlägga könsskillnader på spar- och lånemarknaden

Bedömning

Regeringen bör ge Finansinspektionen i uppdrag att kartlägga och analysera eventuella könsskillnader på spar- och lånemarknaden.

Skälen för utredningens bedömning

Utredningen bedömer att det i dag saknas en samlad och fördjupad analys av hur den svenska spar- och lånemarknaden fungerar ur ett könsperspektiv. För att kunna ta ställning till om det finns behov av förändrad tillsyn eller andra åtgärder krävs ett bättre kunskapsunderlag. En systematisk kartläggning baserad på tillgänglig statistik är därför en nödvändig första åtgärd.

Uppdraget att kartlägga och analysera könsskillnader på spar- och lånemarknaden bör omfatta en analys, utifrån tillgängliga befintliga data, av kreditgivning, sparande, investeringar och finansiell rådgivning. Detta ska ske med utgångspunkt i könsuppdelad statistik och

[93] Se volym 2 Malmström, M. och Hällerstrand, L.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

med beaktande av relevanta socioekonomiska faktorer. Syftet bör vara att dels identifiera om det finns systematiska könsskillnader, dels bedöma om dessa kan indikera brister i marknadens funktion eller risk för missgynnande. Uppdraget bör resultera i en samlad redovisning av iakttagelser och eventuella behov av vidare åtgärder.

6.5.8 Åtgärd: Öka utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden

Bedömning

Utredningen bedömer att det behövs fortsatta åtgärder för att öka utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

Regeringen bör gå vidare med förslag i SOU 2023:24 om att utvidga målgruppen för etableringsinsatser så att även nyanlända kvinnor och män som invandrar av familjeskäl ges möjlighet till ett sammanhållet stöd för etableringen i arbets- och samhällslivet.

Skälen för utredningens bedömning

Målet för integrationspolitiken i Sverige är att utrikes födda kvinnor och utrikesfödda män ska ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter som den övriga befolkningen att leva ett fritt, värdigt och självständigt liv inom samhällsgemenskapen Så ser det inte ut i dag.

Utrikes födda kvinnor har, som tidiga nämnts, en svagare anknytning till arbetsmarknaden än både inrikes födda kvinnor och män samt utrikes födda män. Sysselsättningsgraden för utrikes födda kvinnor uppgick 2024 till 69 procent (78 procent bland utrikes födda män). Utrikes födda kvinnor är också den grupp som har högst arbetslöshet.[94]

Under perioden 2022–2025 har flera myndigheter, bland annat Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten och Migrationsverket haft i uppdrag att i samverkan ta fram och genomföra en myndighetsgemensam handlingsplan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.[95] Dessa myndig-

[94] Arbetsförmedlingen 2026a, s. 11.
[95] Arbetsmarknadsdepartementet 2023a.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

heter har tidigare sammantaget haft flera regeringsuppdrag och särskilda insatser kopplade till målgruppen utrikes födda kvinnor. Den myndighetsgemensamma handlingsplanen fokuserade på tre områden där det finns identifierade brister i myndigheternas verksamheter:

– likvärdigt bemötande
– likvärdig tillgång till insatser
– information och kommunikation.

Exempelvis konstaterades att det finns brister i samordning av och ett glapp mellan insatser samt att det finns skillnader i utrikes födda kvinnors och utrikes födda mäns tillgång till insatser och stöd.[96]

Utredningen bedömer att arbetet med att stärka utrikesfödda kvinnors etablering kräver fortsatta åtgärder. Det kan handla om att regeringens i sina uppdrag till Arbetsförmedlingen tydliggör att insatser, deltagande och resultat ska vara jämställt, tillexempel att kvinnor och män får ta del av arbetsnära insatser i lika hög grad.

Att fler utrikes födda kvinnor blir en del av arbetskraften och kommer i sysselsättning är viktigt ur flera aspekter. För kvinnorna själva innebär det att de i högre grad får tillgång till insatser de har rätt till, samt att de får möjlighet att delta i samhället på lika villkor, trygga sin försörjning och bli ekonomiskt självständiga. Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv skapar fler personer i arbetskraften ett bredare rekryteringsutbud för arbetsgivare. Därtill bygger det svenska välfärdssystemet på en hög sysselsättning i befolkningen. Bristen på personer i arbetsför ålder och bristen på rätt kompetens är stora utmaningar för välfärden och för hela arbetsmarknaden. Samhället har därför mycket att vinna på att utrikesfödda kvinnor får de verktyg de behöver för att kunna bidra på arbetsmarknaden.

Utvidga etableringsprogrammet bör till fler målgrupper

Etableringsprogrammet syftar till att underlätta nyanländas etablering på arbetsmarknaden, men programmet omfattar endast nyanlända som beviljats uppehållstillstånd som flyktingar och andra skyddsbehövande samt deras anhöriga. Motsvarande insatser och stöd för etableringen erbjuds därmed inte till nyanlända som har beviljats

[96] Arbetsförmedlingen 2026b, s. 15.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

uppehållstillstånd av andra skäl, till exempel anhöriga till arbetskraftsinvandrare, anhöriga till svenska medborgare eller anhöriga till utländska medborgare som har permanent uppehållstillstånd eller uppehållsrätt i Sverige.

Anhöriginvandrare är den enskilt största gruppen invandrare, och kvinnor är i överväldigande majoritet i denna grupp. Det innebär att en majoritet av alla kvinnor som invandrar till Sverige inte har rätt att delta i etableringsprogrammet.[97]

För att öka utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden föreslås i betänkandet *Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration* (SOU 2023:24) att målgruppen för etableringsinsatser utvidgas.

Enligt betänkandet omfattas inte två av tre anhöriginvandrare av flyktingmottagandet, och de har därmed inte heller tillgång till ett samordnat stöd för sin etablering. Många i denna grupp har en eftergymnasial utbildning men trots det är förvärvsfrekvensen låg. Det finns därmed en stor potential att öka sysselsättningen i gruppen utrikes födda kvinnor genom att erbjuda denna grupp etableringsinsatser och samtidigt ta tillvara viktig kompetens för den svenska arbetsmarknaden.[98]

Parallellt med denna utredning har flera statliga utredningar på integrations- och migrationsområdet genomförts som påverkar utrikesfödda kvinnors ekonomiska situation.[99] Ett sådant exempel är betänkandet *Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper* (SOU 2025:53) där det konstateras att eftersom förslagen om kvalificeringsregler för bosättningsbaserade socialförsäkringsförmåner och ekonomiskt bistånd förväntas ge ett större bortfall av inkomster i form av socialförsäkringsförmåner och ekonomiskt bistånd för kvinnor än för män kommer kvinnors disponibla inkomster minska mer än mäns. Den ekonomiska utsattheten förväntas därmed öka påtagligt bland kvinnor som kommer till Sverige från tredjeland.

Bland dem som påverkas av reformen kommer konsekvenserna att bli särskilt kännbara för kvinnor i de grupper som varken har rätt till de aktuella socialförsäkringsförmånerna eller till ekonomiskt bistånd. Dessa kvinnor kommer bland annat att finnas i gruppen personer med uppehållstillstånd på grund av anknytning till andra per-

[97] SOU 2023:24, s. 193 ff.
[98] SOU 2023:24, s. 194 ff.
[99] Arbetsförmedlingen 2026b, s. 33–35.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

soner än flyktingar och de riskerar att i högre grad bli beroende av sin eventuella partner för försörjning.[100]

Mot denna bakgrund bedömer utredningen att det är särskilt angeläget att regeringen går vidare med förslaget i betänkandet *Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration* (SOU 2023:24) om att målgruppen för etableringsinsatser bör utvidgas så att nyanlända kvinnor och män som invandrar av familjeskäl ges möjlighet till ett sammanhållet stöd för etablering i arbets- och samhällslivet.

6.6 Jämställd utbildning – prioriterade problem och åtgärder

6.6.1 Inledning

I detta avsnitt redovisar utredningen vilka problem som regeringen bör prioritera inom delmål 3 – *Jämställd utbildning* samt vilka åtgärder som regeringen bör vidta.

Som tidigare nämnts är utredningens bedömning att delmålet om jämställd utbildning inte har uppnåtts – vilket vi redogör närmare för i avsnitt 3.4.2.

Avsnittet fokuserar i huvudsak på skolväsendets[101] jämställdhetsuppdrag. Prioriterade problemområden och åtgärder kopplat till universitet och högskola redovisas i avsnitt *7.7 Förslag om fortsatt JiHU-uppdrag för universitet och högskolor*.

6.6.2 Problemområden som bör prioriteras inom delmål 3 – *Jämställd utbildning*

Bedömning

Inom delmål 3 – *Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling* bör regeringen prioritera att

[100] SOU 2025:53, s. 430.
[101] Skolväsendet omfattar skolformerna förskola, grundskola, anpassad grundskola, specialskola, sameskolan, gymnasieskola, anpassad gymnasieskola och kommunal vuxenutbildning, se 1 kap. 1§ skollagen (2010:800).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- stärka och utveckla förskolans främjande arbete vilket innebär att förmedla och förankra respekt för jämställdhet som ett grundläggande demokratiskt värde och bredda barns möjligheter att oavsett kön testa och utveckla förmågor och intressen
- stärka skolväsendets förutsättningar att förmedla och praktisera jämställdhet som ett grundläggande demokratiskt värde, förebygga könsskillnader i kunskapsresultat, skolrelaterad stress och otrygghet samt förebygga sexistisk jargong och sexistiskt språkbruk
- stärka främjande och förebyggande arbete för att minska könsbundna studie- och yrkesval.

Skälen för utredningens bedömning

Delmålet om jämställd utbildning är nytt som självständigt delmål sedan 2016 och handlar om att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.[102]

Trots långvarig styrning via skollagen (2010:800) och läroplaner och trots att jämställdhetsproblemen i skolväsendet är väl kända, visar såväl forskning som myndighetsrapporter att skolan inte är jämställd.[103] Det finns fortsatt betydande skillnader mellan flickor och pojkar som grupp inom flera olika områden, exempelvis kunskapsresultat, skolrelaterad stress, otrygghet, utsatthet för sexuella trakasserier och studieval.

Brister i förskolans och skolans systematiska jämställdhetsarbete bekräftas av Skolinspektionens granskningar.[104]

Därtill menar utredningen att en central fråga för det framtida jämställdhetsarbetet handlar om att bibehålla och stärka normen om jämställdhet i samhället och hos kommande generationer. Studier visar att stödet för jämställdhet i Sverige fortsatt är högt, men det finns också tecken på att jämställdhet ifrågasätts, i synnerhet bland unga män (se avsnitt 6.4.2.)

Därtill behöver det förebyggande arbetet för att minska könsskillnader i utbildningsval börja tidigt. Här ingår att redan i för-

[102] Skr. 2016/17:10, s. 77–78.
[103] Volym 2, Heikkilä, M.
[104] Se exempelvis Skolinspektionen 2017 och Skolinspektionen 2025:20.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

skolan bredda barns möjligheter att prova och utveckla förmågor och intressen oavsett kön. Att barn och unga utvecklar och breddar sina förmågor har betydelse för samtliga jämställdhetspolitiska delmål, framför allt ekonomisk jämställdhet men kan även handla om att barn får kunskap och färdigheter som främjar en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Genom en prioritering av att fokus på jämställdhetsproblem kopplat till skolväsendet är vår bedömning att regeringens insatser når om inte alla, så i alla fall en majoritet av barn och unga. Nedan redogör vi närmare för de problemområden som utredningen bedömer att regeringen bör prioritera att åtgärda.

Stärka och utveckla förskolans främjande arbete vilket innebär att förmedla och förankra respekt för jämställdhet som ett grundläggande demokratiskt värde och bredda barns möjligheter att oavsett kön testa och utveckla förmågor och intressen

Precis som övriga skolväsendet har förskolan ett tydligt och omfattande jämställdhetsuppdrag. Enligt förskolans läroplan är jämställdhet ett grundläggande demokratiskt värde som ska förmedlas i förskolan. Alla barn ska få likvärdiga möjligheter samt inspireras och utmanas till att bredda sina förmågor och intressen oavsett kön. Rektorn ska inkludera arbetet med jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet. Inom ramen för arbetet med en likvärdig utbildning ska förskolan aktivt och medvetet främja alla barns lika rättigheter och möjligheter, oberoende av könstillhörighet.[105]

Eftersom en hög andel av barnen i Sverige går i förskolan spelar jämställdhetsarbete i förskolan en central roll, både på individ- och samhällsnivå. Därtill pekar forskning och utredningar på att normer och föreställningar kring jämställdhet och kring manligt och kvinnligt börjar formas tidigt i livet.[106]

Det har dock varit svårt för utredningen att få en generell och aktuell bild av hur jämställdhetsarbetet bedrivs i dagens förskolor. Skolinspektionens senaste större granskning av förskolans jämställdhetsuppdrag är från 2017.[107] I den konstaterar Skolinspektionen att huvudmän och förskolechefer inte inkluderar jämställdhetsuppdraget

[105] Skolverket 2025b. Läroplan för förskolan (reviderad 2025).
[106] Skolinspektionen 2017, s. 8.
[107] Skolinspektionen 2017.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

i det systematiska kvalitetsarbetet, samtidigt finns det generellt på de förskolor som Skolinspektionen granskade ett engagerat arbete kring barns lika värde och likabehandling, som huvudmän och förskolechefer skulle kunna bygga vidare på genom att sätta tydliga mål för jämställdhetsarbetet, sedan följa upp dessa och sätt in relevanta åtgärder.[108]

Enligt Jämställdhetsmyndighetens rapport *Ogiltig frånvaro för jämställdheten* visar studier att flickor och pojkar får olika bemötande i förskolan. Även den fysiska miljön i förskolan påverkar, exempelvis genom uppdelning av leksaker i ”kill- och tjejleksaker”.[109]

En forskningsöversikt om jämställdhet i förskolan 2002–2022 pekar på att ett systematiskt och kontinuerligt jämställdhetsarbete saknas i förskolan. Enligt slutsatserna i forskningsöversikten kan detta höra samman med försämrade villkor för förskolans verksamhet, där pedagogernas uppdrag vuxit och där förutsättningarna för en högkvalitativ verksamhet inte riktigt finns.[110]

Utredning bedömer att det är särskilt viktigt att prioritera att förstärka och utveckla förskolans främjande jämställdhetsarbete och bredda barns möjligheter att testa och utveckla förmågor och intressen oavsett kön. Det lägger grunden för övriga skolväsendets jämställdhetsarbete samt för flickors och pojkars möjligheter och val senare i livet.

Stärk skolväsendets förutsättningar att förmedla och praktisera jämställdhet som ett grundläggande demokratiskt värde, förebygga könsskillnader i kunskapsresultat, skolrelaterad stress och otrygghet samt förebygga sexistisk jargong och sexistiskt språkbruk

Enligt skollagen ska utbildningen utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor.[111] Jämställdhet och delmålet om en jämställd utbildning är väl integrerat i läroplanerna för grundskolan, den anpassade grundskolan, sameskolan, gymnasieskolan och den anpassade gymnasie-

[108] Skolinspektionen 2017, s. 22.
[109] Jämställdhetsmyndigheten 2023:16, s 41–42.
[110] Jämställdhetsmyndigheten 2023:10b, s. 33.
[111] 1 kap. 5§ skollagen (2010:800).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

skolan. Där framgår att skolan aktivt ska främja elevernas lika rättigheter och möjligheter, oberoende av könstillhörighet. Skolan ska också synliggöra och motverka könsmönster som begränsar elevernas lärande, val och utveckling. Rektor har ett särskilt ansvar för att utbildningen präglas av ett jämställdhetsperspektiv och organiseras så att eleverna får möjlighet att mötas och arbeta tillsammans oberoende av könstillhörighet.[112]

Skollagens skrivningar gäller även kommunal vuxenutbildning och i läroplanen för vuxenutbildningen (Lvux12) finns motsvarande skrivningar som återges för läroplanerna ovan.

Men trots att styrningen av skolans jämställdhetsuppdrag är tydlig finns det fortsatt stora könsskillnader i skolan vad gäller kunskapsresultat, trygghet samt studier och studieval. Det finns även brister i skolans systematiska jämställdhetsarbete, vilket bekräftas av Skolinspektionens granskningar. I en tematisk analys av nästan 250 skolor har myndigheten analyserat både när det systematiska jämställdhetsarbetet fungerar väl och när det brister. De har också tittat på vilka konsekvenser det kan få i form av att sexualiserat språkbruk inte tas på allvar eller att omotiverade könsskillnader i kunskapsresultat inte motverkas. Den statistik som Skolinspektionen tar del av inför skolbesök visar att det finns könsskillnader bland eleverna på de allra flesta skolor. På vissa skolor är könsskillnaderna stora. Det rör sig exempelvis om betydande skillnader i flickors och pojkars kunskapsresultat och upplevda trygghet. Flickorna har till exempel betydligt högre kunskapsresultat i samtliga ämnen på vissa skolor medan de i mycket lägre utsträckning uppger att de känner sig trygga på skolan.[113]

När det kommer till könsskillnader i kunskapsresultat så har flickor under lång tid presterat bättre än pojkar i skolan. I grundskolan har flickorna högre betyg i nästan alla ämnen, och resultatskillnaderna mellan könen fortsätter genom gymnasieskolan och in i den högre utbildningen. De senaste åren har dock skillnaderna minskat något när det gäller flickors och pojkars kunskapsresultat; det gäller både årskurs 6 och årskurs 9. Enligt Skolverket beror de minskade skillnader i meritvärde i årskurs 9 på att flickors resultat har försämrats något över tid medan det har ökat något för pojkar.[114]

[112] Skolinspektionen 2025:20, s. 8.
[113] Skolinspektionen 2025:20.
[114] Skolverket 2025:17, s. 8–9.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen bedömer att könsrelaterade skillnader i kunskapsresultat bör prioriteras eftersom skillnader i betyg påverkar både individers livsval och möjligheter samt indikerar att den utbildning som erbjuds inte är likvärdig och jämställd.

Forskning visar att stressnivåerna bland barn och unga har ökat över tid, med en särskilt tydlig ökning bland flickor. Stressen är som högst i högstadiet och gymnasieskolan där nästan 70 procent av flickorna uppger att de känner sig stressade varje dag eller flera gånger i veckan. Mer än 40 procent av flickorna i åldern 12–18 år uppger att de ofta eller för det mesta känner sig ledsna eller nedstämda, vilket kan jämföras med 16 procent av pojkarna. Unga själva lyfter höga krav och förväntningar från både sig själva och omgivningen – ofta kopplade till skola, framtid, social status och utseende – som centrala orsaker till psykisk ohälsa. Många upplever en känsla av otillräcklighet. Sammantaget visar utvecklingen att skolans krav inte alltid möts av ett tillräckligt stöd.[115]

Enligt underlag från Myndigheten för delaktighet får flickor ofta sina diagnoser för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar senare i livet än pojkar. Det beror delvis på att symtomen flickor kan se annorlunda ut, att de delvis kan kompensera för sina svårigheter under skoltid, och att diagnoskriterierna är utformade på ett sätt som bättre beskriver pojkars svårigheter. Detta leder till att flickor underdiagnosticeras och kan vara en orsak till att de underpresterar i skolan.[116]

Utredningen menar att det därför är av stor vikt att förebyggande åtgärder kopplat till skolrelaterad stress, särskilt i högstadiet och gymnasiet, prioriteras.

Flickor trivs generellt sämre i skolan än pojkar och upplever mer otrygghet och sämre studiero. Eftersom trivsel, trygghet och studiero har starka samband med elevernas kunskapsresultat är denna utveckling oroande. Skolverket betonar att huvudmän och rektorer behöver följa upp problem kopplade till studiero och trygghet, samt arbeta aktivt för att vända den negativa trenden—samtidigt som skillnaderna mellan flickor och pojkar särskilt uppmärksammas.[117]

I skolan förekommer även problem med nedsättande jargong, sexistiskt språkbruk och machokultur bland eleverna, vilket bekräftas av Skolinspektionens granskningar.[118]

[115] Skolverket 2025:17, s. 16.
[116] Myndigheten för delaktighet 2025, s. 9. Se även Specialpedagogiska skolmyndigheten 2026.
[117] Skolverket 2025:17, s. 15–16
[118] Skolinspektionen 2025:20, s. 18.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

En studie som MUCF genomförde 2020 visar att sexuella trakasserier är vanligt förekommande i ungas utbildningsmiljö. Studien bygger på en nationell ungdomsenkät med unga i åldern 16–25 år samt fokusgruppsintervjuer med unga i åldern 14 och 30 år, samt personal från elev- och studenthälsa. I den nationella ungdomsenkäten uppger 60 procent av de unga kvinnorna och 18 procent av de unga männen att de utsatts för sexuella trakasserier en eller flera gånger. Av studien framgår att utsatthet för sexuella trakasserier påverkar dem och deras utbildningsmiljö negativt. Rapporten visar också att många unga väljer att inte berätta med rädsla för repressalier och de oroar sig för vilka följderna blir om andra får veta – om de riskerar att straffas i sin utbildning eller att oroa sina föräldrar och vårdnadshavare. Mot denna bakgrund bedömer utredningen att ett förebyggande arbete för att motverka sexistisk jargong och språkbruk samt hantera och förebygga sexuella trakasserier bör prioriteras.

Stärk det främjande och förebyggande arbetet för att minska könsbundna studie- och yrkesval

Det är fortsatt stora skillnader mellan flickors och pojkars val av gymnasieutbildning. Läsåret 2024/2025 var det endast 4 av 18 program som hade en relativt jämn könsfördelning, det vill säga inom intervallet 40–60 procent: naturvetenskapsprogrammet, restaurang- och livsmedelsprogrammet, försäljnings- och serviceprogrammet samt ekonomiprogrammet. Studievalen är relativt likartade oavsett om eleverna har svensk eller utländsk bakgrund. Det går inte att se några avgörande förändringar mot ökad jämställdhet när det gäller de könsuppdelade valen av gymnasieprogram. Snarare ser utvecklingen ut att stå relativt still.

Över lag liknar valen på gymnasiet studievalen på högskole- och universitetsnivå. Kvinnor är i majoritet i högre utbildning inom vård och omsorg medan män är i majoritet inom det tekniska utbildningsområdet. Inom det naturvetenskapliga området är könsfördelningen relativt jämn bland studenterna.

Skolinspektionen beskriver varför det är viktigt att skolan redan i tidiga skolår arbetar med att motverka de föreställningar som bidrar till att begränsa vilka framtida val som ses som möjliga för eleverna. Forskning visar att dessa föreställningar grundläggs i mycket tidig ålder. Skolinspektionen framhåller också kontinuiteten i arbetet,

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

genom hela skoltiden och har därför granskat hur uppdraget utformas i årskurs 4 och 5 i några skolor. Här konstaterar myndigheten dels att de granskade skolorna behöver göra mer för att motverka könsbundna val, dels att det ofta saknas ett medvetet arbete med att bryta begränsande könsmönster.[119]

Jämställdhetsmyndigheten analys av könssegregeringen inom välfärden visar att hindren för att få fler män att söka sig till välfärden återfinns framför allt på organisatorisk och strukturell nivå. Det handlar bland annat om arbetsmarknadsfaktorer som lägre löner, sämre karriärvägar och organisatoriska villkor. Analysen visade även att de flesta insatserna på området främst har varit inriktade på individnivå och främst varit inriktade på att få fler kvinnor att välja yrken inom naturvetenskap, teknik och IT, där män är i majoritet. Ett exempel på detta är regeringens STEM-strategi från 2025, som syftar till att stärka den svenska kompensförsörjningen inom naturvetenskap och teknik.[120]

6.6.3 Åtgärd: Tillsätt en delegation för jämställdhet i skolväsendet

Bedömning

Regeringen bör tillsätta en delegation för jämställdhet i skolväsendet.

Skälen för utredningens bedömning

Regeringen bör besluta om att tillsätta en ny delegation för jämställdhet i skolväsendet. Syftet bör vara att, med utgångspunkt i skolans värdegrundsuppdrag, utveckla och stärka arbetet för en jämställd utbildning för alla barn och elever, genom hela utbildningstiden. Särskilt fokus bör vara att förebygga könsskillnader i kunskapsresultat, skolrelaterad stress och otrygghet, förebygga sexistisk jargong och språkbruk samt främjande arbete för att bredda flickor och pojkars studie- och yrkesval.

[119] Skolinspektionen 2024:3, s. 8 och 11.
[120] Jämställdhetsmyndigheten 2026:5, s. 9.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delegationen bör bidra med kunskap som vilar på vetenskaplig grund och som stärker skolväsendets förutsättningar att dels förmedla jämställdhet som ett demokratiskt värde, dels omsätta skollagens och läroplanernas jämställdhetsuppdrag i sina verksamheter. Forskning bör knytas till delegationens arbete och i uppdraget bör ingå att identifiera områden där ytterligare forskning behövs.

Forskning visar att jämställdhetsarbetet i förskola och skola bäst genomförs som en del av det systematiska kvalitetsarbetet, vilket bygger på etablerad och forskningsbaserad kunskap. Här spelar personalens perspektiv och arbetssätt stor roll.[121] Att det finns brister i skolväsendets systematiska jämställdhetsarbete framgår av Skolinspektionens granskningar.[122] Utan en fördjupad analys och kunskap om vad könsskillnaderna i kunskapsresultat eller trygghet beror på finns en risk att rektorer och huvudmän sätter in fel åtgärder eller att de åtgärder som vidtas inte är träffsäkra. I delegationens uppdrag bör därför ingå kompetensutveckling för skolledare om hur jämställdhet stärks i det systematiska kvalitetsarbetet. Delegationen bör även fördela medel till insatser som syftar till att utveckla verkningsfulla metoder och arbetssätt. Delegationen bör i sitt arbete ta hänsyn till barnets bästa och säkerställa att barns och elevers delaktighet utgör en förstärkning av arbetet.

Delegationen bör ta ett helhetsgrepp om barns och elevers skolgång och hur jämställdhetsarbetet ska stärkas och tydligare kopplas till barnens och elevernas hela utbildningstid, utan att ge avkall på de olika skolformernas särskilda utvecklingsbehov inom området. Särskilt området att motverka könsbundna studieval kräver insatser från förskolan och vidare genom skolgången.

Delegationen bör också, med utgångspunkt i en helhetssyn på skolväsendet, se över respektive skolform – vilken kunskap som finns om jämställdhet, vilka behov som finns och utveckla arbetet därefter. De anpassade skolformerna och den grupp elever som erbjuds extra anpassningar och särskilt stöd bör uppmärksammas särskilt.

Skolväsendet kommer inom de närmaste åren att beröras av flera större reformer, till exempel tioårig grundskola[123] och den redan påbörjade ämnesbetygsreformen, Gy25[124]. Delegationen bör ta sin ut-

[121] Jämställdhetsmyndigheten 2023:10b, s. 5.
[122] Skolinspektionen 2025:20.
[123] Skolverket. *Tioårig grundskola och nya läroplaner.*
[124] Skolverket. *Gy25 – ämnesbetyg på gymnasial nivå.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

gångspunkt i de nya förutsättningarna och säkerställa att arbetet för jämställd utbildning fortsätter och förstärks.

Den 29 januari 2026 kom lagrådsremissen *Nya läroplaner för en stark kunskapsskola*, där regeringen aviserade nya läroplaner vilket innebär att skolans jämställdhetsuppdrag kan komma att få en annan utformning. Delegationens arbete faller väl in i att se om och hur denna förändring påverkar det jämställdhetsarbete som bedrivs i skolan och utveckla arbetssätten i enlighet med nya skrivningar.

Skolans uppdrag har utvecklats och förändrats sedan den förra delegationen, *Delegationen för jämställdhet i skolan,* lämnade sitt slutbetänkande 2010.[125] Nya områden som tidigare inte funnits i skolans uppdrag i samma utsträckning som i dag har tillkommit, till exempel brottsförebyggande arbete och beredskap. Arbetet inom områdena mäns våld mot kvinnor samt hedersrelaterat våld och förtryck har fått ett större utrymme i skolan och i samhället. Därmed finns ett stort behov av en ny utredning om skolväsendet, med syfte att föreslå utvecklingsinsatser som bidrar till att uppnå målet om en jämställd utbildning.

6.6.4 Åtgärd: Granska förskolans jämställdhetsarbete

Bedömning

Skolinspektionen bör genomföra en tematisk kvalitetsgranskning av jämställdhet i förskolan.

Skälen för utredningens bedömning

Som tidigare nämnts har förskolan ett tydligt och omfattande jämställdhetsuppdrag; enligt skollag och läroplan är jämställdhet ett grundläggande demokratiskt värde som förmedlas i förskolan. Förskolan ska aktivt arbeta för och främja jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Hur förskolan organiserar utbildningen, hur barnen blir bemötta samt vilka krav och förväntningar som ställs på barnen bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt respektive manligt. Förskolan ska därför organisera utbildningen så att barnen möts, leker och lär tillsammans, samt prövar

[125] SOU 2010:99.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

och utvecklar sina förmågor och intressen, oberoende av könstillhörighet.[126]

Mot bakgrund av förskolans viktiga jämställdhetsuppdrag samt att Skolinspektionens senaste större granskning av förskolans jämställdhetsarbete, som genomfördes för snart tio år sedan, visade på brister, bedömer utredningen att det är särskilt angeläget att Skolinspektionen åter granskar förskolans jämställdhetsarbete. Granskningen bör omfatta både kommunal och fristående förskoleverksamhet och syftet med granskningen bör vara att identifiera utvecklingsområden och vid behov lämna rekommendationer för förbättring.

6.6.5 Åtgärd: Uppgift till Skolverket – nationellt sektorsansvar för en jämställd utbildning inom skolväsendet

Bedömning

Regeringen bör ge Skolverket en långsiktig uppgift att vara samlande och pådrivande för en jämställd utbildning i förhållande till skolväsendet och andra berörda parter.

I ansvaret bör ingå att vägleda och följa upp det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet för en jämställd utbildning i skolväsendet. Skolverket bör även säkerställa ett jämställdhetsperspektiv när myndigheten tar fram och utvecklar styrdokument.

Skälen för utredningens bedömning

Regeringen har ett tydligt jämställdhetspolitiskt delmål om en jämställd utbildning, men som utredningen tidigare redogjort för så är delmålet inte uppnått. Trots långvarig styrning via skollagen (2010:800), läroplaner och diskrimineringslagstiftning samt att jämställdhetsproblemen i skolan sedan länge är väl kända visar såväl forskning som myndighetsrapporter att dagens skola inte är jämställd. Det finns återkommande mönster vad gäller könsskillnader i såväl utbildningsval som studieresultat, där flickor i genomsnitt presterar bättre än pojkar men samtidigt rapporterar högre stress och sämre psykiskt

[126] Skolverket 2025b. *Läroplan för förskolan* (reviderad 2025).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

mående.[127] Att det förekommer brister i skolans systematiska jämställdhetsarbete bekräftas av Skolinspektionens granskningar.[128]

För att delmålet ska få större genomslag i skolan och bidra till en reell märkbar förändring för den utbildning som erbjuds barn och unga bör Skolverket ges en mer strategisk, samlande och pådrivande roll för en jämställd utbildning gentemot skolväsendet och andra berörda parter. Att vara samlande och pådrivande kan exempelvis handla om att initiera samverkan för gemensamma analyser eller bidra till samlat stöd till skolväsendet. Med berörda parter avses exempelvis andra skolnära myndigheter exempelvis Specialpedagogiska skolmyndigheten men även elevorganisationerna, civilsamhället och länsstyrelserna, SKR och civilsamhället samt Almega Utbildning.

För att realisera målsättningen om en jämställd utbildning bör Skolverket även få ansvaret att vägleda och följa upp det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet för en jämställd utbildning i skolväsendet. I uppgiften skulle ingå att identifiera och möta de behov som finns inom skolväsendet, det kan till exempel behövas mer kompetensutveckling och vägledning till huvudmän i det systematiska kvalitetsarbetet. Ansvar för att följa upp det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet kan till exempel handla om att genomföra uppföljningar om det systematiska kvalitetsarbetet avseende jämställdhet. När Skolverket tar fram och utvecklar styrdokument i form av läro-, ämnes-, och kursplaner bör myndigheten säkerställa ett jämställdhetsperspektiv.

Skolverket har redan i dag en förordningsstyrd uppgift att främja jämställdhet och integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet,[129] och myndigheten ska arbeta utifrån skollag och läroplaner där jämställdhetsperspektiv finns.

Skolverket är en av de myndigheter som ansvarar för att målen i den nationella strategin om att nå de jämställdhetspolitiska delmålen mot våld, förtryck och utnyttjande ska uppnås. [130] Arbetet med olika jämställdhetspolitiska mål kan med fördel kombineras i myndighetens uppdrag.

Den nya långsiktiga uppgiften skulle innebära att Skolverket skulle få en mer aktiv roll i att samla och bistå utvecklingen inom skolväsendet i samverkan med andra skolnära myndigheter, länsstyrelserna,

[127] Volym 2, Heikkilä, M.
[128] Se exempelvis Skolinspektionen 2017 och Skolinspektionen 2025:20.
[129] Förordning (2015:1047) med instruktion för Statens skolverk.
[130] Skr. 2025/26:245.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

elevorganisationerna, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och civilsamhället samt bransch- och arbetsgivarorganisation Almega Utbildning. Uppgiften innebär även att Skolverket har en tydlig uppgift att vid framtagande och utveckling av läro- ämnes- och kursplaner beakta ett jämställdhetsperspektiv.

Utredningen bedömer att Skolverket har en god kompetens inom jämställdhetsområdet. Skolverket har under flera år varit en så kallad JiM-myndighet med uppdrag att jämställdhetsintegrera sin kärnverksamhet för att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Utredningens föreslagna förtydligande av Skolverkets uppgift skulle bidra till ett ökat fokus på att säkerställa att kunskaperna når de skolhuvudmän och rektorer som ansvarar för att inkludera arbetet med jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet.

6.6.6 Åtgärd: Utred förutsättningarna för ett välfärdssprång i form av ett praktikprogram för att bredda rekryteringsbasen till välfärden

Bedömning

Regeringen bör uppdra åt Skolverket att utreda förutsättningarna för att inrätta ett så kallat välfärdssprång, det vill säga ett praktikprogram med syfte att fler unga ska prova och välja välfärdsyrken. Syftet bör vara att öka ungas, särskilt pojkars, intresse för att arbeta inom välfärdsyrken.

Skälen för utredningens bedömning

Arbetet för att motverka könsbundna studieval har ofta fokuserat på de utbildningar där män är i majoritet men det finns, enligt vad utredningen har kunnat konstatera, inget systematiskt arbete från kommunernas eller regionernas sida för att verka föra att fler pojkar ska intressera sig för kvinnodominerade välfärdsyrken. Utredningen föreslår därför att regeringen bör ge Skolverket i uppdrag att, i samverkan med SKR och Almega Utbildning, utreda förutsättningarna för att inrätta ett så kallat välfärdssprång, det vill säga ett program för att fler unga, särskilt pojkar ska intressera sig för välfärdsyrken.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Förutom att bidra till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden bör syftet vara att bidra till kompetensförsörjningen i välfärdssektorn.

Välfärdssprånget bör ha ett fokus på unga i det skede när många väljer sin inriktning mot välfärden, i gymnasievalet. Programmet ska syfta till att vidga ungas bild av vad ett välfärdsyrke innebär och erbjuda möjlighet till praktisk arbetslivsorientering (prao) i grundskolan och den anpassade grundskolan.

Det redan väletablerade Tekniksprånget kan fungera som inspiration. Tekniksprånget är ett praktikprogram inom tekniksektorn, vilket erbjuds i hela landet och riktar sig till unga vuxna i åldern 18–21 år med examen från naturvetenskaps-, teknik- eller ekonomiprogrammet. Praktiken ger deltagarna möjlighet att prova på ingenjörsyrket hos någon av de deltagande arbetsgivarna. Syftet med Tekniksprånget är att inspirera fler unga att välja en högskoleutbildning inom teknik och bli ingenjörer. Ett uttalat mål är att bidra till en ökad andel kvinnor på de högre tekniska utbildningarna. På så sätt är Tekniksprånget tänkt att bidra till Sveriges framtida kompetensförsörjning och konkurrenskraft.[131]

Jämställdhetsmyndigheten har i sin rapport *Myndighetsgemensam samverkan för framtidens välfärd* identifierat behovet en tvärsektoriell handlingsplan för att motverka könssegregering och stärka tillgången på arbetskraft i välfärden.[132] Om regeringen väljer att gå vidare med en sådan handlingsplan bedömer utredningen att uppdraget till Skolverket att utreda förutsättningarna för att inrätta ett så kallat välfärdssprång skulle passa väl in i en sådan handlingsplan.

6.7 Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet – prioriterade problem och åtgärder

6.7.1 Inledning

I detta avsnitt redovisar utredningen vilka problemområden som regeringen bör prioritera inom delmål 4 – *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet* samt vilka åtgärder som regeringen bör vidta. Som tidigare nämnts är utredningens bedömning att delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgs-

[131] Skolverket 2025c.
[132] Jämställdhetsmyndigheten 2026:5.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

arbetet inte har uppnåtts, vilket utredningen redogör närmare för i avsnitt 3.5.2.

De problemområden som anges nedan tar sikte på hela delmålet. Åtgärderna ska inte ses som heltäckande eller tillräckliga, mer behöver göras för att delmålen ska nås. För en närmare beskrivning av delmålets omfattning se avsnitt 3.5.1.

6.7.2 Problemområden som bör prioriteras inom delmål 4 – *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*

Bedömning

Inom delmål 4 – *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor* bör regeringen prioritera att

- verka för ett jämställt föräldraskap och en mer jämställd fördelning av föräldraledighet, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning
- skapa bättre förutsättningar för kvinnor och män att dela lika på omsorgsansvaret om åldrande föräldrar eller andra nära anhöriga
- ge flickor och pojkar lika förutsättningar att utveckla ansvarstagande och färdigheter för en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Förslag om en regelbunden undersökning om tidsanvändning vilken möjliggör jämförelse av kvinnor och mäns tidsanvändning över tid redovisas i kapitel 8 *Uppföljning och indikatorer*, avsnitt 8.3.10.

Skälen för utredningens bedömning

Delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet handlar om att kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Den

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

äldreomsorg och barnomsorg som inte är obetald omfattas av delmål 5 Jämställd hälsa.[133]

Ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet är ojämnt fördelat – kvinnor utför fortsatt mer obetalt hem- och omsorgsarbete än män. Vi ser skillnader både i den tid som kvinnor respektive män lägger på obetalt hemarbete och i vilka typer av sysslor som kvinnor respektive män utför. Kvinnor lägger mer tid på dagliga sysslor medan män lägger mer tid på avgränsade och planeringsbara sysslor. Inte heller föräldraskapet är jämställt. Trots att män trendmässigt ägnar mer tid åt sina barn ägnar kvinnor fortsatt mer tid till omsorg om sina egna barn än vad män gör. Därtill tar kvinnor ut majoriteten av såväl betald som obetald föräldraledighet. Kvinnor står även för större delen av den tillfälliga vården av barn (vab). När det gäller omsorgen om vuxna anhöriga (till exempel åldrande föräldrar, en sjuk partner eller andra närstående vuxna) är könsfördelningen mer svårfångad men den data och information som finns att tillgå visar att kvinnor ger mer omfattande omsorg än män.

Den ojämna fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet går även att koppla till ojämställdhet inom andra jämställdhetspolitiska delmål. Studier av tidsanvändning visar att kvinnor och män i stort sett har lika långa arbetsdagar men att kvinnor ägnar mer tid åt obetalt arbete än män som i sin tur utför mer betalt arbete vilket leder till olika karriärer och inkomster.[134] Forskning indikerar även att kvinnors hälsa kan påverkas negativt av det större omsorgsansvaret vilket bland annat syns i sjukskrivningsstatistiken.[135]

Nedan redogör vi närmare för de problemområden som utredningen bedömer att regeringen bör prioritera att åtgärda.

Verka för ett jämställt föräldraskap och en mer jämställd fördelning av föräldraledighet, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

Delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet återspeglas i ett riksdagsbundet mål som slår fast att den ekonomiska familjepolitiken ska bidra till ett jämställt föräldraskap.[136] Detta mål, i betydelsen att föräldrar delar lika på föräldrapenning

[133] Skr. 2016/17:10, s. 79. För en närmare beskrivning av delmålets omfattning se avsnitt 3.5.1.
[134] Volym 2, Stanfors, M.
[135] Volym 2, Stanfors, M.
[136] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 12, s. 12.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

och tillfällig föräldrapenning är ännu inte uppnått och ser under rådande omständigheter inte heller ut att nås inom en snar framtid.

År 2024 uppgår kvinnors andel av de utbetalda föräldrapenningdagarna till 69 procent och mäns andel till 31 procent. Fortfarande tar alltså kvinnor ut mer än två tredjedelar av föräldrapenningdagarna.

För barn födda 2023 delade endast en femtedel av föräldrarna jämställt (inom spannet 40/60) på dagarna under barnets två första levnadsår.[137]

Kön är den mest avgörande förklaringsvariabeln för hur föräldrapenningdagar fördelas mellan föräldrarna, men det finns variationer även i förhållande till föräldrarnas utbildningsnivå, födelseland, inkomstnivå, yrke med mera. Ju högre utbildningsnivå bland föräldrarna, desto större är andelen som delar jämställt på föräldrapenningdagarna. Andelen föräldrar som delar jämställt på föräldrapenningen är dubbelt så hög bland föräldrapar där båda är inrikes födda (24 procent) jämfört med föräldrapar som består av två utrikes födda personer (12 procent). Bland föräldrapar där mamman är utrikes född och pappan inrikes född är andelen ungefär densamma som bland svenskfödda föräldrapar. Bland par där pappan är utrikes född och mamman inrikes född delar 16 procent upp föräldrapenningdagarna jämställt.[138]

Det är vanligt att föräldrar inte använder föräldrapenning för samtliga dagar under ledighetsperioden för att på så sätt sträcka ut föräldraledighetens totala längd. Den totala föräldraledigheten kan därför innehålla dels betald föräldraledighet, mätt i antalet uttagna dagar med föräldrapenning, dels obetald föräldraledighet. Det finns ingen exakt uppgift om obetald föräldraledighet, men uppskattningen är att kvinnors obetalda föräldraledighet är betydligt längre än mäns[139], vilket innebär att den totala föräldraledigheten (betalda och obetalda dagar) är mer ojämställd än den betalda.[140]

Utöver föräldrapenning kan flera av de familjepolitiska stöden, exempelvis tillfällig föräldrapenning och omvårdnadsbidrag, delas mellan föräldrarna men även här är utfallet ojämställt.

Den tillfälliga föräldrapenningen, vård av barn (vab), är mer jämnt fördelad mellan män och kvinnor än föräldrapenningen, men även här

[137] Försäkringskassan 2026b, s. 16.
[138] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 12, s. 26.
[139] Försäkringskassan har tagit fram ett mått för att skatta den obetalda föräldraledigheten, vilket förenklat går ut på att de mäter antalet dagar i glappet mellan betalda dagar.
[140] Prop. 2025/26:1 utgiftsområde 12, s. 27.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tar kvinnor ut en större andel av dagarna. Under 2024 togs 38 procent av dagarna för vab ut av män, 62 procent togs ut av kvinnor. Sedan 2021 har dessutom männens andel av tillfällig föräldrapenning minskat för varje år.[141]

Skapa bättre förutsättningar för kvinnor och män att dela lika på omsorgsansvaret om åldrande föräldrar eller andra nära anhöriga

Obetalt omsorgsarbete är inte begränsat till omsorg om barn utan återkommer genom hela livet. Det omsorgsarbete som utförs senare i livet är ofta riktat till åldrande föräldrar eller en sjuk partner men även vuxna barn i behov av stöd eller andra närstående vuxna. Omsorgen som ges till närstående kan omfatta praktiska sysslor som matlagning, tvätt, transporter och ledsagning, men även personlig hygien, påklädnad och koordinering av administrativa uppgifter, exempelvis kontakt med myndigheter vård- och omsorgsgivare och att utföra bankärenden. I jämförelse med omsorgen om barn är samhällets stöd till anhöriga som ger omsorg mer begränsat.[142]

Både kvinnor och män i äldre arbetsför ålder påverkas av obetalt omsorgsarbete, särskilt när de fortfarande förvärvsarbetar. Forskning visar att de som utför obetalt omsorgsarbete minskar både sin arbetstid och sin fritid, vilket i sin tur kan ha en negativ påverkan på ekonomin. Omsorgen som ges till en närstående kan även ha en negativ påverkan på hälsan. Det gäller särskilt för kvinnor som i högre utsträckning än män utför omfattande anhörigomsorg.[143]

Mot bakgrund av en åldrande befolkning kan omsorgsansvaret för vuxna anhöriga väntas öka. För att minska könsgapet i obetalt omsorgsarbete, och för att minska de negativa konsekvenserna av omsorgsansvaret, bör regeringen prioritera åtgärder som både skapar bättre förutsättningar för kvinnor och män att dela lika på omsorgsansvaret och som ger möjlighet för både kvinnor och män att delta fullt ut i arbetslivet och få tid för återhämtning.

[141] Prop. 2025/26:1 utgiftsområde 12, s. 28.
[142] Volym 2, Stanfors, M.
[143] Volym 2, Stanfors, M., se även Stanfors, M., 2023.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Ge flickor och pojkar lika förutsättningar att utveckla ansvarstagande och färdigheter för en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Enligt den senaste undersökningen av tidsanvändning (TID 2021)[144] lägger kvinnor fortfarande mer tid på obetalt hem- och omsorgsarbete än vad män gör. Kvinnor lägger mer tid än män på dagligen återkommande sysslor som matlagning, bakning och dukning, städ, disk, tvätta, bäddning och att gå ut med soporna medan män lägger mer tid på avgränsade sysslor som utförs mer sällan exempelvis att underhålla och reparera bostad eller fordon eller att ta hand om ekonomin.[145] Men det obetalda hem- och omsorgsarbete handlar inte enbart om praktiska sysslor utan även om en mental belastning i samband med flera roller och ansvarsområden.[146]

Könsskillnaderna när det gäller obetalt hemarbete ser ut att börja tidigt. Redan bland barn och ungdomar 12–18 år ser vi tydliga könsmönster då det gäller att hjälpa till hemma minst en gång i veckan. Flickor uppger oftare än pojkar att de städar sina rum och hjälper till med matlagning samt att de tvättar, stryker eller viker kläder minst en gång i veckan. En högre andel av pojkarna jämfört med flickorna hjälper till med utomhusarbete minst en gång i veckan. Mönstret är genomgående oavsett om den unga är inrikes eller utrikes född. Det gäller också oavsett föräldrarnas utbildningsnivå.[147]

För att kommande generationer ska ta samma ansvar för och fördela det obetalda hem- och omsorgsarbetet jämställt bedömer utredningen att strukturella reformer och ekonomiska incitament behöver kombineras med normförändrande insatser som inbegriper att barn och unga tidigt får möjlighet att utveckla ansvarstagande och färdigheter som främjar en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Utredningen menar att uppfattningen att kvinnor och män har samma ansvar för det obetalt hem- och omsorgsarbete, är en norm som behöver etableras tidigt och vara en självklar del av förskolan och övriga skolväsendets jämställdhetsuppdrag, se avsnitt 6.6.2.

[144] SCB, 2022.
[145] SCB, 2022.
[146] Volym 2, Stanfors, M.
[147] Se avsnitt 3.5.2, statistik hämtad från SCB, Undersökningarna av barns levnadsförhållanden (Barn-ULF) 2023.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6.7.3 Åtgärd: Se över reglerna för föräldraledighet och föräldraförsäkringen

Bedömning

Regeringen bör tillsätta en utredning för en översyn av reglerna för föräldraledighet och föräldraförsäkringen. Syftet bör vara att identifiera problem och åtgärder för att föräldraförsäkringen i högre grad än i dag ska bidra till ett jämställt föräldraskap och ekonomisk jämställdhet samt fortsatt bidra till goda uppväxtvillkor för barn.

Skälen för utredningens bedömning

Föräldraförsäkringens utformning får implikationer för jämställdheten. Sedan föräldraförsäkringen infördes 1974 har båda föräldrarna haft rätt till lika många dagar. Ersättningen är, likt den svenska socialförsäkringen i övrigt, riktad till individen. Det som skiljer föräldraförsäkringen från övriga ersättningssystem är att föräldrarna har möjlighet att överlåta föräldrapenningdagar till varandra, med undantag för de 90 dagar som är reserverade för respektive förälder. Trots att systemet genom den individualiserade föräldrapenningen har en könsneutral utformning, bidrar möjligheten att föra över en stor andel av dagarna mellan föräldrarna, till att föräldrars uttag av föräldraledighet är ojämställt.

Utredningen menar att föräldraförsäkringen är ett centralt instrument för staten när det gäller möjligheten att uppnå det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete, särskilt när det gäller i vilken utsträckning kvinnor och män delar lika på omsorgsansvaret för barn. Föräldraförsäkringen har även betydelse för den ekonomiska jämställdheten. Exempelvis bidrar kvinnors betydligt längre föräldraledighet, framför allt den obetalda föräldraledigheten, negativt till kvinnors inkomster och framtida pensioner.

När föräldraförsäkringen infördes på 1970-talet var den banbrytande, inte minst eftersom den gav både mammor och pappor rätt att med en inkomstbaserad ersättning vara tillfälligt hemma med sitt nyfödda barn. Målet med föräldraförsäkringen, när den infördes, var att skapa förutsättningar för både kvinnor och män att vara verk-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

samma på arbetsmarknaden samtidigt som de var föräldrar. Den skulle också skydda familjer från inkomstbortfall och på så sätt utjämna de ekonomiska klyftor som fanns mellan familjer med och utan barn. Jämställdhet och jämlikhet var grundläggande mål i föräldraförsäkringen redan från start. Syftet var att skapa ett jämställt föräldraskap, där båda föräldrarna skulle ta ansvar för omsorgen om barn samtidigt som deras position på arbetsmarknaden skulle bibehållas. De ursprungliga politiska målsättningarna med föräldraförsäkringen gäller fortfarande, men mycket har hänt sedan den infördes.[148]

I dag omfattar föräldraförsäkringen föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, och graviditetspenning. Förmånerna ger pensionsgrundande inkomst som ligger till grund för den inkomstgrundade ålderspensionen och för vilka det betalas statlig ålderspensionsavgift. Tidigare har det även funnits en jämställdhetsbonus men denna ingick inte i socialförsäkringen utan var en stimulansåtgärd avsedd att öka jämställdheten i uttaget av föräldrapenning.

Rätten för föräldrar att vara föräldralediga från arbetet regleras i föräldraledighetslagen (1995:584), och det finns ett antal olika former av föräldraledighet[149], bland annat

- hel ledighet för kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning
- hel ledighet för en förälder tills barnet har blivit 18 månader
- ledighet på heltid eller med förkortning av arbetstiden när föräldern använder föräldrapenning
- rätt att förkorta den normala arbetstiden med upp till en fjärdedel till dess att barnet fyllt åtta år
- ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Även om föräldraförsäkringen, i synnerhet föräldrapenningen, har byggts ut och gjorts mer generös samt förändrats i syfte att öka jämställdheten sedan den infördes för 50 år sedan, finns det fortfarande konstaterade problem som kan relateras dels till försäkringens konstruktion, dels till hur föräldrar väljer att använda den.

För att främja ett mer jämställt föräldraskap anser utredningen att det finns ett behov av att se över regelverket för föräldraförsäk-

[148] Duvander, A-Z. och Lundqvist, Å. 2025.
[149] 3 § föräldraledighetslag (1995:584).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ringen. Regeringen bör därför göra en översyn av reglerna för föräldraledighet och föräldraförsäkring samt analysera vilka åtgärder som behövs för att uppnå en jämn fördelning mellan föräldrarna av föräldraledighet, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.

Syftet med översynen bör vara att identifiera problem och föreslå åtgärder för att föräldraförsäkringen i högre grad än i dag ska bidra till ett jämställt föräldraskap ekonomisk jämställdhet, en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och goda uppväxtvillkor för barn. Översynen bör särskilt fokusera på problemet med kvinnors högre andel av både betald och obetald föräldraledighet, samt analysera förutsättningarna för och konsekvenserna av att dels reservera ytterligare månader för vilka en förälder inte kan avstå rätt till föräldrapenning till den andra föräldern, dels kraftigt begränsa eller ta bort möjligheten att ta ut obetalda dagar (dagar utan ersättning).

Studier visar att införandet av reserverade månader har ökat männens uttag av föräldraledighet och gjort att män är mer delaktiga i barnets liv i dag än när föräldraförsäkringen infördes 1974.[150]

Av de nordiska länderna är Danmark och Sverige de länder som har minst tid reserverad för respektive förälder. Island har en näst intill individualiserad försäkring och Norge har en tredelad försäkring. Den finska försäkringen liknar den norska, men är inte fullt ut tredelad. [151]

Kvinnors höga användande av obetalda dagar under föräldraledigheten är ett problem som bidrar till att öka skillnaderna i kvinnor respektive mäns totala föräldraledighet. Enligt en uppskattning av Försäkringskassan använder kvinnor betydligt fler obetalda dagar än män, män använde igenomsnitt 88 dagar med föräldrapenning och 31 utan ersättning medan kvinnor använde i genomsnitt 240 dagar med ersättning och 127 utan ersättning under barnets två förstalevnadsår för barn födda 2021.[152]

Översynen bör även analysera dels förutsättningarna för att höja ersättningsnivån för föräldrapenningen i syfte att göra ersättningen mer rättvis, dels om det behövs särskilda åtgärder för att främja ett mer jämställt uttag hos utrikesfödda och för att särskilt främja utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Översynen bör även analysera företagares villkor och möjlighet att använda och dela

[150] Inspektionen för socialförsäkringen 2024:9; Försäkringskassan 2024:2b, s. 51–52.
[151] Försäkringskassan 2024:4, s.3; Försäkringskassan 2024:2b, s. 51.
[152] Försäkringskassan 2024, s. 58.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

lika på föräldraförsäkringen samt även ta hänsyn till att eventuella förändringar fungerar väl för familjer och barn oavsett familjekonstellation.

Avslutningsvis bör översynen ta ett helhetsgrepp om föräldraförsäkringen eftersom det finns kopplingar mellan de olika delarna av försäkringen, ersättningarna och möjligheten att kombinera olika förmåner. Dagens regelverk vilar även på vissa gemensamma grunder, till exempel inkomstbortfallsprincipen, beräkningsregler för sjukpenninggrundande inkomst och därtill hörande skyddsperioder, försäkringstillhörighet samt kopplingar till familjerättslig lagstiftning avseende begreppet vårdnadshavare. Det finns därmed ett behov av att samlat och systematiskt se över föräldraförsäkringen och närliggande regelverk så att eventuella justeringar i en del inte komplicerar eller leder till oönskat utfall i en annan del. Rätten till ledighet så som den regleras i föräldraledighetslagen är också starkt kopplad till föräldraförsäkringen och till den totala längden på föräldraledigheten. Även föräldraledighetslagen bör därför ingå i översynen i de delar som avser rätten till ledighet med och utan föräldrapenning.

Det är nu snart tio år sedan den senaste utredningen om föräldraförsäkringen lämnade sitt betänkande *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för om en modern föräldraförsäkring* (SOU 2017:101) och sedan dess har föräldraförsäkringen blivit mer flexibel. Från och med den 1 juli 2024 ökade tillexempel antalet dubbeldagar från 30 till 60 dagar, och dubbeldagarna går att ta ut fram till att barnet blir 15 månader. Dessutom kan föräldrar föra över dagar med föräldrapenning till fler personer än enbart barnets vårdnadshavare eller bonusförälder.

Därefter har bland annat Produktivitetskommissionen i sitt betänkande *Fler möjligheter till ökat välstånd* (SOU 2025:96) lämnat förslag om att dela föräldraförsäkringen mer lika mellan föräldrarna. Kommissionen lyfter möjligheterna med en tredelad föräldraförsäkring och menar att ytterligare steg bör tas mot ett mer jämlikt uttag av föräldraförsäkringen i syfte att jämna ut ansvaret för barn och hemarbete mellan föräldrarna.[153] En tredelad föräldraförsäkring är även något som föreslås av arbetstagarorganisationerna Saco[154] och TCO[155]. Även utredningen om en modern föräldraförsäkring

[153] SOU 2025:96, s. 244–245.
[154] Saco 2025-09-05. *Inspel från SACO till 2024 års jämställdhetsutredning.*
[155] TCO 2025-09-26. *Inspel från TCO till 2024 års jämställdhetsutredning.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

(SOU 2017:101) lämnade förslag på förändringar i den riktningen.[156] LO förespråkar att föräldraförsäkringen bör individualiseras och att varje förälder enskilt ska förfoga helt över sina ersättningsdagar.[157]

Ett skäl mot att återigen utreda föräldraförsäkringen skulle kunna vara att flera förslag i den senaste utredningen om föräldraförsäkringen (SOU 2017:101) inte har tagits vidare och att det därför skulle vara onödigt att initiera ännu en utredning. Vi bedömer dock att tio år är en relativt lång tid och att det därför är relevant att åter göra en översyn för att säkerställa att förslagen går i takt med tiden.

Mot bakgrund av vad som anförs ovan anser utredningen att det är angeläget att regeringen tillsätter en utredning för en översyn av reglerna för föräldraledighet och föräldraförsäkringen. Syftet bör vara att identifiera problem och åtgärder för att föräldraförsäkringen i högre grad än i dag ska bidra till ett jämställt föräldraskap och ekonomisk jämställdhet samt fortsatt bidra till goda uppväxtvillkor för barn.

6.7.4 Åtgärd: Utred en ny modell för en jämställd anhörigomsorg

Bedömning

Regeringen bör utreda förutsättningarna för en ny modell för en jämställd anhörigomsorg som skyddar omsorgsgivarens inkomst, karriärutveckling, hälsa och framtida pension.

Skälen för utredningens bedömning

En åldrande befolkning leder till ökad efterfrågan på välfärdstjänster, samtidigt som finansieringen av det svenska välfärdssystemet redan är hårt pressad. Att Sveriges står inför en demografisk utveckling med en åldrande befolkning innebär att den obetalda omsorgen om äldre anhöriga kan väntas öka. Det kan handla om ansvar för åldrande föräldrar, en sjuk partner eller andra närstående vuxna. Dessa återkommande omsorgsuppgifter över livscykeln påverkar möjligheten

[156] SOU 2017:101
[157] LO 2025-11-24. *Inspel från LO och förbunden till 2024 års jämställdhetsutredning.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

att förvärvsarbeta, ta del av återhämtning och upprätthålla en hållbar livssituation.

I dag begränsas möjligheterna till ekonomiskt stöd för anhörigomsorg huvudsakligen till närståendepenning från socialförsäkringen, vilken endast omfattar vård i livets slutskede. Det innebär att ett stort omsorgsansvar – exempelvis att följa en äldre anhörig till hälso- och sjukvård, tandvård, habilitering eller rehabilitering, samt besök hos biståndshandläggare eller andra myndigheter – saknar motsvarande ersättningssystem. Många anhöriga utför redan i dag dessa uppgifter utan stöd, vilket riskerar att leda till minskat arbetsutbud, ekonomiska förluster, försämrad hälsa och en ojämställd fördelning av omsorgsarbetet.[158]

Ungefär var femte person uppskattas ge vård, omsorg eller stöd till en äldre närstående. Omsorgsgivande är särskilt vanligt bland personer i åldrarna 45–64 år, och vanligast är att ge omsorg till en förälder. Traditionellt sett har fler kvinnor än män tagit ansvar för anhörigomsorg, men skillnaderna har minskat över tid. Flera studier visar dock att kvinnor fortfarande ger mer omfattande omsorg.[159]

Normer kring kön och omsorgsgivande påverkar hur anhöriga förhåller sig till omsorgsbehov. Kvinnor kan känna högre förväntningar att ge omsorg, medan män kan uppfattas gå utanför normer när de gör det.[160] För utrikes födda kan även normer kopplade till etnicitet påverka, det kan förekomma förväntningar om att kvinnor med utländsk bakgrund ska ge mer omsorg och de kan därför lämnas mer ensamma i sitt omsorgsansvar.[161]

Att ge omsorg kan påverka omsorgsgivarens ekonomi negativt, exempelvis genom att de behöver ta semester, gå ner i arbetstid eller anpassa sin arbetstid på annat sätt. Omsorgen kan också påverka hälsan negativt, och tidigare forskning visar att kvinnor påverkas mer negativt än män.[162]

Kvinnor som utför obetalt omsorgsarbete arbetar oftare deltid och har högre sannolikhet att uppleva stress än andra, särskilt om

[158] Volym 2, Stanfors, M.
[159] Se exempelvis Nka 2019:3, s. 14–15 och Kirvalidze, M., Hanson, E., Magnusson, L., Dahlberg, L., Wimo, A., Morin, L. och Calderón-Larrañaga, A. 2025. Se också Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 46.
[160] Nka 2019:3, s. 19–20 och Stanfors, M. 2023, s. 5–6.
[161] Nka 2019:3, s. 33–36.
[162] Jämställdhetsmyndigheten 2023:17, s. 46–47, Stanfors, M. 2023, s. 16 och Nka 2019:3, s. 22 och 26–28.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

de förvärvsarbetar och utför tidsintensivt omsorgsarbete, troligtvis för att de har mindre tid till fritid och sömn.[163]

För att uppnå målet om ett jämnt fördelat obetalt hem- och omsorgsarbete krävs att politiken inte enbart fokuserar på småbarnsårens omsorgsansvar utan även omfattar ett livscykelperspektiv. Utan reformer riskerar kvinnor fortsatt att ta ett oproportionerligt stort ansvar, vilket påverkar deras arbetsmarknadsdeltagande, inkomster och pensionsutfall negativt.

Mot denna bakgrund bedömer utredningen att det finns ett tydligt behov av att utreda förutsättningarna för en ny modell för en jämställd anhörigomsorg som skyddar omsorgsgivarens inkomst, karriärutveckling, hälsa och framtida pension. Utredningen av en sådan modell kan omfatta möjligheten till ett ersättningssystem för anhörigomsorg, möjlighet till ledighet med inkomstrelaterad ersättning samt mekanismer som motverkar ojämställd användning av ersättningen och långvarigt avbrott från arbetsmarknaden. En sådan utredning skulle även kunna lämna förslag på kompletterande reformer som minskar beroendet av kvinnors obetalda omsorg.[164]

Syftet med utredningen skulle dels vara att underlätta för dem som redan i dag tar ett stort ansvar, dels bidra till att möta framtida behov i ett samhälle där omsorgsansvaret för äldre kommer att fortsätta öka.

6.7.5 Åtgärd: Digitalt verktyg som hjälper föräldrar att göra medvetna val kring sin föräldraledighet

Bedömning

Regeringen bör ge Försäkringskassan i uppdrag att i samverkan med Pensionsmyndigheten, ta fram ett digitalt verktyg som gör det möjligt för kvinnor och män att göra välinformerade och medvetna val kring föräldraledighet och deltidsarbete. Det digitala verktyget ska syfta till att göra det enkelt för föräldrar att se hur olika val påverkar deras inkomster på kort respektive lång sikt.

[163] Stanfors, M. 2023, s 14.
[164] Jämför volym 2, Stanfors, M.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skälen för utredningens bedömning

Ett digitalt verktyg kan underlätta för blivande föräldrar att göra medvetna och välinformerade val kring sin föräldraledighet och se vilka ekonomiska konsekvenser olika val får på kort respektive lång sikt.

Utredningen menar att det i dag kan vara svårt för föräldrar att få en överblick över vilka effekter olika val får för deras inkomster på kort respektive lång sikt. Pensionsmyndigheten tar i dag fram viktig information om olika livsvals konsekvenser för pensionen, och information som skulle kunna tillgängliggöras bättre är till exempel den som återfinns i Pensionsmyndighetens rapport *Tumregler för pensionen*. Där framgår att deltidsarbete under 5 år minskar den totala pensionen med cirka 1 procentenhet vid 10 procentenheters kortare arbetstid i jämförelse med att arbeta heltid. Det innebär att deltidsarbete på 50 procent i 5 år minskar den totala pensionen med 5 procent.[165] I dag måste blivande föräldrar gå in på Pensionsmyndighetens webbplats för att få reda på hur eventuellt framtida deltidsarbete påverkar pensionen. Utredningen bedömer att denna typ av information skulle kunna tillgängliggöras bättre om den till exempel även fanns tillgänglig i anslutning till Försäkringskassans webbsidor för planering och ansökan om föräldraledighet.

Ett digitalt verktyg skulle kunna underlätta för föräldrar att göra medvetna och välinformerade val kring föräldraledighet och deltidsarbete och hur detta påverkar inkomster på kort respektive lång sikt.

Försäkringskassan har redan i dag utvecklat fyra digitala tjänster som delvis syftar till ett jämställt uttag av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (vab),[166] men myndigheten har i dag inget verktyg som visar hur uttaget påverkar inkomster på kort respektive lång sikt.

Utredningen bedömer att uppdraget ligger väl i linje med Försäkringskassans uppdrag om att myndighetens information ska bidra till att föräldrar får bättre kunskap om föräldraförsäkringens regelverk, om möjligheterna att använda föräldrapenningen flexibelt och om de långsiktiga effekterna av fördelningen av föräldraledighet.[167] Ett digitalt verktyg för att se till att det blir möjligt för kvinnor och

[165] Pensionsmyndigheten 2024a, s. 13.
[166] Försäkringskassan 2026b.
[167] Regleringsbrev för budgetåret 2026 avseende Försäkringskassan.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

män att göra välinformerade och medvetna val kring föräldraledighet och deltidsarbete är också något som TCO förespråkar.[168]

6.8 Jämställd hälsa – prioriterade problem och åtgärder

6.8.1 Inledning

I detta avsnitt redovisar utredningens vilka problemområden som regeringen bör prioritera inom delmål 5 – *Jämställd hälsa* samt vilka åtgärder som regeringen bör vidta. Som tidigare nämnts bedömer utredningen att delmålet om jämställd hälsa inte är uppnått, vilket utredningen redogör närmare för i avsnitt 3.6.2. De problemområden som anges nedan tar sikte på hela delmålet medan åtgärderna primärt fokuserar på områden där utredningen ser att åtgärder saknas eller behöver förstärkas. Åtgärderna ska inte ses som heltäckande, mer behöver göras för att delmålet ska uppnås.

6.8.2 Problemområden som bör prioriteras inom delmål 5 – *Jämställd hälsa*

Bedömning

Inom delmål 5 – *Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor* bör regeringen prioritera att

- fortsätta satsningar för att förbättra kvinnors och flickors hälsa
- verka för en jämställd hälso- och sjukvård för kvinnor och män, flickor och pojkar
- verka för en jämställd socialtjänst för kvinnor och män, flickor och pojkar
- förebygga sjukskrivningar på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa.

[168] Skriftligt inspel från TCO till utredningen 2025-09-26.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål 5 – *Jämställd hälsa* har nära koppling till övriga jämställdhetspolitiska delmål. Exempelvis har våldsutsatthet negativ inverkan på kvinnors hälsa; omvänt får konsekvenserna av kvinnors sämre hälsa, exempelvis högre sjukfrånvaro, konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten.

Skälen för utredningens bedömning

Regeringens jämställdhetspolitiska delmål om jämställd hälsa, introducerades 2016.[169] Målet avser att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor. Det är den offentligt finansierade omsorgen som omfattas av delmålet; obetald omsorg omfattas av delmål 4 – *Jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete.* [170]

Inom hälsoområdet syns tydliga skillnader mellan kvinnor och män. Den så kallade hälsoparadoxen fångar ojämställdhet i hälsa. I korthet handlar det om att kvinnor lever längre än män men skattar sin hälsa sämre än män. Kvinnor är överrepresenterade vad gäller kroniska sjukdomar med påverkan på livskvaliteten och män i sjukdomar med hög dödlighet. Män dör i högre utsträckning än kvinnor av dels sjukvårdsrelaterad åtgärdbar dödlighet – som kan påverkas av sjukvårdsrelaterade insatser, dels hälsopolitiskt åtgärdbara dödsorsaker, vilka kan förhindras med hälsopolitiska åtgärder.[171] Könsskillnader i ohälsa visar sig även i att kvinnor är mer sjukskrivna än män; kvinnor har i dag i snitt nästan dubbelt så många sjukpenningdagar som män och upplever mer stress i arbetet än män.

Delmålet om jämställd hälsa återspeglas i det riksdagsbundna målet för hälso- och sjukvårdspolititiken som bland annat slår fast att befolkningen ska erbjudas en hälso- och sjukvård som ska vara jämlik, jämställd och tillgänglig.[172] Hur ojämställdheten i hälso- och sjukvården tar sig uttryck är svåröverblickbart, men såväl tidigare svenska som internationella studier har visat att vården inte är jämställd.[173]

Sedan delmålet om *jämställd hälsa* infördes 2016 har konkretisering och särskilda satsningar skett framför allt inom kvinnors hälsa

[169] Skr. 2016/17:10, s. 82.
[170] För en närmare beskrivning av delmålets omfattning se avsnitt 3.6.1.
[171] Astma- och allergiförbundet m.fl. 2025.
[172] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 9, s. 9.
[173] Volym 2, Samulowitz, A.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

med fokus på kvinnospecifika tillstånd och sjukdomar, sjukdomar som främst drabbar kvinnor, mödrahälsovård och förlossningsvård. Dessa satsningar är viktiga och behöver fortsätta, vilket utredningen redogör närmare för nedan. Men dessa satsningar är inte tillräckliga. För att uppnå en jämställd hälsa och att kvinnor och män, flickor och pojkar erbjuds vård och omsorg på lika villkor bedömer utredningen att ytterligare områden behöver uppmärksammas och konkretiseras. Nedan redogör vi närmare även för dessa områden.

Fortsätt att prioritera insatser för att förbättra kvinnors och flickors hälsa

Sedan 2015 pågår en regeringssatsning för att stärka kvinnors hälsa och utveckla den vård som riktas specifikt till kvinnor, framför allt inom mödrahälsovården och förlossningsvården.[174]

Sedan 2025 har Socialstyrelsen ett tillfälligt uppdrag att nationellt samordna, stödja och följa upp arbetet för en stärkt mödrahälsovård, förlossningsvård samt hälso- och sjukvård kopplat till flickors och kvinnors hälsa samt vård för personer som har utsatts för sexuellt våld. Enligt uppdraget ska arbetet med fokus på flickors och kvinnors hälsa inkludera både sexuell och reproduktiv hälsa samt hälso- och sjukvård för andra sjukdomar och tillstånd som främst drabbar flickor och kvinnor. Uppdraget ska slutredovisas till Regeringskansliet den 31 oktober 2027.[175]

I regeringens senaste forsknings- och innovationsproposition presenterades en särskild satsning på forskning om kvinnors hälsa och sjukdomar. Satsningen ska fokusera på sjukdomar och tillstånd som är unika för eller vanligare bland kvinnor. Forskningen ska bidra till att bygga upp konkurrenskraftiga forskningsmiljöer som fokuserar på kvinnors hälsa och sjukdomar.[176]

Dessa satsningar på mödrahälsovård, förlossningsvård, kvinnospecifika tillstånd samt sjukdomar och tillstånd som främst drabbar flickor och kvinnor behöver fortsatt prioriteras. Inte minst mot bakgrund av att medicinska tillstånd som enbart drabbar kvinnor under lång tid har haft låg prioritet och därför är en viktig jämställdhets-

[174] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 8.
[175] Socialdepartementet 2025b.
[176] Prop. 2024/25:60, s. 112.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

fråga.[177] Kvinnospecifika, gynekologiska sjukdomar och tillstånd som endometrios och klimakteriebesvär är områden som har börjat uppmärksammas och där Socialstyrelsen har tagit fram nationella riktlinjer. Vidare finns det stora kunskapsbrister när det gäller sjukdomar och tillstånd som är vanligare bland kvinnor eller som påverkar kvinnors livskvalitet i större utsträckning än mäns. Det handlar exempelvis om autoimmunsjukdomar, inkontinens, sköldkörtelsjukdomar, fibromyalgi och mag-tarm-sjukdomar.[178]

Sverige har, i ett internationellt perspektiv, en mycket god och säker vård i samband med graviditet och förlossning och mödra- och barnadödligheten i samband med förlossning är mycket låg i Sverige.[179] Det finns dock fortsatta utmaningar. Av Socialstyrelsens förslag till nationell plan för vården vid graviditet, förlossning och tiden efter förlossning framgår att tillgängligheten till förlossningsvården varierar mellan regionerna och att det finns skillnader när det gäller vård för olika grupper av kvinnor, främst mellan låg- och högutbildade kvinnor samt mellan kvinnor födda i Sverige och kvinnor födda utanför Europa. Därtill har brister i eftervården uppmärksammats och kompetensförsörjningen av barnmorskor inom förlossningsvården är också en stor utmaning.[180]

Utredningen vill också uppmärksamma att kvinnospecifika tillstånd, det vill säga hälsotillstånd som endast drabbar flickor och kvinnor, utgör en mindre andel (7 procent) av den totala sjukdomsbördan för kvinnor, men kan ha bredare påverkan på kvinnors hälsa över tid. Den sjukdomsbörda som är kopplad till graviditet och förlossning utgör endast en mycket liten andel (0,03 procent) av kvinnors totala sjukdomsbörda.[181]

De hälsotillstånd som bidrar till störst sjukdomsbörda för kvinnor är cancer och hjärt- och kärlsjukdomar, det vill säga våra stora folksjukdomar som inte är kvinnospecifika. Tillsammans står de för en tredjedel av den totala sjukdomsbördan. Även psykiatriska tillstånd och smärttillstånd, till exempel depression, ångest, migrän och ländryggssmärta, står för en betydande andel av sjukdomsbördan

[177] Volym 2, Samulowitz, A.
[178] Volym 2, Samulowitz, A.
[179] Socialstyrelsen 2025a, s. 5; Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 34.
[180] Socialstyrelsen 2025a.
[181] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 52–53.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

för kvinnor. Kvinnor har också en betydligt högre sjukfrånvaro än män, framför allt på grund av stressrelaterade tillstånd.[182]

Det saknas en enhetlig definition av kvinnors hälsa, ibland inkluderas endast sjukdomar som är unika för kvinnor, ibland även sjukdomstillstånd som är vanliga bland kvinnor.[183]

Utredningen befarar att en allt för snäv tolkning av kvinnors hälsa kan göra att de hälsotillstånd som bidrar till stor sjukdomsbörda för kvinnor eller som bidrar starkast till sjukfrånvaron för kvinnor förbises i regeringens satsningar på kvinnors hälsa.

Verka för en jämställd hälso- och sjukvård för kvinnor och män, flickor och pojkar

För att uppnå delmålet om jämställd hälsa samt målet för hälso- och sjukvårdspolititiken som slår fast att befolkningen ska erbjudas en hälso- och sjukvård som är jämlik, jämställd och tillgänglig bör regeringen verka för att den vård och behandling som erbjuds både kvinnor och män inom hälso- och sjukvården är jämställd.

Tidigare forskning har visat att det finns könsskillnader i vårdtillgång och vårdkvalitet inom flera diagnosområden. En av de senare rapporterna, SKR:s kunskapsöversikt *(O)jämställdhet i hälsa och vård*[184] från 2019, redogör för jämställdhetsutmaningar i den svenska hälso- och sjukvården och ger exempel på omotiverade könsskillnader i vårdtillgång och vårdkvalitet i den vård som ges till både kvinnor och män. Kunskapsöversikten redogör för hur stereotypa föreställningar om kvinnor och män (så kallad genusbias) leder till medicinska fel och kvalitetsbrister i vården. Det handlar om att diagnoser och behandlingar blir fel på grund av okunskap om medicinskt relevanta skillnader mellan kvinnor och män. Även skillnader mellan kvinnor och män vad gäller tillgång till vård uppmärksammas. Det handlar exempelvis om att väntetiderna är olika långa för kvinnor respektive män eller att vård sätts in i olika skeden av ett sjukdomsförlopp. Det handlar också om att omfattningen av insatserna skiljer sig åt trots att det inte finns några uppenbara medicinska skäl till olika behandling på grund av kön. De exempel som lyfts fram i kunskapsöversikten är ofta till kvinnors nackdel, det gäller såväl könsskillnader

[182] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 6 och 52.
[183] Volym 2, Samulowitz, A.
[184] Sveriges Kommuner och Regioner, 2019.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

vid behandling av hjärtsjukdom som underbehandling vid stroke, diabetes och benskörhet. Det framgår även, av kunskapsöversikten att män får nyare och dyrare läkemedel än kvinnor.[185]

I sin underlagsrapport till utredningen lyfter Anke Samulowitz att även om det fortsatt är vanligare att kvinnors sjukdomar, symtom och specifika behov är underbeforskade och missgynnade i hälso- och sjukvården så finns områden där mäns behov inte tillgodoses i samma omfattning som kvinnors behov. Trots att män och mäns kroppar har utgjort normen i den medicinska forskningstraditionen finns det vissa sjukdomar där mäns hälsa i viss grad är förbisedd. Därtill kan föreställningar om kvinnligt och manligt leda till att män inte upptäcker symptom, inte söker vård, motsätter sig vissa diagnoser och inte följer egenvårdsråd om de uppfattar dessa som feminina.[186]

Samhällsnormer om femininitet och maskulinitet kan också påverka hur andra, så som personal inom hälso- och sjukvården och omsorgen bemöter kvinnor och män. Exempelvis är det inte lika vanligt att män tillfrågas om sitt psykiska mående vid långvarig smärta, trots att det finns ett starkt samband mellan långvarig smärta och depression/ångest bland både kvinnor och män. Internationell forskning visar att det är vanligt att kvinnors smärta underskattas, att mäns smärta överskattas och att kvinnor rekommenderas antidepressiva läkemedel och psykoterapi medan män rekommenderas smärtstillande läkemedel, även när de uppvisar exakt samma symtom.[187]

Det finns även könsskillnader i upplevelse av vårdkvalitet. Med hänvisning till data från SKR, beskriver Samulowitz att kvinnor har lägre förtroende för hälso- och sjukvården än män och att kvinnor i mindre utsträckning än män upplever att vården ges på lika villkor.[188]

Verka för en jämställd socialtjänst för kvinnor och män, flickor och pojkar

Under 2025 beslutade riksdagen om en ny socialtjänstlag med ett övergripande mål om att socialtjänsten, med utgångspunkt i demokrati och solidaritet bland annat ska främja enskildas jämlika och jämställda levnadsvillkor.[189] Införandet motiverades med att det inte

[185] Sveriges Kommuner och Regioner, 2019.
[186] Volym 2, Samulowitz, A.
[187] Volym 2, Samulowitz, A.
[188] Volym 2, Samulowitz, A.
[189] 2 kap. 1§ socialtjänstlagen (2025:400).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

får uppstå omotiverade skillnader i bedömningar och utförande av insatser för enskilda som tar del av socialtjänstens insatser.[190]

Som utredningen tidigare nämnt är det svårt att dra några generella slutsatser om hur jämställdheten ser ut gällande insatser inom socialtjänsten. Statistik avseende bland annat kön över vilka som mottar olika typer av åtgärder, insatser samt stöd och service, visar att det finns vissa könsskillnader, men eftersom vi inte känner till de egentliga behoven är det svårt att bedöma om situationen är jämställd eller inte.

Det finns dock studier som visar på omotiverade könsskillnader inom socialtjänstens område. SKR:s kunskapsöversikt *Ojämställdhet i socialtjänsten*[191] från 2023 beskriver ojämställdheten inom områdena ekonomiskt bistånd, skadligt bruk och beroende, omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, social barn- och ungdomsvård, familjerätt samt våld i nära relationer. Rapportens slutsats är att kön spelar roll i socialtjänsten precis som i samhället i övrigt.

Genusbias och omotiverade skillnader är centrala begrepp för att förstå och förklara ojämställdhet inom socialtjänsten. Samhällets normer återspeglas i socialtjänstens handläggning, och föreställningar om hur flickor, pojkar, kvinnor och män är och gör får tydliga konsekvenser för dem som söker och får stöd. Samtidigt påverkas människor av att socialtjänsten inte ser skillnaderna i livsvillkor för kvinnor, män, flickor och pojkar. Det kan handla om att män i högre utsträckning ses som familjeförsörjare och kvinnor som omsorgsgivare, att det ses som viktigare att män kommer i arbete än kvinnor eller att mammors och pappors förmågor som föräldrar bedöms olika. Enligt kunskapsöversikten tycks normativa föreställningar om kvinnor som omsorgsgivare spela roll i bedömningen av äldres behov av insatser, eftersom de enligt vissa studier i högre utsträckning förväntas sköta omsorgen om sina män. Samtidigt blir konsekvensen för äldre män i behov av omsorg att de får förlita sig på sina anhöriga i större utsträckning, vilket kan innebära att de inte får sina behov helt tillgodosedda.[192]

Genom att verka för en jämställd socialtjänst skapas bättre förutsättningar för ett mer rättssäkert och träffsäkert stöd, vilket förbättrar kvaliteten på insatsen för olika grupper av kvinnor och män,

[190] Prop. 2024/25:89, s. 199.
[191] Sveriges Kommuner och Regioner 2023.
[192] Sveriges Kommuner och Regioner 2023.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

flickor och pojkar. Detta kan, utöver andra positiva effekter, i förlängningen bidra till kostnadseffektivitet.[193]

Förebygg sjukskrivningar på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa

Det finns ett tydligt och uttalat politiskt mål att skillnaden i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor ska minska men i dag syns inga sådana tendenser; kvinnor har i snitt nästan dubbelt så många sjukpenningdagar som män.

Skillnaderna i sjukfrånvaro mellan olika yrken och branscher är tydliga. Yrken som är särskilt drabbade av sjukfrånvaro är kontaktyrken inom utbildning, vård och omsorg inom välfärdssektorn.[194]

Psykisk ohälsa, framför allt den stressrelaterade, står för huvuddelen av den längre sjukfrånvaron. Kvinnor stod för hela 79 procent av de pågående sjukfallen i stressrelaterad psykisk ohälsa[195] i september 2025. Kvinnor har en mer än dubbelt så stor risk att vara frånvarande på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa som män. Det beror i första hand på att fler kvinnor exponeras för organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker. Män med samma höga belastning har också hög sjukfrånvaro.[196]

Bland personer med stressrelaterad psykisk ohälsa upplever hela 88 procent att arbetet har bidragit, vilket är nästan dubbelt så vanligt som vid andra diagnoser. Det är framför allt stress eller hög arbetsbelastning som uppges ha bidragit.[197]

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har stor betydelse för sjukfrånvaro på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa.[198] Det betyder att det finns goda möjligheter att förebygga sjukfrånvaro i arbetslivet.

[193] Sveriges Kommuner och Regioner 2023, s. 9.
[194] Försäkringskassan 2026:1.
[195] Stressrelaterad psykisk ohälsa inbegriper bland annat utmattningssyndrom, och akut stressreaktion, men även andra stressrelaterade diagnoser. Stressrelaterad psykisk ohälsa räknas till de psykiatriska diagnoserna. Se Försäkringskassan 2023:7, s. 2–5.
[196] Försäkringskassan 2026:1.
[197] Försäkringskassan 2026:1.
[198] Försäkringskassan 2024:1b, s. 11 och 13.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6.8.3 Åtgärd: Uppgift till Socialstyrelsen – nationellt sektorsansvar för en jämställd hälso- och sjukvård och socialtjänst

Bedömning

Regeringen bör ge Socialstyrelsen en långsiktig uppgift att inom sitt verksamhetsområde nationellt samordna, stödja och följa upp arbetet för en jämställd hälso- och sjukvård och socialtjänst. I ansvaret bör ingå att tillföra ett köns- och genusperspektiv när myndigheten tar fram och utvecklar statistik, regler och riktlinjer inom hälso-sjukvård och socialtjänst. Socialstyrelsen bör även vara samlande, stödjande och pådrivande i förhållande till övriga berörda parter inom området.

Regeringen bör uppdra till Socialstyrelsen att ta fram en kunskapsöversikt över ojämställdhet i hälsa och vård.

Skälen för utredningens bedömning

Regeringen har ett tydligt jämställdhetspolitiskt mål om en jämställd hälsa och därtill ett hälso- och sjukvårdspolitiskt mål som slår fast att befolkningen ska erbjudas en hälso- och sjukvård som ska vara jämlik, jämställd och tillgänglig. Under 2025 beslutade riksdagen om en ny socialtjänstlag med ett övergripande mål om att socialtjänsten, med utgångspunkt i demokrati och solidaritet bland annat ska främja enskildas jämlika och jämställda levnadsvillkor.[199]

Trots att de politiska målen är tydliga, och att utmaningarna kopplat till jämställd hälsa är flera (se avsnitt 6.8.2), finns det i dag ingen myndighet som har ett tydligt utpekat ansvar för att följa upp, leda och driva på utvecklingen för en jämställd hälso- och sjukvård och socialtjänst, vilket utredningen bedömer kan bidra till att frågan inte får tillräcklig uppmärksamhet och genomslag.

Utredningen bedömer därför att Socialstyrelsen bör få uppgiften att nationellt samordna, stödja och följa upp arbetet för en jämställd hälso- och sjukvård och socialtjänst. För Socialstyrelsen skulle en sådan uppgift innebära en mer långsiktig, pådrivande och tydligare roll i förhållande till övriga berörda parter inom området, i huvudsak

[199] 2 kap. 1§ socialtjänstlagen (2025:400).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kommuner och regioner men även exempelvis patientorganisationer. Uppgiften bör inkludera dialog med kommuner och regioner för att fånga upp utmaningarna och vad kommuner och regioner behöver stöd i. De kan exempelvis handla om att undersöka könsaspekter kopplat till tillgänglighet, väntetider och vårdköer, psykisk ohälsa eller läkemedel. Det kan också handla om att göra grundläggande analyser av problem för att säkerställa vad könsskillnader avseende tillgänglighet, kvalitet och utfall beror på samt föreslå åtgärder.

Inför att den nya socialtjänstlagstiftningen trädde i kraft 2025 genomförde Socialstyrelsen och SKR flera behovsanalyser som visar på kommunernas utmaningar såväl som behov av stöd. Exempelvis anger endast 18 procent av kommunerna att de i hög utsträckning lever upp till socialtjänstlagens krav kopplat till jämställdhet. Kommunernas utmaningar handlar bland annat om begränsad tillgång till data och information om målgrupperna och utmaningar med bristande verksamhetssystem och att arbeta systematiskt med analyser. Socialstyrelsen har konstaterat att det finns behov av att fortsätta stödja kommuner i detta arbete och har bland annat genomfört kunskapshöjande webbinarier.[200] Utredningen bedömer att en motsvarande behovsanalys skulle vara relevant att genomföra i regionerna kopplat till målsättningen om en jämställd hälso- och sjukvård.

Utredningen vill särskilt betona vikten att uppgiften att tillföra ett könsperspektiv när statistik, regler och riktlinjer inom hälso- och sjukvård tas fram och utvecklas inte enbart handlar om kvinnor hälsa i bemärkelsen kvinnospecifika hälsotillstånd utan även bör omfatta kvinnors och mäns, flickors och pojkars hälsa även inom våra stora folksjukdomar, till exempel hjärt-kärlsjukdomar, cancer, diabetes, psykisk ohälsa, långvariga smärttillstånd och sjukdomar i andningsorganen till exempel astma och kroniskt obstruktiv lungsjukdom (KOL).[201]

Enligt 2§ förordning (2015:155) om statlig styrning med kunskap avseende hälso- och sjukvård, socialtjänst och LSS-verksamhet ska kunskapsstyrningen bidra till ökad jämställdhet.[202] Enligt vår bedömning ligger uppgiften om att Socialstyrelsen bör få ansvar att tillföra ett köns- och genusperspektiv när myndigheten tar fram och utvecklar statistik, regler och riktlinjer inom hälso- och sjukvård och social-

[200] Socialstyrelsen 2026b, s 24.
[201] Se volym 2, Samulowitz, A.
[202] Förordning (2015:155) om statlig styrning med kunskap avseende hälso- och sjukvård, socialtjänst och LSS-verksamhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tjänst väl i linje både med regeringens mål om jämställd hälsa och en jämställd hälso- och sjukvård. Det ligger även i linje med det förordningsstyrda kravet att kunskapsstöd som tas fram för hälso- och sjukvård, socialtjänst och LSS-verksamhet ska bidra till ökad jämställdhet.

Vi bedömer vidare att Socialstyrelsen har mycket goda förutsättningar att axla uppgiften. Sedan 2025 har Socialstyrelsen ett tillfälligt uppdrag att nationellt samordna, stödja och följa upp arbetet för en stärkt mödrahälsovård, förlossningsvård och hälso- och sjukvård för flickors och kvinnors hälsa samt vård för personer som har utsatts för sexuellt våld.[203]

Därtill har myndigheten lång erfarenhet av att arbeta brett med jämställdhetsfrågor. I Socialstyrelsens instruktion och arbetsordning framgår att myndigheten inom sitt verksamhetsområde ska främja jämställdhet och ha ett samlat ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter. Socialstyrelsen har även haft en myndighetsövergripande strategi, 2021–2025 där jämställdhet och jämlikhet var två viktiga perspektiv. Under perioden 2015–2025 har myndigheten dessutom, inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter, haft i uppdrag att arbeta med att jämställdhetsintegrera sin verksamhet i syfte att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.[204] Därtill har Socialstyrelsen utvecklat ett stöd för att främja jämställdhet och hbtqi-personers rättigheter och möjligheter, med konkreta exempel på hur och när det är relevant att tillföra ett jämställdhetsperspektiv i framtagande av kunskapsstöd, uppföljning och analys inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten.[205]

Att Socialstyrelsen får ansvaret att nationellt samordna, stödja och utveckla en jämställd hälso- och sjukvård och socialtjänst menar utredningen väl kompletterar Jämställdhetsmyndighetens uppgift att följa upp alla delar av delmålet jämställd hälsa. Vi ser även att Socialstyrelsen är den myndighet som har bäst förutsättningar och mandat för att kunna driva på utvecklingen för en jämställd hälso- och sjukvård och socialtjänst, inte minst genom dialoger med regioner och kommuner.

[203] Socialdepartementet 2025b.
[204] Socialstyrelsen 2022, s. 7.
[205] Socialstyrelsen 2025b.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Då Socialstyrelsen redan i dag har ansvar för att stödja hälso- och sjukvård och socialtjänst med framtagande och implementering av riktlinjer och kunskapsstöd, gör myndigheten väl lämpad att sprida kunskap om jämställd vård och hälsa. Uppgiften skulle också kunna leda till en mer samlad uppföljning och statistik och på så sätt effektiviserad resursanvändning. Sammantaget skulle detta öka möjligheten att nå jämställdhetspolitiska delmålet jämställd hälsa, socialtjänstlagens intention om att främja jämställda och jämlika levnadsvillkor samt hälso- och sjukvårdens mål om en vård på lika villkor för hela befolkningen.

Det finns få uppdaterade kunskapsöversikter som redogör för könsskillnader och ojämställdhet inom svensk hälso- och sjukvård, en av de senaste är SKR:s kunskapsöversikt *(O)jämställdhet i hälsa och vård*[206] från 2019. Kunskapsläget utvecklas kontinuerligt och därför behöver denna typ av sammanställningar uppdateras regelbundet. Därför finns ett behov av att mer regelbundet ta fram sammanställningar baserade på forskning inom området. Socialstyrelsen senaste större rapport om ett könsperspektiv på hälso- och sjukvården publicerades 2004. I den rapporten analyseras bland annat skillnader mellan kvinnor och män när det gäller vårdens kvalitet, kostnader och tillgänglighet[207]. Mot denna bakgrund bedömer utredningen att Socialstyrelsen även bör få i uppdrag att ta fram en ny kunskapsöversikt över ojämställdhet inom hälsa och vård. Materialet behöver också spridas och synliggöras, så att kunskapen kan omsättas i praktiken.

6.8.4 Åtgärd: Utvärdera och utveckla kunskapsstyrningen för att stödja en jämställd hälso- och sjukvård

Bedömning

Regeringen bör ge Myndigheten för vård- och omsorgsananalys i uppdrag att dels undersöka i vilken utsträckning kunskapsstöd och rekommendationer i vården inkluderar ett tillfredställande köns- och genusperspektiv, dels lämna förslag på hur kunskapsstyrningen kan utvecklas för att bättre stödja en mer könsmedveten och jämställd vård.

[206] Sveriges Kommuner och Regioner, 2019.
[207] Socialstyrelsen 2004.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skälen för utredningens bedömning

Tidigare forskning har visat att det finns könsskillnader i vårdtillgång och vårdkvalitet inom flera diagnosområden. För att säkerställa en jämställd hälso- och sjukvård bör regeringen gå vidare med Myndigheten för vård- och omsorgsanlys förslag till fortsatta studier av kunskapsstyrning i vården ur ett köns- och genusperspektiv. Regeringen bör ge Myndigheten för vård- och omsorgsanalys i uppdrag att undersöka i vilken utsträckning kunskapsstöd och rekommendationer inom hälso- och sjukvården inkluderar ett köns- och genusperspektiv. En strukturerad genomgång av befintliga kunskapsstöd utifrån dessa perspektiv skulle kunna bidra till ökad medvetenhet om hur kunskapsstyrningen kan utvecklas för att bättre stödja en mer könsmedveten och jämställd vård. Det kan exempelvis handla om att undersöka om kunskapsstöden belyser hur biologiska skillnader mellan kvinnor och män påverkar diagnostik, behandlingseffekter och biverkningar eller om de uppmärksammar könsnormer och stereotypa föreställningar som kan påverka både vårdgivares bedömningar och patienters sätt att söka vård eller uttrycka symtom.[208]

Att vården som ges till både kvinnor och män, flickor och pojkar ska vara jämställd är redan i dag ett uttalat mål för jämställdhetspolitiken och hälso- och sjukvårdspolitiken. Men det ligger en stor utvecklingspotential i att omsätta dessa mål i ett konkret stöd för vårdgivarna[209]

Kunskapsstyrning i vården är ett viktigt verktyg för att främja en vård som baseras på bästa tillgängliga kunskap och ges på ett likvärdigt sätt. Det innebär också en möjlighet att uppmärksamma och på sikt minska omotiverade könsskillnader både inom hälso- och sjukvård.

Mot denna bakgrund bedömer utredningen att regeringen bör prioritera att kunskapsstyrningen har ett tydligt köns- och genusperspektiv samt satsa på att åtgärda ojämställdhet inom hälso- och sjukvården. Ett första steg bör vara att gå vidare med Myndigheten för vård- och omsorgsanlys förslag till fortsatta studier av kunskapsstyrning i vården ur ett köns- och genusperspektiv. [210]

[208] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 55.
[209] Volym 2, Samulowitz, A.
[210] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5, s. 55.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6.8.5 Åtgärd: Nationell satsning på att förbättra arbetsmiljön i välfärden

Bedömning

Regeringen bör uppdra åt Arbetsmiljöverket att utveckla och genomföra särskilda insatser i syfte att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på kvinnodominerade arbetsplatser i välfärden.

Skälen för utredningens bedömning

Det finns ett tydlig politiskt mål om att skillnaden i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor ska minska[211] men i dag syns inga sådana tendenser. Kvinnor har i dag i snitt nästan dubbelt så många sjukpenningdagar som män. Psykisk ohälsa, framför allt den stressrelaterade, står för huvuddelen av den längre sjukfrånvaron. Som tidigare nämnts stod kvinnor för hela 79 procent av de pågående sjukfallen i stressrelaterad psykisk ohälsa i september 2025. Skillnaderna i sjukfrånvaro mellan olika yrken och branscher är tydliga. Yrken som är särskilt drabbade av sjukfrånvaro är kontaktyrken inom utbildning, vård och omsorg inom välfärdssektorn.

Arbetsmiljöverket hade 2011–2014 ett regeringsuppdrag om att utveckla och genomföra särskilda förebyggande insatser för kvinnors arbetsmiljö, där fokus låg på att förebygga förslitningsskador på grund av felaktig arbetsbelastning. Ergonomisk arbetsbelastning var då en identifierad arbetsmiljörisk som synliggjordes bland annat i sjuk- och skadestatistik.

Arbetsmiljöriskerna har förändrats. I dag är ohälsosam arbetsbelastning en av de största arbetsmiljöriskerna och anställda i välfärden är överrepresenterade när det gäller arbetsrelaterad ohälsa till följd av ohälsosam arbetsbelastning.

För att bidra till att minska kvinnors sjukskrivning bör regeringen uppdra åt Arbetsmiljöverket att utveckla och genomföra särskilda insatser i syfte att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på kvinnodominerade arbetsplatser i välfärden. Med särskilda insatser avses ett bredare angreppssätt än enbart inspektioner. Det

[211] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 10 Ekonomisk trygghet vid sjukdom och funktionsnedsättning, s. 11.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

skulle exempelvis kunna handla om att kommunicera och tillgängliggöra forskning om risk- och friskfaktorer, så att dessa kommer arbetsgivare och chefer till del och kan omsättas i praktiken. Det finns i dag kunskap om både riskfaktorer och friskfaktorer för att kunna förebygga stressrelaterad ohälsa, men Arbetsmiljöverket inspektioner tyder på att denna kunskap inte operationaliseras eller når ut i verksamheterna.

6.8.6 Åtgärd: Stärk ungas menstruella hälsa

Bedömning

Regeringen bör ge Folkhälsomyndigheten i uppdrag att undersöka orsakerna bakom den höga graden av frånvaro från skola, arbete och fysisk aktivitet på grund av mens samt lämna förslag på hur ungas menstruella hälsa kan stärkas och vilka åtgärder som krävs för att frånvaro på grund av mens ska minska.

Skälen för utredningens bedömning

Folkhälsomyndighetens stora enkätbaserad befolkningsstudie om ungas hälsa, relationer och sexliv (UngKAB23) har kartlagt ungas sexuella och reproduktiva hälsa och rättigheter. Inom ramen för delmålet om jämställd hälsa vill vi särskilt uppmärksamma ungas mensbesvär som enligt studien orsakar en hög grad av frånvaro från skola, arbete och fysisk aktivitet. Studien visade att bland unga mellan 16 och 29 år var det 9 procent som sjukskrev sig från arbete eller praktik på grund av mensbesvär vid varje mens de senaste 6 månaderna. Dessutom hade 12 procent stannat hemma från arbete någon enstaka gång under det senaste halvåret. Vidare hade 16 procent stannat hemma från skola eller studier på grund av mensbesvär vid varje mens de senaste 6 månaderna, och i åldersgruppen 16–19 år, vilket motsvarar gymnasieåldern, hade 22 procent stannat hemma från skola eller studier varje mens på grund av mensbesvär.[212] Fördjupade studier visade att frånvaron var mer förekommande bland utlandsfödda unga,

[212] Folkhälsomyndigheten 2025d, s. 35.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

svenskfödda unga med två utlandsfödda föräldrar, unga med någon form av funktionsnedsättning samt unga med lågutbildade föräldrar.[213]

Mot denna bakgrund bör regeringen ge Folkhälsomyndigheten i uppdrag att kartlägga orsakerna bakom den utbredda mensrelaterade frånvaron från skola, arbete och fysisk aktivitet, samt lämna förslag på dels hur ungas menstruella hälsa kan stärkas, dels vilka åtgärder som krävs för att frånvaron på grund av mens ska minska.

6.9 Jämställdhet i en föränderlig tid – delmålsövergripande åtgärder

Enligt direktiven till utredningen behöver en framtidsinriktad jämställdhetspolitik vara relevant för den unga generationen och avspegla de förändringar som sker i omvärlden. I detta avsnitt presenteras delmålsövergripande åtgärder för en effektiv jämställdhetspolitik som tillvaratar ungas erfarenheter och som tar höjd för förändringar som sker i omvärlden. Eftersom utredningens uppdrag har varit omfattande har vi inte haft möjlighet att fördjupa oss i alla större omvärldsförändringar med relevans för jämställdhetspolitiken.
Avgränsningar har varit nödvändiga och vi har valt att göra nedslag inom följande områden:

– artificiell intelligens
– totalförsvar
– grön omställning.

Våra bedömningar inom dessa tre områden bygger i stor utsträckning på de relaterade kunskapsunderlag som utredningen har beställt, se volym 2.[214]

[213] Abrahamsson, K., Åkerman, E., Ström, S. Söderman, L., Källberg, H., Klingberg-Allvin, K. 2025.
[214] Se volym 2, Ivarsson, S.; Olsson, L. och Sand, J.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6.9.1 Förslag: Inför ett förordningsstyrt krav på att konsekvensutredningar ska beskriva konsekvenser för jämställdheten

Förslag

Regeringen ska införa ett förordningsstyrt krav på att konsekvensutredningar ska innehålla en beskrivning och analys av förslagets eller beslutets konsekvenser för jämställdheten.

Skälen för utredningens förslag

För att säkerställa att jämställdhetsaspekter belyses vid utformningen av framtida reformer och ny lagstiftning föreslår utredningen att regeringen ska införa ett förordningsstyrt krav att konsekvensutredningar ska innehålla en beskrivning och analys av förslagets eller beslutets konsekvenser för jämställdheten.

Kravet på att redovisa konsekvenser för jämställdhet har tagits bort

Den 27 mars 2024 utfärdades en ändrad lydelse om krav på konsekvensutredningar i 15 § kommittéförordning (1998:1474).[215] En ny förordning om konsekvensutredningar (2024:183) trädde i kraft den 6 maj 2024.[216] Den tidigare lydelsen i 15 § kommittéförordningen innebar bland annat att om förslag i ett betänkande hade betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män skulle konsekvenserna i det avseendet anges i betänkandet. I den nya förordningen om konsekvensutredningar saknas det kravet.

Avregleringen skedde stick i stäv med förslaget i den departementsskrivelse som utrett införandet av den nya förordningen om konsekvensutredningar.[217] Departementsskrivelsen förordade att den nya förordningen tvärtom skulle ställa mer långtgående krav på att konsekvensutredningar ska innehålla en särskild beskrivning och beräkning av förslagets eller beslutets effekter av betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män. Departementsskrivelsen förslog

[215] SFS 2024:185, förordning om ändring i kommittéförordningen (1998:1474).
[216] Förordning (2024:183) om konsekvensutredningar.
[217] Ds 2022:22.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

även att om effekter av jämställdheten inte kunde beräknas skulle detta motiveras. Förslagen motiverades med att jämställdhet är relevant för i princip samtliga förslag och beslut som konsekvensförordningen föreslås omfatta och för att regeringen ska ha så goda förutsättningar som möjligt att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv anläggs behöver beslutsunderlag på alla nivåer i statsförvaltningen belysa hur olika förslag och beslut påverkar jämställdheten mellan män och kvinnor.[218]

Regeringens nuvarande möjlighet att reglera krav på att jämställdhet ingår i konsekvensutredningarna är ineffektiv

I de fall regeringen fortsatt vill försäkra sig om att en specifik kommitté eller särskild utredare redovisar vad utredningens förslag får för konsekvenser för jämställdheten kan regeringen reglera detta i respektive kommittédirektiv. Vi har tittat på i vilken utsträckning detta skedde före respektive precis efter avregleringen. Innan förändringen trädde i kraft, det vill säga 2023, hade enligt SCB:s uppföljning 64 procent av kommittédirektiven skrivningar om jämställdhet. Året efter, det vill säga året som avregleringen infördes, var motsvarande andel 91 procent.[219]

Mot bakgrund av att en övervägande majoritet av de utredningar som regeringen tillsätter bedöms vara relevanta ur ett jämställdhetsperspektiv menar vi att det är en mer förutsebar och effektiv styrning att reglera detta krav via en allmän förordning i stället för att skriva in kravet på jämställdhetsanalys i varje enskilt kommittédirektiv. Utredningen menar vidare att regleringen i en generell förordning inte utesluter att regeringen i särskilda fall kan lämna ett mer detaljerat krav i vissa specifika kommittédirektiv, om regeringen ser behov av det.

[218] Ds 2022:22, s. 88 och 92–93.
[219] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, s. 74.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Avregleringen ökar risken för att beslutsunderlag till nya reformer inte redovisar konsekvenser för jämställdheten

I och med avregleringen bedömer utredningen att det finns en överhängande risk att regeringens beslutsunderlag i för jämställdheten viktiga samhällsreformer saknar en analys av konsekvenserna för jämställdheten. Det kan i sin tur leda till en försämrad kvalité i regeringens beslutsunderlag.

Det förefaller dock som att regeringen i viss utsträckning kompenserar för avregleringen genom att ställa krav på jämställdhetsanalyser via kommittédirektiven. För att säkerställa att jämställdhetsaspekter belyses vid utformningen av framtida reformer och ny lagstiftning på bred front, föreslår utredningen att ett krav på jämställdhetsanalys införs i förordningen om konsekvensutredningar. Den avreglering som skett bedömer utredningen är en allvarlig nedmontering av den struktur som gjort det möjligt för regeringen att i sitt reformarbete fatta medvetna beslut utifrån vilka konsekvenser olika förslag får för jämställdheten.

6.9.2 Åtgärd: Uppdra åt Jämställdhetsmyndigheten att vägleda utredningar i att upprätta konsekvensutredningar ur ett jämställdhetsperspektiv

Bedömning

Regeringen bör ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att vägleda relevanta kommittéer och särskilda utredare i arbetet med att upprätta konsekvensutredningar som belyser förslagets konsekvenser för jämställdheten.

Skälen för regeringens bedömning

Jämställdhetsmyndigheten bör ges i uppdrag att vägleda relevanta kommittéer och särskilda utredare i arbetet med att upprätta konsekvensutredningar som analyserar förslagets konsekvenser för jämställdheten. Bakgrunden till förslaget är att regeringen har beslutat om en ny förordning (2024:183) om konsekvensutredningar, vilken trädde i kraft den 6 maj 2024. Enligt förordningen ligger ansvaret för

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

metodutveckling, vägledning och utbildning om konsekvensutredningar hos Statskontoret. Statskontoret har dock inte resurser att ge någon djupare ämnesspecifik vägledning utan stödet är av mer generell karaktär.

I dag lägger Jämställdhetmyndigheten ned omfattande resurser på att lämna remissvar – 2025 lämnades 84 remissvar in, 2024 lämnades 80 remissvar in och 2023 lämnades 58 remissvar in.[220] Jämställdhetsmyndigheten har i flera remissvar påpekat att utredningar och förslag brister när det gäller jämställdhetsanalyser.[221] Av de kommittédirektiv till statliga utredningar som Statistiska Centralbyrån (SCB) bedömde som relevanta ur ett jämställdhetsperspektiv hade 91 procent jämställdhetsskrivningar, när det kom till statliga offentliga utredningars betänkanden hade 98 procent av de utredningar som SCB bedömer som relevanta skrivningar om jämställdhet. Knappt hälften av dessa innehöll friskrivningar, det vill säga skrivningar om att utredningen hade bedömt att jämställdhet inte var relevant för de förslag som utredningen lämnade.[222]

Utredningen bedömer att det är betydligt mer resurseffektivt om Jämställdhetsmyndigheten kommer in tidigare i processen och vägleder relevanta utredningar under utredningstiden, än att myndigheten kommer med synpunkter sent i processen.

Tillväxtverkets uppgift att vägleda konsekvensutredningar kan tjäna som inspiration

Regelrådet är ett särskilt beslutsorgan inom Tillväxtverket, och rådet har i uppgift att säkerställa att utredningars konsekvensutredningar väl belyser konsekvenser för företag; om ett författningsförslag kan få effekter av betydelse för företag ska förslaget och den tillhörande konsekvensutredningen skickas till Regelrådet. Regelrådet granskar då konsekvensutredningen och yttrar sig över huruvida den uppfyller de krav som ställs enligt förordning om konsekvensutredningar (2024:183). Regelrådet tillhandahåller även vägledning och ger stöd till utredningar i arbetet med att upprätta konsekvensutredningar. Det är denna senare del som skulle kunna tjäna som inspiration för ett uppdrag till Jämställdhetsmyndigheten att vägleda relevanta kom-

[220] Jämställdhetsmyndigheten 2026, s. 71.
[221] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, s. 16.
[222] Prop. 2025/26:1 utgiftsområde 13, s. 74

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

mittéer och särskilda utredare i arbetet med att upprätta konsekvensutredningar som belyser förslagets konsekvenser för jämställdheten.

6.9.3 Åtgärd: Förtydliga statens ägarpolicy avseende områden där statligt ägda bolag ska vara ett föredöme inom jämställdhet

Bedömning

I statens ägarpolicy för statligt ägda bolag, bör regeringen tydliggöra de områden där statligt ägda bolag ska vara ett föredöme för jämställdhetsarbetet. Områdena bör omfatta jämställt uttag av föräldraledighet, minskade könsskillnader i sjukfrånvaro samt jämställda löner.

Skälen för utredningens bedömning

Sedan 30 år tillbaka har regeringen ett uttalat mål om en jämn könsfördelning bland ledamöterna i statligt ägda bolag, vilket har uppnåtts av en klar majoritet av bolagen. Målet regleras för närvarande i statens ägarpolicy 2025, och bland framgångsfaktorerna bakom de goda resultaten lyfts bland annat långsiktigheten, att frågan varit prioriterad oavsett regering samt att frågan kontinuerligt följts upp. Ägarpolicyn innehåller också, inom ramen för hållbart värdeskapande, en bredare formulering om att det är av särskild vikt att bolag med statligt ägande ska arbeta för att vara ett föredöme i jämlikhets- och jämställdhetsarbetet.

Utredningen har kartlagt genomslaget för jämställdhet i de statligt hel- och delägda bolagens års- och hållbarhetsredovisningar. Analysen visar att målet om en jämn könsfördelning har fått stort genomslag, både sett till måluppfyllelse och sett till att bolagen redovisar könsfördelningen bland ledamöter i styrelsen i sina års- och hållbarhetsredovisningar. Flera bolag redovisar även annan personalrelaterad statistik könsuppdelat, till exempel antalet anställda i olika personalkategorier.

Den bredare viljeriktningen att bolagen ska vara ett föredöme i jämställdhetsarbetet har däremot inte fått något nämnvärt genomslag i års- och hållbarhetsredovisningarna. Endast ett fåtal bolag

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

redovisar någon form av könsuppdelad statistik utöver könsfördelningen i bolagets styrelse eller könsfördelningen bland olika personalkategorier. Det går därför inte att, med utgångspunkt i års- och hållbarhetsredovisningarna, bedöma i vilken utsträckning bolagen är ett föredöme i jämställdhetsarbetet.

För att undvika en tandlös viljeriktning, och för att underlätta uppföljningen av huruvida utvecklingen går i rätt riktning, bedömer utredningen att regeringen i ägarpolicyn bör tydliggöra de områden där bolag med statligt ägande förväntas vara ett föredöme. Föräldraledighetsuttag, sjukfrånvaro och löner är områden som går att kvantifiera och som utredningen bedömer har en tydlig koppling till och relevans för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Ett förtydligande skulle underlätta uppföljningen och bedömningen av om bolagen är ett föredöme i jämställdhetsarbetet och om utvecklingen går i rätt riktning, både hos enskilda bolag och på portföljnivå. Vidare skulle en precisering göra det enklare för företagen att bedöma inom vilka områden det är relevant att redovisa könsuppdelad statistik och analysera orsaker till könsskillnader i utfall. Redovisning som synliggör ojämställdhet kan i sin tur skapa incitament till att driva utvecklingen framåt.

Huvudprincipen är att statliga bolag ska ha samma villkor på marknaden som privata företag. Utredningens bedömning är att ett tydliggörande av de områden där statligt ägda bolag bör vara ett föredöme för jämställdhetsarbetet inte har några negativa effekter på statliga bolags konkurrenskraft på marknaden.

Avslutningsvis bör de framgångsfaktorer som lett till goda resultat avseende könsfördelningen i bolagsstyrelserna, användas för att driva på en positiv utveckling mot fler jämställdhetspolitiska mål.

6.9.4 Åtgärd: Ta fram en modell för att ta tillvara barns och ungas erfarenheter i utvecklingen av jämställdhetspolitiken

Bedömning

Regeringen bör ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att presentera en modell för hur barns och ungas delaktighet, erfarenheter och kunskap återkommande kan tas tillvara i utveckling, styrning och uppföljning av jämställdhetspolitiken.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skälen för utredningens bedömning

Enlig direktivet behöver en framtidsinriktad jämställdhetspolitik vara relevant för den unga generationen. Därtill är det i linje med barnkonventionens principer om delaktighet att barns perspektiv och röster ska beaktas i frågor som rör deras liv och framtid. Det räcker alltså inte med att tillföra vuxenperspektiv på barns villkor, utan det är barn och ungas eget perspektiv och kunskap som behöver tas tillvara.

Som tidigare nämnts har utredningen inte kunnat identifiera någon återkommande mekanism i dagens styrning och utveckling av jämställdhetspolitiken som tar tillvara barns och ungas perspektiv och erfarenheter av hur jämställdhetsproblem tar sig uttryck i deras vardag. Både det kunskapsunderlag, baserat på workshopar med barn, vilket Barnombudsmannen på eget initiativ bidragit med i utredningens arbete[223] och en tidigare rapport från Barnombudsmannen från 2016 visar att barn, även förskolebarn, resonerar om rättvisa, könsroller och handlingsutrymme. Kunskap om jämställdhet och erfarenheter av normer kopplat till kön är således inte något som börjar i vuxenlivet, utan det formas tidigt.

Mot denna bakgrund menar utredningen att politikutvecklingen behöver inkludera barns och ungas perspektiv som kunskapskälla. Regeringen bör därför ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att ta fram en modell för hur barns och ungas delaktighet, erfarenheter och kunskap återkommande kan tas tillvara i utveckling, styrning och uppföljning av jämställdhetspolitiken. Utredningen vill betona vikten av att den föreslagna modellen fångar barn och unga med olika uppväxtvillkor och geografisk spridning.

Jämställdhetsmyndigheten bör genomföra uppdraget i samverkan med Barnombudsmannen och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. I uppdraget bör ingå att utreda förutsättningarna för återkommande strukturerade barn- och ungdomsdialoger samt om barns och ungas erfarenheter kan ingå i fördjupade analyser inom relevanta delmål. Det kan även vara en fördel om arbetet kopplas till befintliga former för delaktighet inom barnrätts- och ungdomspolitiken, så att modellen om möjligt bygger vidare på existerande strukturer inom andra politikområden. Genom att ta tillvara både flickors och pojkars perspektiv, erfarenheter och livsvillkor i utvecklingen

[223] Se volym 2, Barnombudsmannen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

av jämställdhetspolitiken blir jämställdhetspolitiken mer träffsäker och relevant för den unga generationen.

6.9.5 Åtgärder: Hantera de möjligheter och risker som artificiell intelligens (AI) innebär för jämställdheten

Bedömning

För att ta till vara möjligheterna och hantera de risker som artificiell intelligens (AI) innebär för jämställdheten bör regeringen

- adressera risker och möjligheter kopplat till jämställdhet i de strategier, handlingsplaner och uppdrag som syftar till att implementera AI i näringslivet och i offentlig sektor
- öka kunskapen om de risker och möjligheter som AI innebär för jämställdheten, särskilt på STEM-relaterade utbildningar
- säkerställa att de AI-modeller som integreras i offentlig sektor och i näringslivet är jämställdhetsinformerade
- rikta investeringar inom forskning, utveckling och innovation särskilt riktade till områden där AI kan bidra till ökad jämställdhet
- initiera nationella AI-pilotprojekt för att lösa konkreta jämställdhetsutmaningar i olika sektorer.

Parallellt med denna utredning har AI-kommissionen lämnat sitt slutbetänkande[224] och regeringen har presenterat både en digitaliseringsstrategi och en AI strategi för Sverige med tillhörande handlingsplan som innehåller flera omfattande satsningar på AI.[225] Dessvärre är jämställdhetsperspektivet i hög grad frånvarande i de strategier, handlingsplaner och uppdrag som nu rullas ut för att implementera AI och öka effektiviteten och produktiviteten i näringslivet och i offentlig sektor. Undantaget är Jämställdhetsmyndighetens regeringsuppdrag om att undersöka kunskapen om jämställdhet och AI hos myndigheter och lämna förslag på kompetensutveckling inom området.[226]

[224] Se SOU 2025:12.
[225] Regeringskansliet 2026.
[226] Regeringskansliet 2025b.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skälen för utredningens bedömning

Den digitala utvecklingen, där digitalisering och artificiell intelligens (AI) utgör en central komponent, utgör oundvikligen en framtida arena för jämställdhetspolitiken. I ljuset av den omfattande samhällsomvandling som AI redan har medfört, och den snabba fortsatta teknikutvecklingen och de risker och möjligheter som den medför för jämställdheten, bör regeringen skyndsamt agera för att säkerställa att AI-utvecklingen bidrar till ett jämställt och inkluderande samhälle. Dels innebär teknologin betydande risker genom att befintliga ojämställdhetsmönster förstärks och genom att nya former av ojämställdhet skapas, dels rymmer AI en potential att främja jämställdhet och bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.[227]

AI:s negativa inverkan på jämställdheten

AI:s negativa inverkan på jämställdhet handlar framför allt om att den teknologiska utvecklingen visat sig medföra betydande risker för könsbias samt att könsbaserade stereotyper och fördomar återskapas och förstärks. Det beror bland annat på att den data som algoritmer tränas på ofta är partisk eller ofullständig, vilket riskerar att förstärka befintliga könsstereotyper och kan leda till diskriminering.[228]

Studier har visat att upp till 44 procent av befintliga AI-system är könsbiased. För att säkerställa att AI aktivt bidrar till de jämställdhetspolitiska målen är det därför centralt att utvecklingen av stora språkmodeller (LLM) tränas på kunskap om jämställdhet.[229]

Därtill har framväxten av AI-drivna digitala plattformar bidragit till en omfattande ökning av online-trakasserier, deepfakes (manipulerade bilder och videor) och andra former av digitalt våld, där kvinnor och flickor är särskilt utsatta.[230]

Ytterligare ett riskområde rör den skeva representationen i utvecklingen och tillämpningen av AI. Dels är män överrepresenterade i STEM-utbildningar, inom vilka digitala hjälpmedel såsom AI utvecklas, dels använder män AI i arbetslivet i högre utsträckning än kvinnor. Samtidigt är kvinnor överrepresenterade i de yrken som förutspås

[227] Se volym 2, Ivarsson, S.
[228] Volym 2, Ivarsson, S.
[229] Volym 2, Ivarsson, S.
[230] Volym 2, Ivarsson, S.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

bli alltmer automatiserade och flera studier visar att AI-teknologi förväntas ersätta många av dessa arbeten, särskilt i höginkomstländer.

För att hantera de risker som AI kan medföra för jämställdheten bedömer utredningen att regeringen skyndsamt bör adressera dessa i de strategier och uppdrag som nu rullas ut inom AI-området.

Möjligheter för jämställdheten

AI innebär inte enbart risker utan har potential att stärka och effektivisera jämställdhetsarbetet och bidra till att de jämställdhetspolitiska målen nås. Exempelvis kan jämställdheten främjas genom att AI kan användas för att bearbeta stora mängder data och på så vis synliggöra mönster av könsdiskriminering eller andra könsrelaterade orättvisor. Teknologin utgör även möjligheter för effektiv uppföljning av aktuella jämställdhetsstrategier och utveckling av nya insatser. Vidare kan diskriminerande utfall eller databrister, exempelvis snedfördelning, skevheter i klassificering eller annotering, eller GDPR-restriktioner, hanteras genom syntetiskt genererande, jämställdhetsinformerade data.[231] AI-baserade verktyg kan även användas som plattformar för datadelning, analys och visualisering, och data om jämställdhetsindikatorer och resultat kan samlas in på samma ställe och analyseras över tid. Därefter kan AI föreslå förbättringar och anpassningar för jämställdhetsarbetet och insatser, samt underlätta en samordnad uppföljning mellan myndigheter.[232]

AI har även potential att bidra till att lösa jämställdhetsproblem i samhället med direkt koppling till de jämställdhetspolitiska målen. Internationella studier har visat att AI-verktyg har potential att dels öka flickors intresse för STEM-ämnen, dels kunna ge stöd för pojkar att förbättra sina kunskapsresultat. Inom hälsoområdet har AI-utvecklingen med koppling till jämställdhet nått långt och kan i dag användas för att förbättra diagnostik och behandling. AI har exempelvis bidragit till mer exakt och snabbare upptäckt av hjärtkärlsjukdomar hos kvinnor.[233]

Utöver direkt medicinsk diagnostik finns potential i att använda AI för att förbättra arbetsvillkor, till exempel inom kvinnodominerade sektorer där ohälsofaktorer som stress och hög sjukfrånvaro är ut-

[231] Volym 2, Ivarsson, S.
[232] Vinnova 2026, s. 21.
[233] Volym 2, Ivarsson, S.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

bredda. AI-driven schemaläggning inom vården har i tester visat sig bidra till en jämnare arbetsfördelning samt minska övertid med upp till 70 procent, vilket kan bidra till bättre arbetsmiljö och hälsa.[234]

Forskning och pågående initiativ visar att AI teknik även kan användas för att identifiera och analysera mönster av könsrelaterat våld och utveckla förebyggande strategier och stärka den digitala säkerheten för kvinnor och flickor. AI kan exempelvis används för att upptäcka och blockera trakasserande eller hotfull kommunikation på nätet, identifiera desinformationsmönster riktade mot kvinnor i offentligheten, samt utveckla prediktiva modeller för att stödja tidiga insatser och riskbedömningar. AI-verktyg kan också spela en roll i att analysera digitala spår, för att upptäcka och rapportera stalkerware-aktiviteter, vilket kan stärka möjligheten för offer att anmäla och få hjälp.[235]

Utredningen bedömer att regeringen bör tillvarata den potential som AI-innebär för jämställdheten. Dels genom att investeringar inom forskning, utveckling och innovation särskilt riktas till områden där AI kan bidra till ökad jämställdhet, dels genom att initiera nationella AI-pilotprojekt för att lösa konkreta jämställdhetsutmaningar i olika sektorer.

Sammanfattningsvis bedömer utredningen att det i nationella policys och regeringsuppdrag krävs ett större fokus på jämställdhet, både vad gäller utmaningar och möjligheter kopplat till AI. För att AI ska kunna bidra till en positiv utveckling inom jämställdhetsområdet krävs ett tydligt politiskt åtagande, stärkta satsningar på forskning, innovation och tillämpning av AI-lösningar där jämställdhetssträvan och kvinnor och mäns villkor och behov i större utsträckning utgör grunden för teknikens design, styrning och användning än vad som hittills har präglat utvecklingen.

Vi ser det som mycket angeläget att kunskapen om de risker och möjligheter som AI innebär för jämställdheten ökar inom såväl offentlig som privat sektor och inte minst på de STEM-relaterade utbildningarna. Det krävs även investeringar i att stärka kvinnors möjligheter till AI-användning och utveckling, för att ändra den nuvarande skeva könsfördelningen som medför hinder för förbättrad jämställdhet.

AI-kommissionen lyfter i sitt slutbetänkande behovet av att identifiera en nisch inom AI där Sverige kan bli en viktig partner för

[234] Volym 2, Ivarsson, S.
[235] Volym 2, Ivarsson, S.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

andra.[236] Jämställdhet är i högsta grad ett område där Sverige, med sin långa erfarenhet av jämställdhetsarbete inom politik, forskning och innovation, har en unik möjlighet att inta en nyckelposition.

6.9.6 Åtgärder: Ett jämställt totalförsvar är ett starkare totalförsvar

Bedömning

För att stärka både jämställdheten och Sveriges totalförsvar bör regeringen vidta följande åtgärder

- uppdra åt relevanta myndigheter att konkretisera vad jämställdhet och kvinnor, fred och säkerhetsagendan betyder och vad som behöver åtgärdas inom deras respektive ansvar inom totalförsvaret
- uppdra åt Myndigheten för civilt försvar att i samverkan med länsstyrelserna och Försvarsmakten identifiera, konkretisera och prioritera kritiska jämställdhetsaspekter i en nationell totalförsvarskontext
- planera för att kommande försvarsbeslut, den nationella handlingsplanen för kvinnor fred och säkerhet samt övriga totalförsvarsrelaterade inriktningsbeslut, instruktioner och uppdrag till relevanta myndigheter har ett tydligare fokus på kritiska jämställdhetsaspekter i totalförsvarets utveckling.

För förslag som rör den långsiktiga styrningen av statliga myndigheters jämställdhetsuppdrag, inklusive totalförsvarsrelaterade myndigheter, se avsnitt 7.3.

Skälen för utredningens bedömning

Just nu pågår den kraftfullaste förstärkningen av totalförsvaret sedan kalla kriget. Det görs stora satsningar på både militärt och civilt försvar i syfte att stärka både Sveriges och Natos säkerhet.

[236] Volym 2, Ivarsson, S.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

I den senaste totalförsvarspropositionen (försvarsbeslutet) lyfts jämställdhet fram som ett grundläggande värde som Sverige ska värna i svensk säkerhets- och utrikespolitik samt att Sverige ska verka för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet (KFS) i det nationella och internationella arbetet.[237]

Även Nato stöttar sedan 2007 genomförandet av KFS som ses som central för Natos kärnuppgifter (avskräckning och kollektivt försvar, civilt och militärt krisförebyggande och krishantering samt säkerhetssamarbete). Centrala punkter i Natos policy för KFS omfattar bland annat

- *säkerhet och befolkningsskydd* här ingår att förebygga och svara på konfliktrelaterat sexuellt våld samt nolltolerans mot sexuell exploatering och övergrepp
- *desinformation* som inbegriper hur negativa narrativ om jämställdhet används av motståndare som instrument för hybridkrigföring för att undergräva sammanhållning och öka polarisering
- *beredskap* som inbegriper deltagande från alla delar av befolkningen inklusive civilsamhället och kvinnoorganisationer
- *arbete för att öka kvinnors deltagande* i försvaret och Nato-ledda styrkor på alla nivåer samt *jämställdhetsmedvetet ledarskap*.[238]

Sveriges nationella handlingsplan som antagits av regeringen för genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet för perioden 2024–2028[239] slår fast att myndigheter som verkar inom ramen för totalförsvaret – i sin nationella och internationella verksamhet, exempelvis forskning, beredskapsplanering, övningar, samverkan och samordning – ska integrera ett jämställdhetsperspektiv samt agera i enlighet med agendan för kvinnor, fred och säkerhet. Sveriges nationella handlingsplan för kvinnor, fred och säkerhet saknar dock en tydlig inriktning för totalförsvarsarbetet relaterat till förmåga, och vilka avvägningar som bör göras. Därtill tenderar uppdrag inom totalförsvaret att ha otydliga instruktioner om vad som ska uppnås utifrån ett jämställdhetsperspektiv, vilket medför att åtgärder i uppbyggnaden av totalförsvaret riskerar att

[237] Prop. 2024/25:34.
[238] Volym 2, Olsson, L.
[239] Utrikesdepartementet 2024.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

planeras och genomföras utan tillräcklig kunskap om konsekvenserna för kvinnor och män.[240]

Därtill påtalar länsstyrelserna vikten av att ett robust samhälle kräver analyser av hur kriser och krig drabbar människor olika baserat på kön och sårbarhet. För att säkerställa att viktiga jämställdhetsaspekter omhändertas i beredskapsmyndigheternas uppdrag ser länsstyrelserna behov av fortsatta satsningar och lyfter särskilt områdena utbildning och övningsverksamhet, utveckling av olika planeringsdokument kopplat till arbetet inom respektive beredskapssektor samt lägesbild och analys. Även arbetet kring befolkningsskydd i form av trygghetspunkter och särskilda samlingsplatser samt planering för utrymning och inkvartering lyfts fram som viktiga områden där kvinnors och mäns, flickor och pojkars förutsättningar och livsvillkor behöver analyseras och beaktas.[241]

Forskning och erfarenhet visar att jämställdhet behöver konkretiseras genom att särskilt centrala områden identifieras och integreras i ordinarie beslutsfattande, för att kunna omsättas i praktisk handling. I annat fall finns en risk att jämställdhet reduceras till en symbolfråga eller fastnar i utmaningar kopplade till bristande kapacitet, samordning och kunskap. Det är därför av stor vikt att jämställdhet och KFS bryts ned i specifika och tydligt definierade komponenter som är möjliga att tillämpa i praktiken.[242]

I sin underlagsrapport till utredningen lyfter Louise Olsson fram tre konkretiseringsområden där KFS och jämställdhet möter totalförsvarsutvecklingen:

- *Inflytande, delaktighet och kunskap:* Kvinnors och mäns möjlighet till inflytande på beslut och debatt, deltagande i landets civila och militära försvar samt kunskap om totalförsvar.
- *Resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap*: Finansiella beslut om prioriteringar samt kvinnors och mäns resurser och möjligheter i totalförsvar och beredskap.
- *Säkerhet och befolkningsskydd*: Kvinnors och mäns skyddsbehov i planläggning och genomförande av totalförsvaret, inkl. direkt våld i krig, våld mot civila och samhällseffekter.

[240] Volym 2, Olsson, L. samt skriftligt inspel från länsstyrelserna till utredningen, Länsstyrelserna 2025-12-11.
[241] Länsstyrelserna 2025-12-11.
[242] Volym 2, Olsson, L.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Det är centralt att samtliga myndigheter inom försvars- och säkerhetssektorn aktivt arbetar för att beakta jämställdhet i sin verksamhet. Detta gäller särskilt myndigheter som bidrar till att bygga och nyttja förmågan inom militärt och civilt försvar. Ett fortsatt ökat samarbete mellan aktörer är därtill nödvändigt för att uppnå en samsyn och kompetens som bidrar till jämställdhetsfrämjande parallellt med totalförsvarets operativa förmåga.[243]

Kris och krig påverkar kvinnor och män på olika sätt

Lärdomar från Ukraina visar tydligt att kriget påverkar kvinnor och män på olika sätt. Effekterna av försvarsuppbyggnaden och ett krig kommer att slå olika mot kvinnor och män.[244]

Grupper som redan befinner sig i en utsatt situation, såsom ensamstående kvinnor med barn, löper en särskilt hög risk att drabbas av sekundära effekter i händelse av krig. Ekonomisk ojämställdhet påverkar även förutsättningarna för egenberedskap och evakuering. Det handlar om att beakta skillnader i mäns och kvinnors resurser och tillgång till mat, kontanter eller bil, som stärker egenberedskap. En förståelse av hur detta kan skilja sig åt är även viktigt för att kunna korrekt beräkna beteendemönster, risker och behov av stöd.[245]

Även arbetet med säkerhet och befolkningsskydd behöver konkretiseras. Ett krig utsätter kvinnor och män för olika typer av våld. Unga män dominerar det militära försvaret och kommer i högre grad att dödas eller skadas allvarligt. Konfliktrelaterat sexuellt våld är en stor risk för båda könen, men tar sig olika uttryck. I områden nära fronten är det mer vanligt att detta riktar sig mot kvinnor, exempelvis gruppvåldtäkter genomförda av soldater. Konfliktrelaterat sexuellt våld mot män är vanligare vid tortyr och krigsfångenskap. Det behövs ta höjd för att ha kapacitet att omhänderta detta inom militära försvaret, polisen och civila försvaret samt vårdens möjlighet att erbjuda vård på lika villkor. Även AI-baserat och teknologiskt möjliggjort onlinevåld och trakasserier kan väntas öka. Därtill är en sårbarhet att mäns våld mot kvinnor, på grund av ansträngda polisresurser,

[243] Försvarsmakten 2025-12-19, skriftligt inspel till utredningen.
[244] Volym 2, Olsson, L.
[245] Volym 2, Olsson, L.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kan leda till straffrihet och en ökning av våld i hemmet, organiserad brottslighet och trafficking.[246]

Ytterligare en utmaning kopplat till jämställdhet är att uppbyggnaden av försvaret fordrar stora resurser vilket kräver prioritering mellan politikområden. Sveriges könsuppdelade arbetsmarknad innebär att det finns en risk att de stora budgetsatsningarna på det mansdominerade försvaret sker på bekostnad av kvinnodominerade sektorer. Fördelningen av budgeten mellan olika sektorer, mellan försvar och välfärd påverkar såväl den ekonomiska jämställdheten som den ekonomiska säkerheten, då den är nära kopplad till personalförsörjning och samhällets övergripande robusthet.[247]

Vidare lyfter Försvarsmakten vikten av en medvetenhet om hur frågor om jämställdhet används av motståndare i deras hybridkrigföring. Exempelvis används jämställdhetsfrågor i desinformations- och påverkanskampanjer för att underblåsa konflikter i samhället och ställa grupper mot varandra för att på så vis orsaka polarisering och splittring. Ytterligare ett exempel är att jämställdhetsarbetet i Försvarsmakten förlöjligas och utmålas som en svaghet i syfte att minska förtroendet för myndighetens förmåga och trovärdighet, nationellt och internationellt. En tydlig politik där jämställdhet och det militära och civila försvaret kopplas ihop och kommuniceras gör det svårare för motståndaren att exploatera frågan för egna syften. Försvarsmakten lyfter även vikten av en jämställd rekrytering och en jämställd värnpliktsutbildning, fri från diskriminering och trakasserier och med personlig utrustning anpassade till både kvinnor och män. Enligt Försvarsmakten handlar det dels om rättvisa och representation, dels om att säkerställa militär effekt, motståndskraft och bättre kompetensförsörjning. Genom att medvetet bygga ett jämställt försvar kan Sverige därtill skapa robusthet i totalförsvaret som gör Sverige mindre sårbart för splittring via propaganda och desinformation.[248]

Avslutningsvis spelar civilsamhällesorganisationer en central roll, vilket även bekräftas av försvarsbeslutet. Fördelningen av resurser till olika organisationer, liksom deras inkludering i debatt, planering och övning, påverkar i sin tur kvinnors och mäns möjligheter till deltagande på olika sätt.[249]

[246] Volym 2, Olsson, L.
[247] Volym 2, Olsson, L.
[248] Försvarsmakten 2025-12-19, skriftligt inspel till utredningen.
[249] Volym 2, Olsson, L.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Jämställdhetsarbetet inom totalförsvaret är av central betydelse för att förstå samhällets organisering och för att säkerställa ett fungerande försvar och undvika att kritiska sårbarheter underskattas. Jämställdhet i en totalförsvarskontext är således både en rättighetsfråga och en fråga om operativ förmåga och samhällets samlade motståndskraft. Mot denna bakgrund bedömer utredningen att det är av stor vikt att jämställdhetsfrågorna prioriteras och konkretiseras i totalförsvarets utveckling.

I ett första steg bör därför relevanta myndigheter få i uppdrag att konkretisera vad jämställdhet och kvinnor, fred och säkerhetsagendan betyder och vad som behöver åtgärdas inom deras respektive ansvar inom totalförsvaret. Med relevanta myndigheter avses i sammanhanget både militära och civila myndigheter, här ingår exempelvis sektorsansvariga myndigheter som ansvarar för planeringen av de tolv beredskapssektorerna.[250]

I ett andra steg bör Myndigheten för civilt försvar få i uppdrag att i samverkan med länsstyrelserna och Försvarsmakten identifiera, konkretisera och prioritera kritiska jämställdhetsaspekter i en nationell totalförsvarskontext.

I ett tredje steg bör regeringen planera för att kommande försvarsbeslut, den nationella handlingsplanen för kvinnor fred och säkerhet samt övriga totalförsvarsrelaterade inriktningsbeslut, instruktioner och uppdrag till relevanta myndigheter har ett tydligare fokus på kritiska jämställdhetsaspekter i totalförsvarets utveckling.

[250] För information om vilka de sektorsansvariga myndigheterna är, se 23 § förordning (2022:524) om statliga myndigheters beredskap.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

6.9.7 Åtgärder: Jämställdhet och grön omställning

Bedömning

För att ta vara på den potential som jämställdhet utgör för att nå klimatmålen och för att klimatarbetet ska främja jämställdhet, bedömer utredningen att regeringen bör vidta följande åtgärder

- ge myndigheter som har påverkan på Sveriges klimatarbete i uppdrag att i samverkan prioritera problemområden och åtgärder som behöver vidtas för att tillvarata den potential jämställdhetsperspektivet innebär för en mer effektiv och jämställd klimatomställning
- säkerställa att jämställdhetsperspektivet får en framträdande roll och konkretiseras i klimatstrategier, klimatpolitiska reformer och handlingsplaner samt i sektorsspecifika styrdokument och i relevanta uppdrag till myndigheter.

För förslag som rör den långsiktiga styrningen av myndigheters jämställdhetsuppdrag, inklusive myndigheter centrala för klimatomställningen se avsnitt 7.3.

Skälen för utredningens bedömning

Enligt Parisavtalet ska klimatomställningen bidra till ökad jämställdhet. Vid FN:s klimatkonferens COP30 i november 2025 antogs en handlingsplan för jämställdhet inom klimatomställningen i syfte att tydliggöra kvinnors roll samt stärka kvinnors inflytande inom klimatarbetet.[251] Vidare har *Regeringens klimathandlingsplan – hela vägen till nettonoll* tydliga formuleringar om att klimatarbetet ska bidra till att stärka jämställdheten, och att arbetet för ökad jämställdhet ska bidra till klimatmålen. Enligt handlingsplanen ska Sverige aktivt verka för ett jämställt deltagande i beslutsprocesser och ett stärkt jämställdhetsperspektiv i alla delar av förhandlingarna inom Parisavtalet. Regeringen belyser även den outnyttjade potential som finns i att få fler kvinnor att söka sig till för klimatomställningen viktiga utbildningar och yrkesvägar inom STEM. Vidare beskriver handlingsplanen att det

[251] Klimat- och näringslivsdepartementet, 2026.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

finns skillnader mellan kvinnor och män både när det gäller synen på klimatförändringar, i hur kvinnor respektive män bidrar till utsläpp av växthusgaser, liksom hur kvinnor och män, flickor och pojkar, påverkas av klimatförändringarna.[252]

I en underlagsrapport till denna utredning redogör Jimmy Sand[253] för könsskillnader kopplade till klimatomställningen och belyser klimat- och miljöutmaningar relaterade till de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5. Sand lyfter bland annat att makten över klimatomställningen inte är jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Industrin och inrikes transporter är två sektorer som tillsammans står för ungefär två tredjedelar av Sveriges territoriella utsläpp av växthusgaser och därför kan ses som särskilt viktiga för klimatomställningen. Dessa sektorer kännetecknas av lägre representation av kvinnor både på ledningsnivå i företag och bland politiska beslutsfattare. Därtill är ägandet av skogs- och jordbruksmarken ojämställt fördelat. Kvinnor utgör närmare 40 procent av skogsägarna men äger mindre areal (män äger nästan fyra gånger mer än kvinnor) vilket får konsekvenser för hur skogen brukas och vårdas. Studier visar att män oftare betonar virkesproduktion, jakt och ekonomisk avkastning, medan kvinnor lyfter sociala, emotionella och miljömässiga värden. Ytterligare en aspekt är de könssegregerade utbildningsvalen och arbetsmarknaden. De yrkesområden som har väsentlig betydelse för klimatet, exempelvis energi, transport och skog, har gemensamt att de historiskt har varit och fortfarande är mansdominerade. De så kallade ”gröna jobben”, exempelvis inom miljöinriktad innovation, är starkt mansdominerade. Dessa jobb återfinns ofta inom STEM-områden som i dag domineras av män. Även så kallade ”bruna jobb” är mansdominerade och finns i utsläppsintensiva sektorer som gruvdrift, tung industri och delar av jordbruket. Vita jobb är relativt neutrala i miljöpåverkan och visar större variation i könsrepresentation och utgör majoriteten av arbetsmarknaden. Könsskillnader när det kommer till klimatpåverkan avspeglas även i kvinnors och mäns resande. Exempelvis reser män som grupp längre sträckor och med mer energiintensiva transportmedel, medan kvinnor i högre grad använder kollektivtrafik. I Sverige uppvisar kvinnor även större oro för miljöproblem och klimatförändringar jämfört med män. Studier visar att klimatångest globalt sett är särskilt utbrett bland unga, och särskilt bland kvinnor. Kvinnor

[252] Skr. 2023/24:59, s. 28, 61 och 229.
[253] Se volym 2, Sand, J.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

drabbas även i högre grad än män av hormonstörande ämnen och tungmetaller som bland annat påverkar graviditeten och barns utveckling. Samtidigt dör män i större utsträckning av cancerframkallande ämnen. Vidare lyfter Sand vikten av att erkänna omsorgsarbete som en central del av en koldioxidfri ekonomi. Det handlar om att det obetalda hem- och omsorgsarbetet utgör en central del av cirkulär ekonomi (där produkter lagas, återanvänds och återvinns i stället för att slängas) samt för hushållens klimatomställning (som omfattar bland annat källsortering, val av ekologiska livsmedel och planering av energisnåla rutiner i hemmet). Sand menar att detta omsorgsarbete ofta undervärderas eller förbises i strategier och policy för klimatomställningen. I stället prioriteras satsningar på tekniska lösningar som ofta är kopplade till mansdominerat arbete. Enligt Sand är det inte tillräckligt att investera i industrins klimatomställning, utan dessa investeringar behöver matchas av investeringar i branscher och sektorer som är grundläggande för den sociala hållbarheten. Vidare behövs strukturella reformer och insatser för att underlätta för hushållens klimatomställning.[254]

Vägar framåt

Den pågående klimatomställningen utgör en betydande framtida utmaning och möjlighet för Sveriges jämställdhetsarbete och vice versa. Flera myndigheter som är centrala för klimatomställningen har ingått i regeringens utvecklingsprogram *Jämställdhetsintegrering i myndigheter* (JiM). Programmet har nu upphört och myndigheterna har slutredovisat såväl resultat som framtida behov och jämställdhetsutmaningar inom sektorn.[255] En erfarenhet som lyfts fram är vikten av samverkan mellan myndigheter och andra aktörer för att nå resultat inom området.

Skogsstyrelsen har inte ingått i JiM-programmet men har haft regeringsuppdrag kopplat till en jämställd skogsnäring.[256] Även Skogsstyrelsen lyfter, utifrån sitt arbete med Skogssektorns jämställdhetsråd, vikten av samverkan mellan flera aktörer för att nå resultat i jämställdhetsarbetet.[257]

[254] Volym 2, Sand, J.
[255] Se exempelvis Energimyndigheten 2025; Naturvårdsverket 2025; Trafikverket 2025.
[256] Skogsstyrelsen 2023:07.
[257] Skogsstyrelsen 2026.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Inriktningen för såväl Parisavtalet som regeringens klimathandlingsplan är tydlig – klimatomställningen ska bidra till ökad jämställdhet och arbetet för ökad jämställdhet ska bidra till klimatmålen. Därtill är ojämställdhet och könsskillnader kopplat till klimatomställningen tydliga och väl kända. Vi menar att nästa steg därför bör vara att regeringen uppdrar åt myndigheter som har påverkan på Sveriges klimatarbete att i samverkan prioritera problemområden och åtgärder som behöver vidtas för att tillvarata den potential jämställdhetsperspektivet innebär för en mer effektiv och jämställd klimatomställning. Därtill bör regeringen säkerställa att jämställdhetsperspektivet får en framträdande roll och konkretiseras i klimatstrategier, klimatpolitiska reformer och handlingsplaner samt i sektorsspecifika styrdokument och i relevanta uppdrag till myndigheter.

7 Förslag för en sammanhållen och effektiv styrning av myndigheterna

7.1 Inledning

I detta kapitel redovisas utredningens bedömningar och förslag om en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen, vilket svarar mot utredningens fjärde deluppdrag. Enligt direktivet ska utredningen, inom ramen för deluppdraget, bedöma om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen samt vid behov lämna författningsförslag eller andra förslag på hur det kan uppnås.[1]

I *avsnitt 7.2* redovisar vi utredningens bedömning av om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

I *avsnitt 7.3* redovisar vi utredningens förslag om en särskild förordning som tydligt reglerar statliga myndigheters långsiktiga ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken. Vi menar att den föreslagna förordningen bidrar till en mer sammanhållen och långsiktig styrning som tydliggör de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken samt befäster jämställdhet som ett kärnvärde i statlig förvaltning. Vi föreslår även att förordningen ska reglera att vissa myndigheter som är särskilt centrala för jämställdhetspolitikens genomförande ska bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

[1] Se bilaga 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

I *avsnitt 7.4* föreslår utredningen att den särskilda förordningen kompletteras med tydliga verksamhetsanpassade uppgifter i vissa myndigheters instruktioner.

Vi menar att regeringen, för ett kostnadseffektivt genomförande av jämställdhetspolitiken, bör identifiera vilka myndigheter som är särskilt centrala för jämställdpolitikens genomförande. I *avsnitt 7.5* redovisas möjliga kriterier för en sådan bedömning.

I *avsnitt 7.6* lyfter utredningen fördelarna med gemensamma myndighetsdialoger kopplat till specifika delmål eller prioriterade jämställdhetsproblem som komplement till den ordinarie årliga myndighetsdialogen.

I *avsnitt 7.7* lämnar vi utredningens förslag om att lärosätena ska ges ett fortsatt JiHU-uppdrag, det vill säga att i sin verksamhet bedriva ett planmässigt, systematiskt och målinriktat arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen och att uppdraget ska avse en tioårsperiod.

I det avslutande *avsnitt 7.8* föreslår utredningen att flernivåstyrningen stärks genom att länsstyrelsernas potential att utifrån regionala förutsättningar och förhållanden verka för de jämställdhetspolitiska målens genomslag i länen förtydligas och nyttjas bättre än i dag. Här ser vi även behov av en mer balanserad finansiering mellan det nationella och det regionala jämställdhetsarbetet.

Förslagen i detta kapitel bygger i huvudsak på utredningens sammanställning och analys av regeringens nuvarande styrning av jämställdhetspolitiken (kapitel 4 och 5). Även utredningens analys av utvecklingen mot delmål 1–5 (kapitel 3) har varit vägledande för förslagen i detta kapitel, liksom de kunskapsunderlag som utredningen har beställt (se volym 2). Därutöver har utredningen haft ett stort antal möten och fört dialog med såväl myndighetschefer som experter vid statliga myndigheter samt Sveriges universitet och högskoleförbund (se bilaga 2).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

7.2 Det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska delmålen

Bedömning

Det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Styrningen behöver bli mer långsiktig och verksamhetsanpassad.

Skälen för utredningens bedömning

Enligt direktiven ska utredningen ta ställning till om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. I direktiven ger regeringen även uttryck för att nuvarande styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen är fragmenterad. Utredningen delar denna uppfattning.

Regeringens styrning av myndigheternas arbete med att nå de jämställdhetspolitiska målen sker i huvudsak via uppgifter om jämställdhet i vissa myndigheters instruktioner och tidigare via två utvecklingsprogram: *Jämställdhetsintegrering i myndigheter* (JiM) 2013–2025 samt *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet* (JiHU) 2016–2025. Dessa båda utvecklingsprogram har nu upphört.

Utredningens kartläggning av myndigheternas jämställdhetsuppdrag visar att knappt hälften av myndigheter med instruktion, helt saknar reglering om jämställdhet i sin instruktion[2] Eftersom det saknas en explicit reglering av jämställdhet som träffar alla myndigheter bedömer utredningen att det är oklart om alla myndigheter uppfattar att de har någon uppgift om jämställdhet kopplat till sin verksamhet.

[2] Kartläggningen omfattade de instruktioner som är publicerade i Regeringskansliets rättsdatabaser. Kartläggningen visar att knappt hälften (81 av 176) av de berörda myndigheterna saknar reglering om jämställdhet i sin instruktion. Lärosätena styrs inte av instruktion och omfattas därför inte av kartläggningen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Vidare bedömer utredningen att styrningen i enskilda myndigheters instruktion sällan är verksamhetsanpassad. Vår kartläggning visar att majoriteten av de myndigheter som har en uppgift om jämställdhet i myndighetens instruktion har en allmän skrivning om jämställdhet. De mest förekommande formuleringarna är att ”myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv” eller att ”myndigheten ska tillämpa ett jämställdhetsperspektiv” i eller inom sin verksamhet. Relativt få myndigheter har verksamhetsanpassade uppgifter. Det förefaller inte heller finnas någon systematik över vilka myndigheter som har en instruktionsenlig uppgift kopplad till jämställdhet och vilka som inte har det.

Att uppgifterna skiljer sig åt mellan myndigheter behöver inte vara ett problem i sig, utan kan ses som ett naturligt utslag av verksamhetsanpassad styrning. Vår bedömning är dock att uppgifter kopplat till jämställdhet inte har ställts på ett tillräckligt strukturerat och verksamhetsanpassat sätt. Det finns också enligt vår bedömning myndigheter som i dag inte har verksamhetsanpassade uppgifter om jämställdhet men som borde ha det.

Att myndigheternas, inklusive lärosätenas, arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen har skett inom ramen för två tidsbegränsade utvecklingsprogram JiM och JiHU har förvisso varit framgångsrikt sett till de resultat som har uppnåtts, men utredningen menar att styrningen via de båda programmen har varit allt för kortsiktig och därmed också ineffektiv. Nu har programmen upphört och det finns därmed en risk att myndigheternas arbete tappar fart.

När det gäller bedömningen av kostnadseffektivitet har myndigheterna, inklusive lärosätena, normalt sett inte tillförts några medel för sitt arbete med att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det gäller både det arbete som bedrivits inom ramen för JiM och JiHU samt i de fall myndigheter som styrs av instruktion har en instruktionsenlig uppgift kopplad till jämställdhet. Arbetet har betraktats som ett uppdrag eller en uppgift som utförs inom ramen för myndigheternas kärnverksamhet och det har därför finansieras via myndighetens förvaltningsanslag.

Eftersom arbetet finansierats av förvaltningsanslaget inom ramen för myndighetens ordinarie arbete har det inte funnits någon redovisad kostnad för staten eller den enskilda myndigheten som vi har

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kunnat ställa i relation till myndigheternas resultat för att bedöma om arbetet har varit kostnadseffektivt.

Statskontorets utvärdering från 2019 pekade på att styrningen av myndigheternas bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen skulle bli mer resurseffektiv om regeringens styrning blev tydligare och mer verksamhetsanpassad. Utredningen delar denna bedömning. Vi anser att en mer verksamhetsanpassad styrning i myndigheternas instruktion, vilken pekar ut en tydlig riktning skulle innebära att vissa myndigheter skulle lägga mindre tid och resurser på arbete med liten möjlighet att bidra till måluppfyllelse och mer resurser på de områden där myndigheten kan göra störst skillnad. Det skulle göra arbetet mer kostnadseffektivt.

Ytterligare något som skulle kunna bidra till viss kostnadseffektivitet är en översyn av med vilken frekvens återrapporteringen av myndigheterna resultat bör ske. För att inte ta kraft från genomförandet och för att undvika onödig administration, bör periodiciteten för myndigheternas redovisning ses över. Redovisningen bör ske med en sådan periodicitet och detaljeringsgrad som är nödvändig för att bedöma resultat och effektiviteten av insatserna.

Vidare bedömer utredningen att flernivåstyrningen behöver stärkas. Vi menar att det finns en obalans i hur regeringen styr, resurssätter och följer upp arbetet på nationell nivå jämfört med regional nivå. Eftersom Jämställdhetsmyndigheten i huvudsak riktar sina insatser mot nationella myndigheter blir länsstyrelsernas kunskap och överblick över regionala förhållanden samt deras kontakter med kommuner och regioner och andra regionala aktörer en särskilt viktig resurs för driva på utvecklingen och nå ut till berörda verksamheter lokalt och regionalt. Utredningens bedömning är att länsstyrelsens potential och möjlighet att verka för att samtliga jämställdhetspolitiska delmål får genomslag i länen inte resurssätts och tillvaratas på ett ändamålsenligt sätt. Det begränsar räckvidden för vilka aktörer som involveras och försvårar genomslaget för och anpassningen av nationella initiativ till regionala förhållanden.

Avslutningsvis, den nationella jämställdhetspolitiken bedrivs inte i ett vakuum utan den påverkas av globala skeenden och krafter.[3] Styrningen mot de jämställdhetspolitiska målen bör därav vara än mer robust och tydligt befästa jämställdhet som ett svenskt kärn-

[3] Se volym 2, Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) *Anti-rättighetsrörelsens globala motstånd mot jämställdhet* och Olsson, L. *Jämställdhet och Sveriges totalförsvar*.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

värde samt reglera att statliga myndigheter under regeringen ska bedriva sin verksamhet så att den påskyndar utvecklingen mot ett jämställt samhälle.

Mot denna bakgrund bedömer utredningen att det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Därtill bedömer utredningen att styrningen behöver bli mer långsiktig och verksamhetsanpassad.

Utredningen menar att det behövs styrning på fem nivåer:

1. en förordningsreglerad skyldighet för samtliga myndigheter under regeringen att värna jämställdhet, (se avsnitt 7.3)
2. en förordningsreglerad skyldighet för vissa myndigheter att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (se avsnitt 7.3.1)
3. verksamhetsanpassade uppgifter om jämställdhet i vissa myndigheters instruktioner (se avsnitt 7.4)
4. ett fortsatt JiHU-uppdrag för lärosätena (se avsnitt 7.7).
5. en stärkt uppgift för länsstyrelserna att verka för att de jämställdhetspolitiska delmålen får genomslag i länen (se avsnitt 7.8).

Nedan följer utredningens förslag i dessa avseenden.

7.3 Förslag om att statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken regleras i en ny förordning

Förslag

Statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken ska regleras i en ny förordning.

Syftet med förordningen ska vara att statliga myndigheter under regeringen ska värna jämställdhet mellan kvinnor och män i syfte att påskynda utvecklingen mot ett jämställt samhälle.

Myndigheter under regeringen ska bedriva sin kärnverksamhet med beaktande av de jämställdhetspolitiska målen. Kvinnokonventionen (CEDAW) och Pekingplattformen (Beijing Platform for Action) ska vara vägledande i arbetet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skälen för utredningens förslag

Jämställdhetsintegrering är regeringens huvudsakliga strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg i beslutsprocessen. Myndigheternas ansvar att tillämpa strategin jämställdhetsintegrering i sina verksamheter regleras i vissa myndigheters instruktioner.

För att säkerställa att de statliga myndigheterna tillämpar strategin jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen har drygt hälften av de statliga myndigheterna en instruktionsenlig uppgift kopplad till jämställdhet i myndighetsstyrningens instruktion. Därtill har regeringen sedan 2005 bedrivit olika utvecklingsprogram för att stärka myndigheternas arbete i denna fråga, varav de två senaste programmen är *Jämställdhetsintegrering i myndigheter* (JiM) 2013 – 2025 samt *Jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor* (JiHU) 2016–2025.

Utredningens kartläggning av regeringens nuvarande styrning av myndigheternas jämställdhetsuppdrag visar att styrningen är fragmenterad, i dagsläget saknar nästan hälften av myndigheterna helt reglering om jämställdhet i sin instruktion.

I verksförordningen som tidigare reglerade statliga myndigheters verksamhet fanns en reglering om jämställdhet som styrde samtliga statliga myndigheters arbete. När verksförordningen ersattes av myndighetsförordningen (2007:515), försvann skrivningen om jämställdhet.

Det saknas sedan dess en myndighetsgemensam förordning som reglerar myndigheternas jämställdhetsuppdrag. För att tydliggöra att alla myndigheter under regeringen har en sådan uppgift föreslår utredningen en ny särskild förordning ska införas som bidrar till en mer sammanhållen och långsiktig styrning av myndigheternas bidrag till genomförandet av jämställdhetspolitiken. Utredningens förslag till förordning bidrar till en mer sammanhållen och långsiktig styrning som i sin tur dels bidrar till att befästa jämställdhet som ett svenskt kärnvärde i statsförvaltningen, dels tydliggör att samtliga statliga myndigheter under regeringen ska värna jämställdhet och bedriva sin kärnverksamhet med beaktande av de jämställdhetspolitiska målen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Styrning som berör alla eller flera myndigheter bör regleras via en särskild förordning

Den förvaltningspolitiska inriktningen går mot att förmedla färre styrsignaler i myndigheternas instruktioner och renodla styrningen till att handla om respektive myndighets sektorsansvar. Utredningen ser att denna inriktning kan bli en utmaning att efterleva om regeringen samtidigt önskar att tvärsektoriella frågor, som exempelvis jämställdhet, ska få ett brett genomslag i statsförvaltningen. Ett sätt att hantera detta är att reglera den myndighetsövergripande styrningen i en särskild förordning och att styrningen i myndigheternas instruktioner används för verksamhetsanpassad styrning som är specifikt kopplat till myndighetens kärnuppdrag. Att styra tvärsektoriella politikområden via en särskild förordning är också det sätt som regeringen har valt att styra flera andra tvärsektoriella politikområden.[4]

Eftersom den aktuella regleringen avser föreskrifter riktade till statliga myndigheter bedömer utredningen att regeringen kan meddela sådana föreskrifter i form av en förordning inom ramen för sin så kallade restkompetens.[5]

Utredningen kan vidare konstatera att övriga nordiska länder ligger före Sverige så till vida att dessa länder redan har lagstiftning eller annan reglering om jämställdhetsintegrering. Norge, Finland, Danmark och Island har någon form av övergripande reglering om att jämställdhet ska beaktas i myndigheters verksamhet. En svensk motsvarighet skulle därför bidra till att Sverige närmar sig övriga nordiska länders reglering på området.

Vad förordningen ska reglera

Förordningen ska omfatta samtliga myndigheter under regeringen. Syftet är att säkerställa att samtliga myndigheter aktivt bidrar till att värna jämställdhet mellan kvinnor och män och därigenom påskyndar utvecklingen mot ett jämställt samhälle. Förordningen innebär att myndigheterna, i relevanta delar och inom ramen för sina respektive kärnuppdrag, ska bedriva sin verksamhet med beaktande av de nationella målen för jämställdhetspolitiken.

[4] Se exempelvis förordning (2009:907) om miljöledning i statliga myndigheter; förordning (2022:524) om statliga myndigheters beredskap samt förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken.
[5] 8 kap. 7 § första stycket 2 regeringsformen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Genom att knyta arbetet till de nationella målen för jämställdhet ges myndigheterna ett gemensamt ramverk som skapar tydlighet och möjliggör en mer tydlig samordning mellan olika politikområden.

Förordningen tydliggör även att Sveriges internationella åtaganden på området, där i synnerhet FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) och Pekingplattformen (Beijing Platform for Action) ska vara vägledande. Dessa dokument utgör centrala internationella ramverk för jämställdhetsarbetet och betonar staternas ansvar att säkerställa att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och villkor. Genom att uttryckligen hänvisa till dessa åtaganden stärks kopplingen mellan det nationella jämställdhetsarbetet och internationella åtaganden.

En särskild förordning innebär att myndigheternas instruktioner behöver ses över

För att undvika dubbelreglering, det vill säga att enskilda myndigheters instruktioner reglerar samma krav som avses med den särskilda förordningen, bör myndigheternas instruktioner ses över.

För en transparent och tydlig styrning rekommenderar utredningen att det i enskilda myndigheters instruktion görs en hänvisning till den särskilda förordningen.

Om regeringen önskar undanta vissa myndigheter från att omfattas av den särskilda förordningen kan detta lämpligen regleras i myndighetens instruktion eller regleringsbrev.

För universitet och högskolor, som saknar instruktion, finns en reglering i högskolelagen (1992:1434) som anger att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas och främjas i högskolornas verksamhet. Utredningen bedömer att den särskilda förordningen som utredningen föreslår är i linje med denna reglering.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

7.3.1 Vissa myndigheters skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen

Förslag

Vissa myndigheter, vilka ska anges i en bilaga till förordningen, ska bedriva ett systematiskt arbete, enligt strategin jämställdhetsintegrering, i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Här inkluderas att dessa myndigheter ska

1. besluta om en inriktning för hur myndigheten inom ramen för sitt kärnuppdrag ska bidra till att nå ett eller flera av de jämställdhetspolitiska målen
2. löpande analysera och bedöma de konsekvenser myndighetens verksamhet medför för jämställdheten samt
3. vid behov samverka med andra myndigheter och övriga berörda parter.

Inriktningen ska ses över och uppdateras vid väsentliga förändringar i verksamheten eller minst vart femte år.

Arbetet ska inriktas mot de områden där myndigheten bedöms ha störst möjlighet att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen nås.

Skälen för utredningens förslag

Utredningen föreslår att vissa myndigheter, vilka ska anges i en bilaga till förordningen, ska ges en särskild skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Dessa myndigheter bedöms ha en särskilt viktig roll i genomförandet av jämställdhetspolitiken och förväntas därför arbeta mer fördjupat och strukturerat med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Förslaget utgår från myndigheternas tidigare uppdrag inom ramen för JiM-programmet

Regleringen av vissa myndigheters skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete, enligt strategin jämställdhetsintegrering, i syfte att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen följer samma logik som regeringens utvecklingsprogram *Jämställdhetsintegrering i myndigheter* (JiM) 2013–2025. Förslaget innebär att JiM-programmet går från att vara ett tillfälligt program till att vara en permanent uppgift för vissa myndigheter.

Syftet med JiM-programmet har varit att säkerställa att statliga myndigheter bidrar till att nå de nationella jämställdhetspolitiska målen genom att systematiskt integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina ordinarie processer, beslut och verksamheter. Antalet myndigheter i programmet ökade från 18 myndigheter vid starten 2013 till att omfatta 53 myndigheter samt Folkbildningsrådet under den sista programperioden 2020–2025. JiM-programmet har inneburit att myndigheter som har bedömts vara särskilt relevanta för jämställdhetspolitikens genomförande har haft i uppdrag att förändrat sitt sätt att arbeta för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Statskontorets utvärdering från 2019 kom fram till att JiM-programmet hade varit förhållandevis framgångsrikt och flera av myndigheterna hade förändrat sitt sätt att arbeta och kunde dessutom visa att arbetet hade gett ett mer jämställt utfall för målgrupperna. Flera av myndigheternas resultat bedömdes ha stor potential att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Men Statskontoret såg också exempel på resultat som bidrog marginellt till att nå målen.

Vid årsskiftet 2025/2026 slutredovisade 53 myndigheter[6] resultat och effekter av de senaste årens JiM-arbete samt lärdomar och vilka framtida jämställdhetsutmaningar de hade identifierat. Jämställdhetsmyndighetens samlade slutredovisning från 2026 visade att JiM-programmet har lett till resultat, ökad kunskap och att jämställdhetsarbetet har stärkts på en majoritet av myndigheterna. Jämställdhetmyndighetens bedömning var att resultat i form av förändrade utfall och effekter i verksamheten har ökat jämfört med tidigare programperioder. Flera myndigheters arbete har lett till effekter i kärnverksamheterna och för myndigheternas målgrupper, därtill

[6] Folkbildningsrådet omfattades inte av regeringsuppdraget att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter, se Arbetsmarknadsdepartementet 2024d.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

har vissa resultat fått ett vidare genomslag genom att kunskap och metoder har påverkat andra myndigheters och aktörers arbetssätt, det senare gäller särskilt kunskapsproducerande myndigheter. Trots att omfattande resultat har uppnåtts bedömer Jämställdhetsmyndigheten att arbetet behöver utvecklas vidare för att bidra till mer genomgripande och varaktiga förändringar. När programmet nu har upphört bedömer utredningen, i likhet med Jämställdhetsmyndigheten, att det finns en risk att myndigheternas arbete tappar fart.

JiM-programmet pågick förvisso under en längre tid men bedrevs kortsiktigt så till vida att programperioden förlängdes vid ett flertal tillfällen. Under den senaste JiM perioden var styrningen därtill otydlig, eftersom regeringen under pågående programperiod tog bort kravet på återrapportering i flera myndigheters regleringsbrev.

Även det faktum att uppdraget har varit placerat i myndigheternas regleringsbrev bedömer utredningen, i likhet med vad Statskontoret påpekat, har bidragit till viss kortsiktighet. Därför anser vi att regeringen framöver i stället bör styra arbetet mer långsiktigt via förordning. Det skulle ge uttryck för att regeringen förväntar sig kontinuitet i arbetet.

Det som talar mot att reglera JiM-programmet via en särskild förordning är att Statskontoret i sin utvärdering av JiM-programmet påtalar att uppgifter om jämställdhet i myndigheternas instruktioner tidigare har haft en svagare styrkraft på myndigheternas jämställdhetsarbete arbete än vad uppdrag i regleringsbreven har haft.[7]

För att förordningen ska ges avsedd effekt kan förordningen därför vid behov behöva kompletteras med verksamhetsanpassade uppgifter i vissa myndigheters instruktion eller uppdrag i regleringsbreven, om regeringen under en avgränsad period vill tydliggöra att myndigheten ska arbeta med en specifik jämställdhetsfråga.

Vad regleringen innebär

Den särskilda skyldigheten för vissa myndigheter innebär för det första att myndigheterna ska besluta om en inriktning för hur de, inom ramen för sitt kärnuppdrag, avser att bidra till att nå ett eller flera av de jämställdhetspolitiska målen.

[7] Statskontoret 2019:14, s. 70.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

För det andra ska myndigheterna löpande analysera och bedöma vilka konsekvenser deras verksamhet medför för jämställdheten. För medborgarnära myndigheter kan detta bland annat handla om att analysera eventuella skillnader i kvalitet och resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar.

För det tredje ska myndigheterna, vid behov, samverka med andra statliga myndigheter, länsstyrelser och övriga berörda aktörer. Samverkan är viktig, bland annat för att tvärsektoriella frågor som är gemensamma för flera myndigheter ska kunna hanteras på ett ändamålsenligt och effektivt sätt.

Den beslutade inriktningen ska hållas aktuell över tid. Myndigheterna ska därför se över och uppdatera inriktningen vid väsentliga förändringar i verksamheten eller minst vart femte år. Kravet på uppdatering säkerställer att myndigheterna fortlöpande omprövar sina prioriteringar och att inriktningen därmed hålls aktuell.

Arbetet ska inriktas mot de områden där myndigheten bedöms ha störst möjlighet att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Detta tydliggör att myndigheterna ska prioritera sina insatser till de områden där myndigheten kan göra störst nytta.

Syftet med regleringen är sammantaget att stärka myndigheternas förmåga att bidra till de jämställdhetspolitiska målen samt att säkerställa långsiktighet, förutsebarhet och hög kvalitet i det arbete som bedrivs.

Urval av myndigheter

Utredningen bedömer att det är mest kostnadseffektivt om regeringen koncentrerar sina resurser till de myndigheter som har störst möjlighet att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Regeringen har sedan tidigare bedömt att de myndigheter som ingick i regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering (JiM) 2020–2025 är särskilt relevanta för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.[8]

Utredningen har analyserat samtliga 53 myndigheter som omfattades av JiM-programmet 2020–2025 med utgångspunkt i de kriterier som anges nedan i avsnitt 7.5.

[8] Arbetsmarknadsdepartementet 2020c.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen bedömer att samtliga 53 myndigheter som omfattades av JiM-programmet lever upp till minst två av tre kriterier och föreslår därför att samtliga 53 JiM-myndigheter ska omfattas av förordningens krav på vissa myndigheters skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, se bilaga 6.

Det har inte varit möjligt att inom ramen för denna utredning göra en tillräckligt omfattande analys av vilka ytterligare myndigheter under regeringen som bör omfattas av förordningens krav på vissa myndigheters skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Utöver JiM-myndigheterna bedömer utredningen dock att åtminstone även Boverket, Försvarets materielverk, länsstyrelserna, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk samt Skogsstyrelsen ska omfattas, se motivering nedan samt bilaga 6. Det kan även finnas ytterligare myndigheter som bör omfattas.

Boverket

Motiv: Samhällsplanering och förvaltning av det fysiska rummet behöver beakta kvinnors och mäns, flickors och pojkars erfarenheter och behov för att våra fysiska miljöer ska kunna bidra till en samhällsutveckling med jämställda levnadsförhållanden. Exempel på relevanta områden är medborgardialoger och trygghetsstärkande insatser.

Boverket har, genom sitt uppdrag att verka för en långsiktigt hållbar samhällsbyggnad med fokus på planering, byggande och boende, goda förutsättningar att bidra till fler av de jämställdhetspolitiska delmålen. Inom ramen för sitt uppdrag att aktualisera statistik, analysera bostadsmarknaden och bedöma vilka bostadsbehov som inte tillgodoses, finns goda möjligheter för Boverket att i ökad utsträckning ta fram underlag och analyser ur ett jämställdhetsperspektiv, exempelvis om skillnader mellan kvinnor och män kopplat till exempelvis trygghet, tillgänglighet och boendeförutsättningar.

Boverket har också en vägledande roll gentemot kommuner, regioner, statliga myndigheter och andra aktörer, vilket kan bidra till att jämställdhetsperspektivet får större genomslag även inom dessa organisationer.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Mot denna bakgrund bör Boverket omfattas av förordningens krav att bedriva ett systematiskt arbete i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Försvarets materielverk

Motiv: Utifrån sitt ansvar för upphandling och utveckling av försvarsmateriel som används i fred, kris och krig har Försvarets materielverk det övergripande ansvaret för och möjligheten att direkt påverka hur väl materielen svarar mot kvinnors och mäns olika behov. För att minska risken för belastningsskador, öka rörlighet och förbättra stridsvärdet för både kvinnor och män är det av stor vikt att vid upphandling ställa krav på en inkluderande design, att storlekar finns utifrån hela spannet av kroppsstorlekar och att fältprov sker med både kvinnor och män för att på så vis säkerställa att utrustningen fungerar för alla kroppstyper. Ett sådant ansvar ligger i linje med totalförsvarspropositionen och myndighetens instruktion som anger att Försvarets materielverk ska, när det är relevant, säkerställa att de varor och tjänster som myndigheten upphandlade är ändamålsenligt utformade för både kvinnor och män.

Mot bakgrund av kvarstående brister avseende jämställd materiel, bör Försvarets materielverk omfattas av den särskilda förordningens krav att bedriva ett systematiskt arbete, vilket i kombination med myndighetens instruktionsenliga uppgift, skulle kunna bidra till att försvarsmyndigheterna gemensamt, långsiktigt och mer strukturerat driver jämställdhetsarbetet framåt.

Länsstyrelserna

Motiv: Länsstyrelsen ansvarar för den statliga förvaltningen i länet, i den utsträckning som ansvaret inte ligger på en annan myndighet, och ska samtidigt främja länets utveckling. Länsstyrelserna är mångsidiga myndigheter med ett brett och varierat uppdrag. De har bland annat uppgifter i fråga om hållbar samhällsplanering och boende, landsbygdsutveckling, brottsförebyggande arbete, energi och klimat, folkhälsa, integration, lantbruk, regional tillväxt samt krisberedskap och civilt försvar. Genom att stötta och samordna kommuner, myndigheter, civilsamhällesorganisationer och näringsliv på regional nivå

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

har länsstyrelserna en särskilt viktig position för att säkerställa att jämställdhetsperspektivet får genomslag i de sakområden där de har uppgifter och ansvar. Mot denna bakgrund bör länsstyrelserna omfattas av den särskilda förordningens krav att vissa myndigheter ska bedriva ett systematiskt arbete i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Totalförsvarets plikt- och prövningsverk

Motiv: Totalförsvarets plikt och prövningsverk har genom sitt ansvar för rekrytering och urval till militär utbildning en nyckelroll för att rekryteringsbasen till Försvarsmakten omfattar hela befolkningen. Försvarsmakten har tydligt kopplat jämställdhet till försvarsförmåga, och ökningen av andelen kvinnor som genomför grundutbildning med värnplikt är därför en prioriterad fråga.

Plikt- och prövningsverk har inom ramen för sitt inskrivningsuppdrag möjlighet att aktivt verka för att bredda rekryteringsbasen och öka andelen kvinnor som genomför mönstring och skrivs in till grundutbildning med värnplikt. Plikt och prövningsverkets instruktionsenliga uppgift att utforma urvalstester som främjar en jämställd rekrytering, tillsammans med riktade åtgärder för fler kvinnor till värnplikten, är därmed viktiga insatser för att stärka den militära förmågan. Det kan även handla om att myndigheten utvärderar sina egna prövningsprocesser för att säkerställa att omedveten bias (snedvridning) inte påverkar bedömningar vid inskrivning.

Mot denna bakgrund bör Totalförsvarets plikt och prövningsverk omfattas av den särskilda förordningens krav att vissa myndigheter ska bedriva ett systematiskt arbete. En sådan uppgift i kombination med myndighetens nuvarande instruktionsenliga uppgift, skulle kunna bidra till att försvarsmyndigheterna gemensamt, långsiktigt och mer strukturerat driver jämställdhetsarbetet framåt.

Skogsstyrelsen

Motiv: Sverige består till två tredjedelar av skog och skogsindustrin är en av Sveriges största industrier. Makten över hur skogen brukas och vårdas är i stor utsträckning koncentrerad till män. Skogsstyrelsens verksamhet har stor potential att bidra till ökad jämställdhet

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

mellan kvinnor och män när det gäller ägande, utbildning och anställning inom skogssektorn, där betydande ojämställdhet fortfarande råder. Myndighetens arbete påverkar såväl enskilda skogsägare som företag inom skogsindustrin och andra myndigheter. Samtidigt har Skogsstyrelsen en samordnande och normpåverkande roll inom sektorn, bland annat genom sitt ansvar för Skogssektorns jämställdhetsråd där ett trettiotal aktörer samverkar. Mot bakgrund av kvarstående jämställdhetsutmaningar och myndighetens möjligheter att vara en drivande aktör på flera nivåer bör Skogsstyrelsen omfattas av den särskilda förordningens krav att vissa myndigheter ska bedriva ett systematiskt jämställdhetsarbete.

7.3.2 Redovisning

Förslag

De myndigheter som ska bedriva ett systematiskt arbete enligt den nya förordningen ska vartannat år redovisa resultat av arbetet till det departement i Regeringskansliet som myndigheten hör och till Jämställdhetsmyndigheten samt redovisa om myndigheten har identifierat några rättsliga eller andra strukturella hinder som hindrar myndigheten att i sin verksamhet bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsmyndigheten ska vart fjärde år lämna en övergripande analys och bedömning av myndigheternas arbete till regeringen.

Skälen för utredningens förslag

Utredningen bedömer att det är mer resurseffektivt om myndigheterna redovisar skriftligt vartannat år, i stället för varje år som var fallet inom ramen för JiM-uppdraget. Färre skriftliga redovisningstillfällen minskar den administrativa bördan och myndigheterna kan i stället lägga den kraften på att genomföra åtgärder.

Som tidigare nämnts bedömer utredningen att regeringen har haft en allt för stor tilltro till myndigheternas möjlighet att inom ramen för rådande system bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen och underskattat behovet av mer systemförändrande reformer. Det är

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

därför centralt att myndigheterna i sin redovisning framför om det föreligger några strukturella hinder, tillexempel i de system som myndigheterna förvaltar, som försvårar för myndigheten att i sin kärnverksamhet bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Enligt förslaget ska Jämställdhetsmyndigheten vart fjärde år lämna en övergripande analys och bedömning av resultatet av myndigheternas arbete till regeringen.

7.4 Verksamhetsanpassade uppgifter om jämställdhet i vissa myndigheters instruktion

Förslag

Myndigheter som via sin kärnverksamhet har en direkt möjlighet att bidra till att uppfylla ett eller flera av de jämställdhetspolitiska målen ska ha en verksamhetsanpassad uppgift att inom sitt verksamhetsområde främja jämställdhet med utgångspunkt i för verksamheten relevanta jämställdhetspolitiska mål. Om det är fråga om uppgifter som gäller tills vidare ska detta regleras i myndighetens instruktion.

Bedömning

Senast den 31 december 2029 bör samtliga berörda myndigheter ha verksamhetsanpassade uppgifter som tydliggör vad myndigheten förväntas uppnå eller bidra till i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

Skälen för utredningens förslag

Enligt den förvaltningspolitiska propositionen ska regeringens styrning av myndigheterna vara tydlig, verksamhetsanpassad och resultatinriktad.[9] Vidare är ambitionen med resultatstyrningen att skapa förutsättningar för en styrning som är långsiktig och i högre grad anpassad till myndigheternas verksamheter och regeringens styrbehov.

[9] Prop. 2009/10:175.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningens kartläggning av myndigheternas instruktioner visar att en övervägande majoritet av de myndigheter som under 2025 hade skrivningar om jämställdhet i sin instruktion hade en generell skrivning om jämställdhet, att ”myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv” i sin verksamhet. Endast 20 myndigheter hade verksamhetsanpassade skrivningar.

Enligt utredningens bedömning bör fler myndigheter få en förtydligad uppgift i sin instruktion som preciserar hur myndigheten ska verka för att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås.

Generella krav i myndigheternas instruktioner bör undvikas

I avsnitt 7.3. lämnar utredningen förslag om att statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken ska regleras i en ny förordning. Utredningen ser dock inte att införandet av en särskild förordning skulle ersätta behovet av att regeringen tydliggör styrningen via verksamhetsanpassade uppgifter om jämställdhet i vissa myndigheters instruktioner. Utredningens bedömning är att specifika verksamhetsanpassade och resultatorienterade krav i vissa myndigheternas instruktioner bidrar till en mer strategisk, träffsäker och ändamålsenlig styrning.

Alla myndigheter bör inte ha en verksamhetsanpassad uppgift om jämställdhet i sin instruktion

Utredningen menar att alla myndigheter inte bör omfattas av en verksamhetsanpassad uppgift om jämställdhet i sin instruktion. Bland myndigheterna under regeringen finns nämndmyndigheter, mindre myndigheter med avgränsade uppgifter samt myndigheter vars verksamhet i mindre omfattning kan tänkas bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen. Regeringens styrning blir mer effektiv om det görs ett övervägande i varje enskilt fall om huruvida det krävs en förtydligad reglering i myndighetens instruktion eller inte.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Myndigheter som redan i dag har väl avvägda verksamhetsanpassade uppgifter bör behålla dessa

Det finns redan i dag myndigheter som utredningen bedömer har väl avvägda och verksamhetsanpassade uppgifter i myndighetens instruktion och som därför bör bevaras. Det gäller till exempel forskningsfinansiärerna. För dessa myndigheter som arbetar inom samma sektor (forskning/innovation) är det därtill en stor fördel att ha liknande slags styrning via instruktion, eftersom dessa myndigheter i stor utsträckning samverkar. Ytterligare ett exempel är Försvarsmakten och Myndigheten för civilt försvar som båda har tydliga verksamhetsanpassade uppgifter kopplade till respektive myndighets kärnuppdrag och tydlig koppling till Förenta nationernas säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet.

Exempel på myndigheter vars instruktioner bör ses över

Enligt utredningens bedömning finns det också skäl att se över hur nuvarande uppgifter om jämställdhet är reglerade i vissa myndigheters instruktioner. Nedan redovisas exempel på myndigheter som utredningen ser som särskilt centrala för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen där vi bedömer att det finns goda skäl att tydliggöra myndighetens uppgift kopplat till de jämställdhetspolitiska målen.

Tabell 7.1 Myndigheter vars instruktion bör ses över

Myndighet	Nuvarande uppgift	Verksamhetsanpassad uppgift	Motiv
Social-styrelsen	Socialstyrelsen ska inom sitt verksamhetsområde främja jämställdhet samt ha ett samlat ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.	Socialstyrelsen ska inom sitt verksamhetsområde nationellt samordna, stödja och följa upp arbetet för en jämställd hälso- och sjukvård och socialtjänst. I ansvaret bör ingå att tillföra ett köns- och genusperspektiv när myndigheten tar fram och utvecklar statistik, regler och riktlinjer inom hälso-sjukvård och socialtjänst. Socialstyrelsen bör även vara samlande, stödjande och pådrivande i förhållande till övriga berörda parter inom området.	Se avsnitt 6.8.3.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Myndighet	Nuvarande uppgift	Verksamhetsanpassad uppgift	Motiv
Statens skolverk	Myndigheten ska främja jämställdhet och integrera ett jämställdhetsperspektiv […] i sin verksamhet […].	Skolverket ska vara samlande och pådrivande för en jämställd utbildning i förhållande till skolväsendet och andra berörda parter. I ansvaret bör ingå att vägleda och följa upp det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet för en jämställd utbildning i skolväsendet. Skolverket bör även säkerställa ett jämställdhetsperspektiv när myndigheten tar fram och utvecklar styrdokument.	Se avsnitt 6.6.5.
Tillväxtverket	Tillväxtverkets insatser ska beakta kvinnors och mäns förutsättningar och andra sociala aspekter,	Tillväxtverket ska aktivt verka för att öka andelen kvinnor som äger och leder företag samt verka för att offentligt finansierat företagsstöd fördelas jämställt. I uppgiften bör ingå att analysera och redovisa vilka strukturella hinder som behöver undanröjas och vilka åtgärder som krävs för att andelen kvinnor som äger och leder företag ska öka.	Se avsnitt 6.5.5.

Det har inte varit möjligt att inom ramen för denna utredning göra en tillräckligt omfattande analys av vilka ytterligare myndigheter under regeringen som bör ges motsvarande eller andra former av verksamhetsanpassade uppgifter. Vi föreslår dock att regeringen intensifierar sitt arbete och noga överväger vilka myndigheter som bör ha sådana uppgifter. Exakt hur respektive instruktionsenliga uppgift ska utformas bör ta sin utgångspunkt i verksamhetens specifika förutsättningar och myndighetens möjlighet att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen eller jämställdhetsmål inom andra politikområden. En tidsgräns bör sättas för en sådan översyn. Vi bedömer att en sådan översyn bör vara genomförd och instruktionerna ändrade senast vid utgången av den 31 december 2029.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

7.5 Kriterier för att bedöma vilka myndigheter som är särskilt centrala för jämställdhetspolitikens genomförande

Bedömning

För ett kostnadseffektivt genomförande av jämställdhetspolitiken bör regeringen identifiera vilka myndigheter som är särskilt centrala för jämställdhetspolitikens genomförande.

Regeringen bör här utgå från följande tre kriterier (varav minst två bör vara uppfyllda):

1. myndighetens samhällsuppdrag kopplat till de jämställdhetspolitiska målen och de jämställdhetsproblem som regeringen prioriterar,
2. myndighetens möjlighet att nå ut till relevanta målgrupper, exempelvis medborgare, huvudmän eller andra myndigheter,
3. myndighetens ansvar för att förvalta eller utöva tillsyn över de välfärdssystem respektive finansiella system som är centrala för jämställdhetspolitiken,

Därtill bör regeringen beakta hur omfattande jämställdhetsproblemen är i respektive myndighets verksamhet eller på samhällsnivå samt i vilken utsträckning myndigheten kan påverka utfallet.

Kriterierna har varit vägledande för utredningens förslag om vilka myndigheter som bör ha en uppgift enligt den nya förordningen att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (se avsnitt 7.3.1).

Skälen för utredningens bedömning

Utredningen menar att alla myndigheter inte bör omfattas av en lika omfattande och detaljerad styrning på jämställdhetsområdet. För ett kostnadseffektivt genomförande av jämställdhetspolitiken bör regeringen i olika sammanhang överväga vilka myndigheter som bör omfattas av vilka uppgifter. Det kan handla om vilka myndigheter som är särskilt centrala för jämställdhetspolitikens genom-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

förande och därför bör arbeta mer strukturerat och resultatinriktat. Det kan också handla om vilka myndigheter som bör ha mer verksamhetsanpassade uppgifter i myndighetens instruktion (se avsnitt 7.4).

Utredningen har identifierat tre kriterier som vi menar är särskilt relevanta att utgå ifrån när regeringen ska bedöma vilka myndigheter som är särskilt relevanta för jämställdhetspolitikens genomförande.

Kriterierna bygger delvis på Statskontorets rekommendationer i samband med utvärderingen av regeringens utvecklingsprogram *Jämställdhetsintegrering i myndigheter* (JiM).[10] Utredningen bedömer att följande kriterier är särskilt centrala att utgå ifrån:

1. myndighetens samhällsuppdrag kopplat till de jämställdhetspolitiska målen och de jämställdhetsproblem som regeringen prioriterar
2. myndighetens möjlighet att nå ut till olika målgrupper, exempelvis medborgare, huvudmän eller andra myndigheter
3. myndighetens ansvar för att förvalta eller utöva tillsyn över de välfärdssystem respektive finansiella system som är centrala för jämställdhetspolitiken.

Därtill bör regeringen beakta hur omfattande jämställdhetsproblemen är i respektive myndighets verksamhet eller på samhällsnivå samt i vilken utsträckning myndigheten kan påverka utfallet.

Utifrån kriterierna är exempelvis Socialstyrelsen en myndighet som kan bedömas ha en särskild strategisk roll för att inom ramen för sitt kärnuppdrag bidra till att nå delmålet om jämställd hälsa. Myndigheten har dessutom möjlighet att nå ut till kommuner och regioner med ansvarar för hälso- och sjukvård. Statens skolverk har i sin tur goda möjligheter att inom ramen för sin verksamhet bidra till delmålet om en jämställd utbildning och har goda möjligheter att nå ut till huvudmän inom skolväsendet.

Avseende det tredje kriteriet bör regeringen särskilt prioritera myndigheter som förvaltar de välfärdssystem eller finansiella system som är centrala för jämställdhetspolitiken, exempelvis pensionssystem, skattelagstiftning, socialförsäkringar eller infrastruktursatsningar. Exempelvis förvaltar och administrerar Försäkringskassan förmåner, bland annat inom föräldraförsäkring, omvårdnadsbidraget

[10] Se Statskontoret 2019:14, s. 73.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

och närståendepenning. Dessa förmåner har nära koppling till delmålet om en jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete och ekonomisk jämställdhet.

7.6 Gemensamma myndighetsdialoger

Bedömning

Regeringen bör genomföra gemensamma myndighetsdialoger kopplat till specifika delmål eller prioriterade jämställdhetsproblem som komplement till den ordinarie årliga myndighetsdialogen.

Skälen för utredningens bedömning

Efterfrågan av resultat är avgörande för att jämställdhetsfrågan ska prioriteras. Regeringens ordinarie myndighetsdialog sker i så kallade stuprör, där regeringen har en individuell resultatdialog med respektive myndighet. Detta format är inte alltid optimalt för att föra dialog med myndigheter om deras resultat i relation till de jämställdhetspolitiska målen som ofta kräver insatser av flera aktörer för att målen ska nås. Utredningen ser att det förvisso är fortsatt relevant att lyfta jämställdhet inom ramen för respektive myndighetsdialog men för att bidra till politikutveckling ser vi att särskilda myndighetsgemensamma dialoger skulle vara ett effektivt komplement, där ett alternativ är att bjuda in till dialog för respektive jämställdhetspolitiskt delmål eller ett specifikt jämställdhetsproblem som kräver insatser från flera aktörer.

Vid en myndighetsgemensam dialog kan frågor lyftas dels om hur styrningen för att nå delmålen kan förbättras, dels om huruvida det krävs några förändringar i olika system eller reformer för att utvecklingen på området ska gå fortare, tillexempel hur handlingsutrymmet ser ut för myndigheterna relativt problemen, var begränsningarna finns eller var de stora möjligheterna till förändring finns.

Även andra aktörer kan bjudas in, beroende på vilket delmål eller jämställdhetsproblem som är aktuellt för dialogen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

7.7 Förslag om fortsatt JiHU-uppdrag för universitet och högskolor

Förslag

Regeringen ska ge universitet och högskolor i uppdrag att under perioden 2027–2036 fortsätta att bedriva ett planmässigt, systematiskt och målinriktat arbete i sin verksamhet för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Bedömning

I uppdraget bör ingå att lärosätena ska redovisa en inriktning för arbetet. I uppdraget bör även anges prioriterade områden, dessa bör vara att lärosätena ska verka för lika möjligheter till karriärvägar, motverka könsstereotypa studie- och yrkesval samt att minska könsskillnader i genomströmning. Lärosätena bör även beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

Jämställdhetsmyndigheten bör fortsatt ha i uppdrag att stödja lärosätena i deras arbete.

Universitetskanslersämbetet bör i samverkan med Jämställdhetsmyndigheten och i samråd med lärosätena utveckla indikatorer som lärosätena kan använda i sin uppföljning av arbetet.

Skälen för utredningens förslag och bedömning

Den långsiktiga styrningen av lärosätenas jämställdhetsarbete sker i huvudsak via högskolelagen (1992:1434) och via de mål om könsfördelning bland nyrekryterade professorer som återfinns i lärosätenas regleringsbrev.

Trots högskolelagens krav att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas och främjas och att ojämställdheten inom akademin sedan länge är väl känd är villkoren inom universitet och högskola ännu inte jämställda. I sitt kunskapsunderlag till utredningen beskriver Klara Regnö den ojämställdhet som råder inom universitet och högskola när det gäller anställnings- och karriärvägar, resursfördelning och forskningsfinansiering, löner, sjukfrånvaro, representation på högre akademiska poster och i beslutande

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

organ, utsatthet för hot och hat, sexuella trakasserier, ansvarstagande för arbetsplatsens omsorgsarbete, genomströmning och mäns lägre utbildningsnivå och kvinnors högre prestationsgrad. Det framgår även hur könsskillnader som etableras tidigt exempelvis när det gäller utbildningsval lever vidare genom hela utbildningssystemet och resulterar i en könsuppdelad arbetsmarknad.[11]

I Diskrimineringsombudsmannens senaste granskning (2022) av 18 lärosäten och deras arbete med aktiva åtgärder var det inget lärosäte som levde upp till diskrimineringslagens krav.[12] Även Universitetskanslersämbetet granskning (2021) av lärosätenas jämställdhetsarbete resulterade i att 6 av 14 lärosäten fick omdömet ”icke tillfredsställande”.[13]

För att stärka lärosätenas jämställdhetsarbete har universitet och högskolor under perioden 2016–2025, inom ramen för JiHU-programmet, haft tillfälliga uppdrag att arbeta för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen och årligen redovisa resultat i årsredovisningen. Sedan starten av JiHU har tre områden för arbetet med jämställdhetsintegrering pekats ut i regleringsbreven: lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval samt genomströmning. Mellan 2018 och 2022 omfattade uppdraget även en skrivning om att lärosätena skulle redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Dessa områden har dock inte varit obligatoriska. För perioden 2022–2025 har lärosätena haft i uppdrag att utarbeta en inriktning baserad på identifierade jämställdhetsproblem i kärnverksamheten. I regleringsbrevet för 2025 fick lärosätena i uppdrag att redovisa resultat av genomfört arbete inom ramen för JiHU-programmet 2023–2025. Jämställdhetsmyndighetens samlade bedömning av JiHU-programmet visar att arbetet förvisso har varit framgångsrikt sett till de resultat som arbetet bidragit till, men utmaningar kvarstår.

För att lärosätenas framsteg och arbete inte ska tappa fart och fortsatt utveckling ska ske föreslår utredningen att lärosätena ska få i uppdrag att under perioden 2027–2036 fortsätta att bedriva ett planmässigt, systematiskt och målinriktat arbete i sin verksamhet för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Utredningens förslag har samma upplägg och följer samma logik som tidigare JiHU-

[11] Se Volym 2, Regnö.
[12] Diskrimineringsombudsmannen 2022:5, s. 8 f.
[13] Volym 2, Regnö.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

program men innebär en mer långsiktig styrning. Utredningen föreslår en tio-årsperiod villket grundar sig i behovet av stabilitet och långsiktighet framför kortsiktiga insatser eftersom jämställdhet är en strukturell fråga som tar tid.

Varför lärosätena jämställdhetsuppdrag ska hållas samman

Utredningen bedömer att lärosätena tillhör den kategori myndigheter som är särskilt relevanta för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Vi föreslår dock att lärosätenas uppdrag ska regleras på annat vis än andra statliga myndigheter. Det beror dels på att styrningen av lärosätena till viss del redan är annorlunda till skillnad från de flesta andra myndigheter. Därtill har regeringen nyligen tillsatt en utredning som syftar till att se över organisationsformen för statliga universitet och högskolor.[14] Ytterligare en anledning är att lärosätenas verksamhet skiljer sig från andra myndigheters medan den är relativt likartad inom gruppen lärosäten. Lärosätena har inom ramen för JiHU-programmet i stor utsträckning arbetat med likartade problemområden varför utredningen bedömer att det finns ett stort mervärde i att lärosätena fortsätter att ingå i ett sammanhållet program.

Prioriterade områden

Utredningen bedömer att regeringen även fortsättningsvis bör peka ut särskilt prioriterade områden. Dessa bör vara lika möjligheter till karriärvägar, att motverka könsbundna studie- och yrkesval samt att minska könsskillnader i genomströmning. Lärosätena bör även beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

Lika möjligheter till karriärvägar handlar om att säkerställa att kvinnor och män har lika möjligheter att anställas, meritera sig och avancera inom akademin. Det omfattar bland annat rekrytering och befordran, tillgång till meriterande arbetsuppgifter, fördelning av forskningsmedel samt hur det så kallade akademiska hushållsarbetet fördelas mellan könen. Jämställda karriärvägar är en viktig förutsättning för att öka andelen kvinnor på ledande befattningar inom akademien (professorer och rektorer).

[14] Dir. 2026:5.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Könsbundna studie- och yrkesval är ett område där jämställdhetsutmaningar kvarstår och för flera utbildningsområden på universitet och högskola är könsfördelningen ojämn. Lärosätena har begränsade möjligheter att på egen hand hantera utmaningar och uppnå förändring kopplat till könsbundna studieval.[15] Samtidigt har universitet och högskolor en viktig roll i det gemensamma arbetet vilket utredningen menar motiverar att motverka könsbundna studieval ska kvarstå som inriktning.

Läsåret 2023/2024 utgjorde män endast 38 procent av registrerade för studier på högskola och universitet. För att arbetet med att motverka könsbundna studie- och yrkesval även ska bidra till att öka andelen män som studerar på universitet och högskola är det centralt att lärosätenas arbete för att motverka könsbundna studie- och yrkesval även inkluderar områden där män är underrepresenterade exempelvis inom vård- och omsorgsrelaterade utbildningar.

Genomströmning är ett mått på hur väl studenter fullföljer sina studier. Männen hoppar i högre grad av sin utbildning än kvinnor. Som lägst är männens kvarvaro där de antingen är underrepresenterade eller överrepresenterade bland studenterna. Även examensfrekvensen är lägre bland män. Genomströmning är ett område som lärosäten har rådighet över inom ramen för utbildningens utformning och lärandemiljöer.

Universitet och högskolor bör även *beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel*. Vad utredningen erfar finns det inga nya studier eller utvärderingar av hur forskningsmedel fördelas inom lärosätena. Den senaste utvärderingen av Statskontoret från 2014 visade att 39 procent av anslagsmedlen gick till kvinnors löner och 61 procent till mäns löner, medan kvinnor utgjorde 42 procent av den forskande personalen, en differens på 3 procentenheter, motsvarande drygt 80 miljoner kronor.[16] Användningen av externa forskningsmedel var som helhet jämnare än användning av anslagsmedel.[17]

Mot bakgrund av att forskningsanslagen utgör statliga medel, och samtidigt är en central fråga för jämställda karriärvägar och villkor inom akademin bedömer utredningen att lärosätena bör arbeta för en jämställd fördelning av forskningsmedel.

[15] Jämställdhetsmyndigheten 2026:4, s. 35.
[16] Statskontoret 2014:27, s. 7.
[17] Statskontoret 2014:27, s. 7.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Flera statliga forskningsfinansiärer, till exempel Vetenskapsrådet, har redan i dag i uppgift att fördela forskningsmedel jämställt, och de statliga forskningsfinansiärerna lyfter behovet av ökad samverkan med lärosätena som en viktig framgångsfaktor.[18]

Det finns ett flertal exempel från lärosäten som arbetar för en jämställd fördelning av forskningsmedel, men enbart ett fåtal som följer upp detta.[19] Utredningen bedömer att detta är ett område som bör utvecklas vidare.

Prioriterade områden bör fortsatt vara frivilliga

Universitet och högskolor bör fortsatt själva ha mandat att välja inriktningar eller problemområden som behöver prioriteras baserat på deras analyser av behov kopplat till den egna verksamheten. Därför bör det tydligt framgå att prioriterade områden inte är tvingande.

Vidare behöver uppdragets utformning balanseras mot den akademiska friheten och med hänsyn till att inte medföra onödig administrativ börda för lärosäten.

Stöd och samverkan

Jämställdhetsmyndighetens uppföljning visar att lärosätena generellt sett är nöjda med det stöd som jämställdhetsmyndigheten erbjöd lärosätena inom ramen för JiHU-programmet.[20] Samtidigt framhåller Jämställdhetsmyndigheten att lärosätena efterfrågar ett stärkt stöd inom området uppföljning. Flera lärosäten lyfter behovet av gemensamma nyckeltal och indikatorer, samt fortsatt metodstöd, för att möjliggöra en mer systematisk uppföljning av jämställdhetsarbetet.[21]

[18] Vetenskapsrådet 2026, s. 10; Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande 2026, s. 24; Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd 2025, s. 25–26.
[19] Jämställdhetsmyndigheten 2026:4, s. 36.
[20] Jämställdhetsmyndigheten 2026:4, s. 44.
[21] Jämställdhetsmyndigheten 2025:10, s. 22–23 och 26–27; Jämställdhetsmyndigheten 2026:4, s. 42.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen bedömer därför att Jämställdhetsmyndigheten fortsatt bör bistå universitet och högskolor med stöd inom ramen för jämställdhetsuppdraget och närliggande områden.

Vidare bedömer utredningen att UKÄ, i samverkan med Jämställdhetsmyndigheten och i samråd med universitet och högskolor, bör ta fram och utveckla gemensamma indikatorer som lärosätena kan använda i sin uppföljning. UKÄ arbetar redan i dag med kvalitetsgranskning av lärosäten och ansvarar för statistik kopplat till universitet och högskolor.

EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa ställer krav på jämställdhetsplan

Sedan 2022 kräver EU:s forskningsprogram Horisont Europa att organisationer som söker medel har en jämställdhetsplan (Gender Equality Plan, GEP). Planen ska vara ett offentligt dokument, undertecknat av högsta ledningen och ha dedikerade resurser för genomförandet. Planen ska bygga på könsuppdelad statistik för personal och studenter och datainsamling och analys ska genomföras i årlig uppföljning, samt innehålla utbildningsinsatser och medvetandegörande aktiviteter för hela organisationen.[22] Utredningen bedömer att förslaget om att lärosätena ska arbeta planmässigt, systematiskt och målinriktat ligger i linje med kraven i EU:s forskningsprogram och borde därför inte leda till parallella processer eller merarbete för de lärosäten som söker medel därifrån.

[22] Volym 2, Regnö; European Commission 2022.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

7.8 Förslag att stärka och förtydliga länsstyrelsernas uppgift att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen

7.8.1 Förtydligande av Länsstyrelsernas uppgift att verka för jämställdhet i länen

Förslag

Följande tillägg ska göras i förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion:

Länsstyrelsen ska verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet och ska särskilt

1. utveckla, samordna och genomföra regionala strategier med bred förankring i länet i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen,
2. stödja och samverka med regionala aktörer exempelvis kommuner, regioner, regionala myndigheter, civilsamhällesorganisationer och näringsliv i syfte att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet,
3. följa utvecklingen av jämställdheten i länet i syfte att bidra till den nationella uppföljningen av jämställdhetspolitiken.

Länsstyrelsen ska vartannat år rapportera 1–3 till ansvarigt departement och till Jämställdhetsmyndigheten.

Bedömning

Länsstyrelserna bör tillföras permanenta medel som skapar rimliga förutsättningar för att i samverkan med andra aktörer, driva utvecklingen för att nå de jämställdhetspolitiska delmålen i länen.

Skälen för utredningens förslag och bedömning

Sedan 1994 har länsstyrelserna i Sverige haft ett uppdrag av regeringen att främja den nationella jämställdhetspolitiken i länen, och sedan 2013 har länsstyrelserna haft tillfälliga uppdrag att ta fram

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

särskilda länsstrategier inom jämställdhetsområdet. För att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen får ökat genomslag i länen, och för en mer långsiktig, effektiv och ändamål enligt styrning, föreslår utredningen att länsstyrelsens uppdrag förtydligas i förordningen (2017:868) med länsstyrelseinstruktion.

Länsstyrelserna har en avgörande roll för att de jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag i länen. Genom sin regionala närvaro och kunskap om regionala förhållanden, och mot bakgrund av sin långa erfarenhet av att arbeta med jämställdhet i länen, står länsstyrelserna för ett värdefullt stöd till kommuner, regioner samt statliga myndigheter med regional organisering. Det finns även initiativ på länsstyrelserna som stödjer och driver på utvecklingen för jämställdhet i näringslivet.

För närvarande ska länsstyrelserna enligt instruktionen verka för att nationella mål får genomslag i länet. Av instruktionen framgår även att länsstyrelserna har uppgifter i fråga om jämställdhet.[23] Därtill föreskrivs enligt instruktionen att länsstyrelsen ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin egen verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor, samt genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.[24] Därtill har länsstyrelserna särskilda uppgifter inom området mäns våld mot kvinnor.[25]

Utredningen menar att följande tre uppgifter i länsstyrelsernas instruktion skulle bidra till större genomslag och långsiktighet i arbetet.

Vi föreslår för det första att länsstyrelserna på regional nivå ska ta ett samlat ansvar för att utveckla, samordna och genomföra strategier för jämställdhet. Detta arbete ska utgå från de nationella målen men anpassas till de regionala och lokala förutsättningarna i respektive län. Strategierna ska ha bred förankring i länet, vilket understryker vikten av dialog, delaktighet och samverkan.

Vi föreslår för det andra att länsstyrelserna ska stödja och samverka med regionala och lokala aktörer, exempelvis kommuner, regioner, regionala myndigheter, civilsamhällesorganisationer och näringsliv

[23] 2 och 3 §§ förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion.
[24] 5 § förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion.
[25] Förordning (2021:995) om länsstyrelsernas regionala arbete mot mäns våld mot kvinnor. Utredningen gör ingen bedömning av hur länsstyrelsens uppgift avseende mäns våld mot kvinnor ska hanteras, dessa frågor har hanterats inom ramen för SOU 2025:20.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

för att de jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag. Detta innebär bland annat att länsstyrelserna ska bidra med kunskap, och samordning samt främja erfarenhetsutbyte mellan relevanta aktörer.

Vi föreslår för det tredje att länsstyrelserna ska följa utvecklingen av jämställdheten i länet i syfte att bidra till den nationella uppföljningen av jämställdhetspolitiken. Genom att synliggöra regionala skillnader och utmaningar skapas underlag för nationella och regionala bedömningar och prioriteringar.

Sammanfattningsvis menar utredningen att regeringen inte fullt ut använder länsstyrelsernas potential och kraft i jämställdhetsarbetet på regional nivå. Eftersom Jämställdhetsmyndigheten i huvudsak riktar sina insatser mot nationella myndigheter blir länsstyrelsens kunskap om och överblick över regionala förhållanden samt deras kontakt med kommuner, regioner och andra regionala aktörer särskilt viktiga resurser för driva utvecklingen framåt och nå ut till berörda verksamheter lokalt och regionalt.

Mot denna bakgrund föreslår utredningen att länsstyrelsernas uppgifter när det gäller samordning, stöd och uppföljning av det regionala arbetet med att nå de jämställdhetspolitiska målen ska förtydligas genom ett tillägg i länsstyrelsens instruktion.

Permanenta medel för jämställdhet

Finansieringen av länsstyrelsernas uppdrag att verka för att samtliga jämställdhetspolitiska delmål ska få genomslag i länen har sedan 2022 finansierats av tillfälliga medel (se avsnitt 4.4.12).

Utredningen bedömer att länsstyrelserna i stället bör tillföras permanenta medel som skapar rimliga förutsättningar för att de i samverkan med andra aktörer ska kunna driva utvecklingen framåt för att nå de jämställdhetspolitiska delmålen i länen. Sedan Jämställdhetsmyndigheten inrättades har jämställdhetspolitiken stärkts på nationell nivå. Motsvarande förstärkning har inte skett på regional nivå och det har, menar utredningen, lett till en obalans mellan den nationella och regionala nivån. Denna obalans förstärks av att de medel som tillförs länsstyrelsernas jämställdhetsarbete till huvuddel avser delmål 6 och 7. Utredningens bedömning är därför att länsstyrelsens potential inte nyttjas fullt ut för att verka för att samtliga jämställdhetspolitiska mål får genomslag i länen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Jämställdhetsmyndigheten har lyft att länsstyrelsernas personalresurser är underdimensionerade för deras uppgift, vilket har en negativ påverkan på förutsättningarna att verka för delmålens genomslag i länen.[26] Även Statskontoret har uppmärksammat att länsstyrelserna har olika förutsättningar att arbeta systematiskt med jämställdhetsfrågor gentemot kommuner och regioner, där stora och resursstarka länsstyrelser bedöms ha bättre förutsättningar.[27]

Utredningen delar denna bedömning och ser därför att regeringen bör förstärka länsstyrelsernas uppdrag. Länsstyrelserna bör få en långsiktig finansiering som skapar rimliga förutsättningar för att i samverkan med andra aktörer driva utvecklingen för att nå de jämställdhetspolitiska delmålen i länen.

7.8.2 Tioåriga jämställdhetsstrategier i länen

Bedömning

Länsstyrelserna bör få i uppdrag att ta fram nya länsspecifika jämställdhetsstrategier för perioden 2029–2038 med bred förankring i länet i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen i länen. Samtidigt ska hänsyn tas till regionala utmaningar, förutsättningar och engagemang hos centrala aktörer.

De länsspecifika jämställdhetsstrategierna bör bygga på samverkan med de aktörer i länet som har störst möjlighet att bidra till måluppfyllelsen.

De bör också bidra till att stärka det regionala utvecklingssamarbetets utveckling mot jämställdhet i länen.

Skälen för utredningens bedömning

För att stärka det de jämställdhetspolitiska målens genomslag i länen föreslår utredningen att regeringen, inför nästa period av länsstrategier, uppdrar åt länsstyrelserna att ta fram länsspecifika strategier för perioden 2029–2038. Dessa länsstrategier bör ta sin utgångspunkt i den tioåriga nationella strategi för jämställdhetspolitiken som utredningen föreslår i kapitel 6 men ta hänsyn till regionala utmaningar,

[26] Jämställdhetsmyndigheten 2025:8.
[27] Statskontoret 2024:12, s. 10.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

förutsättningar och engagemang hos centrala aktörer i länet. Nuvarande länsstrategiperiod gäller för perioden 2024–2027. Utredningen bedömer dock att fyra år är en allt för kortsiktig tidsperiod och föreslår därför en längre tidshorisont för strategierna. Förslagsvis skulle ett tidsintervall med tioåriga länsstrategier som följer den föreslagna nationella strategin för jämställdhetspolitiken vara mer ändamålsenligt och kostnadseffektivt.

Utredningen bedömer att strategierna bör bygga på samverkan med de aktörer i länet som har störst möjlighet att bidra till måluppfyllelsen, exempelvis kommuner myndigheter, regioner, civilsamhällesorganisationer och näringsliv. Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av tidigare länsstrategier har uppmärksammat att när länsstyrelsernas landshövdingar och/eller länsråd skapar samverkansråd med relevanta aktörer och identifierar gemensamma jämställdhetsutmaningar bidra det till att jämställdhetsfrågan ges större vikt och att genomförandet stärks.[28] Utredningen bedömer därför att om samverkan sker på ledningsnivå när länsstrategierna tas fram, genomförs och följs upp ökar möjligheten för att arbetet prioriteras och får större genomslag.

Det regionala tillväxt och utvecklingssamarbetet

Sveriges 21 regioner ansvarar för att samordna och utveckla det regionala arbetet för hållbar utveckling i respektive län, det sker bland annat via regionala utvecklingsstrategier (RUS). Den regionala utvecklingsstrategin baseras på analyser av förutsättningarna i länet och innehåller mål och långsiktiga prioriteringar för det regionala utvecklingsarbetet. Regionerna samordnar även insatser för att genomföra den regionala utvecklingsstrategin, där centrala aktörer för denna samverkan är kommuner, länsstyrelsen, andra statliga myndigheter, näringslivet och civilsamhället.[29]

Enligt *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030*, som utgör inriktningen för den regionala utvecklingspolitiken, ska den regionala utvecklingspolitiken bidra till att uppnå jämställdhet samt till att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala utvecklingsarbetet och få till-

[28] Jämställdhetsmyndigheten 2022:15 s. 30.
[29] Tillväxtverket. *Regionalt utvecklingsansvariga.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

gång till utvecklingsresurser. Jämställdhetsperspektivet ska systematiskt integreras i arbetet med analys, uppföljning och utvärdering. Bland annat behöver jämställdhetsanalyser göras. Statistik ska därför redovisas med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.[30]

Utredningen bedömer att det finns effektivitetsvinster om länsstyrelsernas jämställdhetsstrategier och regionernas regionala utvecklingsstrategier komplettera och förstärker varandra. Det kan exempelvis handla om samverkan för att ytterligare stärka det regionala jämställdhetsarbetet och bidra till att jämställdhet blir en integrerad del i analyser, strategier, program och insatser i det regionala utvecklingsarbetet.

[30] Skr. 2020/21:133, s. 7 och 24.

8 Uppföljning och indikatorer

8.1 Inledning

8.1.1 Presentation

Kapitlet svarar mot utredningens tredje deluppdrag, att ta ställning till om de befintliga indikatorerna är ändamålsenliga, om fler indikatorer behöver utvecklas, om det finns indikatorer som behöver utmönstras samt att vid behov lämna förslag på nya indikatorer. I uppdraget om indikatorer ingår enligt direktiven också att jämföra befintliga svenska indikatorer med internationella indikatorer.[1]

Utredningens övergripande syfte är att åstadkomma en ökad effektivitet och långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning. Detta övergripande syfte utgör även utgångspunkt för uppdraget gällande indikatorer. Vi strävar med andra ord efter att ge förslag om indikatorer, vilka ska innebära en ökad effektivitet, långsiktighet och förbättrad strategisk styrning.[2] Huvudsyftet med indikatorerna är, som utredningen definierar det, att regeringen ska få en tydlig återkoppling gällande utvecklingen inom de fem jämställdhetspolitiska delmålen.

I deluppdraget gällande indikatorer sägs inget om uppföljning. Utredningen anser att för att få till stånd väl fungerande indikatorer behöver indikatorernas syfte och sammanhang tydliggöras. Syftet och sammanhanget är avgörande för vilka indikatorer som föreslås. Därför kommer utredningen även ge förslag om uppföljning.

I genomförande av uppdraget har utredningen främst haft dialog med Jämställdhetsmyndigheten och Statistiska centralbyrån (SCB). Utredningen har också hämtat in synpunkter från bland andra Diskri-

[1] Bilaga 1.
[2] Bilaga 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

mineringsombudsmannen, Folkhälsomyndigheten, Socialstyrelsen och Statskontoret.[3]

8.1.2 Kapitlets disposition

Kapitlet består av två större avsnitt. I det första avsnittet, *Ett ramverk för uppföljningen* analyseras dagens indikator- och uppföljningssystem, vilka problem och behov som finns samt ges utredningens förslag till lösningar.

Det andra avsnittet, *Indikatorer*, behandlar de enskilda indikatorerna. Med grund i bland annat operationaliseringar av de jämställdhetspolitiska delmålen ges förslag på vilka indikatorer som ska användas för att följa utvecklingen mot vart och ett av delmålen.

8.2 Ett ramverk för uppföljningen

8.2.1 Parallell utveckling av jämställdhetsstatistiken och indikatorerna

År 2008 gav regeringen SCB i uppdrag att genomföra en förstudie i syfte att vidareutveckla SCB:s produktion av statistik utifrån ett jämställdhetsperspektiv.[4] I sin återrapportering 2009 skrev SCB att det till stor del redan fanns statistik som kunde användas, men att jämställdhetsperspektivet i statistiken behövde förtydligas. SCB listade ett antal tabeller som relevanta inom de tre områden som omfattades av uppdraget, sysselsättning, företagande och utbildning. Dessutom föreslog myndigheten en samlad ingång för jämställdhetsstatistik på sin webbplats.[5]

År 2010 gav regeringen SCB i uppdrag att skapa en samlad ingång för jämställdhetsstatistiken i enlighet med myndighetens tidigare förslag. SCB fick samtidigt i uppdrag att utveckla indikatorer för jämställdhetspolitiken, vilka skulle vara en del av jämställdhetsstatistiken.[6] Samma år lämnade SCB förslag på 76 indikatorer för att följa upp de dåvarande fyra delmålen (en jämn fördelning av makt och inflytande,

[3] Se vidare bilaga 2 där alla möten utredningen haft med myndigheter och andra aktörer redovisas.
[4] Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2008b.
[5] Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2010a.
[6] Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2010b och Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2010c.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ekonomisk jämställdhet, som även inbegrep utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt mäns våld mot kvinnor ska upphöra). De flesta av dessa indikatorer var utformade som tabeller.[7]

I budgetpropositionen för år 2012 fick SCB ökat anslag för att med grund i det utvecklingsarbete som myndigheten hade genomfört fortsätta att årligen producera den utvecklade statistiken.[8]

Vidare fick SCB år 2017 i uppdrag att ta fram indikatorer för de nya jämställdhetspolitiska delmålen, jämställd utbildning och jämställd hälsa.[9] Dessa indikatorer skulle motsvara de befintliga indikatorerna i antal per delmål samt inkludera de indikatorer som hade använts i budgetpropositionen för 2018. Alla indikatorer skulle presenteras på myndighetens temasida för jämställdhetsstatistik. SCB redovisade förslag på 40 respektive 37 indikatorer för de två delmålen.[10]

8.2.2 Ingen tydlig åtskillnad mellan jämställdhetsstatistik och indikatorer

I dag finns närmare 175 jämställdhetsindikatorer i SCB:s statistikdatabas under rubriken Jämställdhet.[11] Totalt 152 av indikatorerna avser delmål 1–5.

Indikatorerna är en del av jämställdhetsstatistiken.[12] Det görs inte någon tydlig åtskillnad mellan å ena sidan jämställdhetsstatistik och å andra sidan indikatorer för att följa upp de jämställdhetspolitiska delmålen. I texter under rubriken ”Statistik om jämställdhet”, vilka återfinns under SCB:s temaingång för jämställdhet på webben under respektive delmålsrubrik, presenteras indikatorerna omväxlande som ”jämställdhetsstatistik” och ”indikatorer”. Där, liksom i beskrivningar av indikatorernas framställning och kvalitet, återfinns även

[7] Utbildningsdepartementet 2011.
[8] Prop. 2011/12:1, utgiftsområde 2, s. 71, och utgiftsområde 13, s. 46.
[9] Prop. 2017/18:1, utgiftsområde 13, s. 58–59, Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet, ändringsbeslut 2017-11-23 samt Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet, ändringsbeslut 2018-12-18.
[10] Socialdepartementet 2018.
[11] Jämställdhetsindikatorerna återfinns under rubriken Levnadsförhållanden i SCB:s databas: Statistikdatabasen – Välj tabell https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/.
[12] Bilaga 9.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

formuleringar av typen ”statistik som kan användas för att följa upp jämställdhetspolitiken”.[13]

Som vi sett i den tidigare redovisningen har det inte heller gjorts någon tydlig åtskillnad mellan statistik och indikatorer i de tidigare uppdragen från regeringen. Utvecklingen av jämställdhetsstatistik och indikatorer för att följa de jämställdhetspolitiska delmålen har gått hand i hand.

Sett utifrån ett statistikperspektiv är det en fördel om det finns en bredd i statistiken, och att tabeller förändras utifrån tillgången på statistik, frågor från användare och liknande. Utifrån ett uppföljningsperspektiv och med utgångspunkt i att alla indikatorer då förväntas användas fungerar dock inte alltid tabellerna så väl.

Där finns indikatorer, som med vissa mindre variationer visar i princip samma sak. Flera av tabellerna ger bakgrundsinformation eller kompletterande information för ett visst delmål medan andra mer direkt återger någon aspekt av delmålet. Sammantaget blir en uppföljning med grund i tabellerna obalanserad, med detaljrik och omfattande information inom vissa områden och mindre information inom andra samtidigt som relevansen i informationen varierar.[14]

8.2.3 Fler är inte bättre

Vi kan också konstatera att det nuvarande antalet indikatorer är stort, som tidigare påpekats 152 indikatorer för delmål 1–5. De flesta av indikatorerna består av tabeller, varav flera har ett antal valbara möjligheter till indelningar. Det gör att mängden information som sammantaget samlas i dessa tabeller är mycket stor.

Vi ser flera problem med ett stort antal indikatorer. Uppföljningen blir mer arbetskrävande och kostnadskrävande att genomföra samtidigt som det blir svårare att få grepp om de viktigaste resultaten. För att få med all information behöver uppföljningsredovisningarna utformas som långa, utförliga rapporter eller många sidor av tabellsammanställningar.

Det finns risk att fokus hamnar på mindre viktiga detaljer. Ifall snarlika indikatorer, vilka mäter i princip samma sak, bara på lite olika sätt, följs upp samtidigt finns stor risk att fokus hamnar på olikheter

[13] SCB, Statistik om jämställdhet och SCB *Indikatorernas framställning och kvalitet* för respektive delmål.
[14] SCB, Statistikdatabasen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

i måttens resultat och i förlängningen hur det kan relateras till skillnader i måttens konstruktion snarare än resultaten i sig. Ett allt för stort antal indikatorer innebär att de mest intressanta resultaten riskerar att skymmas i den stora mängden information. Det blir svårt att ”se skogen för alla träd”.

Det bör vara möjligt att i årliga uppföljningar kunna använda sig av ett mindre antal indikatorer. Indikatoruppsättningen i budgetpropositionen med syfte att årligen följa upp de jämställdhetspolitiska delmålen består till exempel av totalt cirka 25 indikatorer.[15]

Vidare är det bra om det finns en samstämmighet i uppföljning av de olika delmålen, inklusive delmål 6 och 7, där utvecklingen nu går mot färre indikatorer. I betänkandet *Frihet från våld, förtryck och utnyttjande*, som presenterades 2025 och som behandlar styrning inom de jämställdhetspolitiska delmålen 6 och 7 föreslogs 80 indikatorer för att följa de två delmålen.[16] Flera myndigheter var tveksamma till det stora antalet indikatorer i sina remissvar.[17] I regeringens skrivelse, som presenterades i april i år, gör regeringen bedömningen att antalet indikatorer avseende delmål 6 och 7 behöver minskas.[18]

8.2.4 Indikatorer kan ha olika syften

De indikatorer som används i dag ska enligt direktiven jämföras med bland annat internationella sammanställningar av jämställdhetsindikatorer. I jämförelsen ingår indikatorsammanställningar producerade av European Institute for Gender Equality (EIGE), Eurostat, FN, OECD, Världsbanken, World Economic Forum, SCB:s indikatorer och Jämställdhetsmyndighetens redovisningar. I detta avsnitt jämförs indikatorernas syften. Längre fram, i texten som handlar om enskilda indikatorer, jämförs olika typer av indikatorer. Se vidare bilaga 7 för en utförligare beskrivning av jämförelsen och indikatorsammanställningarna som ingår i jämförelsen.

Vi identifierar två skilda syften för de indikatorsammanställningar som ingår i jämförelsen. Det ena syftet kan sammanfattas med orden *möjliggöra uppföljning*. Syftet med en sådan indikatorsammanställning är att möjliggöra uppföljning inom ett visst område, men det finns

[15] Prop. 2025/26:1, utgiftsområde 13, s. 49–73.
[16] SOU 2025:28, s. 550, 570 och 574.
[17] Jämställdhetsmyndigheten 2025, SCB 2025c, Socialstyrelsen 2025c och Statskontoret 2025a.
[18] Skr. 2025/26:245, s. 52–53.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ingen på förhand bestämd uppföljning. När syftet är att möjliggöra uppföljning presenteras en lång rad indikatorer, vilka alla kan ha betydelse för området, men som inte är tänkta att alla användas vid samma tillfälle. Den som är intresserad kan hämta de indikatorer som för stunden ser mest relevanta ut.

Det andra syftet sammanfattar vi med orden *bestämd uppföljning*. Här har vi identifierat att indikatorsammanställningen tagits fram i ett bestämt uppföljningssyfte. Alla framtagna indikatorer ska användas vid särskilda, bestämda uppföljningstillfällen.

De svenska indikatorerna bedömer vi faller in under syftet att möjliggöra uppföljning. Skälen är, som beskrivits, att många av de tabeller som återfinns i SCB:s databas är näraliggande varandra. De visar ungefär samma sak, men från lite olika perspektiv. Dessutom utgörs de flesta indikatorerna av tabeller, många av dem ganska omfattande och med flera valmöjligheter gällande variabler och indelningar. En del andra indikatorer är av mer perifer karaktär. Det handlar med andra ord om sådana indikatorer som eventuellt kan vara intressanta, beroende på vad användaren är ute efter.

8.2.5 Behov av ytterligare redovisningsgrupper

Parallellt med behovet av åtstramning i antalet indikatorer finns en efterfrågan på ytterligare statistik. Inom jämställdhetsområdet i stort lyfts ofta vikten av att kunna bryta ned statistiken på fler indelningsgrunder än kön. Det är också en utgångspunkt för vår utredning att fler indelningar än kön kan behöva redovisas (se avsnitt 2.4.3 i inledningskapitlet).

Bland de nuvarande jämställdhetsindikatorerna finns vissa indikatorer som redovisas med indelning på delgrupper, exempelvis gällande ålder och föräldraskap, men de flesta indikatorerna redovisas inte med indelning på delgrupper. Då den typen av resultat redovisas i måluppfyllelsekapitlet har statistiken ofta hämtats från andra håll än indikatorerna.

Utöver det finns också behov av indikatorer för jämställdhetsuppföljning på regional nivå. Som det påpekas i kapitel 4, avsnitt 4.4.12 har länsstyrelserna en betydelsefull roll i jämställdhetsarbetet på regional nivå. De har bland annat i uppdrag att följa upp det regionala jämställdhetsarbetet. Länsstyrelserna ska verka för att nationella

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

mål får genomslag i länet, bland annat avseende jämställdhet. De ska också belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor samt analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund.[19]

De jämställdhetspolitiska delmålen är nationella. Möjlighet till regionala nedbrytningar finns inte i de nuvarande jämställdhetsindikatorerna. Under temaingången för jämställdhet på SCB:s webb går det dock att hämta en Excelfil där ett mindre antal indikatorer ges med fördelning på län.[20]

En strävan efter ytterligare indelningar riskerar att motverka det vi vill uppnå med färre indikatorer, nämligen en mer fokuserad och begränsad mängd information. Samtidigt är efterfrågan på ytterligare indelningar motiverad. Situationen kan skilja sig mellan olika grupper och i skilda delar av landet och för att jämställdhetsarbetet ska bli verkningsfullt krävs kunskap om sådana skillnader. Utredningen ser därför att dessa till en del motstridiga intressen behöver hanteras i de förslag som läggs fram.[21]

Vidare behöver det finnas en medvetenhet om att det finns ett antal svårigheter och hinder då det gäller indelning av statistik på regional nivå eller utifrån fler aspekter än kön. Olika typer av underlag ger skilda möjligheter, men inget underlag ger alla möjligheter. Vissa typer av uppgifter, som ålder, kön och utbildningsnivå, finns i register. Andra uppgifter, exempelvis uppgift om funktionsnedsättning, behöver efterfrågas och kan då finnas i en del urvalsundersökningar. Frågorna som definitionen av funktionsnedsättning baseras på kan dock skilja sig mellan de olika undersökningarna, vilket i sin tur kan ge skilda utfall vad gäller resultaten.[22] Slutligen finns uppgifter, till exempel uppgifter om diskrimineringsgrunderna etnicitet och religionstillhörighet, vilka inte återfinns i vare sig register eller någon av de större och kontinuerligt återkommande undersökningarna.

Det finns dessutom andra typer av hinder kopplade till ytterligare indelningar i statistiken. Beroende på vilken typ av underlag det hand-

[19] Förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion 2, 3 och 5 §§.
[20] SCB Jämställdhet i län och kommuner.
[21] I ett sent skede kom det till vår kännedom att länsstyrelserna, utöver ett behov av indikatorer med fördelning på regional nivå, även ser behov av stöd i analysen av regionala skillnader baserad på indikatorerna. Då frågan lyftes i ett sent skede samtidigt som det inte var självklart hur ett sådant stöd skulle kunna se ut fanns inte möjlighet att arbeta vidare med frågan, men vi vill upplysa om att frågan har lyfts.
[22] SCB har tagit fram ett förslag på ett registerbaserat mått för funktionsnedsättning, men måttet fångar inte in hela gruppen personer med funktionsnedsättning, utan enbart dem som mottar insatser kopplade till funktionsnedsättningen, se SCB 2024a och SCB 2024b.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

lar om kommer osäkerhetstalen öka, generaliserbarheten minska eller risken för att personuppgifter röjs öka ju mer finfördelad statistiken blir. Alla dessa faktorer har sådan påverkan att de sätter gränser för i vilken grad det är möjligt att göra ytterligare indelningar. Ifall gränsen överskrids blir informationen antingen allt för osäker, meningslös eller inte ens möjlig att redovisa. Det går inte att på förhand slå fast vilka indelningar som kommer vara möjliga att göra, men vi kan redan nu konstatera att denna typ av hinder kommer ha betydelse, både vad gäller regionala indelningar och indelningar på grupper.[23]

Vidare är det som huvudregel förbjudet att behandla känsliga personuppgifter, exempelvis uppgift om funktionsnedsättning och etniskt ursprung, även om möjlighet till undantag finns.[24]

Ytterligare en faktor att ta hänsyn till är att skillnader mellan grupper i befolkningen, exempelvis olikheter av demografisk karaktär, kan påverka utfallet när statistiken bryts ned på grupper och grupperna jämförs med varandra. Exempelvis skiljer sig åldersfördelningen mellan utrikes födda och inrikes födda. Utrikes födda är i genomsnitt yngre än inrikes födda, vilket påverkar resultaten med avseende inkomst (yngre har vanligen lägre inkomst än äldre) eller hälsa (yngre har vanligen bättre fysisk hälsa än äldre).

De ovan nämnda faktorerna kommer att ha betydelse för vilka indelningar som utredningen föreslår samt även, i den mån det är möjligt att välja, vilken statistik vi föreslår ska ligga till grund för indikatorerna. I de förslag som ges till årliga indikatorer längre fram i texten kommer indikatorer som bygger på statistik som ger bättre möjlighet till nedbrytningar prioriteras.

Det behöver också finnas en beredskap för att olika indelningar kräver olika statistikunderlag, då ett och samma underlag som påpekats inte ger möjlighet till alla de indelningar som eftersträvas. I avsnittet om indikatorer beskriver vi utgångspunkter för val av indikatorerna samt vad de föreslagna indikatorerna förväntas spegla. Det gör vi bland annat i syfte att tydliggöra motiv till val av indikatorerna, för att på så sätt underlätta användning av alternativa statistikkällor.

[23] Se till exempel SCB 2023:1, s. 27–29, SCB 2024a, s. 57–59, SCB 2025c, s. 3 och Socialstyrelsen 2018, s. 50.
[24] Enligt bilagan till Förordning (2001:100) om den officiella statistiken har SCB rätt att behandla uppgift om funktionsnedsättning för framställning av statistik över jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

8.2.6 Vem har ansvar för uppföljning med utgångspunkt i indikatorerna?

Ingen myndighet har i dag ett tydligt utpekat ansvar för att följa upp utvecklingen med grund i indikatorer. SCB har ansvar för den officiella jämställdhetsstatistiken. Denna omfattar i dag bland annat, men inte enbart, indikatorer för uppföljning av de jämställdhetspolitiska delmålen.[25] Den mest spridda produkten är sannolikt *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet*, som visar jämställdhetsstatistik för en bredd av områden.[26] SCB har däremot inte ansvar för att genomföra uppföljning med grund i indikatorerna.

I Jämställdhetsmyndighetens instruktion står att myndigheten ska ”följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen” (3 §), att myndigheten inom sitt verksamhetsområde ska ”redovisa statistik, uppföljningar och analyser med kön som övergripande indelningsgrund” (7 §) samt att myndigheten en gång om året ”med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen [ska] redovisa och analysera resultat av åtgärder som relevanta myndigheter och andra aktörer har vidtagit” (8 §).[27]

Myndigheten ska med andra ord enligt sin instruktion ägna sig åt både uppföljning och analys, bland annat baserat på statistik, vilket skulle kunna anses inbegripa uppföljning med grund i indikatorer, men uppföljning är ett vitt begrepp, som kan innefatta mycket och som inte med nödvändighet behöver innebära just det. I Jämställdhetsmyndighetens instruktion står inget tydligt uttryckt gällande uppföljning med indikatorer. Inte heller i regleringsbreven ges något sådant uppdrag.[28]

8.2.7 Vår slutsats är att ramverket behöver utvecklas

Med grund i utredningens övergripande syfte att åstadkomma en ökad effektivitet och långsiktighet samt förbättrad styrning anser utredningen att ramverket för uppföljningen behöver utvecklas. Inledningsvis kan vi konstatera att för att regeringen ska få en tydlig

[25] Att indikatorer för uppföljning av jämställdhetspolitiken är en del av SCB:s produktion har bland annat kommunicerats i årsrapporterna för Sveriges officiella statistik, SCB 2025e, s. 53–54.
[26] SCB 2024c. Se också bilaga 9, s. 2–3.
[27] Förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten.
[28] Se till exempel *Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Jämställdhetsmyndigheten*.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

återkoppling från indikatorerna behöver någon aktör ha ett utpekat ansvar för att följa upp de jämställdhetspolitiska delmålen med grund i indikatorerna. Uppföljningen behöver genomföras kontinuerligt, så att utvecklingen kan följas över tid.

Vi kan också konstatera att det nuvarande antalet indikatorer är större än vad som är rimligt för en sådan indikatoruppföljning. Utredningen förespråkar därför ett mindre antal indikatorer till en årlig uppföljning, vilka speglar centrala områden i delmålen.

Vi förespråkar också att indikatorerna hanteras i egen ordning. Det behöver finnas en förutbestämd uppsättning indikatorer framtagna för att användas i detta bestämda uppföljningssyfte, vilket skiljer dem mot nuvarande indikatorer, som har som syfte att möjliggöra uppföljning, och även skiljer dem från övrig jämställdhetsstatistik.

Uppföljning med indikatorer visar hur utvecklingen inom de valda områdena ser ut, men väcker relativt ofta också frågor. Vad ligger bakom utvecklingen? Vilka faktorer har betydelse för att indikatorvärdet har utvecklats i en viss riktning? Ser situationen likadan ut i hela landet eller finns det skillnader av något slag, till exempel mellan regioner eller mellan grupper, på ett sätt som har betydelse för resultaten?

Vi menar att det i den ordinarie indikatoruppföljningen bör finnas ett analytiskt perspektiv. Utvecklingen kan behöva förklaras eller sättas in i ett sammanhang. För att ge fullgod information anser vi därför att indikatoruppföljningen behöver kompletteras med behovsstyrda fördjupningar. Syftet med sådana behovsstyrda fördjupningar är att de ska kunna fördjupa, bredda, besvara och förklara frågor som uppstår i samband med den årliga uppföljningen. Den kunskap som fördjupningarna ger ska kunna föras in i den årliga uppföljningen och kortfattat komplettera den information som indikatorerna ger.

De behovsstyrda fördjupningarna bör primärt inte styras i förväg, utan vara just behovsstyrda. Det är möjligt att redan nu identifiera vissa fördjupningsbehov, men det skulle försämra både effektiviteten och långsiktigheten ifall det helt och hållet har bestämts på förhand vad som ska fördjupas. Det bör finnas utrymme för att nu okända behov ska kunna fördjupas och analyseras. Genom att fördjupningarna är behovsstyrda säkerställer vi att ytterligare information kan hämtas in där det behövs och när det behövs.

Vidare behövs att indikatorerna som används i uppföljningen ska kunna redovisas regionalt och för vissa delgrupper. Den årliga upp-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

följningen skulle bli långt mer omfattande än vad som är rimligt ifall all denna statistik alltid inkluderas. I stället anser vi att regionala indikatorer och indikatorer för grupper bör tillgängliggöras vid sidan om de årliga uppföljningarna för att bland annat utgöra underlag till fördjupningarna och fungera som kompletterande information i den årliga uppföljningen när det är relevant. Detta är också motiverat utifrån att statistik på gruppnivå kan behöva analyseras och förklaras ytterligare, exempelvis med anledning av att demografiska faktorer kan skilja sig mellan grupperna och påverka utfallet.

Sammantaget anser utredningen att årliga uppföljningar med ett mindre antal förutbestämda indikatorer i kombination med fördjupningar samt ytterligare redovisning av indikatorerna regionalt och på grupper, på ett effektivt sätt bör kunna ge ändamålsenlig och tydlig återkoppling gällande utvecklingen.

8.2.8 Förslag om årlig uppföljning med indikatorer

Förslag

Utredningen föreslår att uppföljning av ett bestämt och mindre antal indikatorer, vilka på övergripande nivå speglar innehållet i delmål 1–5, ska genomföras årligen. Så långt det är möjligt bör samma indikatorer följas upp varje år. I avsnittet *Indikatorer* föreslår utredningen vilka dessa indikatorer ska vara.

I uppföljningen ska det ingå en redovisning av indikatorernas utveckling mot delmålen samt en kortfattad bedömning av vad som kan tänkas påverka utvecklingen.

Skäl för utredningens förslag

Utredningen anser att det behövs en fast och bestämd indikatorlista, vilken inte likställs med den bredare uppsättningen av jämställdhetsstatistik. I avsnittet *Indikatorer* ges utredningens förslag till indikatorer, inklusive förslag till utvecklingsindikatorer, för respektive delmål. Denna föreslagna förteckning av indikatorer ska enbart ha ett bestämt syfte: årlig uppföljning av de jämställdhetspolitiska målen.

Huvudsyftet ska vara att ge regeringen en strategisk och ändamålsenlig återkoppling avseende utvecklingen inom de jämställd-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

hetspolitiska delmålen 1–5. Redovisningen ska också kunna utgöra underlag för regeringens resultatredovisning i budgetpropositionen. Uppföljning med grund i indikatorerna ska ge en tydlig återkoppling om utvecklingen mot målen utan en allt för omfattande insats vare sig när det gäller insamling av data eller möjlighet att ta del av utfallet.

Förslagen om indikatorer som vi ger avser inte SCB:s organisering och tillgängliggörande av den officiella jämställdhetsstatistiken, vilken fyller ett viktigt behov av breddad och fördjupad information inom jämställdhetsområdet. Enligt förordning (2001:100) om den officiella statistiken är det den statistikansvariga myndigheten, i det här fallet SCB, som beslutar om den officiella statistikens innehåll och omfattning om inte något annat följer av ett särskilt beslut av regeringen.[29]

8.2.9 Förslag om att Jämställdhetsmyndigheten ska genomföra uppföljningen

Förslag

Jämställdhetsmyndigheten ska, i enlighet med den instruktion som utredningen föreslår, senast den 22 april varje år följa och analysera utvecklingen över tid med utgångspunkt i indikatorerna för uppföljning av de jämställdhetspolitiska målen.

Skäl för utredningens förslag

Som påpekats har ingen myndighet i dag ett uttalat uppdrag att genomföra uppföljning med grund i indikatorerna. Indikatorerna kommer dock inte komma till särskilt stor nytta ifall ingen har ansvar för att följa upp utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsmyndigheten kan anses särskilt lämpad att genomföra den årliga uppföljningen med indikatorerna. Bedömningen av vad som kan tänkas ligga bakom utvecklingen bör bland annat kunna baseras på sådan kunskap Jämställdhetsmyndigheten redan har till-

[29] Förordning (2001:100) om den officiella statistiken, 2 § och utredningens bilaga 9, s. 1–2.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

gänglig genom det arbete myndigheten genomför inom sina övriga uppdrag.

Som det kommer visas längre fram i texten föreslår vi också att Jämställdhetsmyndigheten ska ha ansvar för att genomföra de fördjupande uppföljningarna. Genom dessa kommer Jämställdhetsmyndigheten kunna hämta in ytterligare kunskap, vilken är relevant också för den årliga uppföljningen med indikatorer.

Vidare föreslår regeringen i den skrivelse som rör de jämställdhetspolitiska delmålen 6 och 7 att Jämställdhetsmyndigheten årligen ska följa upp utvecklingen inom dessa delmål. Vårt förslag om ansvar för uppföljningen överensstämmer på så sätt med vad som planeras inom delmål 6 och 7.[30]

I enlighet med tidigare förslag ska de årliga indikatoruppföljningarna kunna utgöra underlag för regeringens resultatredovisning i budgetpropositionen. För att det ska fungera tidsmässigt behöver Jämställdhetsmyndighetens redovisning lämnas in till regeringen senast den sista april.

8.2.10 Förslag om att SCB ska tillhandahålla indikatorerna

Förslag

Regeringen ska ge SCB i uppdrag att årligen tillhandahålla (producera och tillgängliggöra) indikatorer med utgångspunkt i den förteckning av indikatorer som utredningen föreslår. Indikatorerna ska när så är möjligt redovisas i tidsserier om åtminstone tio år.

Uppdraget ska genomföras i nära samråd med Jämställdhetsmyndigheten. När så är relevant ska uppdraget genomföras i samråd med andra myndigheter som har ansvar för data och statistik.

Skäl för utredningens förslag

SCB har i egenskap av att vara Sveriges statistikmyndighet omfattande kompetens gällande data och statistik. SCB är också ansvarig myndighet för den officiella jämställdhetsstatistiken och kan som sådan anses särskilt lämplig att tillhandahålla jämställdhetsindikatorerna.

[30] Skr. 2025/26:245, s. 53–54.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

För att säkerställa kvaliteten i indikatorerna krävs att det finns utrymme för justeringar. Det kan finnas detaljer av mer teknisk karaktär, exempelvis gällande dataunderlaget, vilka påverkar indikatorn, men som inte blir synliga förrän indikatorn tas fram. Därför skrivs i förslagstexten att SCB ska tillhandahålla indikatorer ”med utgångspunkt” i utredningens förteckning av indikatorer.

Av samma skäl ska SCB också kunna använda andra statistikkällor än de som ges i förteckningen. Eventuella justeringar ska göras med utgångspunkt i utredningens förteckning av indikatorer och de beskrivningar och motiv som ges, så att indikatorns syfte så långt som möjligt uppnås.

Eftersom Jämställdhetsmyndigheten föreslås ansvara för uppföljningen av indikatorerna ska uppdraget genomföras i nära samråd med Jämställdhetsmyndigheten. I de fall dataunderlaget till statistiken finns hos en annan myndighet ska uppdraget genomföras i samråd även med denna myndighet, eftersom denna kan förväntas ha god kännedom om underlaget.

För att det ska vara möjligt att dra slutsatser om jämställdhetens utveckling över tid behöver indikatorerna så långt det är möjligt redovisas i tidsserier om åtminstone tio år.

8.2.11 Förslag om att Jämställdhetsmyndigheten ska ha utvecklingsansvar för indikatorerna

Förslag

Jämställdhetsmyndigheten ska i enlighet med den instruktion som utredningen föreslår för myndigheten ha ansvar för utveckling av indikatorerna för årlig uppföljning av de jämställdhetspolitiska målen genom att identifiera vilka frågor och områden som behöver belysas med hjälp av indikatorerna. Utveckling av indikatorerna ska genomföras i nära samråd med Statistiska centralbyrån.

Skäl för utredningens förslag

Samma myndighet som genomför de årliga uppföljningarna med utgångspunkt i indikatorerna bör också ha ett utvecklingsansvar för dessa. Detta eftersom det är i uppföljningen som det blir tydligt

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

hur väl indikatorerna fungerar. Utredningen har ansträngt sig för att reda ut vilka indikatorer som är de mest lämpliga för att följa upp delmålen, men verkligheten kommer förändras, så att det till exempel uppstår behov av nya indikatorer eller att behovet av befintliga indikatorer minskar. För att uppnå ett av utredningens övergripande syften, nämligen långsiktighet, behöver det finnas en beredskap för förändringar, så att dessa kan hanteras när de dyker upp.

Utvecklingen bör genomföras i nära samråd med SCB, som är den myndighet som föreslås ha ansvar för att tillhandahålla indikatorerna. I de fall statistiken eller dataunderlaget finns hos en annan myndighet bör utveckling genomföras i samråd även med denna myndighet, eftersom den myndigheten kan förväntas ha god kännedom om underlaget.

Generellt eftersträvas kontinuitet i den årliga uppföljningen med grund i indikatorerna. Inför en eventuell förändring av indikatorerna ska myndigheten beakta värdet av ett mindre antal indikatorer samt väga för- och nackdelar med en eventuell ändring mot varandra.

8.2.12 Förslag om att Jämställdhetsmyndigheten ska genomföra fördjupningar

Förslag

Regeringen ska ge Jämställdhetsmyndigheten en uppgift i instruktionen att med grund bland annat i vad indikatoruppföljningen visar löpande genomföra behovsstyrda fördjupningar, vilka breddar och fördjupar kunskapen kring uppföljningens resultat.

Skäl för utredningens förslag

Det övergripande syftet med fördjupningarna är att de ska komplettera den årliga uppföljningen med indikatorer. För att uppföljningen ska bli bra räcker det inte med att utfallet i form av indikatorvärden redogörs för, utan det krävs också, som påpekats, en analys.

Jämställdhetsmyndigheten genomför redan i dag olika typer av fördjupningar inom jämställdhetsområdet. Förslaget syftar primärt inte till att öka antalet fördjupningar som myndigheten genomför, utan till att de fördjupningar som genomförs ska samspela med den

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

årliga uppföljningen baserad på indikatorer. Den årliga uppföljningen med indikatorer kan initiera fördjupningsbehov och fördjupningarna kan bidra med kunskap som används för att förstå och tolka resultat i den årliga uppföljningen.

Eftersom Jämställdhetsmyndigheten föreslås få i uppdrag att genomföra den årliga indikatoruppföljningen innebär det att myndigheten har goda förutsättningar att se vilka fördjupningsbehov som finns, att genomföra fördjupningar och att använda kunskapen som tillhandahålls via fördjupningarna i den årliga uppföljningen.

Områden som vi redan nu i utredningsarbetet kan se behöver omfattas av fördjupningar är situationen och utvecklingen för olika grupper av kvinnor och män. Som det kommer visas längre fram i avsnittet med förslag till indikatorer identifierar vi dessutom några områden, vilka inte lämpar sig så bra att följa upp med grund i indikatorer, utan där det behövs fördjupande information. Dessa områden är bildning och personlig utveckling (delmål 2), förskola (delmål 2), stöd och service till personer med funktionsnedsättning (delmål 5) och socialtjänst (delmål 5). Även regeringen ska, precis som vanligt, kunna ge Jämställdhetsmyndigheten fördjupningsuppdrag när regeringen ser behov av det.

I övrigt ska valet av vilka fördjupningar som ska genomföras vara styrt av kommande, ännu ej identifierade behov. Det kan handla om att den årliga indikatoruppföljningen visar på problem inom något speciellt område. Då finns skäl att fördjupa kunskapen om vad dessa består i och vad som ser ut att vara orsaken till att utvecklingen inte går framåt på önskat sätt. Jämställdhetsmyndigheten kan också identifiera att något annan aspekt eller något annat område behöver fördjupas för att bättre förstå utvecklingen.

Utredningen anser att denna typ av uppföljningssystem blir mest effektivt, då tid och resurser läggs där det finns identifierade behov. Eftersom det inte är möjligt att på förhand förutse vilken kunskap som längre fram kommer behövas blir uppföljningssystemet framtidssäkrat i och med att fördjupningarna är behovsstyrda.

Utredningen anser att det statistikbehov som eventuellt uppstår till följd av behovsstyrda fördjupningar måste tillgodoses via redan befintlig statistik eller via ytterligare samarbete mellan Jämställdhetsmyndigheten och SCB. Den statistik som tas fram med indelning på befolkningsgrupper samt regional nivå, se de två följande för-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

slagen, ska kunna användas. Den officiella jämställdhetsstatistiken hos SCB är givetvis också viktig.

Även annan tillgänglig statistik, hämtad hos SCB eller andra myndigheter, kan behöva användas. Det är möjligt att beställa ytterligare statistik från SCB eller att via SCB:s MONA-tjänst kunna använda mikrodata för att fördjupa kunskaperna inom något visst område. Utredningen ger därför inga ytterligare förslag gällande statistik.

8.2.13 Förslag om indikatorer med fördelning på grupper

Förslag

Regeringen ska ge SCB i uppdrag att årligen, med utgångspunkt i förteckningen över indikatorer som utredningen föreslår och i den utsträckning som det är möjligt, tillhandahålla (producera och tillgängliggöra) indikatorerna uppdelade på följande grupper i befolkningen: utrikes/inrikes födda, personer med funktionsnedsättning och den övriga befolkningen, ålder grupperat (inklusive barn när så är möjligt och relevant), inkomst grupperat samt utbildningsnivå.

Indikatorerna ska tillgängliggöras för Jämställdhetsmyndigheten, som är den primära användaren. Om möjligt bör indikatorerna presenteras på ett sådant sätt att även andra statistikanvändare kan ta del av dem.

Uppdraget ska genomföras i nära samråd med Jämställdhetsmyndigheten och, när så är relevant, med andra myndigheter som har ansvar för data och statistik.

Skäl för utredningens förslag

Utredningen har identifierat att redovisning av indikatorer med fördelning på grupper i befolkningen är ett viktigt behov. Samtidigt har vi konstaterat att allt för många indikatorer och därmed en allt för stor mängd information i den årliga indikatoruppföljningen skapar oöverskådlighet och ger en sämre återkoppling. Vårt sätt att lösa denna motsättning är att så långt det går säkerställa att indikatorer med indelning på olika grupper produceras och tillgängliggörs, men utan att de ingår i indikatoruppsättningen för årlig uppföljning.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Med grund i vad som syns i kapitlet om måluppfyllelse drar vi slutsatsen att de föreslagna indelningarna har betydelse då jämställdheten analyseras. I åldersgrupperingarna ska, när så är möjligt och relevant, barn finnas med. Det är också viktigt att ungdomar redovisas som en egen grupp.

Som tidigare redovisats kommer det inte alltid vara möjligt att använda samma statistikunderlag för skilda gruppindelningar. Då kan om möjligt en annan källa, som SCB bedömer lämplig, användas. Det är inte heller, beroende på datatillgång och underlagets karaktär, alltid möjligt att redovisa en viss indikator uppdelad på ovannämnda grupper. Av dessa skäl används formuleringarna ”med utgångspunkt” i listan över ordinarie indikatorer och att ”i den utsträckning som det är möjligt” tillhandahålla indikatorer uppdelade på befolkningsgrupper.

Utredningen ser goda skäl till att indikatorer med fördelning på grupper tillgängliggörs på ett sådant sätt att även andra statistikanvändare än Jämställdhetsmyndigheten kan ta del av dem. I utredningsarbetet har vi upplevt att det finns efterfrågan på den här typen av information. Eftersom vi i nuläget inte vet vilka indikatorer som är möjliga ta fram med fördelning på grupper och med vilken kvalitet ser vi dock inte att vi på förhand kan bestämma om och hur ett sådant tillgängliggörande ska genomföras. Av det skälet skriver vi ”om möjligt” i förslagstexten.

Uppdraget ska genomföras i nära samråd med Jämställdhetsmyndigheten, eftersom myndigheten ska kunna använda indikatorerna som underlag i de fördjupningar som genomförs. I de fall data eller statistik hämtas från andra myndigheter ska SCB samråda även med dessa, eftersom de kan förväntas ha god kännedom om underlaget.

Som redan nämnts påverkar åldersstrukturer sannolikt resultaten exempelvis när det gäller utrikes födda jämfört med inrikes födda och personer med funktionsnedsättning jämfört med övriga befolkningen. Eftersom sådana effekter kan uppstå när statistiken bryts ned på delgrupper behövs att SCB hanterar detta på sätt som myndigheten bedömer som lämpligt. Syftet är att minska risken för feltolkningar av indikatorernas utfall.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

8.2.14 Förslag om indikatorer för regional uppföljning

Förslag

Regeringen ska ge SCB i uppdrag att årligen, med utgångspunkt i förteckningen över indikatorer som utredningen föreslår och i den utsträckning som det är möjligt, tillhandahålla (producera och tillgängliggöra) indikatorer med nedbrytning på regional nivå.

Indikatorerna ska tillgängliggöras för länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten som är de primära användarna. Om möjligt bör indikatorerna presenteras på ett sådant sätt att även andra statistikanvändare kan ta del av dem.

Uppdraget ska genomföras i nära samråd med länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten samt, när så är relevant, med andra myndigheter som har ansvar för data och statistik.

Skäl för utredningens förslag

Som det beskrivits tidigare finns ett behov från länsstyrelsernas sida att få indikatorerna för uppföljning av de jämställdhetspolitiska delmålen nedbrutna på regional nivå. De regionala indikatorerna ska produceras och tillgängliggöras, men utan att ingå i den årliga indikatoruppföljningen. Med denna lösning tillgodoses behovet av information på regional nivå, utan att den årliga indikatoruppföljningen blir allt för omfattande.

Primärt bör indikatorerna redovisas på länsnivå. Även ytterligare nedbrytning på kommunal nivå är intressant för länsstyrelserna i deras uppföljning och bör om möjligt genomföras. Som det uppmärksammats i den tidigare texten är det osäkert för vilken nivå som redovisning är möjlig och detta behöver undersökas av SCB.

Utifrån ett uppföljningsperspektiv är det en fördel om samma indikatorer som följs upp nationellt också följs upp regionalt. Då får vi en tydlig struktur för uppföljningen, där samma typ av resultat kan följas på både nationell och regional nivå. Detta ger också länsstyrelserna en tydlig återkoppling i deras uppdrag att följa jämställdheten och verka för de nationella målen på regional nivå.

Precis som i fallet med föregående förslag om redovisning av indikatorerna på befolkningsgrupper behöver det finnas utrymme för SCB att, om så krävs, använda en annan källa för att ta fram mot-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

svarande indikator. Indikatorerna behöver redovisas på ett sådant sätt att det är möjligt att jämföra länen med varandra och med Sverige i sin helhet. Indikatorerna ska antingen tas fram i form av Excelfiler, presenteras i statistikdatabasen eller på annat sätt som SCB finner blir bäst.

Precis som i det tidigare förslaget om indikatorer med fördelning på grupper ser vi goda skäl till att indikatorer med fördelning på regional nivå tillgängliggörs på ett sådant sätt att även andra statistikanvändare än länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten kan ta del av dem. Vi upplever att det finns en efterfrågan på denna information. Eftersom vi i nuläget inte vet vilka indikatorer som är möjliga ta fram med fördelning regional nivå och med vilken kvalitet ser vi dock inte att vi på förhand kan bestämma om och hur ett sådant tillgängliggörande ska genomföras. Av det skälet skriver vi ”om möjligt” i förslagstexten.

Uppdraget ska genomföras i nära samråd med länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten. Länsstyrelserna är tillsammans med Jämställdhetsmyndigheten primära användare av statistiken. Jämställdhetsmyndigheten ska ha möjlighet att använda de regionala indikatorerna i de fördjupningar som genomförs. I de fall data eller statistik hämtas från andra myndigheter ska SCB samråda även med dessa, eftersom de kan förväntas ha god kännedom om underlaget.

8.3 Indikatorer

8.3.1 Vad karakteriserar en bra indikator?

En indikator är ett mått.[31] Detta mått brukar vanligen indikera/representera tillståndet för något större och användas för att följa upp något, till exempel en verksamhet, ett resultat eller en insats. Genom att följa indikatorn över tid får vi en uppfattning om i vilken riktning utvecklingen går.

Beroende på vad indikatorn mäter i förhållande till ett mål kan vi tala om exempelvis resultatindikatorer (mäter resultat), aktivitets- eller processindikatorer (mäter aktiviteter/processer). Indikatorer

[31] Hela avsnittet baseras på följande underlag: Ds 2013:37, s. 16–17, SCB 2019, s. 9–18, SCB 2024a, s. 16–17, Socialstyrelsen 2018, s. 15, Socialstyrelsen 2020, s. 12–14, Statskontoret 2023d, under frågan ”Vem avgör vad som är en bra resultatindikator och på vilka grunder?”, och Statskontoret 2025b.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kan vara kvantitativa eller kvalitativa. Kvantitativa indikatorer innebär att det som mäts kan siffersättas (mått, nivåer, gränsvärden). Kvalitativa indikatorer innebär att det som mäts kan beskrivas med ord (klassificeringar, statusbeskrivningar, förekomster).

Vad som krävs av en indikator kan se lite olika ut i skilda sammanhang, men kriterier som ofta finns med är:

- Tillförlitlighet eller reliabilitet, det vill säga att ”samma sak mäts och klassificeras på samma sätt oberoende av vem som gör det och när”.[32] Ett annat sätt att säga det här är att mätningen ska vara noggrann, strukturerad och vetenskapligt tillförlitlig.
- Träffsäkerhet. Indikatorn ska mäta det som den avser att mäta och inte något annat. Den bör också täcka in väsentliga aspekter av det den avser att mäta. Ett annat begrepp för detta är validitet.
- Mätbarhet. Indikatorn ska ha en hållbarhet över tid. Den ska fortsatt kunna mätas.
- Relevans. Indikatorn ska belysa ett område som är viktigt och relevant för det som ska följas upp.
- Riktning. Indikatorn ska ange en riktning på så sätt att höga eller låga värden är uttryck för att något är bättre eller sämre ur det perspektiv som indikatorn ska spegla.
- Påverkbarhet. Indikatorn ska vara påverkbar, så att den som är ansvarig ska kunna påverka vilket utfall som följer.
- Ekonomi. Kostnaderna för måtten ska stå i proportion till nyttan av dem.

Indikatorer är inte exakta avbildningar av det de ska mäta. De bör förstås representera det de ska mäta så bra som möjligt, men samtidigt måste det finnas en medvetenhet om att indikatorerna inte kan fånga in precis allt som kan vara relevant för att bedöma måluppfyllelse. Därför är det också viktigt att det finns en tydlighet med vad indikatorn mäter och vad den inte fångar in.

Dessutom bör vanligen inte indikatorer presenteras okommenterade. För att uppföljningen ska bli bra krävs, som tidigare påpekats, att resultaten som redovisas kan placeras i ett förklarande samman-

[32] Statskontoret 2023d, under frågan ”Vem avgör vad som är en bra resultatindikator och på vilka grunder?”.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

hang. Dessutom bör det finnas en medvetenhet om att indikatorer inte mäter effekter. För att vi ska kunna säga något om orsak och effekt krävs ytterligare analys.

I de följande avsnitten redogör vi för utredningens utgångspunkter i valet av indikatorer. Vi kommer då bland annat relatera till de kriterier som tagits upp i detta avsnitt.

8.3.2 Visionära delmål på övergripande nivå

Vart och ett av de jämställdhetspolitiska delmålen omfattar ett stort samhällsområde. De befinner sig på en övergripande nivå och avser samhällsförändringar. Även delmålskommentarerna ligger på en övergripande nivå. Delmålen säger inte något mer specifikt om tillvägagångssätten för att uppnå målen och vanligen gör inte delmålskommentarer det heller. Vi kan också konstatera att delmålen inte inbegriper specifika eller mätbara milstolpar, utan bäst kan beskrivas som visionära. De refererar till idealistiska tillstånd vars eftersträvade tillstånd ligger långt bort.[33]

I linje med karaktären hos visionära mål kan det vara svårt att uppnå dem och därmed även svårt att mäta ifall de är nådda. Men det är möjligt att samla in data även i förhållande till visionära mål. Vi kan mäta i vilken riktning vi går inom för målet utpekade områden.[34]

Ett kriterium som relativt ofta nämns i relation till val av indikatorer är påverkbarhet. Vi kan direkt konstatera att de jämställdhetspolitiska delmålen är sådana att de vanligen inte kan förväntas vara direkt påverkbara med en enskild insats. Däremot är det en förutsättning att delmålen ändå ska vara möjliga att påverka med flera insatser sammantaget, vilka pågår under längre tid och på flera olika nivåer. Regeringens arbete är strategiskt. Eftersom indikatorerna är avsedda att följa upp utvecklingen mot målen kommer inte heller de vara direkt påverkbara, men de påverkas av flera insatser sammantaget.

Utredningens utgångspunkt är att indikatorerna ska spegla de jämställdhetspolitiska delmålen på övergripande nivå. Indikatorerna ska visa i vilken riktning utvecklingen går. Som tidigare påpekats ska indikatorerna så långt det är möjligt redovisas i tidsserier om åtminstone tio år. Det ska gå att dra slutsatser om jämställdheten förändras

[33] Angående olika typer av mål se Statskontoret 2025c.
[34] Statskontoret 2025c.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

till det bättre eller sämre med hjälp av indikatorns förändring (högre eller lägre värden).

Med tanke på långsiktigheten är det en fördel att indikatorerna primärt är inriktade på resultat i förhållande till delmålen, snarare än insatser. Behovet av insatser kan komma att förändras bland annat beroende på hur förflyttningen mot målen ser ut. Målen kan däremot förväntas vara mer långsiktigt stabila.

8.3.3 Operationalisering av delmålen

För att vi ska kunna ta fram bra förslag på indikatorer behöver de jämställdhetspolitiska delmålen operationaliseras, det vill säga att utifrån delmål och delmålskommentarer identifiera och beskriva vad som kan anses viktigt att mäta och belysa, vilket är vad vi kommer göra längre fram i texten.[35] Ett kriterium vi utgår från i val av indikatorer är träffsäkerhet, det vill säga att indikatorn ska mäta det som den avser att mäta och att den bör täcka in väsentliga aspekter av det den avser att mäta.

Som tidigare påpekats föreslås indikatorer som brutits ned på befolkningsgrupper och regioner inte ingå i den årliga uppföljningen, men tillgängliggöras på andra sätt. I vissa fall föreslår vi ändå ytterligare indelningar även i de årliga indikatorerna. En sådan bedömning bygger antingen på delmålets formuleringar eller på att de hittills observerade resultaten visar att det är särskilt motiverat.

Ytterligare ett viktigt kriterium, som vi utgår från i valet av indikatorer, är relevans. Sådana aspekter som visar sig vara särskilt relevanta för jämställdheten ges större betydelse och blir viktigare att spegla med hjälp av en indikator.

Relevansen kan i det här sammanhanget också kopplas till problem. Jämställdhetsproblem ses som särskilt relevanta att följa, medan områden där jämställdheten fungerar bättre inte är lika relevanta att ha med i en årlig uppföljning.

I kapitel 6, avsnitt 6.2.1, beskrivs tre utgångspunkter som särskilt viktiga i prioriteringen av problem: problem som går att koppla de jämställdhetspolitiska målen, problem som kännetecknas av skillnader, samt jämställdhetsproblem kopplade till aktuella samhällsutmaningar inom andra politikområden. Sett i relation till dessa prioriteringar

[35] Statskontoret 2025b och Socialstyrelsen 2018, s. 18–19.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

kan vi konstatera att de två första punkterna, problem som går att koppla till de jämställdhetspolitiska delmålen samt problem som kännetecknas skillnader/orättvisor, också utgör utgångspunkter för val av indikatorerna.

Den tredje punkten, jämställdhetsproblem kopplade till aktuella samhällsutmaningar inom andra politikområden, är inte en utgångspunkt i valet av indikatorer. Eftersom indikatorerna ska användas för att följa utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska delmålen behöver de vara fokuserade på dessa. Det är dessutom, som redan påpekats, viktigt att de är inriktade på långsiktighet, snarare än aktuella utmaningar.

8.3.4 Kostnadseffektivitet

Ekonomiska överväganden har betydelse i valet av indikatorer. Som tidigare påpekats innebär det ekonomiska kriteriet att kostnaderna för måtten ska stå i proportion till nyttan av dem. Det är en viktig utgångspunkt i arbetet med förslag till indikatorer.

De indikatorer utredningen föreslår baseras på statistiska underlag. Statistik är i sig vanligen kostnadseffektivt jämfört med andra typer av underlag. Att använda befintliga underlag är generellt sett mer kostnadseffektivt än att skapa nytt underlag. Genomgående har utredningens arbete med indikatorer baserats på ett inledande arbete med att sondera vilka befintliga underlag som finns och hur dessa kan användas. Ifall en indikator baserad på ett befintligt underlag relativt väl, men inte fullt ut, fångar en aspekt av delmålet har vi vanligen bedömt detta som tillräckligt. Alternativet, att skapa ett nytt underlag, är inte motiverat sett i relation till de medel och de insatser som krävs. När utredningen i det följande föreslår utvecklingsindikatorer beror det på att relevant statistik saknas.

8.3.5 Kvantitativa indikatorer i form av statistiska uppgifter

Tillgången på statistik som möjliggör att aspekter av jämställdheten kan siffersättas är generellt god och statistiken ger en tydlig återkoppling. Av dessa skäl baserar utredningen sina indikatorförslag på statistik.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Både i Sverige och internationellt är jämställdhetsindikatorer kvantitativa, vilket syns i den jämförelse av indikatorer som utredningen genomfört och som detta avsnitt baseras på (se bilaga 7).

Internationellt används två skilda typer av indikatorer. Vanligast är statistiska uppgifter, som baseras på könsuppdelad statistik. Det handlar då om uppgifter om andel, antal, genomsnitt och liknande inom olika samhällsområden. Andel kvinnor i de nationella parlamenten är exempel på en sådan uppgift.

I den här kategorin ingår de svenska indikatorerna samt ett flertal internationella indikatorer. Det gäller indikatorsammanställningar hos FN, OECD, Världsbanken, Eurostat och European Institute for Gender Equality (EIGE). Jämställdhetsmyndighetens redovisningar bygger primärt på ett urval av de nuvarande svenska indikatorerna och på statistik från SCB:s lathund *På tal om kvinnor och män*, men också annan statistik kan ingå.

Indexen utgör en annan typ av indikator. Här handlar det om så kallade kompositindikatorer. Underlaget är detsamma som för ovanstående indikatorer, det vill säga statistik baserad på antingen undersökningar eller register. Skillnaden är att flera uppgifter vägts samman till ett indexvärde.

EIGE:s kanske mest kända indikatorprodukt är Gender Equality Index. För varje land och flera ingående samhällsområden. Presenteras ett indexvärde där 1 står för total ojämställdhet och 100 för total jämställdhet. FN har tagit fram tre index vilka relaterar till jämställdhet, Gender Inequality Index, Gender Development Index och Gender Social Norms Index. OECD har ett index inriktat på jämställdhet, Social Institutions and Gender Index. Världsbanken presenteras ett index inom området Women, business and law.

Index har den fördelen att de tydliggör jämförelse mellan länder och gynnar ett tävlingsperspektiv. Det går snabbt och lätt att se vilket land som är bäst eller sämst på jämställdhet vare sig det gäller inom ett samhällsområde eller sammantaget. För utredningens syfte är dock index av den här typen mindre intressanta. Ett ensamt indexvärde säger inte så mycket när det inte jämförs med värden för andra länder. Vad säger exempelvis värdet ”80,3” (Sveriges värde i EIGE:s index för området makt)?

Ett problem med sammanfattande mått, vilka baseras på flera olika statistikuppgifter är dessutom att måttet säger relativt lite om de ingående värdena. De ingående värdena kan peka i samma riktning,

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

i olika riktningar eller till och med ta ut varandra, vilket inte syns i det sammanvägda värdet. För att få ändamålsenlig information för uppföljning av de jämställdhetspolitiska delmålen bedömer utredningen att ett indexvärde inte är tillräckligt, utan att de ingående värdena behöver redovisas.

8.3.6 Ett kvalitetssäkrat underlag

Det tidigare nämnda kriteriet om tillförlitlighet handlar om statistikkällans kvalitet. Mätningen ska vara noggrann och vetenskapligt tillförlitlig. Samma sak ska mätas och klassificeras på samma sätt oberoende av vem som gör det och när. Ett annat kriterium handlar om mätbarhet, det vill säga att mätningen ska kunna fortsätta över tid.

Utredningens utgångspunkt är att statistiken som används till indikatorerna bör ha god kvalitet och vara långsiktig. Det är en fördel att kunna använda officiell statistik när så är möjligt. Eftersom officiell statistik är sådan statistik som bedöms ha ett samhällsintresse finns en inbyggd långsiktighet i framtagandet av statistiken. Officiell statistik är öppet tillgänglig. Då är det möjligt för utomstående att ha insyn och kunna göra egna bedömningar, vilket är en fördel både ur vetenskaplig och demokratisk synvinkel. Dessutom finns tydliga kvalitetskrav för officiell statistik.[36]

Även om det är en fördel att statistiken är officiell är det inte ett krav. Myndigheters registerdata och undersökningar kan ha både god kvalitet och långsiktighet även om de inte ingår i den officiella statistiken.

Som det visats i föregående bör indikatorerna vara möjliga att ta fram med indelning på delgrupper. Statistik som ger bättre möjlighet till det prioriteras därför.

Vi har också eftersträvat årlig uppföljning, men ibland är det inte möjligt. Vissa enkätundersökningar som görs mer sällan kan ändå anses relevanta att använda.

[36] Bilaga 9, s. 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

8.3.7 Förslag till indikatorer för delmål 1

Delmålets omfattning

Tabell 8.1 Delmål 1. Jämn fördelning av makt och inflytande

Delmål 1	**En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.**			
Operationalisering	Vad omfattas?	I vilka sammanhang?	För vilka?	Fördelning
	• Makt över beslutsfattandet • Makt över föreställningar, tankar och idéer • Formella och informella beslutsvägar	• Samhällsnivå • Alla samhällssektorer • Demokratiska processer • Övriga samhällsarenor • Frånvaro av formella hinder, ekonomiska hinder och sociala hinder	• Kvinnor och män	• Jämn fördelning, samma rätt och möjlighet, lika möjligheter, halva den reella makten

Källa: Skr. 2016/17:10, s. 71 och 73.

I målkommentarerna för delmål 1, en jämn fördelning av makt och inflytande, står att målet i första hand avser samhällsnivån. Alla samhällssektorer omfattas, offentlig sektor, privat sektor och civilsamhälle. Målet avser formella politiska rättigheter och demokratiska processer. Målet avser även fördelningen av makt utanför det formella demokratiska systemet. Viktiga arenor är företag, civilsamhälle och medier. Dessutom uppmärksammas att medier, kultur, forskning, folkbildning och utbildningsväsende är viktiga då det handlar om möjligheten att påverka processer som formar våra föreställningar.[37]

[37] Se även redogörelse för delmålets omfattning i kapitel 3.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Förslag

Utredningen föreslår att följande indikatorer ska användas för att följa utvecklingen inom delmål 1. [I klammer anges ifall indikatorn återfinns bland nuvarande indikatorer eller om den är ny.][38]

Årligen

- Regeringen, könsfördelning. [Del av indikator 1.6.]
- Vd i börsbolag, könsfördelning. [Del av indikator 1.15.]
- Styrelseordförande i börsbolag, könsfördelning. [Del av indikator 1.15.]
- Styrelseledamot i börsbolag, könsfördelning. [Del av indikator 1.15.]
- Professor vid universitet/högskola, könsfördelning. [Indikator 1.25.]

Var fjärde år

- Regionstyrelse, könsfördelning. [Förändring av indikator 1.7, 1.9.]
- Kommunstyrelse, könsfördelning. [Förändring av indikator 1.7, 1.9.]

Var femte år

- EU-parlamentet, könsfördelning svenska ledamöter. [Indikator 1.14.]

Utvecklingsindikatorer

- Ledningsgrupp i börsbolag, könsfördelning. [Ny indikator.]
- Makt och inflytande i nyhetsmedia. [Ny indikator.]
- Makt och inflytande digitala plattformar. [Ny indikator.]
- Makt och inflytande i civilsamhället. [Ny indikator.]

[38] I bilaga 8 ges en samlad redovisning av utredningens förslag sett i relation till nuvarande indikatorer. Där visas också vilka källor indikatorerna baseras på.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skäl för utredningens förslag

Sammantaget bedömer utredningen att ovanstående indikatorer på en övergripande nivå och så långt det är möjligt speglar delmålet samt att de täcker in områden där fördelningen är särskilt ojämn. För uppföljning inom kulturområdet ger utredningen ett separat förslag som presenteras längre fram i texten. Vad gäller övriga nuvarande indikatorer bedömer utredningen att dessa är antingen för perifera eller täcker in ett för snävt område för att ingå i den årliga indikatoruppföljningen.

Kommentarer och motiv till de enskilda indikatorerna

Den dagliga politiska makten återfinns i störst utsträckning hos de verkställande församlingarna, regering, regionstyrelse och kommunstyrelse, och därför bör könsfördelningen i dessa, snarare än till exempel könsfördelning i riksdag, regionfullmäktige och kommunfullmäktige, följas upp i de ordinarie indikatorerna.

Vad gäller EU föreslår utredningen samma indikator som i dag, fördelningen bland svenska ledamöter i EU-parlamentet. Inom EU har regeringen och dess statsråd inflytande. Eftersom EU-parlamentet också har inflytande blir en sådan indikator ett viktigt komplement.

Professorer har de mest inflytelserika positionerna inom forskningen samtidigt som andelen kvinnor bland dem, som det visats tidigare, uppgår till en endast tredjedel. Därför föreslås att samma indikator som används i dag, könsfördelning bland professorer vid universitet och högskolor, ska fortsätta användas för att följa makt och inflytande inom forskningssfären.

För näringslivet föreslås indikatorer som speglar fördelningen bland börsföretagens verkställande direktörer samt i styrelser och bland styrelseordförandena. Det är positioner med stort inflytande och där könsfördelningen är skev. Som det visas i redogörelsen för måluppfyllelse är vd och styrelseordförande de två poster där andelen kvinnor är lägst.

Utredningen föreslår ingen indikator för statliga företag eller statliga verksamheter i övrigt, trots att flera återfinns i de nuvarande indikatorerna. Som redogörelsen för måluppfyllelse visat är könsfördelningen relativt jämn inom det statliga området. Som tidigare

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

påpekats anser vi att den årliga uppföljningen bör fokusera på områden där det finns problem.

Utvecklingsindikatorer

I nuläget finns inte någon indikator som visar könsfördelning i börsbolagens ledningsgrupper, men då det är ledningsgruppen som har den verkställande makten är dess inflytande stort. Utredningen bedömer därför att detta är en indikator som bör utvecklas. För att bibehålla en fokuserad lista skulle denna indikator kunna ersätta nuvarande indikator över könsfördelning i börsbolagens styrelser.

SCB har i dag inte tillgång till sådan data att de kan se vem som ingår i bolagets ledningsgrupp. Rent tekniskt bör det enligt uppgift från SCB vara möjligt att ta fram data över de yrkespositioner som vanligen ingår i en ledningsgrupp. Detta kräver dock ett utredningsarbete, då ett antal antaganden och villkor behöver utredas innan indikatorn kan produceras.[39] Vidare har SCB för avsikt att utveckla den individbaserade statistiken om styrelser och ledning för börsföretag och aktieföretag inom ramarna för en ny produkt.[40] Vi ser därför att det finns goda förutsättningar att genomföra ett utvecklingsarbete för att ta fram en ny indikator som visar könsfördelning i börsbolagens ledningsgrupper.

Media omfattas av delmålet, med det saknas i dag indikatorer för att följa utvecklingen inom området. Utredningen föreslår därför två utvecklingsuppdrag, ett gällande nyhetsmedia och ett gällande digitala plattformar.

Undersökningen *Global Media Monitoring Project* (GMMP) kan vara ett möjligt underlag för en indikator för media. Undersökningen genomförs var femte år. Det är en global undersökning av fördelningen mellan kvinnor och män som nyhetssubjekt under en dag. Ett nyhetssubjekt är en person som uttalar sig eller som nyheten handlar om. I undersökningen studeras ett antal nyhetsrapporteringar i dagstidningar samt radion- och tv-sändningar. Som det visats i kapitel 3 har könsfördelningen genomgående varit ojämn de tillfällen då undersökningen genomförts, vilket indikerar att området är relevant att följa med en indikator.[41]

[39] Mejl från SCB till utredningen 2026-04-21.
[40] Se SCB:s underlag om jämställdhetsstatistiken i bilaga 9, s. 5.
[41] Medieinstitutet Fojo 2025, s. 6–14.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Ovanstående undersökning bygger på manuella bedömningar av inslag som sänds under en dag och ska ses som ett exempel. Det är osäkert om det är möjligt att ta fram en indikator enligt ovanstående metod, som tillräckligt väl uppfyller vedertagna kvalitetskrav för jämställdhetsindikatorerna Däremot ser vi ändå behov av att det utvecklas en indikator för makt och inflytande i nyhetsmedia. Exakt hur denna ska utformas är en fråga som behöver hanteras i utvecklingsarbetet.

Vidare är det vår bedömning är att inflytande på internet är en viktig aspekt av medialt inflytande. I dagsläget finns inte någon datakälla som direkt passar att använda för en sådan indikator och det behöver utredas ytterligare hur en sådan indikator skulle kunna se ut och hur den skulle kunna produceras.

Ett embryo till en möjlig indikator gällande digitalt inflytande kan ses i Medieakademins maktbarometer. Medieakademin är en ideell förening som sedan 2017 tagit fram en mätning som visar inflytande i vissa digitala kanaler på internet (X, Youtube, Facebook, Instagram, Tiktok) och där de bland annat visar könsfördelning bland de 100 mäktigaste kanalerna i Sverige för respektive plattform. Även här syns en ojämn könsfördelning. I mätningen studeras personers och organisationers kanaler samt andra typer av kanaler, till exempel humorkonton. Metoden för hur och vad de mäter har ändrats vid flera tillfällen under perioden.[42]

Dessutom publiceras en könsfördelning per plattform, vilket ger fem indikatorer. Om möjligt skulle det vara bättre med ett samlat mått. Det behövs också att måttet utreds även på andra sätt, till exempel vilka faktorer könsfördelningen baseras på (ska enbart personers kanaler räknas eller även andra kanaler och i så fall på vilket sätt) och sätts i relation till det jämställdhetspolitiska delmålet för att bättre kunna fånga detta.

För civilsamhället finns inte heller någon statistik som i dagsläget kan användas till indikatorer för att följa området. I den nuvarande indikatorlistan finns indikatorer rörande fackliga organisationer (aktiva, styrelseledamöter och förbundsordföranden), men utredningen anser att det blir för snävt att följa upp enbart de fackliga organisationerna, då civilsamhället innefattar en större bredd med många andra typer av organisationer.

[42] Medieakademin 2025 och Medieakademin Metodbeskrivning.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

SCB presenterar årligen statistik över civilsamhället med ekonomisk fokus. I statistiken ingår bland annat könsfördelning bland dem som är anställda i civilsamhällesorganisationerna samt bland föreningsmedlemmarna.[43] Någon ytterligare fördelning gällande mer specifika maktpositioner ges dock inte. Utredningen föreslår därför det ska undersökas ifall det går att ta fram information om könsfördelning bland dem som har makt i civilsamhället, exempelvis besitter någon typ av ledningspositioner, eller om någon annan typ av uppgift kan spegla makt och inflytande i civilsamhället.

För alla utvecklingsindikatorer bör det ingå i uppdraget att, med utgångspunkt i de tidigare förslagen om redovisning av indikatorer med fördelning på grupper respektive kommuner och regioner, undersöka vilka indelningar som är möjliga.

Förslag

Myndigheten Kulturanalys ska få i uppdrag att med utgångspunkt i den statistik som myndigheten tar fram samt fördjupande analys var fjärde år följa upp och redogöra för jämställdheten inom kulturområdet.

Skäl för utredningens förslag

För kulturområdet ges inte förslag på någon indikator. Utredningen har inte kunnat identifiera någon data som direkt kan användas för att skapa en eller ett par indikatorer, vilka på ett meningsfullt sätt återspeglar delmålets syfte och inriktning.

Vi kan konstatera att jämställdhet inom kulturområdet är relativt lite undersökt. Kulturområdet är dessutom heterogent. Formerna för makt och inflytande i kultursfären kan ta sig skilda uttryck, och personer med makt och inflytande kan återfinnas i ett flertal olika sammanhang.[44] Av dessa skäl bedömer utredningen att det behöver genomföras ett inledande arbete i syfte att samla kunskap och skapa en bättre grundförståelse för hur situationen inom kulturområdet ser ut.

[43] SCB 2023, s. 10–11 och 29–30.
[44] Se till exempel SOU 2007:108, s. 157–170.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Myndigheten Kulturanalys ansvarar för en stor del av statistiken inom området, bland annat för statistik gällande kulturens verksamheter. Enligt sin instruktion ska Kulturanalys bland annat bedöma utvecklingen gällande jämställdhet inom kulturområdet. Detta görs också till en del, men utredningen bedömer att arbetet kan utvecklas för att i högre grad bidra till jämställdhetspolitikens mål.

Uppföljningen ska därför, inom ramarna för det kulturpolitiska målet, utgå från det jämställdhetspolitiska målet, med särskilt fokus på det jämställdhetspolitiska delmålet om makt och inflytande för att följa upp och analysera jämställdheten. I genomförandet behöver beaktas att situationen kan skilja sig mellan olika grupper i befolkningen. Ungas kulturvanor och kulturutövning kan till exempel ta sig andra uttryck än bland övriga vuxna.

8.3.8 Förslag till indikatorer för delmål 2

Delmålets omfattning

Tabell 8.2 Ekonomisk jämställdhet

Delmål 2	**Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.**			
Operationalisering	Vad omfattas?	I vilka sammanhang?	För vilka?	Fördelning
	• Inkomst av lön, näringsverksamhet och kapital • Effekter av transfereringssystemen • Arbete och arbetsvillkor • Företagande	• Individfokus, men samhällsnivån finns också med	• Kvinnor och män • Pensionärer	• Samma möjligheter och villkor, jämn fördelning, samma möjligheter och förutsättningar • Samma möjligheter att försörja sig själva och sina eventuella barn

Källa: Skr. 2016/17:10, s. 73 och 75.

Delmålet om jämställd ekonomi omfattar alla inkomster, det vill säga inkomster av lön, näringsverksamhet och kapital samt effekter av transfereringssystemen. Det finns ett tydligt fokus på arbete och arbetsvillkor samt ekonomisk självständighet i målformuleringarna. Det är inte enbart inkomster under de förvärvsverksamma åren, utan

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

hela livet, alltså även pensionärers ekonomiska villkor, som är viktiga. Möjligheten att försörja eventuella barn inkluderas dessutom i delmålet.[45]

Förslag

Utredningen föreslår att följande indikatorer ska användas för att följa utvecklingen inom delmål 2. [I klammer anges ifall indikatorn återfinns bland nuvarande indikatorer eller om den är ny.][46]

Årligen

- Individuell disponibel inkomst. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder. [Del av indikator 2.1.]
- Individuell disponibel inkomst. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i pensionsålder. [Del av indikator 2.2.]
- Löneinkomst. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder. [Del av indikator 2.1.]
- Näringsinkomst. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder. [Del av indikator 2.1.]
- Pensionsinkomst. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i pensionsålder. [Del av indikator 2.2.]
- Kapitalinkomst, exklusive försäljning av fastighet. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder. [Del av indikator 2.1.]
- Kapitalinkomst, exklusive försäljning av fastighet. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i pensionsåldern. [Del av indikator 2.2.]

[45] Se även redogörelse för delmålets omfattning i kapitel 3.
[46] I bilaga 8 ges en samlad redovisning av utredningens förslag sett i relation till nuvarande indikatorer. Där visas också vilka källor indikatorerna baseras på.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- Transfereringar. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder. [Del av indikator 2.1.]
- Transfereringar. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i pensionsålder. [Del av indikator 2.2.]
- Ekonomisk standard för personer i förvärvsarbetande ålder. Medianinkomst, kronor i tusental efter hushållstyp. [Indikator 2.3.]
- Antal företagare 20 år och äldre. Andel kvinnor respektive andel män. [Del av indikator 2.34.]
- Segregeringsindex för personer i förvärvsarbetande ålder. [Del av indikator 2.18.]
- Faktiskt arbetad tid per vecka. Genomsnitt för kvinnor respektive män samt, med fördelning på dem som har hemmavarande barn under 7 år respektive inte har det. [Förändring av indikator 2.24b.]

Skäl för utredningens förslag

Sammantaget bedömer utredningen att ovanstående indikatorer på en övergripande nivå speglar delmålet i sin helhet. De bedöms ge en tydlig återkoppling och möjliggöra uppföljning av områden med ojämställdhet. Situationen på arbetsmarknaden har särskilt stor betydelse för inkomsterna och indikatorer för uppföljning av arbetsmarknadssituationen ges därför.

Vad gäller övriga nuvarande indikatorer anser utredningen att de antingen ligger för nära redan valda indikatorer, att de täcker in ett för snävt område eller att de är för perifera för att ingå i den årliga indikatoruppföljningen.

Kommentarer och motiv till de enskilda indikatorerna

Den nuvarande indikatorn 2.1 ”Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer 20–64 år” täcker in alla inkomstslag. Tabellen har ett individfokus och redovisar även summan av de in-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

gående inkomsterna, det vill säga den individuella disponibla inkomsten. Tabell 2.2 visar motsvarande värden för personer 65 år och äldre. Samtidigt som tabellen är elegant just genom att den visar så mycket på ett överskådligt sätt kan den ur uppföljningssynpunkt uppfattas som mindre användbar. Tabellens komplexitet och det faktum att de ingående inkomsterna kan utvecklas i skilda riktningar gör den mer otillgänglig och svårtolkad som indikator betraktad.

Utredningen föreslår därför att nuvarande indikator 2.1 och 2.2 delas upp så att vart och ett av inkomstslagen samt effekter av transfereringar utgör egna indikatorer. Med transfereringar avses ersättningar, bidrag och skatter. För personer 20–64 år föreslås indikatorerna löneinkomst, kapitalinkomst, inkomst av näringsverksamhet, transfereringar samt individuell disponibel inkomst. Alla dessa poster är relevanta med hänsyn till delmålets omfattning. Som det visats tidigare är de också ojämlikt fördelade mellan kvinnor och män. Eftersom ett mindre antal personers väldigt höga inkomster har stor inverkan på medelinkomsterna behöver även medianvärden redovisas.[47]

För personer i pensionsålder föreslår utredningen indikatorerna pensionsinkomst, kapitalinkomst, individuell disponibel inkomst samt transfereringar. Enligt uppgift från SCB ska all jämställdhetsstatistik gällande inkomster och yrken som en följd av ändringarna i pensionssystemet från och med 2023 avgränsa åldern 20–65 år för arbetskraften i stället för som tidigare 20–64 år. Ändringarna planeras att införas i jämställdhetsstatiken under våren.[48] Eftersom ändringarna inte är införda när detta skrivs anger vi inte exakt ålder för flera indikatorer, utan skriver enbart ”förvärvsarbetande” respektive ”pensionärer”.

För indikatorn kapitalinkomst föreslår vi att inkomst av försäljning av fastigheter exkluderas, eftersom det i många fall handlar om försäljning av det egna boendet, vilket inte genererar skillnader mellan kvinnor och män på samma sätt som övriga kapitalinkomster. På grund av tolkningssvårigheter då det gäller hur fastigheter registreras förordar vi att alla fastigheter, även näringsfastigheter, exkluderas.[49]

Det behövs en indikator som fångar upp delmålets formulering om möjlighet att försörja sig själva och sina eventuella barn och vi föreslår därför att nuvarande indikator 2.3, ekonomisk standard, fort-

[47] Medlingsinstitutet 2024a, s. 9. Se också SCB 2024a, s. 30–32.
[48] Mejl från SCB till utredningen 2026-04-09.
[49] Mejl från SCB till utredningen 2026-04-14.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

satt ska användas. Indikatorn består av en tabell som visar den disponibla inkomsten (medianvärde) för individer i förvärvsarbetande ålder med fördelning på hushållstyperna: sammanboende med barn, sammanboende utan barn, ensamstående kvinnor med barn, ensamstående kvinnor utan barn, ensamstående män med barn samt ensamstående män utan barn.

Som det visas i kapitel 3 har ensamstående kvinnor med barn i genomsnitt lägre disponibel inkomst än övriga grupper. Som det också visas är ensamstående kvinnor med barn överrepresenterade bland hushåll som fått ekonomiskt bistånd och bland hushåll som uppger att de saknar kontantmarginal, vilket ytterligare motiverar uppföljning med indikatorn. Indikatorn är konstruerad så att den disponibla inkomsten justeras utifrån antalet vuxna och barn i hushållet samt ifall barnen bor växelvis hos sina föräldrar.

Utredningen föreslår att inte bara inkomst av näringsverksamhet, utan även antalet företagare ska följas upp. Det finns tydliga skillnader mellan kvinnor och män både vad gäller antal företagare och inkomst av företaget. Av dessa skäl ser vi att både antal företagare samt inkomst av näringsverksamhet bör följas.

Eftersom arbetsmarknadssituationen tas upp särskilt i målformulering och målkommentar och eftersom den i så hög grad påverkar inkomsterna föreslår vi ytterligare två indikatorer, könssegregering på arbetsmarknaden och faktiskt arbetad tid. Som det visas i kapitlet om måluppfyllelse har dessa två faktorer stor betydelse då det gäller skillnader i löneinkomst mellan kvinnor och män, vilket motiverar uppföljning. Eftersom föräldraskap kan påverka den arbetade tiden, särskilt för kvinnor, ser vi att det är motiverat att inkludera en indelning utifrån om de har hemmavarande barn under 7 år eller inte.

Som vi tidigare påpekat hänger de olika delmålen ihop. Det blir särskilt tydligt gällande indikatorerna för delmål 2. Två indikatorer vi föreslagit för andra delmål, orsak till deltidsarbete – tar hand om barn, som föreslås som indikator inom delmål 4, samt indikatorn stressrelaterade ohälsa, som föreslås för delmål 5, relaterar också till arbetsmarknadssituation. Indikatorn orsak till deltidsarbete bidrar till att förklara skillnader i kvinnors och mäns arbetade tid. De högre nivåerna av sjukskrivningar för stressrelaterad ohälsa bland kvinnor jämfört med män har, som det visas i kapitel 3, relaterats till en dålig arbetsmiljö i kvinnodominerade branscher.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Det är också så att indikatorn faktisk arbetad tid kan relateras till delmål 4, eftersom det finns ett samband mellan deltidsarbete och omsorg om barn. Vi har valt att inte upprepa en och samma indikator för flera delmål, utan anser att utfallet av indikatorerna ändå, när så är relevant, ska kunna relateras till andra delmål än de där de återfinns.

8.3.9 Förslag till indikatorer för delmål 3

Delmålets omfattning

Tabell 8.3 Jämställd utbildning

Delmål	**3. Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.**			
Operationa-lisering	Vad omfattas?	I vilka samman-hang?	För vilka?	Fördelning
	• Utbildning • Bildning • Personlig ut-veckling	• Hela utbild-ningssystemet • Könsbundna studieval • Bildning och utbildning utan-för det formella utbildnings-systemet • Utveckling inom andra arenor	• Kvinnor och män • Flickor och pojkar	• Samma möjlig-heter och villkor, jämställd, jäm-ställda förutsätt-ningar

Källa: Skr. 2016/17:10, s. 75 och 77–78.

Delmålet för utbildning omfattar möjligheter, villkor och förutsättningar avseende utbildning, bildning och personlig utveckling. Som det preciseras under rubriken *I vilka sammanhang* omfattas hela utbildningssystemet, från förskola upp till högskola, inklusive vuxenutbildning. Bildning och utbildning utanför det formella utbildningssystemet samt (personlig) utveckling inom andra arenor inkluderas också. Att delmålet förutom kvinnor och män även ska omfatta flickor och pojkar specificeras särskilt.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Förslag

Utredningen föreslår att följande indikatorer ska användas för att följa utvecklingen inom delmål 3. [I klammer anges ifall indikatorn återfinns bland nuvarande indikatorer eller om den är ny.][50]

Årligen

- Meritvärde i årskurs. 9, genomsnitt för flickor respektive pojkar. [Del av indikator 3.2.]
- Gymnasieelever som har en gymnasieexamen inom fem år efter start. Andel kvinnor och andel män. [Ny indikator.]
- Antal studenter i högskoleutbildning, könsfördelning. [Del av indikator 3.15.]
- Doktorsexamen, könsfördelning. [Del av indikator 3.17.]
- Komvux, antal elever grundläggande nivå, könsfördelning. [Ny indikator.]
- Komvux, antal elever gymnasial nivå, könsfördelning. [Ny indikator.]
- Programval i gymnasiet. Könsfördelning per program. [Del av indikator 3.5.]
- Ämnesinriktning bland studenter i högskolan på grundnivå och avancerad nivå. Könsfördelning per ämnesområde. [Del av indikator 3.15.]
- Ämnesinriktning doktorsexamen. Könsfördelning per ämnesområde. [Del av indikator 3.17.]

Var tredje år

- Barn 12–15 år som ofta är stressade på grund av läxor eller prov. Andel flickor respektive pojkar. [Del av indikator 3.42.]
- Unga 16–18 år som ofta är stressade på grund av läxor eller prov. Andel kvinnor respektive män. [Del av indikator 3.42.]

[50] I bilaga 8 ges en samlad redovisning av utredningens förslag sett i relation till nuvarande indikatorer. Där visas också vilka källor indikatorerna baseras på.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skäl för utredningens förslag

Med hjälp av de valda indikatorerna speglas delmålets olika områden och grupper, så långt det är möjligt. Övriga nuvarande indikatorer bedömer utredningen är antingen allt för näraliggande de redan valda, inte tillräckligt relevanta eller inte tillräckligt innehållsrika för att användas som indikatorer i ordinarie uppföljning.

Kommentarer och motiv till de enskilda indikatorerna

Skillnader i studieresultat på gruppnivå mellan flickor och pojkar, liksom mellan kvinnor och män indikerar skillnader i möjligheter, villkor och förutsättningar. För grundskolan föreslås meritvärde som indikator, vilken tydligt visar skillnader i studieresultat bland eleverna i grundskolan.[51]

En gymnasieexamen har betydelse såväl på arbetsmarknaden som för att kunna gå vidare till högre studier. Det är ett genomgående mönster att en lägre andel unga män än kvinnor har gymnasieexamen. Vi föreslår indikatorn Elever som har gymnasieexamen inom fem år efter start för att följa utvecklingen.

Som påpekas ovan behöver även vuxnas utbildningsmönster följas. För den som i unga år inte slutfört en grundskole- eller gymnasieutbildning kan komvux vara ett sätt att i vuxen ålder förbättra sin utbildning. Det kan dessutom vara ett sätt för den som invandrat att skaffa sig en svensk utbildning. Komvux är en vanlig utbildningsform för vuxna med ett relativt stort antal elever. Av dessa skäl menar utredningen att statistik över könsfördelningen bland kursdeltagare i komvux bör ingå i de ordinarie indikatorerna.

Till skillnad mot indikatorer för grund- och gymnasieskola redovisar inte den föreslagna indikatorn för komvux examensresultat utan deltagande. Skälet är att examensresultat inte på samma sätt är möjligt att följa i komvux, då utbildningen är mindre styrd och de individer som studerar i komvux kan ha väldigt olika skäl till att studera. Det är möjligt att läsa en enskild kurs eller en hel utbildning. En och samma individ kan läsa en eller ett flertal kurser. Det är inte heller alltid tydligt när personen betraktar sig som färdig med sina studier.

[51] Det är inte möjligt att föreslå någon indikator för de anpassade skolformerna eftersom statistik över betyg inte samlas in. I anpassade grundskolan sätts inte betyg annat än om det särskilt efterfrågas. I anpassade gymnasiet sätts betyg om eleven uppnått nivån godkänd, annars inte. Se Skolverket 2025a, s. 9 samt mejl till utredningen från Skolverket 2026-04-15.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Av dessa skäl har vi valt att i stället fokusera på deltagande. Detsamma gäller indikatorn för högskolestudier. Även där mäts deltagande i stället för examen. På högskolenivå finns visserligen studier som leder till examen, men det är också möjligt att läsa enstaka kurser.

Studier på doktorandnivå är däremot tydligt inriktade mot en examen. Eftersom så relativt få personer examineras på en licentiatavhandling varje år anser utredningen att licentiatexamen inte är relevant som indikator, utan enbart doktorsexamen.

I målkommentaren specificeras att arbetet mot könsbundna studieval är strategiskt viktigt. Indikatorer för att mäta könsbundna studieval föreslås för gymnasium (programval i gymnasiet) samt universitet/högskola (ämnesinriktning studenter och ämnesinriktning doktorsexamen).

Det är viktigt att fånga in också andra aspekter av skilda villkor, möjligheter och förutsättningar än sådana som syns i studiedeltagande och studieresultat. Elevens upplevelse av sin situation är relevant och har potential att sätta ljuset på sådana villkor, möjligheter och förutsättningar, som inte är möjliga att urskilja på andra sätt. Här föreslår utredningen en indikator som visar elevers upplevelser av stress av skolarbetet. Som det visats tidigare känner sig flickor avsevärt mer stressade av skolarbetet än pojkar och stressen ökar med stigande ålder.

I SCB:s Undersökningarna av barns levnadsförhållanden (BarnULF) som genomförs var tredje år ställs en fråga om stress på grund av läxor eller prov. Resultaten redovisas för både grundskolelever (12–15 år) samt för gymnasieelever (16–18 år).

Fördjupningar

Folkhögskolor och studieförbundens utbildningsverksamhet ges i målkommentaren som exempel på bildning utanför det formella utbildningssystemet.[52] Gällande personlig utveckling uppmärksammas i målkommentaren att det ska finnas jämställda förutsättningar att utveckla intressen, ambitioner och att nå sin fulla potential, exempelvis inom föreningslivet.

[52] Det är också möjligt att läsa in behörighet till högre studier på folkhögskola. Eftersom fler studenter läser på komvux än folkhögskola har vi valt komvux som indikator för vuxenutbildning.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen föreslår dock inga indikatorer för att spegla bildning och personlig utveckling. Det finns visserligen statistik som visar antal kvinnor och män som deltar i folkhögskolekurser. Det finns även statistik gällande andel kvinnor respektive män som är medlemmar i en idrottsförening, kulturförening samt deltar i studieförbunds verksamhet.

Utredningen anser dock att statistik inte på något meningsfullt sätt fångar jämlikhet/ojämlikhet då det gäller möjligheten att bilda sig och kunna utveckla sig. Denna typ av statistik säger väldigt lite om möjligheter och hinder för att utveckla sin fulla potential, då bildning och personlig utveckling kan stå för många olika aktiviteter och sammanhang, beroende på vem som tillfrågas. Vi anser därför att det i stället krävs att fördjupningar genomförs, vilka på ett bättre sätt kan fånga in reella skillnader och eventuell ojämställdhet i utvecklingsmöjligheter.

Utredningen föreslår inte heller någon indikator för förskola. Deltagandet i förskola är, som det visats tidigare, likt mellan flickor och pojkar. Däremot har tidigare forskning visat att traditionella könsmönster kan reproduceras i förskolan. Utredningen ser ingen möjlighet att hämta in den typen av information via någon indikator, utan att området behöver belysas på andra sätt och information från exempelvis forskning hämtas in i fördjupningar.[53]

8.3.10 Förslag till indikatorer för delmål 4

Delmålets omfattning

Tabell 8.4 Jämn fördelning av obetalt hem- och hushållsarbete

Delmål	**4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.**			
Operationalisering	Vad omfattas?	I vilka sammanhang?	För vilka?	Fördelning
	• Hemarbete • Omsorgsarbete	• Individnivå • Samhällsnivå	• Kvinnor och män • Omsorgsgivare och omsorgsmottagare	• Jämn fördelning, samma ansvar, på lika villkor

Källa: Skr. 2016/17:10, s. 78–79.

[53] SCB har kommit fram till en liknande slutsats gällande förskolan, se bilaga 9, s. 6.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmålet omfattar hemarbete och omsorgsarbete på både individnivå och samhällsnivå. I hemarbete inbegrips det obetalda hushålls- och underhållsarbete som utförs i hemmet. Med omsorgsarbete avses den obetalda omsorgen om barn, äldre och andra närstående. Förutom att fördelningen ska vara jämn och ansvaret och villkoren lika specificeras att både de som ger omsorg och de som får omsorg innefattas i målet. Kvinnor och män ska ge och få omsorg på lika villkor.[54]

Förslag

Utredningen föreslår att följande indikatorer ska användas för att följa utvecklingen inom delmål 4. [I klammer anges ifall indikatorn återfinns bland nuvarande indikatorer eller om den är ny.][55]

Årligen

- Föräldrapenning, utbetalda nettodagar. Könsfördelning. [Del av indikator 4.2.]
- Tillfällig föräldrapenning (vab), utbetalda nettodagar. Könsfördelning. [Del av indikator 4.2.]
- Obetald föräldraledighet, antal obetalda dagar. Könsfördelning. [Ny indikator.]
- Orsak till deltidsarbete – tar hand om barn. Antal kvinnor respektive män (1 000-tal) samt könsfördelning. [Del av indikator 2.26.]

Var tredje år

- Barn och unga 12–18 år som hjälper till hemma med att städa sitt rum, att laga mat, att tvätta, stryka eller vika kläder eller hjälper till med utomhusarbete. Andel av flickorna respektive andel av pojkarna för var och en av aktiviteterna. [Ny indikator.]

[54] Omsorg som är knuten till ersättning, exempelvis föräldrapenning och ersättning för vård av sjukt barn (vab), kan rent teknisk uppfattas som betald, men sett till beskrivningar av delmålet som gavs när delmålet presenterades är det tydligt att även sådan omsorg omfattas av delmålet, se skr. 2016/17:10, s. 30–33 och 79.
[55] I bilaga 8 ges en samlad redovisning av utredningens förslag sett i relation till nuvarande indikatorer. Där visas också vilka källor indikatorerna baseras på.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utvecklingsindikatorer
Tidsanvändningsundersökning, var fjärde år

- Omsorg om närstående vuxen med särskilt behov av stöd (på grund av till exempel sjukdom, funktionsnedsättning, ålder eller bristande språkkunskaper). Tidsåtgång i antal minuter för kvinnor respektive män som gett sådan omsorg. [Ny indikator.]
- Omsorg om närstående vuxen med särskilt behov av stöd (på grund av till exempel sjukdom, funktionsnedsättning, ålder eller bristande språkkunskaper). Tidsåtgång i antal minuter för kvinnor respektive män som fått sådan omsorg. [Ny indikator.]
- Omsorg om barn med särskilt behov av stöd (på grund av till exempel sjukdom eller funktionsnedsättning). Tidsåtgång i antal minuter för kvinnor respektive män som gett sådan omsorg. [Ny indikator.]
- Omsorg om barn med särskilt behov av stöd (på grund av till exempel sjukdom eller funktionsnedsättning). Tidsåtgång i antal minuter för flickor respektive pojkar som fått sådan omsorg. [Ny indikator.]
- Hemarbetesaktiviteter: matlagning, städ, disk, tvätt, handla dagligvaror, handla andra varor, sköta sällskapsdjur, trädgårdsarbete, underhåll bostad, underhåll fordon, sköta ekonomin, planera och organisera hushållets aktiviteter samt ärenden. Tidsåtgång i antal minuter per aktivitet för kvinnor respektive män. [Förändring av indikator 4.5.]

Skäl för utredningens förslag

De föreslagna indikatorerna täcker på en övergripande nivå in delmålet. Genom att fokus läggs på viktiga områden där situationen konstaterats vara ojämställd ges möjlighet till en effektiv och ändamålsenlig uppföljning. Flera av indikatorerna bygger på att dataunderlag antingen har utvecklats eller ska utvecklas i enlighet med vad som beskrivs i den följande texten.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Övriga nuvarande indikatorer bedömer utredningen är för perifera. Vissa är mer knutna till övriga delmål och därför inte tillräcklig relevanta för att ingå i den årliga uppföljningen av detta delmål.[56]

Kommentarer och motiv till de enskilda indikatorerna

Både föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning för vård av barn (vab) är relevanta som indikatorer då de speglar omsorg om barnen. Som det visas i kapitlet om måluppfyllelse har skillnaderna mellan kvinnor och män minskat sett över ett längre tidsperspektiv, men därefter i princip stagnerat. Perioden 2017–2023 skedde ingen nämnvärd förändring och uttaget av föräldrapenningdagar är fortsatt ojämnt.

Gällande föräldraledighet har det under de senaste åren gjorts ett utvecklingsarbete för att skatta obetald föräldraledighet (se vidare beskrivning i kapitel 3). Denna typ av information baseras på Försäkringskassans register och går att hämta in kontinuerligt. Trots att det förmodligen finns en underrapportering, då endast den ledighet som föregås och efterföljs av dagar med föräldrapenning räknas, är användningen av obetald föräldraledighet omfattande. Den är också mer ojämnt fördelad mellan föräldrarna. Av dessa skäl ser utredningen att det är motiverat att införa en ny indikator som visar användning av obetald föräldraledighet.

Ovanstående indikatorer speglar endast vissa aspekter av omsorgen av barn. Med hjälp av uppgifter från Arbetskraftsundersökningarna (AKU) om personer som uppger att de arbetar deltid för att ta hand om barn får vi ytterligare information.

I undersökningarna av barns levnadsförhållanden (Barn-ULF), som avser barn och unga 12–18 år, ställs frågor om hur mycket barnet eller ungdomen hjälper till hemma. Det skiljer sig mellan flickor och pojkar i hur mycket de uppger att de hjälper till. En högre andel flickor än pojkar städar sitt rum, hjälper till att laga mat och hjälper till att tvätta, stryka eller vika kläder medan pojkarna oftare hjälper till med utomhusarbete (se vidare avsnittet *Hemarbete* i kapitel 3). Barn och unga omfattas av delmålet i lika hög grad som vuxna, och som statistiken visar ser vi könsskillnader även bland de unga, vilket motiverar användning av indikatorn.

[56] Se bilaga 8 för en samlad redovisning av utredningens förslag sett i relation till nuvarande indikatorer.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utvecklingsindikatorer

När det gäller omsorg om barn eller närstående vuxna med särskilda behov av stöd på grund av till exempel sjukdom eller funktionsnedsättning, saknas lämplig registerbaserad statistik som kan användas för indikatorer. Vare sig utbetalningar av omvårdnadsbidrag eller merkostnadsersättning, vilka lämnas till föräldrar till barn med funktionsnedsättning, kan med någon säkerhet anses förklara eller spegla vem som faktiskt tar hand om och vårdar barnet.

För omvårdnadsbidrag är huvudregeln att föräldrarna mottar hälften var. Oavsett vem som mottar bidraget har föräldrar där någon mottar omvårdnadsbidrag rätt till förkortad arbetstid.[57] Enligt intern analys hos Försäkringskassan syns dock inga tydliga skillnader i inkomst för föräldrar med och utan omvårdnadsbidrag. En lägre inkomst skulle annars kunna indikera att föräldern gått ner i arbetstid.[58] Merkostnadsersättning baseras på merkostnader relaterade till barnets funktionsnedsättning, till exempel inköp av hjälpmedel.[59]

Inte heller närståendepenningen kan fungera som indikator. Närståendepenning är avsedd för en väldigt specifik situation, vård av en närstående som bedöms vara livshotande sjuk, där ersättningen kan utgå under maximalt 100 dagar. Förmånen har dock liten omfattning och de flesta som blir svårt sjuka och dör gör det utan att någon tar ut närståendepenning (se vidare kapitel 3 om måluppfyllelse).

En del information behöver därför hämtas in via en enkätundersökning. En tidsanvändningsundersökning har tidigare använts för flera indikatorer. Det har föreslagits att en tidsanvändningsundersökning fortsatt bör ingå i SCB:s uppdrag.[60] Utredningen bedömer också att det behövs en undersökning om tidsanvändning.

För att bättre spegla behovet av information ser vi dock att viss justering kan behöva göras av undersökningen.[61] I senaste undersökningen kunde respondenterna ange flera typer av tidsanvändning för samma tidsutsnitt, vilket blir problematiskt, eftersom det då inte går att utläsa tidsanvändning i relation till dygnets 24 timmar. Det går inte heller att jämföra total tidsanvändning till hushållsarbete

[57] Försäkringskassan 2026d.
[58] Mejl från Försäkringskassan till utredningen 2026-03-13.
[59] Försäkringskassan 2026c.
[60] Jämställdhetsmyndigheten 2018:5, s. 35.
[61] I sitt kunskapsunderlag i volym 2, beskriver Maria Stanfors hur en tidsanvändningsundersökning kan utformas och vilka kriterier hon anser är viktiga.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

mellan kvinnor och män. Sammantaget betyder detta att viktig information går förlorad. Utredningen menar att i nästa undersökning bör tidsanvändning kunna summeras för dygnets 24 timmar. Det bör alltså bara gå att ange en huvudsaklig aktivitet för varje tidsutsnitt.

Dessutom menar vi gällande omsorg att en indikator som visar tid till omsorg om en närstående vuxen med särskilt behov av stöd bör tas fram med hjälp av tidsanvändningsundersökningen. Det kan handla om att personen har en sjukdom, en funktionsnedsättning eller till exempel bristande språkkunskaper, vilket gör att personen behöver extra stöd och omsorg. Det behövs också en indikator gällande omsorg om barn med särskilt behov av stöd, exempelvis för att barnet har en sjukdom eller funktionsnedsättning.

Som SCB påpekar har låga svarsfrekvenser i kombination med höga kostnader betydelse för vad som är möjligt att göra i en tidsanvändningsundersökning.[62] Det går inte att på förhand säga vad som fungerar, utan det behöver undersökas. Vidare bör det undersökas ifall information om omsorgsmottagarens kön är möjligt och relevant att inkludera i undersökningen. Utredningen föreslår att uppgift om tid till omsorg för vuxna respektive barn med särskilda behov av stöd ska tas fram också gällande omsorgsmottagarna. Omsorgsmottagare omfattas av delmålet, vilket motiverar att dessa indikatorer införs. Men indikatorer för omsorgsmottagarna bör endast inkluderas ifall en förstudie eller andra studier indikerar att det finns jämställdhetsrelaterade problem vad gäller mottagandet av omsorg.

De typer av hemarbete som vi utifrån tidigare data ser bör tas fram som indikatorer är i princip desamma som redovisades i föregående tidsanvändningsundersökning. Dessa listas som indikatorer i tabellen utifrån huvudaktivitet. Mindre aktiviteter, som kan antas ingå i en huvudaktivitet (exempelvis textilvård i aktiviteten tvätt) listas inte. Även här gäller att det behöver undersökas hur kategorierna ska utformas. Ambitionen bör vara att täcka in väsentliga delar av det obetalda hemarbetet.

En enkätundersökning gällande tidsanvändning är jämförelsevis kostsam att genomföra. Med tanke på att förändringar över tid vanligen sker relativt långsamt, vilket visas i kapitlet som beskriver måluppfyllelse, är det inte rimligt att undersökningen genomförs varje år. Den bör inte heller genomföras så sällan att kontinuiteten i in-

[62] Bilaga 9, s. 6.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

formationen går förlorad. I det syftet föreslår vi att undersökningen ska genomföras var fjärde år.

8.3.11 Förslag till indikatorer för delmål 5

Delmålets omfattning

Tabell 8.5 Jämställd hälsa

Delmål	**5. Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.**			
Operationalisering	Vad omfattas?	I vilka sammanhang?	För vilka?	Fördelning
	• Fysisk hälsa • Psykisk hälsa • Sexuell/reproduktiv hälsa	• Förebyggande folkhälsoarbete • Hälso- och sjukvård • Stöd och service till personer med funktionsnedsättning • Socialtjänst	• Kvinnor och män • Flickor och pojkar	• Samma förutsättningar och lika villkor • Jämställd fördelning

Källa: Skr. 2016/17:10, s. 80 och 82.

Delmålet om jämställd hälsa omfattar både fysisk, psykisk, sexuell och reproduktiv hälsa. Det omfattar såväl förebyggande folkhälsoarbete på samhällsnivå, som åtgärder och insatser till enskilda (individnivå) inom fyra olika sammanhang, förebyggande hälsoarbete, hälso- och sjukvård, stöd och service till personer med funktionsnedsättning samt socialtjänst. I delmålsformuleringen specificeras att vuxna kvinnor och män samt flickor och pojkar omfattas. Hälsan ska vara så jämlikt och jämställt fördelad som möjligt. Grupperna ska ges samma förutsättningar och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Förslag

Utredningen föreslår att följande indikatorer ska användas för att följa utvecklingen inom delmål 5. [I klammer anges ifall indikatorn återfinns bland nuvarande indikatorer eller om den är ny].[63]

Årligen

- Medellivslängd räknad från födseln, med fördelning på utbildningsnivåerna förgymnasial, gymnasial och eftergymnasial. Genomsnittsålder för kvinnor respektive män. [Förändring av indikator 5.23.]
- Bra eller mycket bra självrapporterad hälsa 16–84 år, totalt och med fördelning på utbildningsnivåerna förgymnasial, gymnasial och eftergymnasial. Andel kvinnor respektive män, ålderstandardiserade värden. [Förändring av indikatorerna 5.1 och 5.2.]
- Sjukpenningtalet 2.0. Genomsnittligt antal nettodagar per år för kvinnor respektive män 15–69 år. [Del av indikator 5.18b.]
- Pågående sjukfall på grund av anpassningsstörningar och reaktion på svår stress Antal per kvinnor och per män. [Indikator 5.19.]
- Besvär av ängslan, oro eller ångest. Andel kvinnor respektive andel män, totalt och med fördelning på åldersgrupper. [Indikator 5.6.]
- Antidepressiva läkemedel. Antal uttag per 1 000 kvinnor och per 1 000 män. [Ny indikator.]

Var fjärde år

- Bra eller mycket bra självrapporterad hälsa, andel flickor respektive pojkar 11, 13 och 15 år gamla. [Förändring av indikator 5.7.]

Utvecklingsindikatorer

- Uppdrag till Socialstyrelsen.

[63] I bilaga 8 ges en samlad redovisning av utredningens förslag sett i relation till nuvarande indikatorer. Där visas också vilka källor indikatorerna baseras på.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skäl för utredningens förslag

De föreslagna indikatorerna bedöms, i den utsträckning som det är möjligt, spegla målet på en övergripande nivå. Indikatorerna täcker in sådana områden där fördelningen är tydligt ojämn. Övriga nuvarande indikatorer är antingen för näraliggande redan valda indikatorer, för specifika eller för perifera för att ingå i den årliga uppföljningen.

Kommentarer och motiv till de enskilda indikatorerna

Mått över medellivslängd, sjukskrivningar och självrapporterat hälsotillstånd ligger på en övergripande nivå. Såväl fysisk, psykisk samt sexuell och reproduktiv hälsa påverkar måttens utfall. Både hälso- och sjukvårdens verksamhet samt förebyggande arbete utgör förutsättningar för de resultat som syns i indikatorerna.

Mått över medellivslängd fångar viktiga aspekter av hälsan. Livslängden kan anses spegla hälsans utveckling under livet.[64] Vi föreslår att medellivslängden ska räknas från födseln, eftersom hela livets villkor då täcks in. Som det visas i kapitlet om måluppfyllelse syns en tydlig könsskillnad i medellivslängd. Män har genomgående lägre medellivslängd än kvinnor. Samtidigt har medellivslängden knappt ökat för kvinnor med gymnasial utbildning under perioden.

Det finns alltså flera aspekter kopplade till kön, som kan anses viktiga att följa. Den nuvarande indikatorn för medellivslängd inbegriper inte fördelning på utbildningsnivå. Eftersom utbildningsnivå så tydligt har betydelse då det gäller medellivslängden och utbildningsnivån dessutom skiljer sig mellan kvinnor och män föreslår vi att indikatorn utvidgas till att innehålla uppgift om utbildningsnivå.

Det finns många hälsotillstånd som inte påverkar medellivslängden, men som har en tydligt negativ inverkan på vardagslivet. Måttet självrapporterad hälsa avser att fånga in även dessa. Det självskattade hälsotillståndet har visats kunna indikera personers framtida hälsa, fysiskt och psykiskt.[65]

Den självrapporterade hälsan skiljer sig åt mellan grupper av kvinnor och män beroende på utbildningsnivå och den självskattade hälsan är särskilt låg bland kvinnor med högst gymnasial utbildning, vilket

[64] Folkhälsomyndigheten, *Folkhälsan i Sverige – indikatorsbeskrivningar*, s. 5.
[65] Folkhälsomyndigheten 2025a, s. 38–39.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

visats i kapitel 3. Utredningen föreslår därför att andelen kvinnor respektive män som skattar sin hälsa som bra ska redovisas med fördelning på utbildningsnivåer. Då både utbildningsnivå och hälsa på olika sätt påverkas av ålder bör åldersstandardiserade värden presenteras.

Flickor och pojkar nämns särskilt i delmålsformuleringen. Uppgift om självrapporterad hälsa för unga i grundskoleåldern går att hämta in från undersökningen *Skolbarns hälsovanor*, som genomförs av Folkhälsomyndigheten. I undersökningen får barn som är 11, 13 respektive 15 år gamla skatta sitt allmänna hälsotillstånd. På motsvarande sätt som för de vuxna föreslås att måttet ska baseras på de som skattar sitt hälsotillstånd som bra eller mycket bra. Vi föreslår att en samlad procentsats tas fram för barnen, det vill säga att 11-, 13- och 15-åringarna räknas tillsammans.

Som det visas i kapitlet som beskriver måluppfyllelse är skillnaderna mellan kvinnor och män mycket stora just då det gäller sjukskrivningar. Andelen sjukskrivna kvinnor är ungefär dubbelt så hög som andelen sjukskrivna män, vilket bland annat har kopplats till kvinnors arbetsvillkor.

Vi föreslår att Försäkringskassans mått sjukpenningtalet 2.0 ska användas, då det tidigare använda sjukpenningtalet 1.0 på grund av hur det beräknas undervärderar kvinnors sjukfrånvaro jämfört med mäns sjukfrånvaro.[66] Måttet finns redan i dag med bland de nuvarande indikatorerna, men där även med fördelning på åldersgrupper. Eftersom åldersfördelningen inte skiljer sig nämnvärt mellan gruppen kvinnor och gruppen män anser utredningen inte att det behöver göras fördelning på åldersgrupper, utan att det räcker med ett samlat mått för alla.

Utredningen föreslår också att indikatorn Pågående sjukfall på grund av anpassningsstörningar och reaktion på svår stress fortsatt ska användas. Indikatorn visar antalet pågående sjukfall på grund av stressrelaterad ohälsa. Som det visas i kapitel 3 har de pågående sjukfallen på grund av stressrelaterad ohälsa ökat kraftigt under perioden, särskilt bland kvinnor, vilket har kopplats både till en dålig arbetsmiljö i kvinnodominerade branscher och kvinnors dubbla arbetsbörda.

Bland unga ser vi en ökande psykisk ohälsa och tydliga skillnader mellan kvinnor och män. Ett mått för självskattad psykisk hälsa bör

[66] Försäkringskassan 2021:1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

därför finnas med bland indikatorerna. Utredningen föreslår att indikatorn besvär av ängslan, oro, ångest fortsatt ska användas som indikator. Eftersom unga vuxna är särskilt utsatta och skillnaderna mellan kvinnor och män då är större bör fördelning fortsatt göras på åldersgrupper, varav unga vuxna ska vara en separat grupp.

Uttagen av antidepressiva läkemedel är avsevärt högre bland kvinnor än bland män. Uttagen har dessutom ökat under perioden 2017–2023, mer för kvinnor än för män. Vidare tyder forskning på att patientens kön på ett omotiverat sätt har betydelse för förskrivningen av antidepressiva läkemedel, se vidare kapitel 3. Vi föreslår därför en ny indikator för uttag av antidepressiva läkemedel.

Utredningen föreslår inte någon indikator avseende sexuell och reproduktiv hälsa. Som det visas i kapitel 3 genomför Folkhälsomyndigheten undersökningar gällande sexuell och reproduktiv hälsa bland vuxna och ungdomar med en viss kontinuitet. Undersökningarna genomförs dock sällan. För perioden 2017–2024 har det gått att redovisa resultat från en undersökning avseende vuxna och en undersökning avseende unga. Frågorna förändras dessutom från en undersökning till en annan. Vi har inte heller kunnat se tydliga jämställdhetsproblem som berör delmål 5 i de resultat som presenterats. Sammantaget innebär detta att vi inte föreslår någon indikator inom delmålet.[67]

Fördjupningar

När det gäller socialtjänstens insatser samt stöd och service till personer med funktionsnedsättning finns i dag flera indikatorer. För alla indikatorer gäller att de beskriver antalet personer som fått någon typ av insats med fördelning på kvinnor respektive män, exempelvis personer som har särskilt boende eller personer som har insats enligt LSS (indikatorerna 5.34–5.40).

Vi kan konstatera att det finns relativt mycket statistik som visar antalet kvinnor och antalet män som får olika typer av insatser inom socialtjänsten och enligt LSS. Problemet är dock att denna typ av information inte säger särskilt mycket om jämställdheten, framför allt med tanke på att statistiken inte ger information om kvaliteten på insatserna eller hur många personer som har behov av sådana in-

[67] Däremot presenteras resultat i undersökningarna, som utsatthet för sexuellt våld och sexuella trakasserier, vilka berör jämställdhetspolitikens delmål 6 och visar på tydliga jämställdhetsproblem.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

satser sett i relation till hur många som faktiskt får dem. Det är inte heller självklart vilken typ av insatser som ska väljas ur den relativt omfattande floran av insatser.

Vi ser därför inte att det finns något dataunderlag som är relevant att använda som indikator och föreslår i stället att Jämställdhetsmyndigheten ska få i uppdrag att fördjupa kunskapen om hur jämställdheten ser ut då det gäller insatser inom socialtjänsten samt stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Fördjupningarna bör genomföras i samråd med Socialstyrelsen, som är kunskapsmyndighet och ansvarar för statistik inom området.

Förslag

Socialstyrelsen ska få i uppdrag att ta fram förslag till indikatorer för hälso- och sjukvårdsområdet. Indikatorerna ska spegla viktiga jämställdhetsproblem. Uppdraget ska genomföras i samråd med Jämställdhetsmyndigheten.

Skäl för utredningens förslag

Jämställdhetsproblem kan återfinnas i mer specifika sammanhang än vad som syns i de nuvarande förslagen till indikatorer, exempelvis inom vård- och diagnosområden.[68] Eftersom detta kräver en mer ingående kunskap såväl om hälso- och sjukvårdsområdet, som om innehållet i dataunderlag, exempelvis de olika hälso- och sjukvårdsregister som finns, föreslås Socialstyrelsen få i uppdrag att ta fram förslag på indikatorer. Uppdraget ska genomföras i samråd med Jämställdhetsmyndigheten och Folkhälsomyndigheten.

Indikatorerna ska komplettera utredningens förslag till indikatorer. De ska kunna gälla såväl fysisk, psykisk som sexuell/reproduktiv hälsa. Indikatorerna ska fungera att följa upp inom den struktur för uppföljning med indikatorer som beskrivs i det här kapitlet. Det innebär bland annat att indikatorerna ska spegla sådana områden som omfattas av det jämställdhetspolitiska delmålet, att indikatorerna ska vara inriktade mot jämställdhetsproblem, att relativt få indikatorer bör följas upp per delmål samt att indikatorerna ska kunna produ-

[68] Underlag från Socialstyrelsen i mejl till utredningen 2026-03-13.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ceras och följas upp på kontinuerlig basis. Helst bör de kunna produceras av SCB och följas upp av Jämställdhetsmyndigheten.

Det är viktigt att de föreslagna indikatorerna har relevans för jämställdhetspolitiken. Synliga könsskillnader i statistiken eller att kvinnor är i fokus är i sig inte tillräckliga faktorer. De föreslagna indikatorerna ska beskriva sådana områden där någon typ av jämställdhetsproblematik kan antas ha betydelse för utfallet.

Det kan till exempel handla om ojämställd diagnostik och behandling, omotiverade skillnader i tillgång till vård och behandling, läkemedelsförskrivning eller könsnormer kopplade till psykisk, fysisk eller sexuell ohälsa. Det kan också handla om skillnader i patientupplevd kvalitet och bemötande eller tillgång till förebyggande insatser, så som hur väl screeningprogram når olika grupper.

Ett område som eventuellt skulle kunna vara relevant gäller sjukdomen endometrios. Enligt en tidigare genomförd utvärdering av endometriosvården av Socialstyrelsen har det visats att genomsnittsåldern vid första tillfället då patienten få sin endometriosdiagnos är relativt hög, i genomsnitt 33 år (medianvärde) under perioden 2013–2017.[69]

Studier har också visat att det i genomsnitt går relativt lång tid från det att de drabbade kvinnorna börjar uppleva symptom och söka vård till dess att de får en diagnos. Det syns dessutom stora skillnader över landet då det gäller antalet diagnostiserade per 100 000.[70]

Samtidigt är frågan komplex, då det krävs ett kirurgiskt (titthåls)-ingrepp för att det ska vara möjligt att fastställa en diagnos. Då kirurgiska ingrepp är förenade med risker inleds vanligen behandling med hjälp av hormoner och smärtstillande läkemedel utan att vidare utredning görs. Först om denna behandling visar sig otillräcklig utreds personen vidare och en undersökning för att fastställa diagnos genomförs.[71]

Ett annat område som eventuellt skulle kunna vara relevant gäller pojkars och mäns psykiska ohälsa. I självrapporterade undersökningar uppger en lägre andel män än kvinnor i alla åldersgrupper att de att de upplever besvär av ängslan, oro eller ångest. Samtidigt har det förts fram att pojkars och mäns psykiska ohälsa kan vara mer omfattande än vad den typen av undersökning indikerar. Ett exempel som ofta

[69] Socialstyrelsen 2019, s. 40–41.
[70] Socialstyrelsen 2019, s. 21–22.
[71] Socialstyrelsen 2019, s. 21 och 40–42.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ges är att dödstalen till följd av suicid är högre bland pojkar och män än bland flickor och kvinnor.

Det är dock inte självklart att det med grund i uppgifter om suicid går att dra mer generella slutsatser avseende den psykiska hälsan hos pojkar och män i befolkningen. Utredningen ser att det finns behov av mått för psykisk ohälsa som kan indikera tillståndet för bredare grupper av pojkar och män.

Komplexiteten i ovanstående typer av frågor gör att det krävs mer ingående analys för att vi ska veta vilka mått som är mest passande att använda. För att få fram passande mått kan även nya bearbetningar eller sammanställningar av data behöva göras. Vi ser därför att Socialstyrelsen är en passande aktör för att genomföra uppdraget.

9 Konsekvensutredning

9.1 Disposition

Texten gällande konsekvenser är disponerad så att förslag som hör ihop presenteras tillsammans. För vart och ett av utredningens förslag, eller samling av förslag, presenteras tre avsnitt, vilka sammantaget redogör för konsekvensutredningens resultat:

1. *Problemet och dess möjliga alternativ.* Här beskriver utredningen det aktuella problemet, vilken förändring som eftersträvas samt vilka konsekvenser som bedöms uppstå om ingen åtgärd vidtas. Vidare beskrivs de olika alternativ som finns för att uppnå förändringen, dessas för- och nackdelar samt vilket alternativ som bedöms vara lämpligast och varför. Beskrivningen svarar mot 6 § i förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar.[1]
2. *Förslagets kostnader*. I avsnittet ges en beskrivning och beräkning av kostnader och intäkter för exempelvis staten, kommuner, regioner, företag och andra enskilda samt eventuella ytterligare relevanta konsekvenser. För kostnadsökningar eller intäktsminskningar för staten, kommuner eller regioner föreslår utredningen finansiering samt skäl till finansieringen. Vidare redogörs för: åtgärder för att minska kostnader och andra begränsningar, om särskild hänsyn behöver tas när det gäller tidpunkten för ikraftträdande, om det finns behov av speciella informationsinsatser samt hur och när konsekvenserna av förslaget eller beslutet kan utvärderas.

   Beskrivningen svarar mot 7 § i förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar, mot 15 § i kommittéförordningen (1998:1474) samt mot text i direktiven under rubriken *Konsekvensbeskrivningar* om att om förslagen medför kostnadsökningar eller intäktsminskningar för staten, kommuner eller regioner bör finansiering före-

[1] Förordning (2024:183).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

slås som i första hand har anknytning till utredningens område samt skäl anges.[2]

3. I avsnittet *Övriga konsekvenser* synliggörs ett inkluderande perspektiv utifrån olika gruppers förutsättningar. Här redogör utredningen för konsekvenser för integrationspolitiken, konsekvenser för arbetet mot utanförskap, konsekvenser relaterat till mänskliga rättigheter, konsekvenser relaterade till kommuner och regioner samt konsekvenser relaterade till EU-skyldigheter.

   Avsnittet svarar mot 8 och 9 §§ i förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar samt text i direktiven under rubriken *Konsekvensbeskrivningar* om att utredaren ska synliggöra ett inkluderande perspektiv utifrån gruppers förutsättningar samt redogöra för konsekvenser för integrationspolitiken, konsekvenser för arbetet mot utanförskap samt konsekvenser relaterat till mänskliga rättigheter, som exempelvis FN:s kvinnokonvention (CEDAW) och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD).[3]

9.2 Förslag om uppföljning och indikatorer

9.2.1 Förslagen

I det följande behandlas förslagen om uppföljning och indikatorer:

- Förslag om årlig uppföljning med indikatorer
- Förslag om att Jämställdhetsmyndigheten ska genomföra uppföljningen
- Förslag om att Statistiska centralbyrån (SCB) ska tillhandahålla indikatorerna
- Förslag om att Jämställdhetsmyndigheten ska ha utvecklingsansvar för indikatorerna
- Förslag om att Jämställdhetsmyndigheten ska genomföra fördjupningar
- Förslag om indikatorer med fördelning på grupper

[2] Förordning (2024:183), Kommittéförordning (1998:1474) och Bilaga 1.
[3] Förordning (2024:183).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- Förslag om indikatorer för regional uppföljning
- Förslag till indikatorer för delmål 1–5
- Förslag om uppdrag till Kulturanalys att följa upp jämställdhet inom kulturområdet
- Förslag om att Socialstyrelsen ska ta fram förslag till indikatorer för hälso- och sjukvårdsområdet

9.2.2 Problemen och dess möjliga alternativ

De aktuella problemen

Problemen som utredningen vill lösa med förslagen gällande uppföljning och indikatorer beskrivs utförlig i kapitel 8 *Uppföljning och indikatorer*. I korthet handlar det om att det i dag finns ett mycket stort antal indikatorer och tabeller i syfte att möjliggöra uppföljning av de jämställdhetspolitiska delmålen, men att den stora omfattningen av tabeller gör att eventuell uppföljning av utvecklingen blir både oöverskådlig och svår att genomföra.

Samtidigt, trots det mycket stora antalet indikatorer, saknas information om olika gruppers förutsättningar liksom information för regional uppföljning. Enligt utredningsdirektiven ska konsekvensutredningen synliggöra ett inkluderande perspektiv utifrån olika gruppers förutsättningar. Inledningsvis kan vi konstatera att olika gruppers förutsättningar och situation vanligen inte synliggörs i indikatorerna i dag (mer om grupper längre fram i texten). Utredningen identifierar dessutom en del ytterligare luckor då det gäller hur indikatorerna täcker in delmålen.

Det saknas även en tydligt utpekad aktör för att genomföra uppföljningen liksom för att utveckla indikatorerna. Sammantaget innebär detta att regeringen i dag inte får en överblickbar och informativ återkoppling avseende utvecklingen inom de fem jämställdhetspolitiska delmålen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Möjliga alternativ

Utifrån utredningens uppdrag, att ta ställning till om de befintliga indikatorerna är ändamålsenliga, om fler behöver utvecklas och om det finns indikatorer som behöver utmönstras, ser vi dessa möjliga alternativa lösningar:

- Ingen åtgärd vidtas.
- Indikatorer med fördjupande och breddande karaktär följs upp årligen i stället för att fördjupningar genomförs.
- Indikatorer som för regional nivå respektive gruppnivå ingår alltid i den årliga uppföljningen i stället för att redovisas separat.
- En del av de föreslagna indikatorerna ersätts med andra indikatorer.
- Använda de indikatorer som Jämställdhetsmyndigheten valt ut till sin lägesbild i stället för de indikatorer utredningen föreslår.
- Använda andra typer av indikatorer än de som utredningen föreslår.
- Ingen uppföljning med indikatorer för delmål 2, eftersom jämställdhet följs upp i budgetpropositionens bilaga 3.
- En annan ansvarsfördelning för SCB och för Jämställdhetsmyndigheten än den utredningen föreslår.
- Förlägga ansvar till en eller flera andra myndigheter.
- Ersätta uppdragen till Kulturanalys och/eller Socialstyrelsen med fördjupningsuppdrag till Jämställdhetsmyndigheten.

Om ingen åtgärd vidtas kommer problemen med dagens situation fortsätta, det vill säga att ett stort antal indikatorer publiceras, men att de inte ger en strukturerad och ändamålsenlig återkoppling. För att kunna styra på ett bra sätt behöver regeringen information om utvecklingen inom delmålen. Dagens system med ett stort antal indikatorer i syfte att möjliggöra uppföljning är icke-informativt och ineffektivt utifrån perspektivet att regeringen behöver tydlig och strukturerad återkoppling. Den stora mängden indikatorer ger inte den information som behövs, dels på grund av att indikatorernas

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

omfattning gör återkopplingen oöverskådlig, dels på grund av att, vilket redan konstaterats, väsentlig information fortfarande saknas.

I stället för fördjupningar kan ett större antal indikatorer med fördjupande och breddande karaktär användas i den årliga uppföljningen. Problemet med det här alternativet är att vi inte vet på förhand vad som kan bli intressant att fördjupa eller bredda. Vi skulle därmed bli tvungna att föreslå en lång rad indikatorer som eventuellt kan komma att bli intressanta, men sedan kanske aldrig blir det. Precis som det visats i kapitel 8 finns problem med ett stort antal indikatorer. Dessutom är alternativet ineffektivt, då det innebär att mycket tid och kraft läggs på att uppdatera och redovisa indikatorer, vilka kanske inte ens är relevanta.

Ifall vi enbart väljer att föreslå sådana fördjupande och breddande indikatorer vi redan i dag vet är intressanta är i stället risken stor att vi inte får tillräcklig information, eftersom det sannolikt kommer bli så att nya behov av information uppstår efterhand.

Det är också värt att fundera över hur den större mängden indikatorer skulle följas upp – varje år eller mer sällan? Ett sätt att hantera detta kan vara att uppföljningen genomförs mer sällan. I slutbetänkandet från *Utredningen en stärkt långsiktig styrning av arbetet mot könsrelaterat och hedersrelaterat våld och förtryck* föreslogs ett större antal indikatorer i syfte att ge en så heltäckande bild som möjligt. Utredningen föreslog att dessa skulle följas upp var fjärde år. Resultatet blir därmed en slags fördjupande uppföljning, som på grund av sin omfattning genomförs mer sällan.[4]

En utglesad periodicitet kan visserligen vara ett sätt att hantera den stora mängden information. Samtidigt ser vi att ändamålsenligheten och effektiviteten får stryka på foten, eftersom en utglesad periodicitet bland annat innebär att väntetiden på efterfrågad information blir lång.

Behovsstyrda fördjupningar, vilket är vad utredningen föreslår, kan även de innebära en viss väntetid, det tar en viss tid från att behovet identifierats till att resultaten av en fördjupning kan presenteras och användas. Generellt bör dock behovsstyrda fördjupningar som genomförs löpande innebära kortare väntetider än en fördjupande uppföljning som genomförs vart fjärde år.

Vi ser samma typ av risker som de som beskrivits i det föregående ifall indikatorer på regional nivå respektive indikatorer på gruppnivå

[4] SOU 2025:28, s. 550–573.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ska ingå i den årliga uppföljningen och inte, som utredningen föreslår, redovisas separat.

Alternativet att ersätta en del av de föreslagna indikatorerna med andra indikatorer kommer att behöva genomföras efterhand i och med att måluppfyllelsen avseende jämställdhet förändras eller om behovet av information eller tillgången på källor ändras. De indikatorer som utredningen föreslår är sådana vi bedömer är relevanta och långsiktigt hållbara indikatorer, men indikatorerna behöver kunna förändras med en förändrad verklighet. Vi ser med andra ord att en del indikatorer med tiden kommer ersättas med andra. Därför har vi föreslagit att det ska finnas ett utvecklingsansvar för indikatorerna.

I sin senaste resultatrapport presenterar Jämställdhetsmyndigheten en bilaga, kallad lägesbild, vilken beskriver och bedömer det aktuella läget inom vart och ett av de jämställdhetspolitiska delmålen med utgångspunkt i ett antal utvalda indikatorer. Detta är den första upplagan i en enligt Jämställdhetsmyndigheten årligen återkommande lägesbild. Arbetet med rapporten planeras att vidareutvecklas.[5]

Lägesbilden utgår huvudsakligen, men inte enbart från ett urval av SCB:s nuvarande indikatorer Mellan sex och femton indikatorer presenteras per delmål. Samma målsättning som utredningen kommit fram till i sin analys av situationen, att det vore bättre att ha färre indikatorer och att dessa ska användas i en årlig uppföljning återfinns alltså i den målsättning som lägesbilden ger uttryck för.[6]

Flera av indikatorerna som presenteras i lägesbilden, men inte alla, liknar de som utredningen föreslår. Skillnaden mellan utredningens förslag och Jämställdhetsmyndighetens indikatorer ligger främst i att vi också föreslår utvecklingsindikatorer, medan de indikatorer som lägesbilden baseras på utgår från befintlig statistik. Jämställdhetsmyndigheten har också gjort andra val än utredningen för vissa enskilda indikatorer. Samtidigt är innehållet på många sätt relativt likt utredningens förslag. Det är tydligt att indikatoruppsättningen valts för att med hjälp av framför allt resultatindikatorer på övergripande nivå spegla delmålens omfattning.[7]

Ett alternativ till utredningens förslag om indikatorer är att använda Jämställdhetsmyndighetens indikatorer, vilka följs upp redan i dag. I utredningen har vi dock haft möjlighet och mandat att genomföra

[5] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, bilaga Lägesbild över de jämställdhetspolitiska målen.
[6] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, bilaga Lägesbild.
[7] Jämställdhetsmyndigheten 2025:15, bilaga Lägesbild.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ett mer omfattande utredningsarbete. Det inbegriper att analysera och föreslå indikatorer avsedda att fungera med de syften och i den helhet vi föreslår för uppföljningen (ett ramverk för uppföljningen) samt att analysera och föreslå enskilda indikatorer (förslagen till indikatorer). Vi har också genomfört dialoger och avstämningar med relevanta aktörer, jämfört indikatorerna med internationella jämställdhetsindikatorer samt utrett vilka luckor och utvecklingsbehov som finns och föreslagit hur dessa ska åtgärdas, allt i syfte att indikatorförteckningen och uppföljningen sammantaget ska bli så väl fungerande som möjligt. Med anledning av detta ser vi att utredningens förslag till indikatorer är mer välmotiverade.

Ett annat alternativ som också diskuterats i kapitel 8 handlar om vilken typ av indikator som väljs. Utredningen har valt indikatorer som återger en statistisk uppgift, till exempel en procentuell fördelning som andel kvinnor respektive andel män. Alternativa indikatorer skulle kunna utgöras av kompositindikatorer och/eller indikatorer i form av index.

I kapitel 8 beskrivs varför dessa alternativ är sämre för den typ av uppföljning det handlar om. Kort handlar det om att de i detta sammanhang inte ger något mervärde. Ett indexvärde/kompositvärde kommer inte att förmedla tillräcklig information utan det kommer ändå behövas att uppföljningen redovisar grunduppgifterna, det vill säga olika typer av fördelningar inom skilda områden. Kompositindex passar i en jämförelsesituation, till exempel när länder jämförs med varandra och det kan vara relevant att se vilka som når ett bättre eller sämre resultat. För den nationella uppföljningen av jämställdheten, där de grundläggande statistiska uppgifterna har relevans, är det utredningens bedömning att det är mer informativt, tydligare och mer effektivt att direkt använda de statistiska uppgifterna.

När det gäller delmål 2 finns i dag en särskild uppföljning i budgetpropositionens bilaga 3, vilken genomförs årligen. Flera av de indikatorer som utredningen föreslår för årlig uppföljning av delmålet återfinns i den uppföljningen. Regeringen skulle därför kunna föreslå att uppföljning görs endast av de indikatorer som inte följs upp i budgetpropositionens bilaga. Ett annat alternativ är att delmålet inte alls följs upp då övriga delmål följs upp.

Utredningen föreslår dock att delmål 2 ska följas upp på samma sätt som övriga delmål. Skälet är att delmålen hänger ihop. Den myndighet som ansvarar för uppföljningen kommer behöva sätta sig in i

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

uppföljning och analys även gällande delmål 2. Dessutom behöver myndigheten skapa sig en helhetsbild av jämställdheten på övergripande nivå. Behovet av fördjupningar inom delmål 2 kan även fortsatt tänkas kvarstå. Vidare kan helheten i redovisningen gå förlorad ifall delmål 2 bryts ut och inte följs upp i det sammanhang då övriga delmål följs upp.

Vidare finns alternativen att ändra ansvarsfördelning för SCB och Jämställdhetsmyndigheten och till exempel flytta ansvar till någon annan myndighet. I kapitel 8 motiveras varför SCB respektive Jämställdhetsmyndigheten föreslås för de respektive uppdragen. I korthet handlar det om respektive myndighets kompetensområden och vilka uppdrag de har i övrigt. Utredningen ser inga likvärdiga alternativ till dessa två myndigheter.

Däremot är det eventuellt möjligt att skjuta ansvarsfördelningen mellan de två myndigheterna i ena eller andra riktningen. Jämställdhetsmyndigheten skulle kunna få mer av det ansvar som i dag föreslås ligga på SCB, exempelvis att tillhandahålla indikatorerna och de statistiska nedbrytningarna. Det här är dock en typ av uppgifter som inte ligger på Jämställdhetsmyndigheten i dag och som myndigheten till skillnad mot SCB inte har erfarenhet av eller organisation för att genomföra.

Eftersom en relativt stor del av dataunderlaget, både register och undersökningar, finns hos SCB och SCB dessutom har erfarenhet av denna typ av uppgifter är en möjlig utkomst av ett sådant förslag att Jämställdhetsmyndigheten beställer statistiken från SCB. Utredningen ser dock ingen fördel med ett sådant alternativ, snarare kan det tyckas vara att gå en omväg.

På motsvarande sätt skulle en större del av ansvaret kunna läggas på SCB. Generellt brukar dock inte SCB, efter vad vi vet, ha uppföljnings- och fördjupningsuppdrag, utan den typen av uppdrag brukar ges till myndigheter med ansvar inom det aktuella verksamhetsområdet. Det skulle med andra ord handla om en utökning av SCB:s verksamhetsområde, vilket vi ser är både mer svårgenomförbart och omotiverat.

Däremot är det möjligt att låta SCB ha utvecklingsansvar för indikatorerna. Som det beskrivs i kapitel 8 föreslår utredningen att utvecklingsansvaret ska finnas hos Jämställdhetsmyndigheten, eftersom det främst är i uppföljningen som det blir tydligt hur väl indikatorerna fungerar. Ett alternativ till detta är att SCB, tillsammans med sin roll att producera och tillgängliggöra indikatorerna, även skulle ha ansvar

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

för att utveckla dem. Då skulle det behövas att SCB inrättar en referensgrupp där Jämställdhetsmyndigheten ingår som återkopplar behov gällande indikatorerna till SCB. Eftersom SCB har vana av att på olika sätt utveckla sin statistik och även av att hämta in synpunkter från användare, exempelvis via sina användarråd, är detta ett genomförbart alternativ.

Ett alternativ då det gäller uppföljningen är att myndigheter med ansvarsområden inom respektive delmål följer upp utvecklingen inom delmålet. Dessa myndigheter kan förväntas ha en starkare expertkompetens inom just det området än vad som kan förväntas finnas hos en myndighet som följer upp hela jämställdhetsområdet sammantaget. Ifall jämställdhetspolitiska uppdrag och sakpolitiska uppdrag ligger på samma myndighet finns också potential att frågorna lättare ska kunna integreras med varandra.

Utredningen förordar dock inte detta alternativ, eftersom vi tror att det finns risk att helhetsperspektivet går förlorat. Det blir sannolikt svårare att få överblick över det jämställdhetspolitiska området. Det finns en risk att sambanden mellan de olika delmålen och tydliggörandet av hur de hänger ihop går förlorade i uppföljningen.

I två fall föreslår utredningen uppdrag till två andra myndigheter, Kulturanalys och Socialstyrelsen. Som alternativ till dessa uppdrag skulle Jämställdhetsmyndigheten kunna få i uppdrag att med grund i till exempel fördjupningar redovisa jämställdhetens utveckling inom kulturområdet samt ta fram förslag på ytterligare indikatorer inom hälso- och sjukvårdsområdet. Alternativen är både möjliga och genomförbara. Skälet till att vi ändå valt att föreslå uppdrag till Kulturanalys och Socialstyrelsen är att det finns en verksamhet och en expertkompetens på myndigheterna, som vi tror skulle gynna uppdragen.

9.2.3 Förslagens kostnader

Inga merkostnader för uppföljning och fördjupning

Jämställdhetsmyndigheten gör bedömningen att förslagen om att myndigheten ska genomföra den årliga indikatoruppföljningen samt genomföra fördjupningar inte innebär några merkostnader.[8] Skälet

[8] Avsnittet baseras på en beräkning av kostnader inkommen i mejl från Jämställdhetsmyndigheten till utredningen 2026-02-12.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

är att uppgifterna kan anses ingå i myndighetens uppdrag att följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen.

En utgångspunkt för Jämställdhetsmyndighetens bedömning är att de årliga indikatorerna och redovisningen av indikatorer på befolkningsgrupper och på regional nivå kostnadsfritt tillgängliggörs till Jämställdhetsmyndigheten. Denna förutsättning anser vi ingår i förslaget om uppdrag till SCB, vilket innebär att inga kostnader förväntas tillkomma.

Beräkning av kostnader för produktion och tillgängliggörande av indikatorerna samt redovisning av indikatorer på grupper och regionalt

SCB bedömning av kostnader förknippade med utredningens förslag presenteras i tabell 9.1.[9] Beräkningarna inbegriper att indikatorerna framställs bakåt i tid, för samtliga tillgängliga referensår till närmaste tidsseriebrott, som längst tio kalenderår, samt att de, i den mån källorna så medger, uppdateras vid ett tillfälle per år och tillgängliggörs i statistikdatabasen.

Ytterligare kommentarer som SCB ger är att om fler redovisningsgrupper än kön ska inkluderas (redovisning av indikatorerna med fördelning på grupper) förutsätter det att ansatsen finns med redan från början i utvecklingsarbetet. Detsamma gäller framställning och tillgängliggörande av indikatorer på regional nivå. De beräknade kostnaderna enligt tabellen förutsätter att arbetet bedrivs integrerat med utveckling och framtagande av de årliga indikatorerna på nationell nivå, se vidare tabell 9.1.

Som det framgått av kapitel 8, *Uppföljning och indikatorer*, har SCB tilldelats medel i sitt förvaltningsanslag från och med 2012 för att årligen producera den utvecklade jämställdhetsstatistiken. SCB bedömer att utveckling och framställning år 1 av indikatorer på nationell och regional nivå samt förstudierna om tidsanvändning och utvecklingsindikatorer förutsätter tillfälliga medelstillskott enligt de belopp som ges i tabellen. Löpande framställning och tillgängliggörande av indikatorer på regional nivå förutsätter en höjning av det årliga förvaltningsanslaget med det belopp som ges i tabellen.[10]

[9] Avsnittet baseras på en beräkning av kostnader inkommen i mejl från SCB till utredningen 2026-03-05.
[10] Mejl från SCB till utredningen 2026-03-09.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Vidare bedömer SCB att i hur stor utsträckning löpande framställning och tillgängliggörande av indikatorer på nationell nivå ryms inom befintligt förvaltningsanslag beror på vilka förändringar som görs i omfånget av den övriga samlade jämställdhetsstatistiken, något som behöver förankras hos uppdragsgivare och statistikanvändare. Inledningsvis bedömer SCB att behovet av förstärkning av det årliga förvaltningsanslaget i denna del åtminstone inte överstiger 500 000 kronor.[11]

Tabell 9.1 Beräkning av kostnader relaterade till indikatorerna

Kronor i tusental

	Kostnad
Utvecklingskostnader inklusive år 1	
Alternativ 1. Framställa och tillgängliggöra de årliga indikatorerna	2 200
Alternativ 2. Framställa och tillgängliggöra de årliga indikatorerna *inklusive* fler redovisningsgrupper än kön, samt att inför framställningen analysera och i tillgängliggörandet hantera samvariation i dessa redovisningsgrupper	3 600
Alternativ 1. Framställa och tillgängliggöra indikatorer på regional nivå uppdelat på län	600
Alternativ 2. Framställa och tillgängliggöra indikatorer på regional nivå uppdelat på län *och* kommun	800
Löpande kostnader från och med år 2 (förutsätter att utvecklingsarbete genomförts enligt alternativ 1 eller 2)	
Framställa och tillgängliggöra de årliga indikatorerna i SSD	600
Framställa och tillgängliggöra de regionala indikatorerna i SSD	400
Förstudier	
Förstudie om utveckling av indikatorer om makt och inflytande i civila samhället respektive på digitala plattformar	500
Förstudie om en ny tidsanvändningsundersökning	1 000

Källa: Mejl från SCB till utredningen 2026-03-05.

Vad gäller utvecklingsindikatorer om makt och inflytande i civila samhället respektive på digitala plattformar bedömer SCB att det initialt behövs en förstudie för att sammanställa information om datakällor och eventuella metoder för att inhämta statistik. SCB:s bedömning är också att det, med beaktande av den utveckling som skett, behövs en förstudie för en ny tidsanvändningsundersökning enligt de önskemål som specificeras i kapitel 8, avsnitt 8.3.10 *Förslag till indikatorer för delmål 4*. Bland annat behöver möjligheter kring

[11] Mejl från SCB till utredningen 2026-03-09.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

insamlingsverktyg och mätteknik kartläggas i en sådan förstudie. I anknytning till detta påpekar SCB att det eventuellt kan finnas svårigheter med representativitet gällande vissa av de indelningar som utredningen föreslår.

Konsekvenser för jämställdhetsstatistiken

Som påpekats tidigare har SCB ansvar för den officiella jämställdhetsstatistiken. Utredningens förslag avser inte jämställdhetsstatistiken, utan enbart indikatorerna, men eftersom de nuvarande indikatorerna har utgjort en del av jämställdhetsstatistiken är det troligt att SCB vill se över jämställdhetsstatistiken samtidigt som förändringar görs av indikatorerna. Beslut om indikatorer för årlig uppföljning samt redovisning av indikatorer på grupper och regionalt kan därmed förutsättas få konsekvenser för utformning och redovisning av den övriga jämställdhetsstatistiken.

Det går i dagsläget inte att säga exakt hur jämställdhetsstatistiken kommer förändras, eftersom det är ett utvecklingsarbete som kan förväntas initieras och genomföras av SCB längre fram i tid. Som SCB påpekar gällande eventuella förändringar av jämställdhetsstatistiken kommer sådana förändringar att förankras hos uppdragsgivare och statistikanvändare.

Länsstyrelserna får lägre kostnader

Det faktum att SCB får i uppdrag att tillhandahålla indikatorer som redovisas på regional nivå innebär att länsstyrelserna inte själva behöver betala för regional statistik för att följa upp jämställdheten, vilket de enligt egna uppgifter gjort från och med 2023. Länsstyrelsernas kostnader kan alltså förväntas bli lägre med utredningens förslag.[12]

Det har inte gått att få fram exakta beräkningar för länsstyrelsernas kostnader för regional statistik 2025. Däremot kan en beskrivning göras av uppskattade kostnader de senaste åren. År 2023–2024 gjorde länsstyrelserna en gemensam beställning och betalade då 500 000 kronor för 42 indikatorer/tabeller. Därefter har trenden gått mot att länsstyrelserna upphandlar företag/leverantörer för att få

[12] Mejl från Länsstyrelserna till utredningen 2026-02-16.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

hjälp med analys och statistik. Snittkostnaden för detta uppskattas uppgå till 120 000 kronor per år för varje länsstyrelse.[13]

Uppföljning av jämställdhet inom kulturområdet kan anses ingå i Kulturanalys befintliga uppdrag

Enligt instruktionen för Kulturanalys ingår det i dess uppdrag att bedöma utvecklingen gällande jämställdhet inom kulturområdet (se vidare kapitel 8). Detta görs också till en del, men vår bedömning är att uppgiften kan utvecklas för att bättre bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Eftersom uppgiften ingår i myndighetens nuvarande ansvarsområde och myndigheten dessutom ansvarar för officiell statistik inom kulturområdet bedömer utredningen att det föreslagna uppdraget inte bör innebära några merkostnader för Kulturanalys.

Beräkning av kostnader för uppdrag till Socialstyrelsen

Socialstyrelsen beräknar att personalkostnaden för uppdraget att ta fram indikatorer för hälso- och sjukvårdsområdet uppgår till drygt 1 800 000 kronor. Beräkningen bygger på att arbete utförs av en projektledare (107 dagar), två sakkunniga (80 dagar vardera) och en statistiker (80 dagar). Tillsammans blir det 347 arbetsdagar.

Beloppet inkluderar enbart arbetstid för personal, däremot inte andra tänkbara kostnader, som till exempel kostnader för gemensamma funktioner (lokaler, administration och liknande).[14]

Åtgärder för att begränsa kostnaderna

Utredningen har vidtagit åtgärder för att kostnaderna inte ska bli mer långtgående än vad som bedöms nödvändigt för att uppnå förslagens syften. Ett sätt vi gjort det på är genom att vi har föreslagit att uppgifter ska förläggas till myndigheter där det redan finns etablerad kompetens och en etablerad organisation för den verksamhet som föreslås.

[13] Uppskattning av kostnader inkommen i mejl från Länsstyrelserna till utredningen 2026-02-16.
[14] Mejl från Socialstyrelsen till utredningen 2026-04-22.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen har vinnlagt sig om ett balanserat förhållningssätt i förslagen till uppföljning och indikatorer. I kapitel 8, avsnitt 8.3.4 *Kostnadseffektivitet* redogörs för överväganden kring kostnadseffektivitet och åtgärder för att begränsa kostnaderna när det gäller förslag om enskilda indikatorer.

Finansiering med mera

För de ökade kostnader som följer av vissa av förslagen föreslår utredningen finansiering från anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13, Integration och jämställdhet. Skälet är att förslagen avser att förbättra uppföljningen av jämställdheten.

Vi gör bedömningen att det inte behövs någon särskild utvärdering av förslagets eller beslutets konsekvenser, eftersom konsekvenserna kommer synliggöras för regeringen i och med den löpande uppföljningen. Det behövs ingen särskild hänsyn gällande tidpunkten för ikraftträdandet och finns inte heller behov av speciella informationsinsatser.

9.2.4 Övriga konsekvenser

Konsekvenser för möjligheten att nå målen för integrationspolitiken respektive arbetet mot utanförskap

Vi bedömer att förslaget om indikatorer på gruppnivå får positiva konsekvenser avseende möjligheten att nå målen för integrationspolitiken, eftersom förslaget inbegriper att indikatorerna redovisas för utrikes respektive inrikes födda, vilket medger uppföljning av jämställdheten ur ett integrationsperspektiv.[15]

Jämställdhet nämns inte uttryckligen i målen för integrationspolitiken, men kan underförstått antas ingå i integrationspolitikens mål, vilka på övergripande nivå handlar om att ”utrikes födda kvinnor och män ska ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter som den övriga befolkningen att leva ett fritt, värdigt och självständigt liv inom samhällsgemenskapen”.[16]

[15] Integrationspolitikens mål (mål och delmål) avser utrikes födda kvinnor och män samt flickor och pojkar med utländsk bakgrund, se prop. 2025/26:1, s. 11.
[16] Prop. 2025/26:1, s. 11.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Integrationspolitikens delmål och jämställdhetspolitikens delmål ligger i flera fall i linje med varandra. Det integrationspolitiska delmålet om ekonomisk integration handlar om att andelen utrikes födda kvinnor och män som arbetar och försörjer sig själv ska öka. Delmålet om utbildning handlar om att andelen flickor och pojkar som uppnår gymnasiebehörighet och tar gymnasieexamen ska öka. En förväntan gällande delmålet om demokratisk integration är att deltagandet i demokratin ska öka. I delmålet om social och kulturell integration ingår att företeelser som begränsar utrikes födda kvinnor och mäns samt flickors och pojkars möjlighet att leva ett fritt, värdigt och självständigt liv inom samhällsgemenskapen ska minska.[17]

Utredningen ger inga förslag som relaterar till arbetet mot utanförskap och våra förslag bidrar därför inte till arbetet mot utanförskap på samma sätt som till arbetet för integration.[18] Det är tekniskt möjligt att göra en regional nedbrytning i utanförskapsområden av de jämställdhetsindikatorer som bygger på registerdata, men eftersom utanförskapsområdena är mindre enheter än kommuner och det kan finnas svårigheter när det gäller nedbrytning av vissa av indikatorerna redan på kommunal nivå, är det inget vi föreslår.

Konsekvenser relaterade till mänskliga rättigheter med mera

De mänskliga rättigheterna slår fast att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Alla ska ha samma demokratiska rättigheter och friheter samt sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter, oavsett vilka de är.[19] Utredningen bedömer att förslagen om uppföljning och indikatorer främjar de mänskliga rättigheterna.

Primärt står FN:s kvinnokonvention CEDAW som fokuserar på kvinnors rättigheter och friheter i fokus för bedömningen.[20] Genom att presentera färre, tydligare och mer sammanhållna indikatorer möjliggörs en mer verklighetsspeglande uppföljning av jämställdheten. Detta kan i sin tur ge bättre träffsäkerhet i jämställdhetspolitiska insatser och därmed stärka rättigheter och friheter för kvinnor. Det

[17] Prop. 2025/26:1, s. 11. Utöver de nämnda delmålen finns också ett delmål om språklig integration.
[18] Budgetpropositionens resultatredovisning av arbetet mot utanförskap bygger bland annat på en indelning i så kallade regionala statistikområden (RegSO), prop. 2025/26:1, s. 86.
[19] Institutet för mänskliga rättigheter 2025a och Institutet för mänskliga rättigheter 2025b.
[20] Institutet för mänskliga rättigheter 2025c.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

faktum att indikatorerna föreslås följas upp årligen ger regeringen frekvent uppdaterad information om hur jämställdheten ser ut.

FN:s kommitté för CEDAW har betonat att formell jämställdhet inte är tillräcklig. Reell jämställdhet speglas inte bara av exempelvis politiskt inflytande, utan även av sociala och kulturella beteendemönster som påverkar kvinnor och män olika. De föreslagna indikatorerna mäter både formell jämställdhet, exempelvis andel kvinnor i bestämmande organ, och faktisk jämställdhet inom särskilda områden, exempelvis ekonomisk självständighet och studieval.[21]

Att ge Jämställdhetsmyndigheten en utökad uppföljningsroll var en av rekommendationerna från CEDAW-kommittén, som 2021 granskade Sveriges jämställdhetsarbete. Rekommendationerna innefattade även att det bör integreras en intersektionell analys i jämställdhetspolitiken.[22] Utredningens förslag ger Jämställdhetsmyndigheten en utökad uppföljningsroll samt, genom förslaget om att indikatorerna ska redovisas på grupper, möjlighet till intersektionell analys.

Det senare ligger också i linje med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD), eftersom en av de indelningsgrunder som utredningen föreslår ska redovisas är personer med funktionsnedsättning. CRPD:s artikel 6 betonar att kvinnor och flickor med funktionsnedsättning utsätts för multipel diskriminering och att särskilda åtgärder krävs för att säkerställa deras fulla åtnjutande av mänskliga rättigheter.[23]

Utredningens förslag om att indikatorerna ska redovisas på delgruppsnivå möjliggör uppföljning och analys av den flerfaldiga diskriminering kvinnor och flickor med funktionsnedsättning utsätts för och i förlängningen möjlighet att vidta åtgärder.

De olika typerna av rättigheter hänger samman och täcker in en bredd av områden. Förutom ovan nämnda rättigheter innefattas bland annat rätten att rösta och delta i samhället, rätt till utbildning, tillgång till vård och omsorg, bästa möjliga hälsa, ekonomisk trygghet och meningsfull sysselsättning.[24]

Utredningen konstaterar att med hjälp av redovisningen av de könsuppdelade indikatorerna i kombination med indelning efter ålder, inkomst, utbildningsnivå, utrikes/inrikes födda eller om personen har

[21] Institutet för mänskliga rättigheter 2025c, bland annat artikel 5.
[22] Kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW) 2021, s. 4.
[23] Institutet för mänskliga rättigheter 2026.
[24] Institutet för mänskliga rättigheter 2025d.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

barn eller inte går det att identifiera eventuella skillnader i rättigheter och möjligheter mellan olika grupper för de breda samhällsområden som de jämställdhetspolitiska delmålen omfattar. Kunskap om var skillnaderna finns utgör grunden för att kunna vidta åtgärder.

Konsekvenser relaterade till kommuner och regioner

Förslaget om att indikatorerna ska tas fram med indelning på länsnivå och, om möjligt, kommunal nivå bedöms ha positiv effekt för kommuner och regioner eftersom förslaget ger möjlighet till information om hur jämställdheten utvecklas i regionen eller kommunen.

En av regionernas viktigaste uppgifter är hälso- och sjukvården. Regional nedbrytning av indikatorer gällande delmål 5 (jämställd hälsa) bör därför ha potential att ge information som också kan vara värdefull för regionerna. Indikatorer på kommunal nivå kan bidra till kommunal verksamhet genom att ge information om jämställdheten inom områden som är relevanta för kommunerna, till exempel förskola, skola och komvux (delmål 3 om jämställd utbildning) samt socialtjänst och äldreomsorg (delmål 4 om obetalt hem- och omsorgsarbete samt delmål 5 om jämställd hälsa).

Förslagen gällande uppföljning och indikatorer innebär inga nya eller ändrade krav på vare sig uppföljning eller insamling av data för kommunerna eller regionerna. Förslagen innebär inte någon inskränkning i den kommunala självstyrelsen. Förslagen innebär inte heller på andra sätt förändringar av kommunala befogenheter eller skyldigheter eller av kommunernas eller regionernas organisation eller verksamhetsformer.

Konsekvenser relaterat till EU-skyldigheter

Mycket av den statistik som föreslås till indikatorerna baseras i grunden på personuppgifter, vilket betyder att EU:s dataskyddsförordning (General Data Protection Regulation, GDPR) är relevant. Förordningen gäller som lag i Sverige och syftar till att säkerställa enskildas rätt till skydd och kontroll över sina personuppgifter.[25]

Med undantag för utvecklingsförslagen behandlar SCB redan i dag personuppgifter i framtagandet av undersökningarna och de

[25] Dataskyddsförordningen (EU 2016/679).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

register som föreslås användas till indikatorerna. SCB:s behandling av personuppgifter sker i enlighet med dataskyddslagstiftningen. När det gäller utvecklingsförslagen är det en förutsättning att även dessa, på samma sätt som sker hos SCB i dag, ska behandlas i enlighet med dataskyddslagstiftningen.[26]

9.3 Förslag gällande en samlad nationell strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen

9.3.1 Förslaget

I det följande behandlas utredningens förslag om en samlad nationell strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Utifrån utredningens uppdrag att lämna förslag på hur arbetet med delmål 1–5 kan struktureras och hanteras för att öka effektiviteten och måluppfyllelsen, föreslår utredningen att styrningen av jämställdhetspolitiken ska hållas samman och vägledas av en tioårig nationell strategi för en sammanhållen jämställdhetspolitik som omfattar samtliga jämställdhetspolitiska delmål. Vidare föreslår utredningen att strategin, med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen, ska peka ut prioriterade problemområden för varje delmål, vilka åtgärder som ska vidtas samt ansvariga aktörer. Strategin ska bidra till ett helhetsperspektiv som möjliggör för statliga myndigheter och andra relevanta aktörer att på ett mer effektivt sätt kraftsamla kring aktuella jämställdhetsproblem. Jämställdhetsmyndigheten föreslås ha en övergripande samordnande och uppföljande roll för strategin på nationell nivå medan länsstyrelserna föreslås ha en samordnande och uppföljande roll för strategins genomslag i länen.

Skälen till att utredningen bedömer att detta alternativ är mest lämpligt presenteras närmare i avsnitt 6.3. Kortfattat anser vi att förslaget bidrar till helhetsperspektiv som möjliggör synergier mellan delmålen. En samlad strategi för samtliga delmål möjliggör för regeringen att tydliggöra sina prioriteringar för samtliga delmål och hur olika insatser hänger ihop. En samlad strategi för underlättar för statliga myndigheter och andra relevanta aktörer att samverka och arbeta i samma riktning för att lösa komplexa jämställdhetsproblem.

[26] SCB, Behandling av personuppgifter när vi tar fram statistik.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Avslutningsvis menar utredningen att en samlad strategi är ett mer kostnadseffektivt alternativ än att utveckla strategier för respektive delmål. Att Jämställdhetsmyndigheten ska ansvara för samordningen nationellt och länsstyrelsen regionalt ser utredningen som det mest självklara alternativet utifrån myndigheternas nuvarande uppgifter och roller. Vi har därför inte övervägt några andra alternativ i detta avseende.

9.3.2 Problemen och dess möjliga alternativ

De aktuella problemen

De problem som utredningen vill lösa med förslaget redogörs för mer utförligt i avsnitt 6.3. I korthet handlar det om att styrningen av jämställdhetspolitiken är allt för fragmenterad i dag och behöver bli mer sammanhållen, långsiktig och inriktad på att lösa de jämställdhetsproblem som är mest centrala för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Bristen på en samlad strategi för politikområdet medför att det är svårt att få en samlad bild av regeringens prioriteringar och åtgärder för delmål 1–5, vilket försvårar såväl de olika aktörernas genomförande som bedömningen av om insatser når önskat resultat. I dagsläget är det endast delmål 6 och delmål 7 som har en framtagen strategi som kompletterar målformuleringen, med utpekade problemområden och tillhörande åtgärder, vilket delmål 1–5 saknar. Bristen på en samlad strategi för jämställdhetspolitiken främjar ett stuprörstänkande och riskerar att missa möjliga synergier mellan delmålen.

Möjliga alternativ

Utredningen har övervägt följande alternativa lösningar.

- Utveckla en strategi för varje delmål.
- Utveckla strategier för vissa av delmålen.
- Ha en kortare strategiperiod.
- Ingen åtgärd vidtas (nollalternativ).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

För- och nackdelar med alternativen

Utredningen har övervägt behovet av delmålsspecifika strategier. I skrivelsen *Makt, mål och myndighet* anges att regeringen valt att prioritera att utforma strategier, handlingsplaner och åtgärder som baseras på regeringens problembild och politik för att nå målen[27] och för närvarande har regeringen endast tagit fram strategier för delmål 6–7. Jämställdhetsmyndigheten har dock framfört att det finns ett behov av att utveckla liknande strategier eller handlingsplaner för att konkretisera arbetet även för delmål 1–5. Jämställdhetsmyndigheten framhåller att det är särskilt viktigt att strategier och handlingsplaner tydligt beskriver de problem som ska åtgärdas, hur dessa ska hanteras, vem som har huvudansvaret och vad som bör prioriteras i arbetet.[28]

Utredningen instämmer i att det är viktigt att regeringen tydligt beskriver vilka problem som ska åtgärdas och hur dessa ska hanteras för vart och ett av delmålen. På så vis kan det finnas fördelar med delmålsspecifika strategier som kan fokusera och samla aktörer kring ett specifikt delmål eller de specifika problem som behöver hanteras för att nå delmålet. Utredningen menar dock att det inte krävs specifika strategier för varje delmål för att uppnå den önskade tydligheten i styrningen som en strategi innebär. Tvärtom ser utredningen att uppdelningen i flera olika strategier bidrar till ett stuprörstänkande och att synergier mellan delmålen går förlorade.

Utredningen menar vidare att flera strategier inte fullt ut löser problemet med att det i dag är svårt att få en samlad bild av regeringens prioriteringar och åtgärder kopplat till delmålen. Vidare bedömer utredningen att det tar mycket kraft för Regeringskansliet och de aktörer som regeringen ger i uppgift att utveckla delmålsspecifika strategier. Även implementeringen blir mer resurskrävande och onödigt komplex eftersom flera aktörer kan vara centrala för flera delmål och därmed flera strategier. Även uppföljningen kan bli mer resurskrävande och komplex när flera parallella strategier ska administreras och följas upp.[29]

Utredningen har även övervägt en kortare strategiperiod, till exempel en femårsperiod. En fördel med en kortare strategiperiod skulle vara att det möjliggöra för varje nytillträdd regering att sätta

[27] Skr. 2016/17:10, s. 69.
[28] Jämställdhetsmyndigheten 2023:18, s. 50.
[29] Jfr SOU 2025:28, s. 313–316 för liknande resonemang.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

sin prägel och besluta om nya prioriteringar för jämställdhetspolitiken. Utredningen menar dock att fördelarna med en längre strategiperiod överväger. För att få ett större genomslag i arbetet är det av stor vikt att det bedrivs långsiktigt, strategiskt och uthålligt. För att strategin ska bidra till ett uthålligt och långsiktigt arbete som skapar förutsebarhet för de aktörer som ska genomföra strategin bedömer utredningen att den behöver omfatta en längre tidsperiod. Ytterligare en fördel med en tioårig strategi är att tidsperioden ligger väl i linje med den nationella strategin för delmål 6 och delmål 7.

Alternativet att ingen åtgärd vidtas skulle innebära att nuvarande problem skulle kvarstå. Inriktningen för olika delmål skulle fortsatt vara otydlig för berörda myndigheter och andra aktörer. Styrningen av jämställdhetspolitiken skulle fortsatt vara fragmenterad, och det skulle fortsatt vara svårt att se samband mellan insatser inom olika delmål och hur de olika styråtgärderna hänger ihop, hur ansvarsfördelningen mellan olika aktörer ser ut, eller vilka resultat och effekter som ska uppnås.

9.3.3 Förslagets kostnader

Kostnader för att ta fram en tioårig nationell strategi för jämställdhetspolitiken

Vilka kostnader som uppstår för att ta fram en tioårig nationell strategi beror på hur regeringen väljer att gå till väga för att ta fram strategin. Utredningen ser framför sig två alternativ:

1. Den nationella strategin för jämställdhetspolitiken tas fram i Regeringskansliet.
2. Regeringen tillsätter en särskild utredare som får i uppgift att ta fram förslag till en nationell strategi för jämställdhetspolitiken.

Det första alternativet skulle främst belasta och ta resurser från Arbetsmarknadsdepartementets jämställdhetsenhet. Utredningen bedömer att denna typ av arbetsuppgift borde kunna rymmas inom ramen för enhetens ordinarie arbetsuppgifter men att det sannolikt på kort sikt skulle innebära att andra arbetsuppgifter behöver nedprioriteras. Eftersom de jämställdhetpolitiken målen spänner över i stort sett alla politikområden bedöms dessutom även övriga departement beröras.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen bedömer att Regeringskansliets upparbetade struktur, den interdepartementala arbetsgruppen för jämställdhet (IDA/JÄM), utgör en effektiv struktur för att koordinera arbetet.

Det andra alternativet, att regeringen låter en särskild utredare ta fram förslag till nationell strategi för jämställdhetspolitiken, vilket är ett tillvägagångssätt som varit aktuellt i framtagandet av den nationella strategin för delmål 6 och delmål 7[30], bedömer utredningen skulle belasta regeringens budget för utredningar och kommittéer med cirka 3 miljoner kronor.

Kostnader för att samordna och följa upp arbetet med den nationella strategin för jämställdhetspolitiken

Utredningen bedömer att förslaget om att Jämställdhetsmyndigheten ska samordna arbetet med strategin nationellt inte innebär några merkostnader. En sådan samordnande roll kan dessutom anses ligga inom ramen för Jämställdhetsmyndighetens instruktionsenliga uppgift att arbeta med samordning och stöd i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen och främja samordning av jämställdhetspolitiska insatser. En sammanhållen strategi för jämställdhetspolitiken skulle kunna bidra till att effektivisera och underlätta myndighetens arbete.

Förslaget om att länsstyrelsernas ska samordna arbetet regionalt anser utredningen delvis kan anses ligga inom ramen för länsstyrelsens instruktionsenliga uppgift att verka för att nationella mål får genomslag i länen samt att länsstyrelsen har uppgifter i fråga om jämställdhet. Utredningen lämnar förslag om att förtydliga länsstyrelsens uppgift i fråga om jämställdhet samt att länsstyrelsen ska tillföras permanenta medel för sitt jämställdhetsuppdrag. Utredningen ser att uppdraget att regionalt samordna implementeringen av den nationella strategin för jämställdhetspolitiken kan anses rymmas inom den föreslagna anslagshöjning för länsstyrelsen som framgår av avsnitt 9.5.

[30] Dir. 2023:117.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Kostnader för åtgärder som kan rymmas inom strategin

I kapitel 6 redovisas utredningens bedömning av vilka åtgärder regeringen bör vidta för respektive delmål 1–5 samt delmålsövergripande åtgärder. Åtgärderna är tänkta att utgöra ett underlag för den föreslagna nationella strategin för jämställdhetspolitiken. Kostnader för åtgärder som avser nya utredningar belastar lämpligen regeringens budget för utredningar och kommittéer. Åtgärder som avser uppdrag till myndigheter bör om utrymme finns finansieras via respektive myndighets befintliga förvaltningsanslag. Om utrymmet saknas och det därav finns behov av finansiering bör kostnaderna belasta anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet alternativt ett annat för ändamålet lämpligt sakanslag. Kostnader relaterade till att etableringsinsatser även ska omfatta nyanlända kvinnor och män som invandrar av familjeskäl redovisas i konsekvensutredningen som hör till betänkande SOU 2023:24.

Övriga kostnader

Utredningen bedömer att förslaget om att ta fram en sammanhållen strategi för jämställdhetspolitiken inte medför några direkta kostnader för kommuner, regioner, företag eller enskilda.

9.3.4 Övriga konsekvenser

Förslaget om att ta fram en sammanhållen nationell strategi för jämställdhetpolitiken stärker jämställdhetsarbetet och kan på så vis främja Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter, till exempel FN:s kvinnokonvention CEDAW och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning CRPD.[31]

Förslaget innebär inte någon inskränkning i den kommunala självstyrelsen. Förslaget innebär inte heller på några andra sätt förändringar av kommunala befogenheter eller skyldigheter och inte heller

[31] FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD) artikel 6, erkänner att kvinnor och flickor med funktionsnedsättning är utsatta för flerfaldig diskriminering och åtgärder ska vidtas för att säkerställa att kvinnor och flickor med funktionsnedsättning fullt och likaberättigat åtnjuter alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter. Till artikel 6 finns också en allmän kommentar som tydliggör att artikeln är tvärgående med koppling till alla konventionens artiklar.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

av kommunernas eller regionernas organisation eller verksamhetsformer. Förslaget om att ta fram en tioårig nationell strategi för jämställdhetspolitiken bedöms inte innebära några konsekvenser relaterade till EU-skyldigheter.

9.4 Förslag gällande styrning av statliga myndigheters inklusive lärosätenas bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen

9.4.1 Förslagen

I det följande behandlas förslagen gällande styrningen av statliga myndigheters bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

- Förslag om en ny förordning som reglerar statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken. Förordningen omfattar:
  1. reglering om skyldighet för myndigheter under regeringen att värna jämställdhet
  2. reglering av vissa myndigheters skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete, enligt strategin jämställdhetsintegrering, för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.
- Förslag om verksamhetsanpassade uppgifter om jämställdhet i vissa myndigheters instruktion.
- Förslag om fortsatt JiHU-uppdrag för universitet och högskolor.

9.4.2 Problemen och dess möjliga alternativ

De aktuella problemen

De problem som utredningen vill lösa med förslagen redogörs för mer utförligt i kapitel 7. I korthet handlar det om att regeringens nuvarande styrning av statliga myndigheters arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen inte är tillräckligt strategisk, tydlig och verksamhetsanpassad för att på ett effektivt sätt bidra till måluppfyllelse. Utredningen har kartlagt vilka myndigheter som har instruk-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tionsenliga uppgifter om jämställdhet i sin instruktion.[32] Kartläggningen visar att drygt hälften av myndigheterna har en reglering om jämställdhet i sin instruktion. Eftersom det saknas en explicit generell reglering av jämställdhet för alla myndigheter är det oklart om alla myndigheter uppfattar att de har till uppgift att beakta jämställdhet i sin verksamhet.

Kartläggningen visade även att av de myndigheter som har reglering om jämställdhet i sin instruktion, så är det få som har verksamhetsanpassade uppgifter.

Tidigare styrdes myndigheternas jämställdhetsuppdrag även inom ramen för två utvecklingsprogram: Jämställdhetsintegrering i myndigheter JiM 2013–2025 samt Jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor (JiHU) 2016–2025. Dessa båda utvecklingsprogram har upphört. Båda programmen har lett till ökad kunskap, nya arbetssätt och resultat, och när programmen nu har upphört bedömer utredningen att det finns en risk att arbetet tappar fart och att de resultat som uppnåtts i verksamheten på sikt går förlorade. De gäller särskilt de JiM-myndigheter som saknar uppgifter om jämställdhet i sin instruktion.

Möjliga alternativ

Utredningen har övervägt följande alternativa lösningar.

- Inför ett krav i lämpligtvis 3 § myndighetsförordningen (2007:515) om att myndigheterna ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina verksamheter.
- Reglera jämställdhet i varje myndighets instruktion.
- Låt regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) fortsätta i sin tidigare form, där uppdrag lämnas i respektive myndighets regleringsbrev.
- Låt lärosätena omfattas av utredningens förslag om reglering av vissa myndigheters skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

[32] Se bilaga 4. Kartläggningen genomfördes mellan 21 maj 2025 och 26 juni 2025 och omfattade instruktioner som är publicerade i Regeringskansliets rättsdatabaser.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- Låt alla myndigheter under regeringen omfattas av utredningens förslag om reglering av vissa myndigheters skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.
- Ingen åtgärd vidtas (nollalternativ).

För- och nackdelar med alternativen

Fram till 2007 reglerade myndigheternas jämställdhetsuppdrag i verksförordningen (1995:1322), som skulle tillämpas på myndigheter under regeringen. Verksförordningen föreskrev att myndighetschefen skulle beakta de krav som ställs på verksamheten när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Verksförordningen ersattes 2008 av myndighetsförordningen (2007:515) i vilken jämställdhet inte explicit regleras. I tillblivelsen av myndighetsförordningen gjordes en åtskillnad mellan förvaltningspolitiska krav, exempelvis rättssäkerhet och kvalitet, och sektorsövergripande krav, exempelvis jämställdhet. Utgångspunkten blev således att de förvaltningspolitiska kraven ingår i myndighetsförordningen och de sektorsövergripande kraven i stället regleras i regelverk som avser det enskilda området, det vill säga separata lagar eller förordningar.[33] Verksförordningskommittén som utredde frågan ansåg att jämställdhetskravet i stället skulle anges i det regelverk som rör politikområdet, inte i den generella myndighetsgemensamma förordningen.[34]

Mot bakgrund av att regeringen har valt att renodla myndighetsförordningen till att inte innehålla sektorsövergripande krav bedömer utredningen att det inte är ett framkomligt alternativ. Omfattningen av regleringen gör därtill att det är mer lämpligt med en egen förordning.

Alternativet att jämställdhet regleras i varje myndighets instruktion i stället för i en särskild förordning skulle vara i linje med regeringens utgångspunkt om att myndigheternas instruktioner ska vara det huvudsakliga styrinstrumentet för myndigheternas verksamheter, såvida det inte finns lagar eller andra förordningar som styr myndigheternas verksamheter. Utredningen menar dock att det är ineffektivt att styrning som berör alla eller flera myndigheter regleras

[33] SOU 2015:86, s. 74.
[34] Riksrevisionen 2015:13, s. 70.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

via respektive myndighets instruktion. Vi menar att en sammanhållen förordning är att föredra och bör kompletteras med verksamhetsanpassade uppgifter i vissa myndigheters instruktion.

Utredningen har övervägt alternativet att regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) fortsätter i sin nuvarande form, det vill säga att uppdrag lämnas i respektive myndighets regleringsbrev. Det starkaste argumentet för detta alternativ är att det är väl beprövat och den styrning som berörda myndigheter är väl bekanta med. Det som talar mot alternativet är att den förvaltningspolitiska inriktningen är att långsiktiga uppgifter inte ska regleras via regleringsbreven som är ettåriga utan bör regleras via myndighetens instruktion eller via en särskild förordning.

Vidare har utredningen övervägt att lärosätena ska ingå i gruppen myndigheter som, enligt utredningens förslag om en ny särskild förordning om myndigheternas ansvar att genomföra jämställdhetspolitiken, ges en särskild skyldighet att bedriva ett systematiskt och målinriktat arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det som talar mot detta alternativ är att utredningen bedömer att det har varit framgångsrikt att lärosätena arbetat tillsammans utifrån ett eget specialutformat program som utgår från lärosätenas unika position, verklighet och jämställdhetsutmaningar. Därtill är styrningen av universitet och högskolor till viss del annorlunda jämfört med övriga myndigheter och att deras verksamhet skiljer sig från andra myndigheters medan den är relativt likartad inom gruppen lärosäten.

Utredningen har övervägt att samtliga myndigheter under regeringen, oavsett uppdrag och verksamhetsområde, skulle omfattas av skyldigheten att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen med krav på beslutad inriktning och redovisning. Ett sådant alternativ skulle innebära en jämn och tydlig fördelning av ansvar inom statsförvaltningen och skulle därför teoretiskt sett kunna öka genomslaget för jämställdhetsperspektivet inom fler samhällssektorer. Utredningen bedömer dock att en sådan skyldighet inte skulle vara kostnadseffektiv. Flera myndigheter har verksamheter som endast i begränsad utsträckning påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män på ett sätt som motiverar det systematiska arbete som föreslås. För dessa myndigheter skulle införandet av ett sådant krav innebära administrativa kostnader utan att det på ett tydligt sätt bidrar i motsvarande grad till de jämställdhetspolitiska

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

målen. Mot denna bakgrund bedömer utredningen att detta alternativ inte är ändamålsenligt.

Utredningen har även övervägt att ingen åtgärd vidtas (nollalternativ), det vill säga att regeringens nuvarande styrning av myndigheternas bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen kvarstår.

Om den föreslagna förordningen om statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken inte införs bedömer utredningen att styrningen av statliga myndigheters bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen fortsatt kommer att vara fragmenterad. Med detta riskerar att jämställdhetsarbetet stagnerar på nuvarande nivå och även försvagas över tid. Det finns också en risk att Sveriges arbete med jämställdhet förlorar tempo i förhållande till andra nordiska länder, som redan i dag har motsvarande regleringar.

Det skulle även i praktiken innebära ett avbräck i utvecklingen av jämställdhetsintegrering inom staten, eftersom den föreslagna regleringen kan ses som en permanent fortsättning på regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter 2013–2025, vilket omfattat ett femtiotal myndigheter av särskilt stor betydelse för jämställdhetspolitikens genomförande. Programmet har inneburit att dessa myndigheter har förändrat sitt sätt att arbeta och uppvisat resultat som bedöms ha stor potential att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen och ett mer jämställt utfall för målgrupperna. Om ingen reglering införs finns en betydande risk för att det upparbetade jämställdhetsarbetet på sikt skulle nedprioriteras och att de investeringar som gjorts det senaste årtiondet skulle riskera att gå förlorade.

Om utredningens förslag om fortsatt JiHU–uppdrag för lärosätena inte genomförs bedömer utredningen att det skulle riskera att bidra till att lärosätenas jämställdhetsarbete skulle tappa fart och att de investeringar som gjorts sedan 2016 skulle riskera att gå förlorade.

Sammantaget bedömer utredningen att nollalternativet inte skulle ge tillräckliga förutsättningar för att säkerställa att statliga myndigheter bedriver sin kärnverksamhet med beaktande av de jämställdhetspolitiska målen. Arbetet riskerar att stagnera och redan uppnådda resultat riskerar att försvagas, vilket skulle inverka negativt på möjligheterna att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Mot denna bakgrund bedömer utredningen att nollalternativet inte är ett önskvärt alternativ.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

9.4.3 Förslagens kostnader

Ekonomiska konsekvenser för staten

Förslag om en ny förordning som reglerar statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken

För de myndigheter som endast omfattas av 1–2 §§ i utredningens förslag om ny förordning, och som inte tidigare har haft någon reglering om jämställdhet, kan det arbete som förordningen innebär åtminstone initialt medföra vissa kostnader för myndigheten. Utredningen bedömer dock att det handlar om mindre kostnader som bör kunna hanteras inom ramen för respektive myndighets förvaltningsanslag och att myndigheterna därför inte behöver tillföras några ytterligare medel för uppgiften.

Utredningen bedömer att inte heller reglering av vissa myndigheters skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen innebär en ökad kostnad för dessa myndigheter. Skälet är att regleringen i huvudsak motsvarar det uppdrag som myndigheter har haft sedan 2013 inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter, där inga särskilda medel för genomförande av uppdraget har tillförts. Förslaget innebär således ingen ny ekonomisk börda för myndigheterna. Dock har Sametinget framfört att samtidigt som de ser stora behov av att fortsätta arbeta systematiskt mot de jämställdhetspolitiska målen saknas resurser för att arbetet ska nå ut till målgrupper och ge effekt.[35] Utredningen föreslår därför att Sametinget tillförs medel för uppgiften och att formerna för det bör hanteras i dialog mellan Sametinget och Regeringskansliet.

Utredningen bedömer att Jämställdhetsmyndigheten inte behöver tillföras några särskilda medel för uppgiften att vart fjärde år redovisa resultat av myndigheternas arbete.

Verksamhetsanpassade uppgifter i vissa myndigheters instruktion

Förslag om verksamhetsanpassade uppgifter om jämställdhet i vissa myndigheters instruktion kan enligt utredningen medföra vissa kostnadsökningar för berörda myndigheter. Utredningen har gjort bedömningen att Tillväxtverket, Statens skolverk och Socialstyrelsen

[35] Muntligt inspel från Sametinget den 24 mars 2026.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

bör ges verksamhetsanpassade uppgifter. Bedömningen av eventuella kostnader bör tas i dialog mellan dessa myndigheter och Regeringskansliet.

Förslag om fortsatt JiHU-uppdrag för universitet och högskolor

Utredningen bedömer att ett uppdrag till universitet och högskolor att under perioden 2027–2037 fortsätta att bedriva ett planmässigt, systematiskt och målinriktat arbete i sin verksamhet för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen inte innebär en ökad kostnad för lärosätena. Skälet är att uppdraget i huvudsak motsvarar det uppdrag som lärosätena har haft under perioden 2016–2025 inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering av universitet och högskolor, där inga särskilda medel för genomförande av uppdraget har tillförts. Förslaget innebär således ingen ny ekonomisk börda för lärosätena.

Övriga kostnader

Utredningen bedömer att förslagen inte medför några direkta kostnader för kommuner, regioner, företag eller enskilda.

Finansiering och utvärdering med mera

Utredningen föreslår finansiering från anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13, Integration och jämställdhet.

Vi bedömer att konsekvenserna av den särskilda förordning som rör styrningen av statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken bör utvärderas fem år efter ikraftträdandet. Även konsekvenserna av förslaget om fortsatt JiHU-uppdrag till lärosäten bör utvärderas. Utredningen bedömer att Statskontoret är en lämplig myndighet för uppdragen.

Vidare bedömer utredningen att den särskilda förordningen kräver informationsinsatser från Jämställdhetsmyndigheten. Informationsinsatserna bör framförallt vända sig till de myndigheter som tidigare inte har haft någon reglering om jämställdhet.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

9.4.4 Övriga konsekvenser

Utredningen bedömer att förslagen i avsnittet som rör styrningen av statliga myndigheters bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen stärker jämställdhetsarbetet och därmed också främjar Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter, till exempel FN:s kvinnokonvention (CEDAW). Förslaget om en särskild förordning om myndigheternas ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken främjar Sveriges internationella åtaganden enligt CEDAW genom att det framgår av förordningstexten att konventionen ska vara vägledande i arbetet. Detta kan också ses som ett svar på den kritik som CEDAW-kommittén framfört om att bestämmelserna i konventionen inte är tillräckligt välkända i Sverige.[36] Vidare kan förslaget om fortsatt JiHU-uppdrag för universitet och högskolor svara upp mot CEDAW-kommitténs rekommendationer kopplat till att motverka könsstereotypa studie- och yrkesval.[37]

Vidare kan förslaget om en ny förordning som reglerar statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken bidra till att stärka genomförandet av CRPD. CRPD-kommitténs senaste rekommendationer från 2024, handlade bland annat om att Sverige behöver stärka åtgärderna och de politiska mekanismerna för att säkerställa att rättigheterna för kvinnor och flickor med funktionsnedsättning helt och fullt ut integreras i lagstiftning och politik på både jämställdhets- och funktionshinderområdet.

Eftersom myndigheter av stor relevans för funktionshinderspolitikens genomförande omfattas av förordningen menar utredningen att förslaget delvis omhändertar rekommendationen genom att förslaget stärker integreringen av jämställdhet inom funktionshinderspolitiken.

Vidare bedömer vi att förslaget om en ny förordning som reglerar statliga myndigheters ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken får positiva konsekvenser på möjligheten att nå målen för integrationspolitiken, vilka genomgående lyfter fram kvinnor och män och i flera avseenden ligger i linje med jämställdhetspolitikens delmål.[38] Eftersom myndigheter av stor relevans för integrations-

[36] Kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW) 2021.
[37] Kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW) 2021.
[38] Det övergripande målet för integrationspolitiken inbegriper bland annat att utrikes födda kvinnor och män ska ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter som den övriga befolkningen att leva ett fritt, värdigt och självständigt liv inom samhällsgemenskapen (prop. 2025/26:1, s. 11).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

politiken omfattas av förordningen menar utredningen att det stärker möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

Vi bedömer att förslagen i detta avsnitt inte får några direkta konsekvenser för arbetet mot utanförskap.

Förslagen innebär inte någon inskränkning i den kommunala självstyrelsen. Förslagen innebär inte heller på några andra sätt förändringar av kommunala befogenheter eller skyldigheter och inte heller av kommunernas eller regionernas organisation eller verksamhetsformer. Förslagen bedöms inte innebära några konsekvenser relaterade till EU-skyldigheter.

9.5 Förslag om att stärka och förtydliga länsstyrelsernas uppgift att verka för att de jämställdhetspolitiska delmålen får genomslag i länen

9.5.1 Förslaget

I det följande behandlas förslaget om att tillägg ska göras i förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion enligt följande:

Länsstyrelsen ska verka för att de jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag i länet och särskilt

1. utveckla, samordna och genomföra regionala strategier med bred förankring i länet i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen,
2. stödja och samverka med regionala aktörer som kommuner, regioner, civilsamhällesorganisationer och näringsliv i syfte att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet,
3. följa utvecklingen av jämställdheten i länet i syfte att bidra till den nationella uppföljningen av jämställdhetspolitiken.

Länsstyrelsen ska rapportera 1–3 till ansvarigt departement och till Jämställdhetsmyndigheten.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

9.5.2 Problemen och dess möjliga alternativ

De aktuella problemen

De problem som utredningen vill lösa med förslaget redogörs för mer utförligt i kapitel 7. I korthet handlar det om att utredningen har identifierat att det finns en obalans i hur regeringen styr, följer upp och resurssätter arbetet med delmål 1–5 på nationell nivå jämfört med regional nivå. Länsstyrelserna har en central roll för att de jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag i länen men saknar i dag en tydlig långsiktig styrning och resurser vilket utredningen menar begränsar räckvidden för vilka aktörer som involveras i arbetet och försvårar genomslag och anpassning av nationella mål till regionala förhållanden.

Möjliga alternativ

Utredningen har övervägt följande alternativa lösningar.

- Länsstyrelsernas uppgift att bidra till de jämställdhetspolitiska målens genomslag i länen regleras via en särskild förordning.
- Ingen åtgärd vidtas (nollalternativ).

För- och nackdelar med alternativen

Utredningen har övervägt att länsstyrelsernas uppgift att verka för jämställdhet i länen skulle förtydligas via en ny särskild förordning. Utredningen ser dock inte att omfattningen av den reglering som utredningen föreslå kräver en särskild förordning, och menar därför att det är bättre att uppgiften regleras i länsstyrelsens instruktion. Det finns redan i dag en förordning som har koppling till jämställdhetspolitiken som handlar om länsstyrelsernas regionala arbete mot mäns våld mot kvinnor (2021:995). Förordning innehåller särskilda bestämmelser om länsstyrelsernas regionala arbete med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, sexuellt våld, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel. Utredningen bedömer att den är för specifikt inriktad mot delmål 6 och 7 för att passa den aktuella regleringen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Utredningen har även övervägt ett nollalternativ, det vill säga att regeringens nuvarande styrning av länsstyrelserna bidrag till att nå de jämställdhetspolitiskamålen kvarstår. Om regeringen inte stärker och tydliggör länsstyrelsernas uppgift att verka för jämställdhet i länen bedömer utredningen att obalansen i hur regeringen styr, följer upp och resurssätter arbetet på nationell nivå jämfört med regional nivå kommer att kvarstå, vilket fortsatt dels kommer att begränsa räckvidden för vilka aktörer som involveras, dels försvårar genomslaget för och anpassning av nationella initiativ till regionala förhållanden.

9.5.3 Förslagets kostnader

Viss kostnadsökning för förslag om att stärka och förtydliga länsstyrelsernas uppgift

Länsstyrelsernas bedömning av kostnader förknippade med utredningens förslag om att stärka och förtydliga länsstyrelsernas uppgift att verka för att de jämställdhetspolitiska delmålen får genomslag i länen är att permanenta medel tillförs länsstyrelserna motsvarande en heltidstjänst på varje länsstyrelse och två heltidstjänster för storstadsregionerna (Stockholms län, Skåne län och Västra Götalands län). Det blir totalt 24 tjänster. Länsstyrelsen räknar på 1,3 miljoner kronor per tjänst och år, vilket sammantaget blir 31,2 miljoner kronor per år.

Finansiering och utvärdering med mera

Utredningen föreslår finansiering från anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13, Integration och jämställdhet.

Vi bedömer att konsekvenserna av att stärka och förtydliga länsstyrelsernas uppgift att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen bör utvärderas efter fem år. Utredningen bedömer att Statskontoret är en lämplig myndighet för uppdraget.

Övriga kostnader

Utredningen bedömer att förslagen inte medför några direkta kostnader för kommuner, regioner, företag eller enskilda.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

9.5.4 Övriga konsekvenser

Vi bedömer att förslaget i detta avsnitt stärker jämställdhetsarbetet och därmed främjar Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter, exempelvis FN:s kvinnokonvention CEDAW.

Vidare bedömer vi att förslaget kan få positiva konsekvenser avseende möjligheten att nå målen för integrationspolitiken. Målen för integrationspolitiken lyfter genomgående fram kvinnor och män och ligger i flera avseenden väl i linje med jämställdhetspolitikens delmål. Utredningen bedömer att länsstyrelserna i sitt jämställdhetsarbete har goda möjligheter att stödja aktörer på regional nivå med ansvar för frågor kopplade till integrationspolitikens målsättningar.

Vi bedömer att förslagen i detta avsnitt inte får några direkta konsekvenser för arbetet mot utanförskap. Förslagen innebär inte någon inskränkning i den kommunala självstyrelsen. Förslagen innebär inte heller på några andra sätt förändringar av kommunala befogenheter eller skyldigheter och inte heller av kommunernas eller regionernas organisation eller verksamhetsformer. Förslagen bedöms inte innebära några konsekvenser relaterade till EU-skyldigheter.

9.6 Förslag om ett förordningsstyrt krav att konsekvensutredningar ska beskriva hur förslag påverkar jämställdheten

9.6.1 Förslaget

I det följande behandlas förslagen gällande ett förordningsstyrt krav att konsekvensutredningar ska innehålla en beskrivning och analys av förslagets eller beslutets konsekvenser för jämställdheten.

9.6.2 Problemen och dess möjliga alternativ

Det aktuella problemet

För att regeringen ska ha så goda förutsättningar som möjligt att fatta beslut som främjar jämställdhet behöver beslutsunderlag i statsförvaltningen belysa hur olika förslag och beslut påverkar jämställdheten mellan män och kvinnor. Sedan den 6 maj 2024 finns det inte längre någon generell reglering om att kommittéer och särskilda utredare

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

ska redovisa förslagens konsekvenser för jämställdheten. Utredningen befarar att denna avreglering innebär en nedmontering av en för jämställdhetspolitiken grundläggande förutsättning för ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken i regeringens samlade reformarbete. Problemet som utredningen vill lösa med förslaget beskrivs utförligare i kapitel 6.

Möjliga alternativ

Det finns i huvudsak ett alternativ till vårt förslag:

- Regeringen anger i varje kommittédirektiv att konsekvenserna för jämställdheten ska utredas.
- Ingen åtgärd vidtas (nollalternativ).

För- och nackdelar med alternativen

Utredningen har övervägt alternativet att regeringen i varje kommittédirektiv ska ange att konsekvenserna för jämställdheten ska utredas. Fördelen är att regeringen kan vara mer specifik och i detalj ange om det är några specifika aspekter avseende jämställdhet som utredningen ska beakta. Denna möjlighet finns dock kvar även om ett generellt krav på att konsekvenserna för jämställdheten ska analyseras återinförs. Om ingen åtgärd vidtas befarar utredningen däremot att det finns en överhängande risk att regeringens beslutsunderlag i för jämställdheten viktiga samhällsreformer saknar analys av konsekvenser för jämställdheten. Det kan i sin tur leda till försämrad kvalitet i regeringens beslutsunderlag och att framtida reformer förstärker ojämställdheten i samhället.

9.6.3 Förslagens kostnader

Förslaget medför inga kostnadsökningar

Utredningen kan inte se att förslaget skulle medföra några kostnadsökningar för staten. Förslaget medför inte heller några direkta kostnader för kommuner, regioner, företag eller enskilda.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

9.6.4 Övriga konsekvenser

Vi bedömer att förslaget om ett generellt krav att konsekvensutredningar av exempelvis lagförslag och andra reformförslag ska föregås av en analys av konsekvenser för jämställdheten stärker jämställdhetsarbetet och därmed också främjar Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter, exempelvis FN:s kvinnokonvention CEDAW och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning CDPR. Utredningen bedömer därtill att förslaget skulle bidra till att omhänderta CDPR-kommissionens rekommendationer till Sverige om att stärka åtgärderna och de politiska mekanismerna för att säkerställa att rättigheterna för kvinnor och flickor med funktionsnedsättning helt och fullt ut integreras i lagstiftning och politik på både jämställdhets- och funktionshinderområdet.

Vidare bedömer vi att även detta förslag kan få positiva konsekvenser avseende möjligheten att nå målen för integrationspolitiken, som i flera avseenden ligger i linje med jämställdhetspolitikens delmål. Eftersom ett generellt krav på att konsekvensutredningar ska innehålla en analys av förslagets konsekvenser för jämställdheten skulle omfatta alla framtida utredningar med koppling till integrationspolitiken menar utredningen att det stärker möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

Förslagen bedöms inte innebära någon inskränkning i den kommunala självstyrelsen. Förslagen innebär inte heller på några andra sätt förändringar av kommunala befogenheter eller skyldigheter och inte heller av kommunernas eller regionernas organisation eller verksamhetsformer. Förslaget bedöms inte heller innebära några konsekvenser relaterade till EU-skyldigheter.

Referenser

Abrahamsson, K., Åkerman, E., Ström, S. Söderman, L., Källberg, H., Klingberg-Allvin, K. 2025. *Menstrual-related symptoms and absence from school among young people in Sweden: a stratified, randomized, population-based survey.* BMC Public Health 25, 3602.

Allbright 2024. *Kvinnorna spurtar mot målet.* Allbrightrapporten september 2024.

Alnebratt, K. och Rönnblom, M. 2016. *Feminism som byråkrati.* Leopard förlag.

Arbetsförmedlingen 2023. *Myndighetsgemensam plan för att öka utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.*

Arbetsförmedlingen 2026a. *Arbetsförmedlingens arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025.* Slutrapport.

Arbetsförmedlingen 2026b. *Uppdrag att implementera en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.* Slutredovisning.

Arbetsmarknadsdepartementet 2020a. *Könsfördelningen är fortsatt jämn i statliga myndigheters styrelser och insynsråd*. Promemoria. Dnr A2020/02681.

Arbetsmarknadsdepartementet 2020b. *Uppdrag att utveckla och tillämpa en modell för systematiskt erfarenhetsutbyte om jämställdhetsintegrering.* Dnr A2020/00442/JÄM.

Arbetsmarknadsdepartementet 2020c. *Uppdrag om att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter*. Dnr A2020/02041.

Arbetsmarknadsdepartementet 2023a. *Uppdrag att implementera en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.* Dnr A2023/00923.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Arbetsmarknadsdepartementet 2023b. *Öppen förskola för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden Överenskommelse mellan staten och SKR 2023–2025.* Dnr A2023/00122.

Arbetsmarknadsdepartementet 2024a. *Fri och trygg utan våld och förtryck. Åtgärdsprogram för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel 2024–2026.*

Arbetsmarknadsdepartementet 2024b *Myndighetsgemensamt uppdrag att stärka och främja sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter.* Dnr A2024/01236.

Arbetsmarknadsdepartementet 2024c. *Sweden's national report on the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action 2020–2024*. Dnr A2024/00791.

Arbetsmarknadsdepartementet 2024d. *Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.* Dnr A2024/01457.

Arbetsmarknadsdepartementet 2025a. *Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2025–2029*. Regeringsbeslut. Dnr A2025/00105.

Arbetsmarknadsdepartementet 2025b. Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2025–2029. Regeringskanslibeslut. Dnr FA2025/00190.

Arbetsmarknadsdepartementet 2025c. *Stolt och trygg: Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter*. https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2025/01/stolt-och-trygg-handlingsplan-for-hbtqi-personers-lika-rattigheter-och-mojligheter/ [hämtad 2026-05-02].

Astma- och allergiförbundet, Sverige kvinnliga läkares förening och Sköldkörtelförbundet 2025. *Kön, genus och (o)hälsa. En rapport om jämställdhetsutmaningar i svensk sjukvård.*

Beskæftigelsesministeriet. *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår.* https://bm.dk/arbejdsomraader/politiske-aftaler/trepartsaftaler/2023/trepartsaftale-om-loen-og-arbejdsvilkaar [hämtad 2026-04-25].

Bet. 2005/06:AU11. *Nya mål i jämställdhetspolitiken.*

Bet. 2008/09AU1. *Utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet.*

Brottsförebyggande rådet 2025:17. *Politikernas trygghetsundersökning.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Dir. 2023: 77. *Ett stärkt stöd till anhöriga till långvarigt eller allvarligt sjuka*.

Dir. 2023:117. *En stärkt långsiktig styrning av arbetet mot könsrelaterat våld och hedersrelaterat våld och förtryck*.

Dir. 2025:11. *STEM-delegationen.*

Dir. 2026:5. *En mer ändamålsenlig organisationsform för statliga universitet och högskolor.*

Diskrimineringsombudsmannen 2022:5. *Undersök, åtgärda och utbilda. En analys av universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av studenter*.

Diskrimineringsombudsmannen 2026. De kommande reglerna om lönetransparens för arbetsgivare | DO https://www.do.se/for-arbetsgivare-och-utbildningsanordnare/lonetransparens-och-jamstallda-loner/de-kommande-reglerna-om-lonetransparens-for-arbetsgivare [hämtad 2026-04-23].

Ds 2013:37. *Ett uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken.* Utbildningsdepartementet.

Ds 2016:19. *Jämställda pensioner?* Socialdepartementet.

Ds 2022:22. *Bättre konsekvensutredningar.* Finansdepartementet.

Duvander, A-Z. och Lundqvist, Å. 2025. *Ett svenskt lapptäcke Föräldraförsäkringen under 50 år.* SNS Förlag.

Ekonomistyrningsverket 2021:19. *Ekonomisk styrning i staten.* Rapport.

Energimyndigheten 2025. *Redovisning av resultat från arbetet med jämställdhetsintegrering 2020–2025*.

European Commission 2022. *Horizon Europe Work Programme 2021–2022 – 13. General Annexes*.

Finansdepartementet 2025. *Statens ägarpolicy 2025.*

Finansinspektionen 2023. *Skillnader mellan kvinnors och mäns beteende på börsen*. FI-analys nr 42.

Finansinspektionen 2025. *Svenskarnas sparande – 24 mars 2025.*

Folkhälsomyndigheten 2019. *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017 – Resultat från befolkningsundersökningen SRHR2017*.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Folkhälsomyndigheten 2020. *Nationell strategi för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR). En god, jämlik och jämställd sexuell och reproduktiv hälsa i hela befolkningen.*

Folkhälsomyndigheten 2023a. *Nationell handlingsplan för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige Genomförandet av den nationella SRHR-strategin 2023–2033.*

Folkhälsomyndigheten 2023b. *Skolbarns hälsovanor i Sverige 2021/22 – Nationella resultat.*

Folkhälsomyndigheten 2024a. *Medellivslängdens utveckling i olika utbildningsgrupper. En analys av vad som har bidragit till förändringar 2012–2022.*

Folkhälsomyndigheten 2024b. SRHR2024 – enkätundersökning om hälsa, relationer och sex – Folkhälsomyndigheten. https://www.folkhalsomyndigheten.se/statistik-och-data/om-vara-data/om-vara-datainsamlingar/srhr2024/ [hämtad 2026-03-23].

Folkhälsomyndigheten 2025a. *Folkhälsan i Sverige. Årsrapport 2025.*

Folkhälsomyndigheten 2025b. *Kvinnors upplevelse av klimakteriet och stöd från hälso- och sjukvården*.

Folkhälsomyndigheten 2025c. Statistik om suicid — Folkhälsomyndigheten https://www.folkhalsomyndigheten.se/vara-amnesomraden/suicidprevention/statistik-om-suicid/ [hämtad 2026-03-17].

Folkhälsomyndigheten 2025d. *Ungas hälsa, relationer och sexliv – Resultat från UngKAB23.* https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikationsarkiv/u/ungas-halsa-relationer-och-sexliv-resultat-fran-ungkab23/?pub=141028 [hämtad 2026-03-24].

Folkhälsomyndigheten. *Folkhälsan i Sverige – Indikatorsbeskrivningar.*

Folke, O. och Rickne, J. 2025. *Klasstaket i svensk politik: Arbetarklassens möjligheter till politisk karriär.* SNS Analys 109.

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd 2023. *Kvinnors hälsa och sjukdomar. Kartläggning och analys av forskningsbehov*.

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd 2025. *Fortes redovisning av resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter för perioden 2020–2025*.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande 2026. *Formas redovisning av resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter: Redovisning av regeringsuppdrag (A2024/01457)*.

Försäkringskassan 2020:3. *Betald och obetald föräldraledighet. Hur flexibla är föräldrar under barnens två första levnadsår?* Socialförsäkringsrapport.

Försäkringskassan 2021:1. *Sjukfrånvaro i grupper där färre arbetar.* Korta analyser.

Försäkringskassan 2023:4. *Vård av barn i olika yrken – vabbandet skiljer sig mycket mellan yrken.* Korta analyser.

Försäkringskassan 2023:5. *Stöd till föräldrar som har barn med funktionsnedsättning.* Korta analyser.

Försäkringskassan 2023:7. *Utbetald sjukpenning för olika diagnoser.* Korta analyser.

Försäkringskassan 2024. *Barnhushållens Ekonomi. Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2024.*

Försäkringskassan 2024:1a. *Fördelning av vab inom föräldrapar – så delar föräldrar på vabben.* Korta analyser.

Försäkringskassan 2024:1b. *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv.* Försäkringskassans lägesrapport.

Försäkringskassan 2024:2a. *En historisk översikt av föräldrapenning - 50 år med föräldrapenning.* Korta analyser.

Försäkringskassan 2024:2b. *Vägar mot en mer jämställd föräldraledighet. Möjliga regeländringar för en mer jämställd fördelning av föräldraledigheten.*

Försäkringskassan 2024:4. *Isländska föräldrars föräldrapenninguttag mest jämställt i Norden*. En nordisk jämförelse av föräldraförsäkringen. Korta analyser.

Försäkringskassan 2025. *Socialförsäkringen i siffror 2025*.

Försäkringskassan 2026a. Aktivitetsersättning för unga vuxna – Försäkringskassan. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/vuxen-med-funktionsnedsattning/aktivitetsersattning-for-unga-vuxna [hämtad 2026-03-18].

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Försäkringskassan 2026b. *Försäkringskassans bidrag till ökad jämställdhet 2020–2025. Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.*

Försäkringskassan 2026c. Merkostnadsersättning för barn – Försäkringskassan. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/om-ditt-barn-har-en-funktionsnedsattning/merkostnadsersattning-for-barn [hämtad 2026-04-11].

Försäkringskassan 2026d. Omvårdnadsbidrag – Försäkringskassan. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/om-ditt-barn-har-en-funktionsnedsattning/omvardnadsbidrag [hämtad 2026-04-11].

Försäkringskassan 2026e. Sjuk en längre tid – så funkar det – Försäkringskassan. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sjuk-eller-skadad/sjuk-en-langre-tid-sa-funkar-det [hämtad 2026-03-18].

Försäkringskassan 2026:1. *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv.* Försäkringskassans lägesrapport.

Göteborgs universitet 2026. *Nationella sekretariatet för genusforskning*. https://www.gu.se/nsfg [hämtad 2026-05-05].

Inspektionen för socialförsäkringen 2021:12. *Pappor som inte använder föräldrapenningen – en analys av vilka pappor som tar ut noll eller få dagar med föräldrapenning och hur det har förändrats för barn födda åren 1994–2017.*

Inspektionen för socialförsäkringen 2022:6. *Hur används närståendepenning? – En redovisning av det ekonomiska stöder för vård av närstående under perioden 2000–2019.*

Inspektionen för socialförsäkringen 2023:11. *Vilka föräldrar använder obetald föräldraledighet? – en analys av hur mammor och pappor kombinerar föräldrapenning och obetald föräldraledighet.*

Inspektionen för socialförsäkringen 2024:5. *Föräldraledighet i olika delar av landet – en redovisning av hur mammor och pappor använder betald, obetald och total föräldraledighet i olika län och kommuner.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Inspektionen för socialförsäkringen 2024:9. *Har omsorgen om barnen blivit mer jämställd? En analys av tredje reserverade månadens effekt på föräldrars fördelning av föräldraledighet och vab.*

Institutet för mänskliga rättigheter 2025a. Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna – Institutet för mänskliga rättigheter. https://mrinstitutet.se/manskliga-rattigheter/konventioner-och-stadgor/europeiska-konventionen-om-skydd-for-de-manskliga-rattigheterna-och-de-grundlaggande-friheterna [hämtad 2026-02-18].

Institutet för mänskliga rättigheter 2025b. FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna – Institutet för mänskliga rättigheter. https://mrinstitutet.se/manskliga-rattigheter/konventioner-och-stadgor/fns-allmanna-forklaring-om-de-manskliga-rattigheterna [hämtad 2026-03-08].

Institutet för mänskliga rättigheter 2025c. Konventionen om avskaffande av all form av diskriminering av kvinnor – Institutet för mänskliga rättigheter. https://mrinstitutet.se/manskliga-rattigheter/konventioner-och-stadgor/konventionen-om-avskaffande-av-all-form-av-diskriminering-av-kvinnor [hämtad 2026-02-16].

Institutet för mänskliga rättigheter 2025d. Vad är mänskliga rättigheter? – Institutet för mänskliga rättigheter. https://mrinstitutet.se/manskliga-rattigheter/vad-ar-manskliga-rattigheter [hämtad 2026-02-16].

Institutet för mänskliga rättigheter, 2026. Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning – Institutet för mänskliga rättigheter. https://mrinstitutet.se/manskliga-rattigheter/konventioner-och-stadgor/konventionen-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning [hämtad 20 februari 2026].

Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2008a. *Uppdrag till Göteborgs universitet om stöd till myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2008b. *Uppdrag till Statistiska Centralbyrån om en förstudie för att vidareutveckla produktionen av jämställdhetsstatistik.* Dnr IJ2008/2171/JÄM.

Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2010a. *Förstudie avseende en vidareutveckling av produktionen av jämställdhetsstatistik*, från Statistiska centralbyrån. Dnr IJ2010/715/JÄM.

Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2010b. *Uppdrag till Statistiska centralbyrån att utveckla jämställdhetsstatistiken.* Dnr IJ2010/962/JÄM.

Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2010c. *Uppdrag till Statistiska centralbyrån att utveckla tillgängligheten till jämställdhetsstatistiken.* Dnr IJ2010/2217/JÄM.

Jämställdhetsmyndigheten 2018:5. *System för uppföljning och analys av jämställdhetspolitiken. Återrapportering av regleringsbrevsuppdrag.*

Jämställdhetsmyndigheten 2020:6. *Jämställdhet i akademin. Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – programperioden 2016–2019*.

Jämställdhetsmyndigheten 2021:1. *Ett sekel av rösträtt och valbarhet. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande.*

Jämställdhetsmyndigheten 2021:1, bilaga 2. *Politiskt ledarskap och kön – en forskningsöversikt.*

Jämställdhetsmyndigheten 2021:2. *Psykisk ohälsa och andra aspekter av hälsa. Uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd hälsa.*

Jämställdhetsmyndigheten 2021:3. *Kvinnor och män i lokal demokrati. En förstudie om jämställdhet, delaktighet och deltagande i lokalsamhälle och demokrati.*

Jämställdhetsmyndigheten 2021:12. *Stärkt jämställdhet genom jim +. Delredovisning av uppdrag att utveckla en modell för systematiskt erfarenhetsutbyte kring jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering.*

Jämställdhetsmyndigheten 2021:14, bilaga 2. *Fortsatt ojämställt inom anhörigomsorgen. Fallstudie om omsorg av äldre och personer med funktionsnedsättning.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Jämställdhetsmyndigheten 2022:15. *På väg mot jämställdhet. Uppföljning av länsstyrelsernas länsstrategier för jämställdhet 2017–2021.*

Jämställdhetsmyndigheten 2022:26a. *Jämställdhetsundersökningen 2022. Om attityder, omsorg, diskriminering och psykisk hälsa.*

Jämställdhetsmyndigheten 2022:26b. *Jämställdhetsundersökningen 2022.* Andelstabeller (Excel).

Jämställdhetsmyndigheten 2023:4. *Forskningsöversikt om politikens digitalisering ur ett jämställdhetsperspektiv.*

Jämställdhetsmyndigheten 2023:10a. *Steg framåt och nya utmaningar. Resultatrapporten 2023.*

Jämställdhetsmyndigheten 2023:10b. *Forskningsöversikt över fältet svensk förskola, genus och jämställdhet 2002–2022.* Från bemötande och sociala relationer till undervisning och breddade perspektiv. Underlagsrapport.

Jämställdhetsmyndigheten 2023:13. *Jämställdhet i lokalt engagemang och politik. Delredovisning av uppdrag att genomföra en fördjupad studie om delaktighet och deltagande i den lokala demokratin.*

Jämställdhetsmyndigheten 2023:16. *Ogiltig frånvaro. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd utbildning.*

Jämställdhetsmyndigheten 2023:17. *Livspusslet som inte går ihop. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.*

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

Jämställdhetsmyndigheten 2024. *Årsredovisning 2024.*

Jämställdhetsmyndigheten 2024:5. *Ett jämställt pensionssystem.*

Jämställdhetsmyndigheten 2024:8. *Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)2024. Delredovisning (4:5) av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2020–2025*.

Jämställdhetsmyndigheten 2024:10. *Jämställdhetsarbetet tappar styrfart. Resultatrapporten 2024*.

Jämställdhetsmyndigheten 2024:14. *Den lokala demokratin är inte jämställd. Slutredovisning av regeringsuppdraget Delaktighet och deltagande i den lokala demokratin.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Jämställdhetsmyndigheten 2025. *Jämställdhetsmyndighetens remissvar på betänkandet Frihet från våld, förtryck och utnyttjande, SOU 2025:28.* Dnr ALLM 2025/140.

Jämställdhetsmyndigheten 2025:1. *En tid av förväntan, väntan och osäkerhet. En analys av skillnader i unga kvinnors och mäns ekonomi.*

Jämställdhetsmyndigheten 2025:8. *Länsstrategier med kraft att driva utvecklingen. Återrapportering av uppdrag att följa upp länsstrategier för perioden 2024–2027*.

Jämställdhetsmyndigheten 2025:9. *Delredovisning av jämställdhetsintegrering i myndigheter 2025. 54 myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering*.

Jämställdhetsmyndigheten 2025:10. *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet. Delredovisning 2025*.

Jämställdhetsmyndigheten 2025:15. *Resultatrapporten 2025.*

Jämställdhetsmyndigheten 2025:21. *Fördjupad uppföljning av arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, strategiperioden 2017–2025.*

Jämställdhetsmyndigheten 2026. *Årsredovisning 2025.*

Jämställdhetsmyndigheten 2026:2. *Jämställdhetsundersökningen 2025. Om befolkningens attityder till jämställdhet.*

Jämställdhetsmyndigheten 2026:4. *Tydlig riktning och långsiktighet för större genomslag. Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning av jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) och jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU)*.

Jämställdhetsmyndigheten 2026:5. *Myndighetssamverkan för framtidens välfärd.* Redovisning av uppdrag om samverkan kring könsbundna studie- och yrkesval.

Kirvalidze, M., Hanson, E., Magnusson, L., Dahlberg, L., Wimo, A., Morin, L. och Calderón-Larrañaga, A. 2025. The intensity of informal caregiving and its implications for older caregivers: a national survey in Sweden. Scand J Public Health. 2025 May.

Klimat- och näringslivsdepartementet 2024. *Uppdrag att främja kvinnors företagande*. Dnr KN2024/00614.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Klimat- och näringslivsdepartementet 2026. *Jämställdhet kan leda till bättre klimatåtgärder*. https://www.regeringen.se/artiklar/2026/03/jamstalldhet-kan-leda-till-battre-klimatatgarder/ [hämtad 2026-05-15].

Kvinna till Kvinna 2025. *Dubbla glastak. Därför missar Sverige ledartalangerna bland utlandsfödda kvinnor.*

Kommittéförordning (1998:1474).

Kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW) 2021. *Sammanfattande slutsatser om Sveriges tionde periodiska rapport*.

Ledarna. Chefer med utrikes bakgrund | Ledarna. https://www.ledarna.se/om-ledarna/sa-tycker-ledarna/chefsfakta/sveriges-chefer/chefer-med-utrikes-bakgrund/ [hämtad 2026-04-10].

Läkemedelsverket 2025. *Komparativ analys av förskrivning av antidepressiva läkemedel mellan de nordiska länderna.*

Länsstyrelsen Västerbotten. *Jämställd industri.* https://www.lansstyrelsen.se/vasterbotten/samhalle/social-hallbarhet/jamstalldhet/jamstalld-industri.html [hämtad 2026-05-05].

Lönelotsarna 2026. *Stäng lönegapet och säkra välfärden! En trepartslösning för jämställda löner*.

Lønstrukturkomitéen 2023. *Lønstrukturkomitéens hovedrapport.*

Medieakademin 2025. *Maktbarometern. En kartläggning av makt i våra största digitala kanaler.*

Medieakademin. Metodbeskrivning – Maktbarometern – Medieakademin. https://medieakademin.se/var-metod/ [hämtad 2026-01-22].

Medieinstitutet Fojo 2025. *Räkna med kvinnor 2025. Global Media Monitoring Project 2025. Nationell rapport Sverige.*

Medlingsinstitutet 2024a. *Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män 2022.*

Medlingsinstitutet 2024b. *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023.*

Medlingsinstitutet 2025a. *Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män 2023.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Medlingsinstitutet 2025b. *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024. Vad säger den officiella lönestatistiken?*

MinPension 2025. *Ger utbildning högre pension?*

Myndigheten för delaktighet 2019:8. *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning.* Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet.

Myndigheten för delaktighet 2025. *PM om jämställdhet i gruppen flickor och pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning*.

Myndigheten för delaktighet. *Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.* https://www.mfd.se/contentassets/ee1ba448dc83409bad672030b288b7d5/konventionen-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning.pdf [hämtad 2026-05-05].

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2022. *Jag är inte ensam, det finns andra som jag. Unga hbtqi-personers levnadsvillkor.*

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2024:2. *En fördjupad bild av ungas inflytande och delaktighet.* Ung idag.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällefrågor 2025. *Så tycker unga 2025 – hälsa, fritid och framtid.*

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2025. *Så tycker unga 2025. Demokrati och viktiga frågor*. Attityd- och värderingsstudie.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2026a. *Budgetunderlag 2027–2029*.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2026b. *Pojkars och unga mäns jämställdhetsutmaningar*. En kunskapssammanställning. Avrapportering av regeringsuppdrag A2025/00636.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2026c. *Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter*.

Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2025:5. *Flickors och kvinnors hälsa i Sverige. Delredovisning av uppdrag att följa upp satsningen och analyser utvecklingen på området flickors och kvinnors hälsa, inklusive förlossningsvård.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

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

Naturvårdsverket 2025. *Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.*

Nordisk information för kunskap om kön 2025. Om NIKK. https://nikk.no/omoss/ [hämtad 2026-04-10].

Nka 2019:3. *Anhörigskap ur ett genusperspektiv – En kunskapsöversikt från Nka.* Kunskapsöversikt.

Pensionsmyndigheten 2022. Kan pensionerna bli mer jämställda? Rapport 4. Korrigerad 2022-09-23.

Pensionsmyndigheten 2024a. *Tumregler för pensionen. För dig som sparar till eller planerar att ta ut pension.*

Pensionsmyndigheten 2024b. *Åtgärder för mer jämställda och jämlika pensioner*. Rapport nr 2 i vägvalsserie om pensionerna.

Pensionsmyndigheten 2026. *Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.*

Prop. 1987/88:105. *Om jämställdhetspolitiken inför 90-talet.*

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

Prop. 2001/02:72. *Ändringar i regeringsformen – samarbetet i EU m.m.*

Prop. 2005/06:155. *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken.*

Prop. 2008/09:1. *Budgetpropositionen för 2009.*

Prop. 2009/10:149. *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor.*

Prop. 2009/10:175. *Offentlig förvaltning för demokrati, delaktighet och tillväxt.*

Prop. 2011/12:1. *Budgetpropositionen för 2012.*

Prop. 2016/17:50. *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft.*

Prop. 2017/18:1. *Budgetpropositionen för 2018.*

Prop. 2020/21:1. *Budgetpropositionen för 2021*.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Prop. 2020/21:60. *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige.*

Prop. 2021/22:1. *Budgetpropositionen för 2022.*

Prop. 2024/25:1. *Budgetpropositionen för 2025.*

Prop. 2024/25:34. *Totalförsvaret 2025–2030.*

Prop. 2024/25:89. *En förebyggande socialtjänstlag – för ökade rättigheter, skyldigheter och möjligheter.*

Prop. 2025/26:1. *Budgetpropositionen för 2026.*

Prop. 2024/25:60. *Forskning och innovation för framtid, nyfikenhet och nytta*.

Prop. 2025/26:194. *Nya läroplaner - för en stark kunskapsskola.*

Regeringen 2024. Regeringen utser Kollegiet för svensk bolagsstyrning till organ för att främja jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser.
https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/11/regeringen-utser-kollegiet-for-svensk-bolagsstyrning-till-organ-for-att-framja-jamn-konsfordelning-i-borsbolagens-styrelser/
[hämtad 2026-05-07].

Regeringen 2026. Regeringen vill omförhandla lönetransparensdirektivet.
https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2026/03/regeringen-vill-omforhandla-lonetransparensdirektivet/
[hämtat 2026-04-10].

Regeringskansliet 2024. Myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering ger resultat.
https://www.regeringen.se/artiklar/2024/10/myndigheters-arbete-med-jamstalldhetsintegrering-ger-resultat/
[hämtad 2026-05-05].

Regeringskansliet 2025a. *Verksamhetsberättelse för bolag med statligt ägande 2024.*

Regeringskansliet 2025b. Ökat jämställdhetsperspektiv när myndigheter använder AI.
https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2025/12/okat-jamstalldhetsperspektiv-nar-myndigheter-anvander-ai/
[hämtad 2026-03-12].

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Regeringskansliet 2026. Handlingsplan för Sveriges AI-strategi 2026. https://www.regeringen.se/regeringens-politik/sveriges-ai-strategi/handlingsplan-for-sveriges-ai-strategi/ [hämtad 2026-03-15].

Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13.

Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13.

Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13.

Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13.

Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13.

Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13.

Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Försäkringskassan.

Regleringsbrev för budgetåret 2026 avseende Försäkringskassan.

Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Linnéuniversitetet.

Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende universitet och högskolor.

Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende universitet och högskolor.

Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Jämställdhetsmyndigheten.

Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Jämställdhetsmyndigheten.

Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna.

Regleringsbrev för budgetåret 2026 avseende länsstyrelserna.

Riksrevisionen 2015:13. *Regeringens jämställdhetssatsning – tillfälligheter eller långsiktiga förbättringar?*

Riksrevisionen 2024:22. *Från vision till verklighet – sektorsansvaret i funktionshinderspolitiken.*

Rskr. 2005/06:257.

Rskr. 2008/09:115.

SCB 2019. *Indikatorer för regeringens nationella arbete för mänskliga rättigheter.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

SCB 2022. *En fråga om tid (TID2021) – En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021.*

SCB 2023. *Det civila samhället 2023 – slutrapport*.

SCB 2023:1. *Könsuppdelad statistik – Återrapportering av ett regeringsuppdrag.* Levnadsförhållanden övrigt.

SCB 2023:8. *Befolkningens utbildning 2022.* Temarapport.

SCB 2024a. *Ekonomisk jämställdhet bland kvinnor och män med funktionsnedsättning. Delrapportering av ett regeringsuppdrag.*

SCB 2024b. *Ekonomisk jämställdhet bland kvinnor och män med funktionsnedsättning. Förslag till framställning av statistik och analys.*

SCB 2024c. *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024.* På tal om kvinnor och män. https://www.scb.se/webbrapporter/le0201/lathund2024/#Makt-och-inflytande-11 [hämtad 2026-03-17].

SCB 2025a. ”7 av 10 tjejer väljer bort natur och teknik.” Kort analys. www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2025/tjejer-valjer-bort-naturamnen/ [hämtad 2025-03-19].

SCB 2025b. *Arbetsmarknadssituationen för befolkningen 15–74 år AKU 2024*.

SCB 2025c. *Remissvar: Frihet från våld, förtryck och utnyttjande. (SOU 2025:28)*. Bet. SCB2025/369.

SCB 2025d. *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning – 2024*.

SCB 2025e. *Sveriges officiella statistik 2024, del 1. Årsrapport*.

SCB. Behandling av personuppgifter när vi tar fram statistik. www.scb.se/om-scb/personuppgifter/behandling-av-personuppgifter-nar-vi-tar-fram-statistik/ [hämtad 2026-02-15].

SCB. *Indikatorernas framställning och kvalitet. Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande.* Version 1.8.

SCB. *Indikatorernas framställning och kvalitet. Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet.* Version 1.11.

SCB. *Indikatorernas framställning och kvalitet. Delmål 3: Jämställd utbildning.* Version 1.6.

SCB. *Indikatorernas framställning och kvalitet. Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.* Version 1.6.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

SCB. *Indikatorernas framställning och kvalitet. Delmål 5: Jämställd hälsa.* Version 1.10.

SCB. Jämställdhet i län och kommuner. www.scb.se/hitta-statistik/temaområden/jamstalldhet-i-lan-och-kommuner/ [hämtad 2025-10-27].

SCB. Statistik om jämställdhet. https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/ [hämtad 2026-05-02].

SCB. Statistikdatabasen. https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/ [hämtad 2026-05-10].

Skogsstyrelsen 2023:07. *17 vägar till en mer jämställd skogssektor.*

Skogsstyrelsen 2026. Vårt jämställdhetsarbete. https://www.skogsstyrelsen.se/om-oss/var-verksamhet/vart-jamstalldhetsarbete/ [hämtad 2026-03-25].

Skolinspektionen 2017. *Förskolans arbete med jämställdhet.* Kvalitetsgranskning 2016.

Skolinspektionen 2024. *Skolenkäten 2024. Resultatredovisning för Skolenkäten.*

Skolinspektionen 2024:3. *Lärares arbete med att tidigt motverka könsbundna val. Fokus på undervisning i årskurs 4 och 6.* Tematisk kvalitetsgranskning.

Skolinspektionen 2025:20. *Skolors och huvudmäns arbete med jämställdhet. En tematisk analys utifrån beslut fattade inom planerad kvalitetsgranskning 2019–2024.*

Skolverket 2019. *Attityder till skolan 2018.*

Skolverket 2022:10. *Kunskapstapp och betyg i gymnasieskolan under covid-19-pandemin.*

Skolverket 2023. *PISA 2022*. 15-åringars kunskaper i matematik, läsförståelse och naturvetenskap.

Skolverket 2024:15. *Attityder till skolan 2024. Delrapport 1: Elevers och lärares trivsel, motivation och stress.*

Skolverket 2025:6. *Attityder till skolan 2024. Delrapport 2: Studiero, elevinflytande och lärverktyg.*

Skolverket 2025:11. *Attityder till skolan 2024. Delrapport 3: Stöd, ledning och stimulans.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Skolverket 2025:15. *Attityder till skolan 2024. Delrapport 4: Trygghet, bemötande och mobbing.*

Skolverket 2025:17. *Könsskillnader i skolresultat*. Skolverkets aktuella analyser.

Skolverket 2025a. *Betyg och prövning. Kommentarer till Skolverkets allmänna råd om betyg och prövning.*

Skolverket 2025b. *Läroplan för förskolan.* Lpfö 18 reviderad 2025.

Skolverket 2025c. *Redovisning av regeringsuppdrag om Teknikspränget för år 2024.*

Skolverket. *Tioårig grundskola och nya läroplaner*. https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/forandringar-inom-skolomradet/tioarig-grundskola-och-nya-laroplaner [hämtad 2026-05-26].

Skolverket. *Gy25 – ämnesbetyg på gymnasial nivå. https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/forandringar-inom-skolomradet/gy25----amnesbetyg-pa-gymnasial-niva* [hämtad 2026-05-26].

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

Skr. 2020/21:133. *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030.*

Skr. 2023/24:59. *Regeringens klimathandlingsplan – hela vägen till nettonoll.*

Skr. 2024/25:77. *Det handlar om livet – nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention*.

Skr. 2024/25:147. *Riksrevisionens rapport om sektorsansvaret i Funktionshinderspolitiken.*

Skr. 2025/26:245. *Frihet från våld, förtryck och utnyttjande – En nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, utnyttjande i prostitution och människohandel samt hedersrelaterat våld och förtryck.*

Socialdepartementet 2016. Avsiktsförklaring. Dnr S2016/01389/SF.

Socialdepartementet 2017. *Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Socialdepartementet 2018. *Redovisning av uppdrag i regleringsbrev om att ta fram indikatorer för de nya jämställdhetspolitiska delmålen Jämställd utbildning och Jämställd hälsa.* Dnr S2018/00707.

Socialdepartementet 2021. *Strategi för systematisk uppföljning av funktionshinderspolitiken under 2021–2031.*

Socialdepartementet 2022. *Nationell anhörigstrategi – inom hälso- och sjukvård och omsorg*. Dnr S2022/02134.

Socialdepartementet 2024a. *Bemyndigande att underteckna överenskommelse mellan staten och Sveriges Kommuner och Regioner inom området förlossningsvård och kvinnors hälsa och sällsynta hälsotillstånd 2025*. Bilaga till beslut vid regeringssammanträde 2024-12-19 nr II:1.

Socialdepartementet 2024b. *Bemyndigande att underteckna överenskommelse mellan staten och Sveriges Kommuner och Regioner om omställning till en långsiktigt hållbar socialtjänst 2025–2026.*

Socialdepartementet 2025a. *Psykisk hälsa och suicidprevention. Regeringens handlingsplan för genomförandet av den nationella strategin inom området psykisk hälsa och suicidprevention för perioden 2025–2026.*

Socialdepartementet 2025b. *Uppdrag att nationellt samordna, stödja och följa upp arbetet för en stärkt mödrahälsovård, förlossningsvård, hälso- och sjukvård för flickors och kvinnors hälsa och vård för personer som har utsatts för sexuellt våld.* Dnr S2025/00314.

Socialdepartementet 2025c. *Uppdrag att samordna, stödja och följa upp genomförandet av den nationella strategin inom området psykisk hälsa och suicidprevention.*

Socialdepartementet 2025d. *Utbetalning av medel till regionerna och Sveriges Kommuner och Regioner i enlighet med överenskommelsen inom området förlossningsvård och kvinnors hälsa och sällsynta hälsotillstånd för 2025.* Dnr S2025/00064.

Socialstyrelsen 2004. *Jämställd vård? Könsperspektiv på hälso- och sjukvård.*

Socialstyrelsen 2018. *Förslag på indikatorer för uppföljning av den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Slutredovisning av ett deluppdrag: Deluppdrag 1.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Socialstyrelsen 2019. *Utvärdering av vård vid endometrios. Indikatorer och underlag för bedömningar.*

Socialstyrelsen 2020. *Handbok för utveckling av indikatorer. För god vård och omsorg.*

Socialstyrelsen 2022. *Socialstyrelsens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025.*

Socialstyrelsen 2023. *Kartläggning och analys av förskrivningen av antidepressiva läkemedel till personer 65 år och äldre.*

Socialstyrelsen 2025a. *Graviditet, förlossning och tiden efter. Förslag till nationell plan 2026–2035.*

Socialstyrelsen 2025b. *Främja jämställdhet och hbtqi-personers rättigheter och möjligheter. Stöd för integrering i Socialstyrelsens uppdrag.*

Socialstyrelsen 2025c. *Socialstyrelsens yttrande över slutbetänkandet Frihet från våld, förtryck och utnyttjande – En jämställdhetspolitisk strategi mot våld och en stärkt styrning av centrala myndigheter. (SOU 2025:28).* Dnr 3.1-28470/2025-2.

Socialstyrelsen 2025d. *Socioekonomiska skillnader på områdesnivå i de vanligaste läkemedelsgrupperna – En fördjupning av den officiella statistiken om läkemedel.*

Socialstyrelsen 2025e. *Statistik om aborter 2024.*

Socialstyrelsen 2025f. *Statistik om dödsorsaker 2024.*

Socialstyrelsen 2025g. Statistik om graviditeter, förlossningar och nyfödda – Socialstyrelsen. https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/statistik/alla-statistikamnen/graviditeter-forlossningar-och-nyfodda/ [hämtad 2026-03-23].

Socialstyrelsen 2025h. *Statistik om hjärtinfarkter 2024.*

Socialstyrelsen 2025i. *Statistik om läkemedel 2024.*

Socialstyrelsen 2025j. *Statistik om sjukdomar behandlade i sluten vård 2024*.

Socialstyrelsen 2025k. *Statistik om stroke 2024*.

Socialstyrelsen 2025l. *Tillståndet och utvecklingen inom hälso-, sjuk- och tandvården 2025. Lägesrapport 2025.*

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Socialstyrelsen 2026a. Lägesbild och statistik – covid-19, influensa, mykoplasma och RS – Socialstyrelsen. https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/statistik/alla-statistikamnen/lagesbild-covid-19-influensa-och-rs-statistik/ [hämtad 2026-03-17].

Socialstyrelsen 2026b. *Resultat av Jämställdhetsintegrering. Uppdrag att redovisa Socialstyrelsens resultat i JiM-satsningen.*

Socialstyrelsen 2026c. Statistik om cancer – Socialstyrelsen. https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/statistik/alla-statistikamnen/cancer/ [hämtad 2026-03-17].

Socialstyrelsen 2026d. Statistik om döda i covid-19, influensa och RS – Socialstyrelsen. https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/statistik/alla-statistikamnen/lagesbild-covid-19-influensa-och-rs-statistik/statistik-om-doda-covid-19-influensa-och-rs-virus/ [hämtad 2026-03-17].

Socialstyrelsen 2026e. Självskador bland unga flickor och kvinnor kvar på höga nivåer – Socialstyrelsen. https://www.socialstyrelsen.se/om-socialstyrelsen/pressrum/press/sjalvskador-bland-unga-flickor--och-kvinnor-kvar-pa-hoga-nivaer/ [hämtad 2026-03-24].

SOU 2007:15. *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering.* Slutbetänkande från JämStöd Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten.

SOU 2007:108. *Kön, makt och statistik.* Betänkande av utredningen Kvinnor och män på maktpositioner i det svenska samhället.

SOU 2008:118. *Styra och ställa– förslag till en effektivare statsförvaltning.* Slutbetänkande från 2006 års förvaltningskommitté.

SOU 2010:99. *Flickor, pojkar, individer– om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan.* Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i skolan.

SOU 2015:86. *Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*. Betänkande av jämställdhetsutredningen.

SOU 2017:101. *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen.* Slutbetänkande av Utredningen om en modern föräldraförsäkring.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

SOU 2019:23. *Styrkraft i funktionshinderspolitiken*. Betänkande av Styrutredningen för funktionshinderspolitiken.

SOU 2022:4. *Minska gapet. Åtgärder för jämställda livsinkomster.* Betänkande av Kommissionen för jämställda livsinkomster

SOU 2023:24. *Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration.* Delbetänkande av utredningen om Förbättrad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor.

SOU 2024:21. *Ett inkluderande jämställdhetspolitiskt delmål mot våld.* Delbetänkande av Utredningen om en stärkt styrning av arbetet mot könsrelaterat våld och hedersrelaterat våld och förtryck.

SOU 2024:40. *Genomförandet av lönetransparensdirektivet.*

SOU 2024:41. *Styrkraft för lyckad integration. Slutbetänkande av utredningen om En målstyrd integrationspolitik.*

SOU 2024:81. *Ämneskunskaper och lärarskicklighet – en reformerad lärarutbildning.* Betänkande av Utredningen om att Utveckla lärar- och förskollärarutbildningarna.

SOU 2025:2. *Några frågor om grundläggande fri- och rättigheter.* Betänkande av 2023 års fri- och rättighetskommitté.

SOU 2025:12. *AI-kommissionens Färdplan för Sverige.* Slutbetänkande av AI-kommissionen.

SOU 2025:28. *Frihet från våld, förtryck och utnyttjande. En jämställdhetspolitisk strategi mot våld och en stärkt styrning av centrala myndigheter.* Slutbetänkande av Utredningen om en stärkt långsiktig styrning av arbetet mot könsrelaterat och hedersrelaterat våld och förtryck.

SOU 2025:53. *Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper.* Betänkande av Kommittén om kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd.

SOU 2025:96. *Fler möjligheter till ökat välstånd.* Slutbetänkande av Produktivitetskommissionen.

SOM-institutet 2025. *Svenska ungdomstrender 1986–2024.* En specialrapport om landets unga över tid. https://www.gu.se/sites/default/files/2025-11/Svenska%20ungdomstrender%201986-2024.pdf [hämtad 2026-05-06].

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Specialpedagogiska skolmyndigheten 2026. Studiepaket NPF. Moment 2 – Flickor och adhd i grundskolan. https://www.spsm.se/studiepaket-npf/studiepaket-npf-grundskola/adhd-i-grundskolan/moment-2--flickor-och-adhd-i-grundskolan/#flickor-och-adhd [hämtad 2026-05-17].

Stanfors, M. 2023. *Omsorgsansvar för äldre anhöriga: konsekvenser för medelålders arbetsutbud och välbefinnande*. SNS Analys 97.

Statskontoret 2006:13. *På tvären – styrning av tvärsektoriella frågor.*

Statskontoret 2013. *Flexibilitetens fördelar och faror – perspektiv på regeringens myndighetsstyrning.* Om offentlig sektor.

Statskontoret 2014:27. *Forskningsanslag ur ett jämställdhetsperspektiv.*

Statskontoret 2019. *Förvaltningspolitisk i förändring – långsiktiga utvecklingstendenser och strategiska utvecklingsbehov*.

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

Statskontoret 2022. *Regeringens styrning i tvärsektoriella frågor. En studie om erfarenheter och utvecklingsmöjligheter.* Om offentlig sektor.

Statskontoret 2023a. *Att styra med kunskap. En studie om statlig kunskapsstyrning riktad till kommuner och regioner.* Skriftserien Om offentlig sektor.

Statskontoret 2023b. Hur bedöma effektivitet? https://forum.statskontoret.se/verksamhetsutveckling/effektivitet/hur-bedoma-effektivitet/ [hämtad 2026-05-06].

Statskontoret 2023c. *Kunskapssammanställning om nationella strategier.*

Statskontoret 2023d. Resultat är prestationer, utfall och effekter – Forum för ekonomisk styrning. https://forum.statskontoret.se/styrning/resultatstyrning/resultat/ [hämtad 2026-03-02].

Statskontoret 2024. Vad menas med effektivitet i staten? https://forum.statskontoret.se/verksamhetsutveckling/effektivitet/vad-menas-med-effektivitet-i-staten/ [hämtad 2026-05-06].

Statskontoret 2024:12. *Myndighetsanalys av Jämställdhetsmyndigheten.*

Statskontoret 2025a. *Frihet från våld, förtryck och utnyttjande – En jämställdhetspolitisk strategi mot våld och en stärkt styrning av centrala myndigheter (SOU 2025:28)*. Dnr 2025/99.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Statskontoret 2025b. Myndigheten ska ta fram resultatindikatorer – Forum för ekonomisk styrning. https://forum.statskontoret.se/styrning/resultatstyrning/resultatredovisning/resultatindikatorer/ [hämtad 2026-03-02].

Statskontoret 2025c. Mål - Forum för ekonomisk styrning. https://forum.statskontoret.se/styrning/resultatstyrning/mal/ [hämtad 2026-03-02].

Statsrådsberedningen 2012:1. *Samrådsformer i Regeringskansliet*. PM (rev. 2024).

Sveriges Kommuner och Regioner. *Jämställdhet.* https://skr.se/jamstalldhet.7856.html [hämtad 2026-05-05].

Sveriges Kommuner och Regioner 2019. *(O)jämställdhet i hälsa och vård. En sammanfattning.*

Sveriges Kommuner och Regioner 2023. *Ojämställdhet i socialtjänsten – En kunskapsöversikt.*

Sveriges Kommuner och Regioner 2024. *Redovisning av insatser för att stödja och utveckla kommuner och regioners arbete med att förebygga och omhänderta hot och hat mot förtroendevalda*. Slutrapport.

Sveriges Kommuner och Regioner 2025. https://skr.se/jamstalldhet/cemrdeklarationen.7859.html [hämtad 2026-04-10].

Tillväxtverket. *Regionalt utvecklingsansvariga.* https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/seminarierochnatverk/natverkochsamverkan/allanatverk/regionaltutvecklingsansvariga.2832.html. [hämtad 2026-04-13].

Tillväxtverket 2023a. *Kvinnors företagande. Hur kan kvinnors företagande främjas för större bidrag till Sveriges konkurrenskraft? Rapport 0462.*

Tillväxtverket 2023b. *Kvinnors företagande. Tre decennier av framsteg och utmaningar*. Kunskapsöversikt. Rapport 0460.

Tillväxtverket 2026a. *Jämställdhetsintegrering på Tillväxtverket. Återrapportering av regeringsuppdraget Jämställdhet i Myndigheter (JiM) 2020–2025.*

Tillväxtverket 2026b. *Årsredovisning 2025*.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Thunander Sundbom, L. 2017. *The influence of gender and depresssion on drug utilization: Pharmacoepidemiological research in Sweden.* Avhandling, Uppsala universitet.

Trafikverket 2025. *Redovisning av Trafikverkets jämställdhetsintegrering.*

UN 1995. *Report of the Fourth World Conference on Women. Beijing*. A/CONF.177/20/Rev.1.

UN Women and United Nations Department of Economic and Social Affairs. *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2025.*

Universitetskanslersämbetet 2017:17. *Tidiga avhopp från högskolan. Analyser av genomströmning på de tio största yrkesexamenprogrammen.*

Universitetskanslersämbetet 2024:8. *Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer.*

Universitetskanslersämbetet 2024:16. *Mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer 2025–2028*.

Universitetskanslersämbetet 2025:10. *Kvinnor och män i högre utbildning. En undersökning av könsbundna utbildningsval och genomströmning i utbildning på grundnivå och avancerad nivå.*

Universitetskanslersämbetet 2025:11. *Årsrapport 2025.*

Utbildningsdepartementet 2009. *Uppdrag till Göteborgs universitet att främja genusforskning i Sverige.* Dnr U2009/7343/UH.

Utbildningsdepartementet 2011. *Redovisning av uppdraget att utveckla indikatorer för jämställdhetspolitiken*, från Statistiska centralbyrån. Dnr U2011/40/JÄM.

Utbildningsdepartementet. *En STEM-strategi för Sverige*.

Utrikesdepartementet 2024. *Sveriges nationella handlingsplan avseende perioden 2024–2028. Genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet.*

Vetenskapsrådet 2026. *Redovisning av resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering*. Återrapportering. Dnr 3.2.2024-06986.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Vinnova 2026. *När jämställdhet möter innovation*. Redovisning av Vinnovas resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.

Österlund, V. 2024. *Kvantitetstidspappan. Förslag för ett jämställt föräldraskap.* Arena Idé.

Lagar och förordningar

Lagar och förordningar skrivs ut löpande i texten eller i respektive fotnot.

Mejl

Försvarsmakten 2025-12-19. *Försvarsmaktens inspel till jämställdhetsutredningen*.

Försäkringskassan 2026-03-13. *Synpunkter om indikatorer*.

Jämställdhetsmyndigheten 2026-02-12. *Uppskattning av eventuella merkostnader.*

LO 2025-11-24. *Inspel från LO och förbunden till 2024 års jämställdhetsutredning.*

Länsstyrelserna 2025-12-11. *Underlag från Lst om jämställdhet och civilt försvar till jämställdhetsutredningen.*

Länsstyrelserna 2026-02-16. *Länsstyrelsernas kostnader.*

Saco 2025-09-05. *Inspel från SACO till 2024 års jämställdhetsutredning.*

SCB 2026-03-05. *Kostnadsuppskattning.*

SCB 2026-03-09. *Komplettering kostnadsuppskattning.*

SCB 2026-04-09. *Om åldersindelning*.

SCB 2026-04-14. *Statistik om kapitalvinster*.

SCB 2026-04-21. *Makt i näringslivet – ledningsgrupp.*

Skolverket 2026-04-09. *Svar angående anpassad skola*.

Skolverket 2026-04-15. *Anpassade gymnasieskolan.*

Socialstyrelsen 2026-03-13. *Indikatorer för delmål jämställd hälsa*.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Socialstyrelsen 2026-04-22. *Kostnad för eventuellt uppdrag till Socialstyrelsen.*

TCO 2025-09-26. *Inspel från TCO till 2024 års jämställdhetsutredning*.

Statistik

European Institute for Gender Equality, Beijing Platform for Action, EU policies and strategies, Gender Equality Index, Gender mainstreaming, Thematic areas och Women and men in decision-making (indikatorsammanställningar).

Eurostat, Equality and non-discrimination (indikatorsammanställning).

FN, Agenda 2030, Gender Development Index, Gender Inequality Index, Gender Social Norms Index och Minimum Set of Gender Indicators (indikatorsammanställningar).

Folkhälsomyndigheten, Folkhälsodata. Följande källor ligger till grund för den använda statistiken: SCB.

Försäkringskassan, Föräldrapenning, Sjukpenningtalet 1.0 och Tillfällig föräldrapenning.

OECD, Social Institutions and Gender Index, Sustainable Development Goal 5 – Gender Equality (indikatorsammanställningar).

Sametinget, Valresultat 1993-2021 – Sametinget.se. https://www.sametinget.se/2628 [hämtad 2025-06-14].

SCB, Allmänna val; Arbetskraftsundersökningen; Befolkningens arbetsmarknadsstatus; Befolkningsstatistik; Folkhögskolestatistiken; Gymnasieungdomars studieintresse; Medlingsinstitutet, Lönestrukturstatistik; Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning; Studieförbundsstatistik; Undersökningarna av barns levnadsförhållanden; Undersökningarna av levnadsförhållanden; Universitetskanslersämbetet; Valstatistik och Valdeltagarundersökningen.

SCB Jämställdhet. Följande källor ligger till grund för de använda tabellerna under rubriken Jämställdhet i SCB:s statistikdatabas: Adult Education Survey (AES)Budgetpropositionen; Folkhälsomyndigheten, Nationella folkhälsoenkäten; Försäkringskassan; LO, Förtroendevalda; Medlingsinstitutet, Lönestrukturstatistik;

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Pisa; Nationell patientenkät; Regeringskansliet, Chefstjänstemän; Riksidrottsförbundet, Statligt lokalt aktivitetsstöd; SACO, Förtroendevalda; SCB, Allmänna val, Arbetskraftsundersökningen, Befolkningsstatistik, Folkhögskoleregistret, Inkomst och taxeringsregistret, Nominerade och valda, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), Sveriges riksdag, Undersökning om förtroendevalda i kommuner och landsting, Undersökningarna av barns levnadsförhållanden, Undersökningarna av levnadsförhållanden, Utbildningsregistret, Valdeltagarundersökningen och Yrkesregistret; Skolverket; Socialstyrelsen, dödsorsaksregistret, medicinska födelseregistret, nationellt register över socialtjänstens insatser för barn och unga samt register över insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade; TCO, Förtroendevalda samt Universitetskanslersämbetet.

SCB, På tal om kvinnor och män 2024. Följande källor ligger till grund för den använda statistiken: Bolagsverket; Brottsförebyggande rådet, Politikernas trygghetsundersökning; Finansdepartementet; Folkhälsomyndigheten; Medlingsinstitutet, Lönestrukturstatistik; Regeringskansliet; SCB, Allmänna val, Europaparlamentet och Valdeltagarundersökningen; Socialstyrelsen, Registret över ekonomiskt bistånd.

Skolverket, Betyg och prov vi grundskolan, Betyg i specialskolan, Betyg och studieresultat i gymnasieskolan.

Världsbanken, Gender Data Portal och Women, business and the law (indikatorsammanställningar).

World Economic Forum, Global Gender Gap Index (indikatorsammanställning).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Kommittédirektiv 2024:112

Ökad effektivitet, långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning inom fem jämställdhetspolitiska delmål

Beslut vid regeringssammanträde den 14 november 2024

Sammanfattning

En särskild utredare ska sammanfatta måluppfyllelsen inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5, föreslå hur styrningen för att uppfylla dessa delmål kan bli mer effektiv samt analysera om de indikatorer som används för delmålen är ändamålsenliga och vid behov lämna förslag på fler indikatorer. Syftet med utredningen är att åstadkomma en ökad effektivitet och långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning inom dessa fem jämställdhetspolitiska delmål.

Utredaren ska bland annat

- göra en sammanfattning av måluppfyllelsen, huvudsakligen under perioden 2017–2023, inom de fem jämställdhetspolitiska delmål som dessa kommittédirektiv omfattar,
- lämna förslag på långsiktiga, riktade, åtgärder som bedöms bidra till att uppfylla delmålen 1–5, särskilt för den unga generationen och utrikes födda,
- lämna förslag på hur arbetet mot delmål 1–5 kan struktureras för att öka effektiviteten och måluppfyllelsen,
- ta ställning till om de befintliga indikatorerna är ändamålsenliga, om fler indikatorer behöver utvecklas och om det finns indikatorer som behöver utmönstras, och

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

- ta ställning till om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen och vid behov lämna författningsförslag eller andra förslag på hur det kan uppnås.

Uppdraget ska redovisas senast den 29 maj 2026.

Uppdraget att sammanfatta måluppfyllelsen inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5

Regeringens jämställdhetspolitik bygger på det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål har förankrats i riksdagen (prop. 2008/09:1, bet. 2008/09:AU1, rskr. 2008/09:115) och har därefter delats upp i sex jämställdhetspolitiska delmål.

Den senaste översynen av jämställdhetspolitiken ägde rum inom ramen för Jämställdhetsutredningen, som överlämnade sitt betänkande Mål och myndighet – En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken (SOU 2015:86) i oktober 2015. Utredningen föreslog bland annat att jämställd utbildning och jämställd hälsa skulle bli egna delmål, vilket senare beslutades av regeringen. Utredningen konstaterade även att regeringens styrning behövde bli tydligare och avse fler myndigheter och områden än innan, vilket även det har genomförts.

För närvarande pågår en översyn av det sjätte delmålet, att mäns våld mot kvinnor ska upphöra, inom ramen för utredningen En stärkt långsiktig styrning av arbetet mot könsrelaterat våld och hedersrelaterat våld och förtryck (dir. 2023:117). Delmålen 1–5 är i dagsläget inte, och har inte sedan 2015 varit, föremål för en liknande översyn. Samtidigt har utvecklingen på respektive område fortsatt. Regeringen bedömer därför att en ny översyn behövs.

Delmål 1–5 är följande:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

3. Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Sverige ligger långt fram i internationella jämförelser och mätningar när det gäller jämställdhetsfrågor. Men flera utmaningar återstår. Jämställdhetsmyndigheten ger i sin rapport Ojämna insatser för jämställdheten (2023:18) en lägesbild över de sex jämställdhetspolitiska delmålen och deras utveckling under 2017–2022. I rapporten konstaterar myndigheten att det har skett en förbättring inom vissa områden, men också att utvecklingen mot ökad jämställdhet i många avseenden har stått still. Därutöver har Jämställdhetsmyndigheten tagit fram fördjupade rapporter där vart och ett av de jämställdhetspolitiska delmålen följs upp och analyseras.

I syfte att skapa en bakgrund till utredningens framåtsyftande arbete, anser regeringen att det finns ett behov av att göra en sammanfattning av hur utvecklingen av de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5 sett ut under perioden 2017–2023. Det kan även vara aktuellt att inkludera måluppfyllelsen för 2024.

De jämställdhetspolitiska delmålen ger uttryck för de mest centrala jämställdhetsproblemen i samhället. Delmålen har legat fast sedan 2017, vilket har skapat kontinuitet för jämställdhetspolitiken som helhet. Bedömningen är därför att formuleringen av delmålen bör vara oförändrad. Regeringen bedömer dock att långsiktigheten och den strategiska styrningen av arbetet behöver utvecklas för att vi ska kunna nå längre i det jämställdhetspolitiska arbetet.

Sverige står sig väl i internationella mätningar om jämställdhet, bland annat i Europeiska jämställdhetsinstitutets jämställdhetsindex för 2023, där Sverige ligger på första plats. Trots det är det övergripande målet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv ännu inte uppnått.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Fördelningen av makt och inflytande är ännu inte jämn mellan kvinnor och män, trots att det har vidtagits åtgärder för att främja kvinnors organisering och deltagande i samhällslivet och för att motverka kvinnors förhöjda utsatthet när det gäller hot och hat kopplat till politiskt deltagande.

Den ekonomiska ojämställdheten kvarstår: kvinnor har lägre sysselsättningsgrad än män och gapet mellan kvinnors och mäns lön är oförändrat. Målet om en jämställd utbildning är inte uppnått. Pojkar har alltjämt sämre kunskapsresultat än flickor, mätt som genomsnittliga meritvärden i årskurs 9. Det är färre män än kvinnor som studerar vidare efter gymnasieskolan.

Det obetalda hem- och omsorgsarbetet är inte jämnt fördelat mellan kvinnor och män. Kvinnor tar ut en betydligt större andel av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning än vad män gör. Kvinnor tar även ut mer obetald föräldraledighet än män under barnens första två levnadsår. Vidare finns fortfarande omotiverade skillnader mellan kvinnor och män när det gäller hälsa, t.ex. avseende psykisk hälsa och livslängd. Det återstår också utmaningar när det gäller kvinnors hälsa och förlossningsvård och gruppers tillgång till sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter.

Utredaren ska därför

- göra en sammanfattning av måluppfyllelsen, huvudsakligen under perioden 2017–2023, inom de fem jämställdhetspolitiska delmål som dessa kommittédirektiv omfattar.

Uppdraget att föreslå hur styrningen för att uppfylla delmålen kan bli mer effektiv

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att de jämställdhetspolitiska delmålen är ambitiösa och centrala för organiseringen av jämställdhetspolitiken, men att det finns ett behov av att styra mer effektivt mot delmålen.

Jämställdhetsintegrering, i kombination med särskilda åtgärder, är sedan 1994 regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen (proposition Delad makt – delat ansvar, prop. 1993/94:147).

Delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra är det enda av de sex jämställdhetspolitiska delmålen som har en framtagen stra-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

tegi som kompletterar målformuleringen. Jämställdhetsmyndigheten har i sin uppföljning av utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska delmålen gjort bedömningen att det även för övriga delmål finns behov av att konkretisera vilka problem som ska åtgärdas, hur problemen ska hanteras och av vem samt vad som ska prioriteras. (Jämställdhetsmyndigheten 2023:18). Även Statskontoret bedömer i sin myndighetsanalys av Jämställdhetsmyndigheten att arbetet med övriga delmål skulle gynnas av en större tydlighet och konkretion från regeringens sida (Statskontoret 2024:12).

En framtidsinriktad jämställdhetspolitik måste vara relevant för den unga generationen och avspegla de förändringar som sker i omvärlden, bland annat den snabba digitaliseringen, den gröna omställningen och demografiska förändringar såsom en åldrande befolkning och en ökad befolkningsandel med utrikes bakgrund. Förändrade villkor på arbetsmarknaden och en tilltagande brist på utbildad arbetskraft inom vissa områden påverkar också. Samtliga dessa faktorer får konsekvenser för jämställdheten. Ett jämställdhetsperspektiv behöver belysas och beaktas för att effektiva lösningar på problemen ska kunna formuleras.

Arbetet för att uppnå målet om ett jämställt samhälle behöver bedrivas långsiktigt och uthålligt. Ett sådant arbetssätt skapar förutsebarhet och ger bättre förutsättningar för synergieffekter mellan olika åtgärder. Samtidigt är de fem delmålen olika till sin karaktär. Vissa av delmålen är direkt kopplade till verksamheter som till stor del bedrivs i offentligt reglerad form och följaktligen är mer åtkomliga för politiska åtgärder. Denna omständighet har relevans för bedömningen av vad som är effektiv styrning avseende vart och ett av delmålen för att ge ökad kraft åt arbetet för ökad jämställdhet.

Utredaren ska därför

- inom varje delmål föreslå vilka problem som ska prioriteras, hur problemen ska hanteras och vilken aktör som ska ansvara för genomförandet,
- lämna förslag på långsiktiga, riktade, åtgärder som bedöms bidra till att uppfylla delmålen 1–5, särskilt för den unga generationen och utrikes födda, och
- lämna förslag på hur arbetet mot delmål 1–5 kan struktureras för att öka effektiviteten och måluppfyllelsen.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Uppdraget att analysera om de indikatorer som används för delmål 1–5 är ändamålsenliga och vid behov lämna förslag på fler indikatorer

I syfte att förbättra uppföljningen av de jämställdhetspolitiska delmålen har Statistiska centralbyrån (SCB) utvecklat jämställdhetsstatistiken och indikatorerna för uppföljning av jämställdhetspolitiken. Det finns idag närmare 175 indikatorer, i huvudsak redovisade i form av tabeller. (Jämställdhetsstatistik under rubriken Levnadsförhållanden i SCB:s statistikdatabas). Indikatorerna omfattar de 25 jämställdhetsindikatorer som följs upp årligen i budgetpropositionen. SCB redovisar och följer upp jämställdhetens utveckling vartannat år i skriften På tal om kvinnor och män.

Vidare har Jämställdhetsmyndigheten i uppgift att årligen, med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska delmålen, redovisa och analysera resultat av åtgärder som relevanta myndigheter och andra aktörer har vidtagit.

Mot bakgrund av de samhällsförändringar som ägt rum under det senaste årtiondet finns det behov av att ta ställning till om befintliga indikatorer är ändamålsenliga och om fler indikatorer behöver utvecklas för de delmål som dessa kommittédirektiv omfattar.

Utredaren ska därför

- jämföra befintliga indikatorer som har tagits fram av SCB med relevanta indikatorer som används av Eurostat, European Institute for Gender Equality, Världsbanken och IMF samt med Jämställdhetsmyndighetens instruktionsenliga återkommande redovisningar och analyser med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska delmålen,
- mot bakgrund av ovanstående jämförelse samt utredningens uppdrag i övrigt ta ställning till om de befintliga indikatorerna är ändamålsenliga, om fler indikatorer behöver utvecklas och om det finns indikatorer som behöver utmönstras, och
- mot bakgrund av ovanstående punkter samt utredningens uppdrag i övrigt vid behov lämna förslag på nya indikatorer.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Uppdraget att ta ställning till om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen

En av flera pusselbitar som måste vara på plats för att nå de jämställdhetspolitiska målen är en tydlig, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av den offentliga förvaltningen.

För närvarande sker styrningen i varierande grad främst genom myndigheternas instruktioner eller mer kortsiktigt via regleringsbrev. Därutöver finns ytterligare förordningsstyrda krav om att den individbaserade statistiken i myndigheternas resultatredovisning ska vara uppdelad efter kön, om det inte finns särskilda skäl mot detta. Ett sådant krav finns exempelvis i förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag. Sedan 2013 har regeringen bedrivit ett utvecklingsprogram för att stärka vissa utvalda myndigheters arbete med att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Mot bakgrund av att styrningen av hur statliga myndigheter ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen är fragmenterad och har varierat över tid, finns skäl att utreda om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv, ändamålsenlig och långsiktig styrning av myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Utredaren ska därför:

- göra en sammanställning över regeringens nuvarande styrning för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen,
- ta ställning till om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv och ändamålsenlig styrning av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, och
- vid behov lämna författningsförslag eller andra förslag på hur det kan uppnås.

Konsekvensbeskrivningar

Av förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar och 15 § kommittéförordningen (1998:1474) följer vad den konsekvensutredning som utredaren ska redovisa ska innehålla. Utredaren ska särskilt bedöma förslagens konsekvenser för möjligheten att nå målen för

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

integrationspolitiken respektive arbetet mot utanförskap. Utredaren ska även synliggöra ett inkluderande perspektiv utifrån olika gruppers förutsättningar. Vidare ska utredaren redogöra för konsekvenserna av förslagen utifrån Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter, såsom FN:s kvinnokonvention (CEDAW) och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD). Om förslagen medför kostnadsökningar eller intäktsminskningar för staten, kommuner eller regioner, ska utredningen föreslå en finansiering som i första hand har anknytning till utredningens område och ange skäl för den föreslagna finansieringen.

Kontakter och redovisning av uppdraget

Utredaren ska ha en nära dialog med Jämställdhetsmyndigheten och Utredningen om en stärkt långsiktig styrning av arbetet mot könsrelaterat våld och hedersrelaterat våld och förtryck (A 2023:04).

Utredaren ska inhämta synpunkter från berörda myndigheter och relevanta civilsamhällesorganisationer.

I den del av uppdraget som handlar om att vid behov föreslå nya indikatorer ska utredaren särskilt inhämta synpunkter från Jämställdhetsmyndigheten, Diskrimineringsombudsmannen, Folkhälsomyndigheten, Socialstyrelsen, SCB och Statskontoret.

Utredaren ska hålla sig uppdaterad om regeringens arbete inom de fem jämställdhetspolitiska delmål som kommittédirektiven omfattar.

Uppdraget ska redovisas senast den 29 maj 2026.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Möten och seminarier

Inom ramen för utredningens arbete har en rad aktörer konsulterats och samrådts med. I denna bilaga redovisas möten och seminarier som har hållits med myndigheter, länsstyrelser, civilsamhället samt med företrädare för Regeringskansliet och andra berörda aktörer.

Delmålsspecifika seminarier om prioriterade problem, åtgärder och styrningsförslag

Under 2025 genomförde utredningen en rad delmålsspecifika seminarier med experter vid jämställdhetsmyndigheten och övriga berörda myndigheter i syfte att få underlag för utredningens förslag om hur arbetet mot delmål 1–5 kan struktureras för att öka effektiviteten och måluppfyllelsen samt vilka problem som regeringen bör prioritera inom respektive delmål, hur problemen bör hanteras samt ansvariga aktörer.

Tabell 1 **Delmål 1 – En jämn fördelning av makt och inflytande**

Datum	Deltagande organisation
2 juni	Jämställdhetsmyndigheten
3 november	Energimyndigheten
	Forum för levande historia
	Mediemyndigheten
	Myndigheten för kulturanalys
	Myndigheten för psykologiskt försvar
	Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor
	Naturvårdsverket
	Skogsstyrelsen
	Universitetskanslersämbetet
	Valmyndigheten
	Vinnova

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 2 Delmål 2 – Ekonomisk jämställdhet

Datum	Deltagande organisation
9 juni	Jämställdhetsmyndigheten
3 november	Arbetsförmedlingen
	Arbetsgivarverket
	Centrala studiestödsnämnden
	Diskrimineringsombudsmannen
	Finansinspektionen
	Konsumentverket
	Kronofogden
	Pensionsmyndigheten
	Skatteverket
	Tillväxtverket
	Vetenskapsrådet

Tabell 3 Delmål 3 – Jämställd utbildning

Datum	Deltagande organisation
5 maj	Jämställdhetsmyndigheten
9 juni	Folkbildningsrådet
	Skolforskningsinstitutet
	Specialpedagogiska skolmyndigheten
	Statens skolverk
25 augusti	Skolinspektionen

Tabell 4 Delmål 4 – Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Datum	Deltagande organisation
3 juni	Jämställdhetsmyndigheten
23 oktober	Försäkringskassan
	Inspektionen för socialförsäkringen
	Myndigheten för arbetsmiljökunskap
	Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd
	Nationellt kompetenscentrum för anhöriga
	SCB
	Socialstyrelsen

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 5 Delmål 5 – Jämställd hälsa

Datum	Deltagande organisation
8 maj	Jämställdhetsmyndigheten
2 juni	Myndigheten för vård- och omsorgsanalys
4 juni	Arbetsmiljöverket Folkhälsomyndigheten Försäkringskassan Inspektionen för vård och omsorg Läkemedelsverket Socialstyrelsen

Möten om uppföljning och indikatorer

Tabell 6 Möten om uppföljning och indikatorer

Datum	Deltagande organisation
18 september 2025	Jämställdhetsmyndigheten
23 september 2025	SCB
28 november 2025	SCB
11 december 2025	Jämställdhetsmyndigheten
14 januari 2026	SCB
15 januari 2026	Socialdepartementet
16 januari 2026	Arbetsmarknadsdepartementet
10 mars 2026	Diskrimineringsombudsmannen Folkhälsomyndigheten Försäkringskassan Jämställdhetsmyndigheten Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor SCB Socialstyrelsen Statskontoret
10 mars 2026	Jämställdhetsmyndigheten
11 mars 2026	Jämställdhetsmyndigheten

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Möten med Civilsamhället

Tabell 7 Rundabordssamtal med civilsamhället 2025

Datum	Deltagande organisation
23 oktober	1000 möjligheter Changers hub ChildX Delaktighet handlingskraft rörelsefrihet Feminvest FL E-sport Sveriges universitets- och högskoleförbund
24 oktober	Berättarministeriet Business and Professional Women Existera Fredrika Bremer-förbundet Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet Kvinnoförbundet för demokrati Nätverket Jämställdhet i transportsektorn Ownershift RFSL Sistjejer Studieförbunden Sveriges kvinnliga läkares förening Winnet
5 november	Right by me, inklusive fokusgrupp med 10 ungdomar åldern 14–24 år
10 november	Alexandra – för kvinnor & hälsa Albright Anhörigas riksförbund Funktionsrätt Sverige Jagvillhabostad.nu Jobbsprånget Lönelotsarna MENSEN Pensionärernas riksorganisation Riksorganisationen Glöm aldrig Pela och Fadime Rädda barnen Samarbetsorgan för etiska organisationer i Sverige Skärmtrygg barndom Sverigefinska riksförbundet Unizon Varken hora eller kuvad

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Möten med myndighetschefer om styrningen av statliga myndigheters jämställdhetsarbete

Tabell 8 Dialog med myndighetschefer 2026

Datum	Deltagande myndighet
4 mars	Sametinget
10 mars	Domstolsverket Inspektionen för socialförsäkringen Naturvårdsverket Riksantikvarieämbetet Skolinspektionen
10 mars	Energimyndigheten Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen Myndigheten för yrkeshögskolan Statens kulturråd
16 mars	Arbetsmiljöverket Folkhälsomyndigheten Formas Kriminalvården Myndigheten för delaktighet Pensionsmyndigheten Skolforskningsinstitutet Tillväxtanalys Vinnova
16 mars	Brottsförebyggande rådet Centrala Studiestödsnämnden Elsäkerhetsverket Konsumentverket Kronofogden Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige Socialstyrelsen Specialpedagogiska skolmyndigheten Transportstyrelsen Universitetskanslersämbetet Åklagarmyndigheten
24 mars	Arbetsförmedlingen Brottsoffermyndigheten Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd Försvarsmakten Försäkringskassan Inspektionen för vård och omsorg Läkemedelsverket Myndigheten för civilt försvar

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Datum	Deltagande myndighet
	Statens institutionsstyrelse
	Trafikverket
	Vetenskapsrådet
14 april	Bokföringsnämnden
	Trafikanalys
14 april	Myndigheten för psykologiskt försvar
	Totalförsvarets forskningsinstitut

Övriga möten

Ytterligare möten har ägt rum med företrädare för följande organisationer under 2025–2026

Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsdepartementet, Diskrimineringsombudsmannen, Energimyndigheten, Fagbevaegelsens Hovedorganisation, Finansdepartementet, Försvarsmakten, Jämställdhetsmyndigheten, LO, Länsstyrelsen i Blekinge län, Länsstyrelsen i Hallands län, Länsstyrelsen i Kronobergs län, Länsstyrelsen i Skåne län, Länsstyrelsen i Värmlands län, Länsstyrelsen Västerbottens län, Länsstyrelsen Västmanlands län, Länsstyrelsen Östergötlands län, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Myndigheten för civilt försvar, Naturvårdsverket, Region Värmland, Region Västerbotten, SACO, Skogsstyrelsen, Socialdepartementet, Socialstyrelsen, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner, Sveriges universitets- och högskoleförbund, Swedbank, Swedish Institute for standards, TCO, Tillväxtverket, Umeå kommun, Utbildningsdepartementet samt Utredningen om en stärkt långsiktig styrning av arbetet mot könsrelaterat våld och hedersrelaterat våld och förtryck (A2023:04).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Externa möten där utredningen har deltagit

Tabell 9 Externa möten där utredningen har deltagit

Datum, möte, arrangör, målgrupp

Datum	Möte		
2025			
19 mars	Nätverk med JiM-myndigheter	Jämställdhets-myndigheten	Ett femtiotal statliga myndigheter med uppdrag inom jämställdhetsintegrering (JiM)
27 februari	Högnivåmöte Strukturerad samverkan mellan jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna	Jämställdhets-myndigheten Länsstyrelserna	Högsta ledningen vid Jämställdhetsmyndigheten och motsvarande vid Länsstyrelserna som representeras av Landshövding med ansvar för jämställdhetsfrågor
19 mars	Nätverket för sakkunniga i jämställdhet inom länsstyrelserna	Länsstyrelserna	Representanter från samtliga länsstyrelser
10 april	Jämställdhetsmyndighetens vetenskapliga råd	Jämställdhets-myndigheten	Forskare
15 april	Sveriges Kvinno-organisationers integrationsnätverk	Sveriges Kvinnoorganisationer	Internationella kvinnoförbund med flera
29 april	Chefsmöte i MAJ-strukturen (samverkan)	Jämställdhets-myndigheten Länsstyrelserna	Chefer vid jämställdhetsmyndigeten och Länsstyrelserna
21 maj	Myndighetsdialog för Sveriges handlingsplan för kvinnor fred och säkerhet	Utrikesdepartementet	Myndigheter och civilsamhället
3 juni	Samråd för att öka integrationen och minska utanförskapet, fokus på språkstärkande insatser för ökat deltagande i arbets- och samhällslivet	Regeringskansliet	Representanter från civilsamhället som verkar inom integrationsområdet
5 juni	Jämställdhetsministerns rundabordssamtal om jämställdhet i näringslivet	Regeringskansliet	Företrädare för näringslivet, myndigheter och civilsamhället
18 september	SKR:s kvinnofridsnätverk	Sveriges kommuner och Regioner	Kvinnofrids-samordnare i kommuner och regioner

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Datum	Möte	Arrangör	Målgrupp
17 september	Länsstyrelsernas nationella nätverksträff för nätverken om jämställdhet och mäns våld mot kvinnor	Länsstyrelserna	Experter och samordnare som arbetar med jämställdhet och mäns våld mot kvinnor vid länsstyrelserna.
7 oktober	Sveriges Kommuner och regioners modellnätverk för jämställdhet	Sveriges Kommuner och Regioner	Representanter för kommuner och regioner
16 oktober	Länsdelegationen jämställdhet i Västerbotten	Länsstyrelsen Västerbotten är sammankallande delegationen. Värd för mötet var Umeå kommun.	Landshövding, Länsstyrelsen Västerbotten, Polisområdeschef, Västerbotten Ordförande, IF Metall mitt i Norrland Vice rektor Umeå universitet Hållbarhetschef, Boliden Rönnskär Kommunalråd, Umeå kommun Kommundirektör, Skellefteå kommun Länsidrottschef RF-SISU Västerbotten Kommunchef, Åsele kommun Regiondirektör, Region Västerbotten

Bilaga 3

Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i myndigheters instruktion

Tabell **Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i statliga myndigheters instruktion 2025**[1]

Tabellen visar dels vilka myndigheter som har en reglering om jämställdhet i sin myndighetsinstruktion, dels vilka som inte har det. Tabellen visar även om myndigheten omfattades av regeringens utvecklingsprogram om jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2020–2025

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Arbetsmarknadsdepartementet			
Arbetsdomstolen	Förordning (1988:1137) med instruktion för Arbetsdomstolen		Nej
Arbetsförmedlingen	Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen	8 § Myndigheten ska jämställdhetsintegrera och inom sitt verksamhetsområde främja mångfald och jämställdhet.	Ja
Arbetsmiljöverket	Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket	2 § Myndigheten har särskilt till uppgift att […] 6. ansvara för ett informationssystem om arbetsskador, där skillnader mellan kvinnor och män särskilt ska belysas. 4 a § Myndigheten ska bedriva verksamheten så att den främjar mångfald och jämställdhet och en arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling.	Ja
Diskrimineringsombudsmannen	Förordning (2008:1401) med instruktion för Diskriminerings-ombudsmannen	1 § […] Diskrimineringsombudsmannen ska, i relevanta delar, i sin årsredovisning redovisa resultatet av sin verksamhet fördelat på kvinnor och män.	Nej

[1] Utredningen har kartlagt vilka myndigheter som har instruktionsenlig uppgift om jämställdhet 2025 (sammanställning genomfördes mellan den 21 maj 2025 och den 26 juni 2025). I kartläggningen ingår de instruktioner som är publicerade i Regeringskansliets rättsdatabaser. Totalt omfattar kartläggningen 176 instruktioner för lika många myndigheter. Utredningen har valt att exkludera totalt 16 nämnder ur kartläggningen, vilka samtliga saknade skrivningar om jämställdhet i sina respektive instruktioner. Orsaken är att utredningen bedömer att nämnderna har mycket begränsad verksamhet.
[2] Om kolumnen är tom saknas uttrycklig reglering om jämställdhet.
[3] Om det står ”Ja” i kolumnen deltog myndigheten i regeringens utvecklingsprogram för Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2020–2025.

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen	Förordning (2007:906) med instruktion för Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen		Ja
Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering	Förordning (2007:911) med instruktion för Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering	1 § Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering ska främja, stödja och genom forskning genomföra […] 5. utvärdering av socialförsäkringens effekter på arbetsmarknaden. Med utvärdering avses både effektutvärdering och processutvärdering. Myndigheten ska särskilt fokusera på de samlade effekterna av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och de utbildningspolitiska reformerna samt de särskilda uppdrag som regeringen fattar beslut om inom dessa områden. I uppföljnings- och utvärderingsarbetet ska effekterna för kvinnor och män särskilt belysas […].	Nej
Institutet för mänskliga rättigheter	Förordning (2021:1198) med instruktion för Institutet för mänskliga rättigheter		Nej
Jämställdhetsmyndigheten	Förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten	Genomsyrar hela Jämställdhetsmyndighetens instruktion.	Nej
Medlingsinstitutet	Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet	4 § Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och följa frågan om diskriminering i lönesättningen på andra grunder än kön. Medlingsinstitutet ska vidare vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Institutet ska i detta arbete samråda med Diskrimineringsombudsmannen.	Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Myndigheten för arbetsmiljökunskap	Förordning (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap	6 § Myndigheten ska i sitt arbete särskilt belysa arbetsmiljöns beskaffenhet och utveckling i olika branscher. Myndigheten ska i sitt arbete beakta ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.	Nej
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige	Förordning (2007:907) med instruktion för Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige		Ja
Totalt: 11		7	4
Finansdepartementet			
Allmänna reklamationsnämnden	Förordning (2015:739) med instruktion för Allmänna reklamationsnämnden	10 § Myndigheten ska redovisa statistik över mottagna anmälningar. Statistiken ska, i den utsträckning som sådan information finns att tillgå, vara uppdelad på kön och ålder och avse antal och typ av klagomål.	Nej
Arbetsgivarverket	Förordning (2007:829) med instruktion för Arbetsgivarverket		Nej
Bokföringsnämnden	Förordning (2017:153) med instruktion för Bokföringsnämnden		Nej
Ekonomistyrningsverket	Förordning (2016:1023) med instruktion för Ekonomistyrningsverket		Nej
Fastighetsmäklarinspektionen	Förordning (2009:606) med instruktion för Fastighetsmäklarinspektionen		Nej
Finansinspektionen	Förordning (2023:910) med instruktion för Finansinspektionen	17 § Myndigheten ska varje år rapportera till Regeringskansliet enligt följande uppställning: Myndigheten ska lämna senast 1. en redovisning av de indikatorer, om möjligt uppdelade på kön, för uppföljning av resultat inom finansmarknadsområdet som myndigheten och regeringen har kommit överens om för de föregående tre åren kopplade till de av riksdagen senast beslutade målen för finansmarknadsområdet 1 mars.	Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Finanspolitiska rådet	Förordning (2011:446) med instruktion för Finanspolitiska rådet	Förordnande 11 § Ordföranden, vice ordföranden och andra ledamöter utses av regeringen efter förslag från rådets valberedning. […] Valberedningen ska lämna förslag som möjliggör att det inom rådet finns ledamöter som har en hög vetenskaplig kompetens inom ämnesområdet ekonomi och ledamöter som har praktisk erfarenhet av ekonomisk-politiskt arbete. Jämn könsfördelning ska eftersträvas. Valberedningens förslag ska ges in till regeringen senast tre månader innan förordnandena går ut.	Nej
Fortifikationsverket	Förordning (2009:606) med instruktion för Fastighetsmäklarinspektionen		Nej
Kammarkollegiet	Förordning (2007:824) med instruktion för Kammarkollegiet		Nej
Konjunkturinstitutet	Förordning (2007:759) med instruktion för Konjunkturinstitutet	4 b § Vid myndigheten finns ett vetenskapligt råd. […] Rådet består av högst sex ledamöter som ska vara erfarna akademiskt verksamma forskare. Inom rådet ska minst en av ledamöterna vara verksam inom ämnesområdet ekonomi, minst en av ledamöterna vara verksam inom ämnesområdet naturvetenskap och minst en av ledamöterna vara verksam inom ämnesområdet statskunskap. Jämn könsfördelning ska eftersträvas.	Nej
Konsumentverket	Förordning (2009:607) med instruktion för Konsumentverket	2 § Myndigheten ska inom sitt verksamhetsområde […] 2. integrera ett jämställdhetsperspektiv […]. 7 § Myndigheten ska […] 3. redovisa sin statistik, sina uppföljningar och sina analyser med kön som övergripande indelningsgrund och uppdelade utifrån ålder och inrikes respektive utrikes födda, om det inte finns särskilda skäl mot det.	Ja

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Kronofogdemyndigheten	Förordning (2016:1333) med instruktion för Kronofogdemyndigheten		Ja
Myndighet länsstyrelserna (inkluderar alla 21 länsstyrelser)	Förordning (2017:868) med länsstyrelse-instruktion	3 § Länsstyrelsen har uppgifter i fråga om […] 13. Jämställdhet […]. 5 § Länsstyrelsen ska vidare 1. integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor, 2. genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.	Nej
Myndigheten för digital förvaltning	Förordning (2018:1486) med instruktion för Myndigheten för digital förvaltning		Nej
Post- och telestyrelsen	Förordning (2007:951) med instruktion för Post- och telestyrelsen	12 § Post- och telestyrelsen ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i all sin verksamhet och där det bedöms lämpligt särskilt belysa och beakta kvinnors och mäns villkor.	Nej
Riksgäldskontoret	Förordning (2023:909) med instruktion för Riksgäldskontoret		Nej
Skatteverket	Förordning (2017:154) med instruktion för Skatteverket		Ja
Spelinspektionen	Förordning (2018:1476) med instruktion för Spelinspektionen	2 § Myndigheten ska […] 5. belysa skillnader mellan kvinnors och mäns spelande.	Nej
Statens fastighetsverk	Förordning (2007:757) med instruktion för Statens fastighetsverk		Nej
Statens servicecenter	Förordning (2012:208) med instruktion för Statens servicecenter		Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Statens tjänstepensionsverk	Förordning (2007:832) med instruktion för Statens tjänstepensionsverk	2 a § Myndigheten ska årligen till regeringen redovisa statistik avseende de statsanställdas utgående förmåner inom myndighetens ansvarsområde. Redovisningen ska omfatta kompetensnivåerna lednings-, kärn- och stödkompetens. Den individbaserade statistik som ingår i statistikrapporten ska vara uppdelad efter kön, om det inte finns särskilda skäl mot detta.	Nej
Statistiska centralbyrån	Förordning (2016:822) med instruktion för Statistiska centralbyrån		Nej
Statskontoret	Förordning (2007:827) med instruktion för Statskontoret	3 § Myndigheten ska, där så är relevant, beakta kvinnors och mäns villkor i sitt utvärderings- och analysarbete.	Nej
Tullverket	Förordning (2016:1332) med instruktion för Tullverket		Nej
Utbetalningsmyndigheten	Förordning (2023:461) med instruktion för Utbetalningsmyndigheten		Nej
Upphandlingsmyndigheten	Förordning (2015:527) med instruktion för Upphandlingsmyndigheten		Nej
Totalt: 26		10	3
Försvarsdepartementet			
Försvarets materielverk	Förordning (2007:854) med instruktion för Försvarets materielverk	1 § […] Försvarets materielverk ska, när det är relevant, i sin verksamhet säkerställa att de varor och tjänster som myndigheten upphandlar är ändamålsenligt utformade för kvinnor och män.	Nej
Försvarets radioanstalt	Förordning (2007:937) med instruktion för Försvarets radioanstalt		Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Försvarsmakten	Förordning (2024:1333) med instruktion för Försvarsmakten	27 § Försvarsmakten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Försvarsmakten ska i sin verksamhet verka i enlighet med Förenta nationernas säkerhetsråds resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet samt efterföljande resolutioner. Resolutionerna ska särskilt beaktas vid utbildning samt vid planering, genomförande och utvärdering av operationer, aktiviteter och vid fredsfrämjande insatser.	Ja
Försvarsunderrättelsedomstolen	Förordning (2009:968) med instruktion för Försvarsunderrättelsedomstolen		Nej
Kustbevakningen	Förordning (2019:84) med instruktion för Kustbevakningen		Nej
Myndigheten för psykologiskt försvar	Förordning (2021:936) med instruktion för Myndigheten för psykologiskt försvar		Nej
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (nuvarande Myndigheten för civilt försvar)	Förordning (2008:1002) med instruktion för Myndigheten för samhällsskydd och beredskap	Jämställdhet 13 § Myndigheten ska säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamhetsplanering, genomförande, uppföljning och rapportering av verksamheten och verka i enlighet med Förenta nationernas säkerhetsråds resolutioner 1325 (2000) och 1820 (2008) om kvinnor, fred och säkerhet. Resolutionerna och jämställdhetsperspektivet ska särskilt beaktas vid utbildnings- och övningsverksamhet enligt 5 § samt vid planering, genomförande och utvärdering av insatser enligt 7 och 8 §§. 13 a § Myndigheten ska stödja kommunerna i deras arbete med jämställdhet och mångfald i kommunernas organisationer för utförande av uppgifterna enligt lagen (2003:778) om skydd mot olyckor.	Ja

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Myndigheten för totalförsvarsanalys	Förordning (2022:1768) med instruktion för Myndigheten för totalförsvarsanalys		Nej
Statens haverikommission	Förordning (2007:860) med instruktion för Statens haverikommission		Nej
Statens inspektion för försvars-underrättelseverksamheten	Förordning (2009:969) med instruktion för Statens inspektion för försvars-underrättelseverksamheten		Nej
Totalförsvarets forskningsinstitut	Förordning (2024:1230) med instruktion för Totalförsvarets forskningsinstitut		Nej
Totalförsvarets plikt- och prövningsverk	Förordning (2010:1472) med instruktion för Totalförsvarets plikt- och prövningsverk	1 § […] På uppdrag av Försvarsmakten ska Totalförsvarets plikt- och prövningsverk tillhandahålla urvalstester av dem som ansökt till militär utbildning inom Försvarsmakten. Urvalstesterna ska vara utformade så att de främjar en jämställd rekrytering.	Nej
Totalt: 12		4	2
Justitiedepartementet			
Brottsförebyggande rådet	Förordning (2016:1201) med instruktion för Brottsförebyggande rådet	6 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhets-, barn- och ungdomsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa och beakta förhållanden utifrån ålder och kön. Om det inte finns särskilda skäl mot det, ska myndigheten redovisa statistik, uppföljningar och analyser med kön som övergripande indelningsgrund.	Ja

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Brottsoffermyndigheten	Förordning (2007:1171) med instruktion för Brottsoffermyndigheten	2 § Utöver det som följer av lagen (1994:419) om brottsofferfond, brottsskadelagen (2014:322), förordningen (1994:426) om brottsofferfond och brottsskadeförordningen (2014:327) ska Brottsoffermyndigheten […] 7. integrera ett jämställdhets-, barn- och ungdomsperspektiv genom att i sin verksamhet belysa och beakta förhållandena utifrån ålder och kön. […] Om det inte finns särskilda skäl mot det, ska myndigheten redovisa statistik, uppföljningar och analyser med kön som övergripande indelningsgrund.	Ja
Domarnämnden	Förordning (2010:1793) med instruktion för Domarnämnden		Nej
Domstolsverket	Förordning (2007:1073) med instruktion för Domstolsverket		Ja
Ekobrottsmyndigheten	Förordning (2015:744) med instruktion för Ekobrottsmyndigheten	2 § Myndigheten ska […] 3. tillämpa ett jämställdhetsperspektiv i utförandet av sina uppgifter.	Nej
Förvaltningsrätt	Förordning (1996:382) med förvaltningsrättsinstruktion		Nej
Hovrätt	Förordning (1996:379) med hovrättsinstruktion		Nej
Hyresnämnden	Förordning (1980:1030) med hyresnämndsinstruktion		Nej
Högsta domstolen	Förordning (1996:377) med instruktion för Högsta domstolen		Nej
Högsta förvaltningsdomstolen	Förordning (1996:378) med instruktion för Högsta förvaltningsdomstolen		Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Integritetsskyddsmyndigheten	Förordning (2007:975) med instruktion för Integritetsskyddsmyndigheten		Nej
Justitiekanslern	Förordning (1975:1345) med instruktion för Justitiekanslern		Nej
Kammarrätt	Förordning (1996:380) med kammarrättsinstruktion		Nej
Kriminalvården	Förordning (2023:797) med instruktion för Kriminalvården	9 § Myndigheten ska tillämpa ett jämställdhetsperspektiv när den utför sina uppgifter.	Ja
Migrationsverket	Förordning (2019:502) med instruktion för Migrationsverket	4 § Myndigheten ska också […] 6. jämställdhetsintegrera och utforma verksamheten så att jämställda villkor för kvinnor och män respektive för flickor och pojkar uppnås, […] 8. Inom sitt verksamhetsområde främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.	Ja
Polismyndigheten	Förordning (2022:1718) med instruktion för Polismyndigheten	2 § Myndigheten ska […] 4. i sin verksamhet tillämpa ett jämställdhetsperspektiv och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck […].	Ja
Revisorsinspektionen	Förordning (2007:1077) med instruktion för Revisorsinspektionen		Nej
Rättshjälpsmyndigheten	Förordning (2007:1078) med instruktion för Rättshjälps-myndigheten		Nej
Rättsmedicinalverket	Förordning (2007:976) med instruktion för Rättsmedicinalverket		Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Säkerhets- och integritetsskyddsnämnden	Förordning (2007:1141) med instruktion för Säkerhets- och integritets-skyddsnämnden		Nej
Säkerhetspolisen	Förordning (2022:1719) med instruktion för Säkerhetspolisen	2 § Myndigheten ska […] 2. tillämpa ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet […].	Nej
Tingsrätt	Förordning (1996:381) med tingsrättsinstruktion		Nej
Valmyndigheten	Förordning (2007:977) med instruktion för Valmyndigheten		Nej
Åklagarmyndigheten	Förordning (2015:743) med instruktion för Åklagarmyndigheten	2 § Myndigheten ska […] 3. tillämpa ett jämställdhetsperspektiv i utförandet av sina uppgifter […]. 25 § Ordföranden och övriga ledamöter i rådet och deras ersättare utses av regeringen för en tid av högst tre år. […] Rådet bör ha en jämn könsfördelning.	Ja
Totalt: 25		8	7
Kulturdepartementet			
Forum för levande historia	Förordning (2007:1197) med instruktion för Forum för levande historia	2 a § Myndigheten ska i sin verksamhet integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och inter-kulturellt utbyte och samarbete.	Nej
Institutet för språk och folkminnen	Förordning (2007:1181) med instruktion för Institutet för språk och folkminnen	2 a § Myndigheten ska i sin verksamhet integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och inter-kulturellt utbyte och samarbete.	Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Konstnärsnämnden	Förordning (2007:1199) med instruktion för Konstnärsnämnden	2 § Myndigheten ska i sin verksamhet integrera ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete.	Nej
Mediemyndigheten	Förordning (2023:844) med instruktion för Mediemyndigheten	6 § Myndigheten ska ha ett barnrätts-, jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i sin verksamhet.	Nej
Moderna museet	Förordning (2007:1177) med instruktion för Moderna museet		Nej
Myndigheten för kulturanalys	Förordning (2011:124) med instruktion för Myndigheten för kulturanalys	2 § Myndigheten ska särskilt […] 5. bedöma utvecklingen när det gäller mångfald, tillgänglighet och jämställdhet inom kulturområdet […]. 3 § Myndigheten ska i sin verksamhet integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete.	Nej
Myndigheten för press, radio och tv	Förordning med instruktion för Myndigheten för press, radio och tv	5 § Myndigheten ska ha ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i sin verksamhet.	Nej
Myndigheten för tillgängliga medier	Förordning (2010:769) med instruktion för Myndigheten för tillgängliga medier	4 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete i sin verksamhet.	Nej
Nationalmuseum	Förordning (2007:1175) med instruktion för Nationalmuseum		Nej
Naturhistoriska riksmuseet	Förordning (2007:1176) med instruktion för Naturhistoriska riksmuseet		Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Nämnden för hemslöjdsfrågor	Förordning (2007:1193) med instruktion för Nämnden för hemslöjdsfrågor	2 a § Myndigheten ska i sin verksamhet integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete.	Nej
Riksarkivarieämbetet	Förordning (2014:1585) med instruktion för Riksantikvarieämbetet	2 § Myndigheten ska särskilt […] 10. integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete.	Ja
Riksarkivet	Förordning (2009:1593) med instruktion för Riksarkivet	12 § Riksarkivet ska i sin verksamhet integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete.	Nej
Sametinget	Förordning (2009:1395) med instruktion för Sametinget	3 § Sametinget ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet. Myndigheten ska i beslut som rör individen utgå från kvinnors respektive mäns villkor och behov samt aktivt analysera konsekvenserna för kvinnor respektive män av de beslut som fattas. Individbaserad statistik ska genomgående presenteras och analyseras med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.	Ja
Statens centrum för arkitektur och design	Förordning (2013:71) med instruktion för Statens centrum för arkitektur och design		Nej
Statens försvarshistoriska museer	Förordning (2007:1178) med instruktion för Statens försvarshistoriska museer		Nej
Statens historiska museer	Förordning (2014:1079) med instruktion för Statens historiska museer		Nej
Statens konstråd	Förordning (2007:1188) med instruktion för Statens konstråd	2 a § Myndigheten ska i sin verksamhet integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete.	Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Statens kulturråd	Förordning (2012:515) med instruktion för Statens kulturråd	3 § Myndigheten ska också […] 2. integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barn- och ungdomsperspektiv samt även främja ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete i sin verksamhet, […] 9. ha ett samlat ansvar för att inom sitt verksamhetsområde främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck […].	Ja
Statens medieråd	Förordning (2010:1923) med instruktion för Statens medieråd	3 § Myndigheten ska ha ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i verksamheten.	Nej
Statens maritima och transporthistoriska museer	Förordning (2007:1198) med instruktion för Statens maritima och transporthistoriska museer		Nej
Statens museer för världskultur	Förordning (2007:1185) med instruktion för Statens museer för världskultur		Nej
Statens musikverk	Förordning (2010:1922) med instruktion för Statens musikverk	3 § Myndigheten ska i sin verksamhet integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete.	Nej
Totalt: 23		15	3
Klimat- och näringslivsdepartementet			
Affärsverket svenska kraftnät	Förordning (2007:1119) med instruktion för Affärsverket svenska kraftnät		Nej
Bolagsverket	Förordning (2007:1110) med instruktion för Bolagsverket		Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Elsäkerhetsverket	Förordning (2007:1121) med instruktion för Elsäkerhetsverket	4 § Myndigheten ska […] 2. integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet.	Ja
Energimarknadsinspektionen	Förordning (2016:742) med instruktion för Energimarknads-inspektionen		Nej
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (Formas)	Förordning (2009:1024) med instruktion för Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande	2 § Formas ska inom sitt verksamhetsområde särskilt […] 9. integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel, 10. verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forsknings- och innovationsverksamhet som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt […]. 5 § Formas ska sträva efter en jämn könsfördelning i beredningsorganisationen.	Ja
Havs- och vattenmyndigheten	Förordning (2011:619) med instruktion för Havs- och vattenmyndigheten		Nej
Kemikalieinspektionen	Förordning (2009:947) med instruktion för Kemikalieinspektionen		Nej
Klimatpolitiska rådet	Förordning (2017:1268) med instruktion för Klimatpolitiska rådet		Nej
Konkurrensverket	Förordning (2007:1117) med instruktion för Konkurrensverket		Nej
Kärnavfallsfonden	Förordning (2007:1055) med instruktion för Kärnavfallsfonden		Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser	Förordning (2016:1048) med instruktion för Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser	6 § Myndigheten ska i sitt utvärderingsarbete särskilt belysa effekter för kvinnor respektive män och i övrigt utforma kunskapsunderlag med ett jämställdhetsperspektiv.	Ja
Naturvårdsverket	Förordning (2012:989) med instruktion för Naturvårdsverket	3 § Naturvårdsverket ska inom sitt ansvarsområde särskilt […] 23. integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet […].	Ja
Patent- och registreringsverket	Förordning (2007:1111) med instruktion för Patent- och registreringsverket		Nej
Statens energimyndighet	Förordning (2014:520) med instruktion för Statens energimyndighet	2 § Statens energimyndighet ska inom sitt verksamhetsområde […] 9. integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel för forsknings- och innovationsverksamhet, 10. verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forsknings- och innovationsverksamhet som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt […].	Ja
Statens geotekniska institut	Förordning (2009:945) med instruktion för Statens geotekniska institut	11 c § Statens geotekniska institut utser enskilda ledamöter till Delegationen för Göta älv efter förslag från länsstyrelserna i Värmlands och Västra Götalands län, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Sjöfartsverket och Trafikverket. [...] Ledamöterna utses för en period om fyra år. Jämställdhetsaspekten ska beaktas när ledamöter utses.	Nej
Strålsäkerhetsmyndigheten	Förordning (2008:452) med instruktion för Strålsäkerhetsmyndigheten		Nej
Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut	Förordning (2009:974) med instruktion för Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut		Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Sveriges geologiska undersökning	Förordning (2008:1233) med instruktion för Sveriges geologiska undersökning		Nej
Tillväxtverket	Förordning (2009:145) med instruktion för Tillväxtverket	1 a § Tillväxtverkets insatser ska […] 3. beakta kvinnors och mäns förutsättningar och andra sociala aspekter […].	Ja
Verket för innovationssystem (Vinnova)	Förordning (2009:1101) med instruktion för Verket för innovationssystem	4 b § Verket för innovationssystem ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel för forskning och innovation. Myndigheten ska verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt.	Ja
Totalt: 20		8	7
Landsbygds- och infrastrukturdepartementet			
Boverket	Förordning (2022:208) med instruktion för Boverket	7 § Myndigheten ska […] 10. beakta de konsekvenser som myndighetens beslut och verksamhet kan få för personer med funktionsnedsättning, barn, ungdomar och äldre samt för integration, boendesegregation, folkhälsa och jämställdhet.	Nej
Lantmäteriet	Förordning (2009:946) med instruktion för Lantmäteriet		Nej
Livsmedelsverket	Förordning (2009:1426) med instruktion för Livsmedelsverket	5 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Myndigheten ska i sitt informations- och utredningsarbete utgå från kvinnors respektive mäns villkor och behov. Individbaserad statistik ska genomgående presenteras och analyseras med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.	Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Luftfartsverket	Förordning (2010:184) med instruktion för Luftfartsverket		Nej
Sjöfartsverket	Förordning (2007:1161) med instruktion för Sjöfartsverket		Nej
Skogsstyrelsen	Förordning (2009:1393) med instruktion för Skogsstyrelsen	4 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Individbaserad statistik ska genomgående presenteras och analyseras med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.	Nej
Statens jordbruksverk	Förordning (2009:1464) med instruktion för Statens jordbruksverk	6 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Individbaserad statistik ska genomgående presenteras och analyseras med kön som övergripande indelningsgrund om det inte finns särskilda skäl mot detta.	Nej
Statens veterinärmedicinska anstalt	Förordning (2009:1394) med instruktion för Statens veterinärmedicinska anstalt		Nej
Statens väg- och transportforskningsinstitut	Förordning (2007:964) med instruktion för Statens väg- och transport-forskningsinstitut	9 § Vid anställning av en professor ska styrelsen hämta in yttrande från minst tre personer som är särskilt förtrogna med anställ-ningens ämnesområde. Högst en av dessa får vara anställd vid institutet. Både män och kvinnor ska vara representerade, om inte synnerliga skäl talar emot det.	Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Sveriges lantbruksuniversitet	Förordning (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet	2 kap. Styrelse, rektor och övrig organisation 2 § Lärarna och forskarna har rätt att utse tre ledamöter i styrelsen. Om regeringen beslutar enligt 2 kap. 1 § andra stycket högskoleförordningen (1993:100) att styrelsen ska bestå av ordföranden och tio andra ledamöter, har lärarna och forskarna rätt att utse två ledamöter i styrelsen. […] Ordföranden och de övriga ledamöter som enligt 2 kap. 4 § högskolelagen (1992:1434) ska utses av regeringen, utses efter förslag enligt 2 kap. 7 b § högskoleförordningen. Förslaget ska föregås av ett samråd inom och utom universitetet […]. I förslaget ska en jämn könsfördelning bland ledamöterna beaktas.	Nej
Trafikanalys	Förordning (2010:186) med instruktion för Trafikanalys		Nej
Trafikverket	Förordning (2010:185) med instruktion för Trafikverket		Ja
Transportstyrelsen	Förordning (2008:1300) med instruktion för Transportstyrelsen		Ja
Totalt: 13		6	2

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Socialdepartementet			
Barnombudsmannen	Förordning (2007:1021) med instruktion för Barnombudsmannen	1 § I lagen (1993:335) om Barnombudsman finns bestämmelser om Barnombudsmannens uppgifter, förordnande, organisation m.m. Vid fullgörande av sina uppgifter enligt 2 § lagen om Barnombudsman ska Barnombudsmannen […] utifrån sin ombudsmannaroll, belysa levnadsvillkor för flickor respektive pojkar och för barn som definierar sig på andra sätt. Barnombudsmannen ska förmedla och föra en dialog om slutsatser och iakttagelser med de myndigheter och huvudmän som är berörda. […].	Ja
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor	Förordning (2018:1425) med instruktion för Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor	10 § Myndigheten ska i sin verksamhet 1. främja ungdomars lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, och 2. integrera ett jämställdhetsperspektiv. Myndigheten ska i sin verksamhet motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. 11 § I myndighetens redovisningar av statistik, uppföljningar och analyser ska kön vara en övergripande indelningsgrund om det inte finns särskilda skäl mot detta. När det är relevant ska även ålder och andra indelningsgrunder användas.	Ja
E-hälsomyndigheten	Förordning (2013:1031) med instruktion för E-hälsomyndigheten		Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Folkhälsomyndigheten	Förordning (2021:248) med instruktion för Folkhälsomyndigheten	1 § Folkhälsomyndigheten […] ska verka för god och jämlik hälsa i hela befolkningen. 5 § Myndigheten ska inom sitt verksamhetsområde främja jämställdhet samt ha ett samlat ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. 7 § Myndigheten ska analysera utvecklingen av hälsan och hälsans bestämningsfaktorer och hur dessa fördelas efter kön, etnisk eller kulturell bakgrund, socioekonomisk tillhörighet, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning och ålder. 15 § Myndigheten ska verka för kunskapsutveckling och kunskapsförmedling samt för nationell samordning inom området sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter. Myndigheten ska även följa upp utvecklingen inom området.	Ja
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte)	Förordning (2007:1431) med instruktion för Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	2 § Inom ramen för den uppgift som anges i 1 § ska myndigheten särskilt […] 10. integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel, 11. verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning myndigheten finansierar, när det är tillämpligt […]. 7 § [...] Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd ska eftersträva en jämn könsfördelning i beredningsorganisationen.	Ja
Försäkringskassan	Förordning (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan	2 § Myndigheten ska […] 12. integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet […].	Ja

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Inspektionen för socialförsäkringen	Förordning (2009:602) med instruktion för Inspektionen för socialförsäkringen	1 § Inspektionen för socialförsäkringen har till uppgift att genom systemtillsyn och effektivitetsgranskning värna rättssäkerheten och effektiviteten inom socialförsäkringsområdet. […] Myndigheten ska i sin systemtillsyn och effektivitetsgranskning belysa hur socialförsäkringen fungerar för kvinnor och män samt för flickor och pojkar.	Ja
Inspektionen för vård och omsorg	Förordning (2013:176) med instruktion för Inspektionen för vård och omsorg	2 § Syftet med tillsynen är att granska att befolkningen får vård och omsorg som är säker, har god kvalitet och bedrivs i enlighet med lagar och andra föreskrifter. Ett patient- och brukarperspektiv ska genomsyra tillsynen. Villkor och förhållanden för kvinnor och män, flickor och pojkar ska särskilt belysas.	Ja
Läkemedelsverket	Förordning (2020:57) med instruktion för Läkemedelsverket	7 § Läkemedelsverket ska inom ramen för den egna verksamheten och i samarbete med andra aktörer arbeta för att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar i fråga om en god hälsa.	Ja
Myndigheten för delaktighet	Förordning (2024:78) med instruktion för Myndigheten för delaktighet	1 § […] Myndighetens arbete ska ha ett jämställdhets-, mångfalds- och barnrättsperspektiv.	Ja
Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd	Förordning (2017:292) med instruktion för Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd	6 § Myndigheten ska i all sin verksamhet främja barnets rättigheter med utgångspunkt i Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter. Myndigheten ska även främja jämställdhet och ett jämställt föräldraskap.	Ja
Myndigheten för stöd till trossamfund	Förordning (2017:104) med instruktion för Myndigheten för stöd till trossamfund	2 § Myndigheten ska i sin verksamhet integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete.	Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Myndigheten för vård- och omsorgsanalys	Förordning (2010:1385) med instruktion för Myndigheten för vård- och omsorgs-analys	3 a § Myndigheten ska i sitt arbete enligt 1–3 §§ inkludera ett jämställdhetsperspektiv där det är möjligt.	Nej
Pensionsmyndigheten	Förordning (2009:1173) med instruktion för Pensionsmyndigheten	2 § Myndigheten ska […] 8. integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet […].	Ja
Socialstyrelsen	Förordning (2015:284) med instruktion för Socialstyrelsen	2 § [...] Socialstyrelsen ska inom sitt verksamhetsområde främja jämställdhet samt ha ett samlat ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.	Ja
Statens beredning för medicinsk och social utvärdering	Förordning (2007:1233) med instruktion för Statens beredning för medicinsk och social utvärdering	1 § Statens beredning för medicinsk och social utvärdering har till uppgift att utvärdera det vetenskapliga stödet för tillämpade och nya metoder i hälso- och sjukvården […] Myndigheten ska i sin utvärdering inkludera ett jämställdhetsperspektiv där det är möjligt.	Nej
Statens institutionsstyrelse	Förordning (2007:1132) med instruktion för Statens institutionsstyrelse	4 § Myndigheten ska - utforma sin verksamhet så att den utgår från flickors och pojkars samt kvinnors och mäns villkor och behov […].	Ja
Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket	Förordning (2007:1206) med instruktion för Tandvårds- och läkemedelsförmåns-verket		Nej
Totalt: 18		16	13

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Statsrådsberedningen			
Regeringskansliet	Förordning (1996:1515) med instruktion för Regeringskansliet	Bilaga […] 10 Arbetsmarknadsdepartementet 10.1 Förvaltningsärenden som gäller […] diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, i den mån sådana ärenden inte hör till något annat departement, [...] samordning och utveckling av jämställdhetspolitiska frågor […]. 10.2 Lagstiftningsärenden som gäller [...] diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, i den mån sådana ärenden inte hör till något annat departement […].	Nej
Svenska institutet för europapolitiska studier	Förordning (2008:748) med instruktion för Svenska institutet för europapolitiska studier		Ja
Totalt: 2		1	1

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Utbildningsdepartementet			
Etikprövningsmyndigheten	Förordning (2018:1879) med instruktion för Etikprövningsmyndigheten	5 § Inom myndigheten finns ett särskilt beslutsorgan som benämns Rådet för att utse ledamöter och ersättare. Rådet ska utse samtliga ledamöter och ersättare i en avdelning utom ordförande och ersättare för ordföranden. Rådet består av myndighetschefen, som är ordförande, och sex övriga ledamöter, en ordförande från varje verksamhetsregion. […] En jämn könsfördelning i avdelningarna ska eftersträvas. 11 § […] Universiteten ska eftersträva en jämn könsfördelning bland de ledamöter som föreslås. 12 § […] Regionerna ska eftersträva en jämn könsfördelning bland de ledamöter som föreslås.	Nej
Centrala studiestödsnämnden	Förordning (2017:1114) med instruktion för Centrala studiestödsnämnden	7 § Myndigheten ska följa och analysera studiestödets utveckling och effekter och […] redogöra för detta. Uppföljningen och analysen ska öka kunskapen om hur studiestödet har utvecklats i förhållande till målen för studiestödet. I redogörelsen ska långsiktiga och kortsiktiga förändringar som enligt myndigheten är väsentliga redovisas särskilt. I uppföljnings- och analysarbetet ska kvinnors och mäns villkor särskilt beaktas. 8 § Myndigheten ska genomgående i sitt uppföljnings- och analysarbete presentera och analysera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.	Ja
Institutet för rymdfysik	Förordning (2007:1163) med instruktion för Institutet för rymdfysik		Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Kungl. biblioteket	Förordning (2008:1421) med instruktion för Kungl. Biblioteket		Nej
Myndigheten för yrkeshögskolan	Förordning (2011:1162) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan	7 § Myndigheten ska när det gäller myndighetens ansvarsområde […] 3. till Regeringskansliet […] lämna en samlad redovisning med tidsserier av kommenterad statistik för utbildningar och med en analys och bedömning av utvecklingen. [...] All individbaserad statistik som myndigheten redovisar ska vara uppdelad på kön och ålder, om det inte finns särskilda skäl som talar mot det. 10 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet.	Ja
Nämnden för prövning av oredlighet i forskning	Förordning (2019:1152) med instruktion för Nämnden för prövning av oredlighet i forskning		Nej
Polarforskningssekretariatet	Förordning (2007:1072) med instruktion för Polarforskningssekretariatet	1 § […] Myndigheten ska när det gäller polarområdena […] 8. främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom forskning.	Nej
Rymdstyrelsen	Förordning (2007:1115) med instruktion för Rymdstyrelsen	4 § Rymdstyrelsen ska […] 11. integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel för forskning och utveckling.	Nej
Sameskolstyrelsen	Förordning (2011:131) med instruktion för Sameskolstyrelsen	4 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv, ett funktionshinderperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet.	Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Skolforskningsinstitutet	Förordning (2014:1578) med instruktion för Skolforskningsinstitutet	3 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. All individbaserad information som myndigheten redovisar ska vara uppdelad på kön, om det inte finns särskilda skäl som talar emot detta. Myndighetens resultatredovisning ska vara uppdelad efter skol- och verksamhetsform, i den mån det är möjligt.	Ja
Specialpedagogiska skolmyndigheten	Förordning (2011:130) med instruktion för Specialpedagogiska skolmyndigheten	16 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet. All individbaserad information som myndigheten redovisar ska vara uppdelad på kön, om det inte finns särskilda skäl som talar emot detta.	Ja
Statens skolinspektion	Förordning (2011:556) med instruktion för Statens skolinspektion	7 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet.	Ja
Statens skolverk	Förordning (2015:1047) med instruktion för Statens skolverk	9 § Myndigheten ska bidra till och redovisa sitt arbete med att trygga den nationella kompetensförsörjningen och underlätta elevers etablering på arbetsmarknaden. Myndigheten ska också följa upp och analysera kvinnors och mäns etablering på arbetsmarknaden eller fortsatta studier, efter avslutad utbildning. Myndigheten ska vidare stödja utvecklingen vad gäller samverkan mellan skola och arbetsliv [...]. 20 § Myndigheten ska främja jämställdhet och integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet. Myndigheten ska i sin verksamhet även främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. All individbaserad information som myndigheten redovisar ska vara uppdelad på kön, om det inte finns särskilda skäl som talar emot detta.	Ja

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Universitets- och högskolerådet	Förordning (2012:811) med instruktion för Universitets- och högskolerådet	15 § Myndigheten ska inom högskolan motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. 16 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet.	Ja
Universitetskanslersämbetet	Förordning (2012:810) med instruktion för Universitetskanslersämbetet	8 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet.	Ja
Vetenskapsrådet	Förordning (2009:975) med instruktion för Vetenskapsrådet	2 § Vetenskapsrådet ska också […] 12. integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel, 13. verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt […].	Ja
Överklagandenämnden för studiestöd	Förordning (2007:1348) med instruktion för Överklagandenämnden för studiestöd		Nej
Totalt: 17		13	9
Utrikesdepartementet			
Exportkreditnämnden	Förordning (2007:1217) med instruktion för Exportkreditnämnden	3 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhets- och ett hållbarhetsperspektiv i hela sin verksamhet. Förenta nationernas (FN) Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling ska vara vägledande för detta arbete.	Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Folke Bernadotteakademin	Förordning (2024:1026) med instruktion för Folke Bernadotteakademin	3 § Myndigheten ska […] 8. bidra till Sveriges engagemang för jämställda och inkluderande freds- och säkerhetsfrämjande processer […]. 4 § Myndigheten ska i sin verksamhet […] 3. genomgående beakta ett jämställdhetsperspektiv.	Ja
Inspektionen för strategiska produkter	Förordning (2010:1101) med instruktion för Inspektionen för strategiska produkter		Nej
Kommerskollegium	Förordning (2012:990) med instruktion för Kommerskollegium	10 § Myndigheten ska inom sitt verksamhetsområde […] 4. integrera ett jämställdhetsperspektiv,	Nej
Nordiska Afrikainstitutet	Förordning (2021:371) med instruktion för Nordiska Afrikainstitutet	2 § För att uppfylla målet för det internationella utvecklingssamarbetet ska myndighetens verksamhet genomsyras av […] 3. ett jämställdhetsperspektiv […].	Nej
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll	Förordning (2021:1252) med instruktion för Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll	12 § Myndigheten ska inom ramen för sitt internationella utvecklingssamarbete integrera ett jämställdhets- och hållbarhetsperspektiv, för att bidra till Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling som Förenta nationernas medlemsstater antagit.	Nej

Departement/myndighet	Förordning	Reglering[2]	JiM[3]
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)	Förordning (2025:269) med instruktion för Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)	2 § Myndigheten ska säkerställa att verksamheten är en integrerad del av Sveriges samlade utrikes- och biståndspolitik genom att […] 8. beakta jämställdhet i alla relevanta insatser. 5 § Myndigheten ska i sin verksamhet [...] 6. säkerställa att bistånd inte ges till aktörer som bedriver eller stödjer antidemokratisk verksamhet, våldsbejakande extremism, islamism, antisemitism, terrorism, verksamhet som underminerar kvinnors och flickors rättigheter samt hatpropaganda riktad mot individer eller grupper, 14 § Myndigheten ska […] 7. inom sitt verksamhetsområde bidra till Sveriges engagemang för jämställda och inkluderande freds- och säkerhetsfrämjande processer.	Ja
Svenska institutet	Förordning (2015:152) med instruktion för Svenska institutet	4 § Myndigheten ska i sin verksamhet genomgående beakta ett jämställdhets- och hållbarhetsperspektiv.	Nej
Svenska dialoginstitutet för Mellanöstern och Nordafrika	Förordning (1998:1218) med instruktion för Svenska dialoginstitutet för Mellanöstern och Nordafrika		Nej
Totalt: 9		7	2
Samtliga: 176		95	53

Bilaga 4

Jämställdhet i statligt ägda bolags års- och hållbarhetsredovisningar

Tabell **Jämställdhet i statligt hel- och delägda bolags års- och hållbarhetsredovisningar 2024**

I tabellen redovisas andelen av bolaget som ägs av staten, könsfördelning i bolagsstyrelser och bland anställda samt könsfördelning bland de som tagit ut föräldraledighet, sjukfrånvaro efter kön och anställda kvinnors lön som andel av mäns, procent

Bolag	Andel ägd av staten	Könsfördelning styrelse (M/K)	Könsfördelning anställda (M/K)	Könsfördelning bland föräldralediga (M/K)	Könsuppdelad sjukfrånvaro, procent av arbetstid (M/K)	Kvinnors lön som andel av mäns, procent
Akademiska hus	100	63/38	66/34	62/38	2,8/3,3	
Almi	100	57/43	46/54		2,71/3,08	
Apotek Produktion & Laboratorier (APL)	100	50/50	36/64			
Apoteket	100	33/67	16/84			
Arlandabanan Infrastructure	100	25/75	62/38			
Green Cargo	100	57/43	78/22			
Göta kanalbolag	100	57/43	60/40		1,5/4,0	
Infranord	100	57/43	87/13			
Jernhusen	100	43/57	56/44		*	
Kungliga Dramatiska teatern (Dramaten)	100	43/57	44/56			**
Kungliga Operan (Operan)	100	63/38	50/50		6,0/5,2	
Luossavaara-Kiirunavaara (LKAB)	100	44/56	71/29			
Miljömärkning Sverige	100	57/43	27/73			**
PostNord	61	50/50	68/32		6,6/6,6	
RISE Research Institutes of Sweden	100	63/38	63/37			**
Samhall	100	44/56	58/42	34/66		
Saminvest	100	50/50	42/58			

Bolag	Andel ägd av staten	Könsfördelning styrelse (M/K)	Könsfördelning anställda (M/K)	Könsfördelning bland föräldra-lediga (M/K)	Könsuppdelad sjuk-frånvaro, procent av arbetstid (M/K)	Kvinnors lön som andel av mäns, procent
SBAB Bank	100	44/56	47/53		2,4/5,0	86
SJ	100	63/38	63/37			
SOS Alarm	50	44/56	67/33			
Specialfastigheter Sverige	100	38/63	71/29		1,55/2,05	
Statens Bostadsomvandling	100	60/40	63/37			
Sveaskog	100	50/50	71/29		3,4/5,1	**
Svensk Exportkredit (SEK)	100	63/48	52/48			91
Svensk-Danska Broförbindelsen (Svedab)	100	50/50	67/33			
Svenska rymdaktiebolaget (SSC)	100	43/57	73/27			103
Svenska skeppshypoteks-kassan	100	56/44	50/50			
Svenska Spel	100	25/75	65/35			
Svevia	100	43/57	83/17			
Swedavia	100	44/56	65/35			
Sweden House***	36	80/20	33/67			
Swedfund International	100	14/86	65/35			
Systembolaget	100	50/50	44/56			
Telia Company	41	57/43	63/37			78
Teracom Group	100	63/38	82/18	50/50		**
Vattenfall	100	71/29	63/37		2,6/3,5	
VisitSweden	100	71/29	16/84			
Voksenåsen	100	50/50	38/63			

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

* Könsuppdelad sjukfrånvarostatistik finns men är uppdelad i långtids- och korttidsfrånvaro.
** Könsuppdelad lönestatistik finns men anges för olika arbetstyper.
*** Årsredovisning saknas.
Anm.: I de fall då cellerna saknar information fanns sådan inte att tillgå i den aktuella årsredovisningen.
Källa: Regeringskansliet 2025a. *Verksamhetsberättelse för bolag med statligt ägande 2024*; Bolagens års- och hållbarhetsredovisningar för 2024.

I kartläggningen ingick års- och hållbarhetsredovisningarna för bolag med statligt ägande, se förteckning nedan. Först gjordes ordsökningar efter ”ledighet”, ”sjuk”, ”lön”, ”kön” och ”jämställd” och därefter lästes avsnitten som fick träffar mer noggrant. Om redovisningarna var skrivna på något annat språk än svenska översattes orden till det språket. Även om inga träffar på orden fanns lästes delar som rörde bolagsstyrning och hållbarhet igenom översiktligt.

Års- och hållbarhetsredovisningar

Akademiska hus 2025. *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Almi 2025. *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Apotek Produktion & Laboratorier (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*

Apoteket (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Arlandabanan Infrastructure (2025). *Hållbarhetsredovisning och årsredovisning 2024*.

Green Cargo (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Göta kanalbolag (2025). *Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2024*.

Infranord (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Jernhusen (2025). *Årsredovisning med hållbarhetsrapport 2024*.

Kungliga Dramatiska teatern (2025). *Hållbarhets- och årsredovisning 2024*.

Kungliga Operan (2025). *Hållbarhetsredovisning 2024*.

Loussavaara-Kiirunavaaara (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Miljömärkning Sverige (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

PostNord (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

RISE Research Institutes of Sweden (2025). *Annual Report and Sustainability Report 2024*.

Samhall (2025). *2024 årsredovisning*.

Saminvest (2025). *Årsredovisning 2024*.

SBAB Bank (2025). *Årsredovisning 2024*.

SJ (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

SOS Alarm (2025). *Årsberättelse 2024*.

Specialfastigheter Sverige (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Statens Bostadsomvandling (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Sveaskog (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Svensk Exportkredit (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Svensk-Danska Broförbindelsen (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Svenska rymdaktiebolaget (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Svenska skeppshypotekskassan (2025). *Årsredovisning 2024*.

Svenska Spel (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Svevia (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Swedavia (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Swedfund International (2025). *Integrated Annual and Sustainability Report 2024*.

Systembolaget (2025). *Ansvarsredovisning 2024*.

Telia Company (2025). *Årsredovisning 2024*.

Teracom Group (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Vattenfall (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

VisitSweden (2025). *Årsrapport 2024*.

Voksenåsen (2025). *Års- og bærekraftrapport 2024*.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Styrningen av svensk jämställdhetspolitik i jämförelse med andra nordiska länder

Tabell **De nordiska ländernas jämställdhetsarbete**

Beskrivning av eventuell sammanhållen handlingsplan/strategi för jämställdhetspolitiken samt huruvida jämställdhetsintegrering är reglerat i lag

Land	Sammanhållen handlingsplan/strategi för jämställdhetspolitiken	Lagstiftning om jämställdhetsintegrering
Danmark	Årlig handlingsplan av regeringen på området jämställdhet och hbtq+ problem. 2024 års handlingsplan hade temana: lika möjligheter inom utbildning; arbets- och familjeliv; personliga rättigheter och friheter; säkerhet, välmående och lika möjligheter för hbtq+ personer; global jämställdhet och rättigheter.	Ja
Finland	Återkommande treårigt jämställdhetsprogram av regeringen, senast 2024–2027 med 50 åtgärder på temana: utbildning; arbetsliv; jämlik delaktighet och representation mellan könen; våld mot kvinnor; våld i nära relationer och annat våld; främjande av jämställdhet mellan könen i Europeiska unionen och i internationell verksamhet; jämställdhetspolitikens institutionella strukturer.	Ja
Island	Motion från premiärminister vart fjärde år om en jämställdhetshandlingsplan. Åtgärderna är kopplade till Agenda 2030 och berör områdena: det administrativa systemet; arbetsmarknaden – lika lön; könsbaserat våld och sexuellt våld; utbildning och kultur; idrott och ungdomsaktiviteter; män och jämställdhet; internationella aktiviteter.	Ja
Norge	Femårig strategi för jämställdhet 2020–2025 med sex övergripande mål: ekonomisk självständighet och ett jämställt arbetsliv; färre könsdelade utbildningsval; ett samhälle utan våld; våldtäkt och hedersrelaterat våld; bättre hälsa för kvinnor och män; en god verkställningsapparat för jämställdhet.	Ja

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Land	Sammanhållen handlingsplan/strategi för jämställdhetspolitiken	Lagstiftning om jämställdhetsintegrering
Sverige	Saknar sammanhållen handlingsplan/strategi för jämställdhetspolitiken. Har dock en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor 2017–2026.	Nej

Källa: EIGE, Gender mainstreaming; Social- och hälsovårdsministeriet, Jämställdhetspolitik; Government of Iceland, About gender equality; Regjeringa.no, Likestilling mellom kjønna.

Kartläggningen av det nordiska jämställdhetsarbetet baseras främst på EIGE:s undersökning av jämställdhetsintegrering i EU, men kompletterades också av information från respektive lands regering om så behövts.

Källor

EIGE (2025). *Gender mainstreaming.* https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries [hämtad 2026-01-07].

Government of Iceland (u.å.). *About gender equality*. https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/about-gender-equality/ [hämtad 2026-01-07].

Regjeringa.no (2025). *Likestilling melom kjønna.* https://www.regjeringen.no/no/tema/likestilling-og-mangfold/likestilling-og-inkludering/likestilling-mellom-kjonna/id670481/ [hämtad: 2026-01-26].

Social- och hälsoministeriet (2025). *Jämställdhetspolitik.* https://stm.fi/sv/jamstalldhetspolitik [hämtad: 2026-01-13].

Urval myndigheter

Tabell **Bedömning av myndigheter som ska ha en förordningsreglerad skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen**

Tabellen visar de myndigheter som utredningen bedömer är särskilt relevanta för jämställdhetspolitikens genomförande och därför ska ha en förordningsreglerad skyldighet att bedriva ett systematiskt arbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (uppfyller minst två av tre kriterier)

Myndighet	Kriterium 1[1]	Kriterium 2[2]	Kriterium 3[3]
Arbetsförmedlingen	X	X	X
Arbetsmiljöverket	X	X	X
Barnombudsmannen	X	X	
Boverket*	X	X	
Brottsförebyggande rådet	X	X	
Brottsoffermyndigheten	X	X	
Centrala studiestödsnämnden	X	X	X
Domstolsverket	X	X	
Elsäkerhetsverket	X	X	
Folke Bernadotteakademin	X	X	
Folkhälsomyndigheten	X	X	
Forskningsrådet för hälsa arbetsliv och välfärd	X	X	
Forskningsrådet för miljö areella näringar och samhällsbyggande	X	X	
Försvarets materielverk*	X	X	
Försvarsmakten	X	X	
Försäkringskassan	X	X	X
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen	X	X	X
Inspektionen för socialförsäkringen	X	X	X
Inspektionen för vård och omsorg	X	X	X

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Myndighet	Kriterium 1[1]	Kriterium 2[2]	Kriterium 3[3]
Konsumentverket	X	X	
Kriminalvården	X	X	
Kronofogdemyndigheten	X	X	
Läkemedelsverket	X	X	
Länsstyrelserna*	X	X	
Migrationsverket	X	X	
Myndigheten för civilt försvar	X	X	
Myndigheten för delaktighet	X	X	
Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd	X	X	
Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser	X	X	
Myndigheten för ungdoms- och civil-samhällesfrågor	X	X	
Myndigheten för yrkeshögskolan	X	X	X
Naturvårdsverket	X	X	
Pensionsmyndigheten	X	X	X
Polismyndigheten	X	X	
Riksantikvarieämbetet	X	X	
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige	X	X	
Sametinget	X	X	
Skatteverket	X	X	X
Skogsstyrelsen*	X	X	
Skolforskningsinstitutet	X	X	
Socialstyrelsen	X	X	
Specialpedagogiska skolmyndigheten	X	X	
Statens energimyndighet	X	X	
Statens institutionsstyrelse	X	X	
Statens kulturråd	X	X	
Statens skolinspektion	X	X	
Statens skolverk	X	X	X
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete	X	X	
Svenska institutet för europapolitiska studier	X	X	
Tillväxtverket	X	X	X
Totalförsvarets plikt- och prövningsverk*	X	X	
Trafikverket	X	X	X
Transportstyrelsen	X	X	
Universitet- och högskolerådet	X	X	
Universitetskanslersämbetet	X	X	X
Verket för innovationssystem	X	X	
Vetenskapsrådet	X	X	

Myndighet	Kriterium 1[1]	Kriterium 2[2]	Kriterium 3[3]
Åklagarmyndigheten	X	X	
Samtliga: 58	**58**	**58**	**14**

[1] Myndighetens samhällsuppdrag kopplat till de jämställdhetspolitiska målen och de jämställdhetsproblem som regeringen prioriterar.

[2] Myndighetens möjlighet att nå ut till relevanta målgrupper, exempelvis medborgare, huvudmän eller andra myndigheter.

[3] Myndighetens ansvar för att förvalta eller utöva tillsyn över välfärds- eller finansiella system som är centrala för jämställdhetspolitiken.

* Myndigheter som inte tidigare varit deltagare i regeringens utvecklingsprogram för Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM).

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Jämförelse med internationella indikatorer

Presentation

I uppdraget om indikatorer ingår enligt direktiven att:

> jämföra befintliga indikatorer som har tagits fram av SCB med relevanta indikatorer som används av Eurostat, European Institute for Gender Equality, Världsbanken och IMF samt med Jämställdhetsmyndighetens instruktionsenliga återkommande redovisningar och analyser med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska delmålen.[1]

I kapitel 8, avsnitten *8.2.4 Indikatorer kan ha olika syften* och *8.3.5 Kvantitativa indikatorer i form av statistiska uppgifter*, ges de för betänkandet viktigaste resultaten av jämförelsen. I övrigt svarar innehållet i denna bilaga mot uppdraget.

I den följande tabellen presenteras, förutom SCB:s jämställdhetsindikatorer, sådana indikatorer som tas fram kontinuerligt av internationella organisationer i syfte att följa jämställdhet och som omfattar statistik för flera länder. I uppdragstexten nämns IMF, men utredningen har inte kunnat lokalisera några indikatorsammanställningar med inriktning mot jämställdhet hos IMF. Däremot har relevanta indikatorsammanställningar hos FN, inklusive Agenda 2030, OECD samt World Economic Forum lyfts in i jämförelsen.

Vi har utgått från att det är indikatorssammanställningar, det vill säga framtagna samlingar av indikatorer för uppföljning av jämställdhet, som är relevanta för jämförelsen. Vi bedömer att det inte tillför något att inkludera Jämställdhetsmyndighetens redovisningar och analyser samt SCB:s *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024,* som också nämns i uppdragstexten, eftersom dessa inte utgör indikatorsammanställningar utan är uppföljningar. De

[1] Bilaga 1.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

har därför inte inkluderats i jämförelsen. Vi menar att jämförelsen tydligare kan bidra till utredningens analys och slutsatser gällande indikatorer ifall vi fokuserar på indikatorsammanställningarna.

Eftersom uppdragets övergripande syfte avser indikatorer för delmål 1–5 har vi uteslutit indikatorsammanställningar som enbart avser områden inom de jämställdhetspolitiska delmålen 6 och 7.

Indikatorer för uppföljning av jämställdhet

Internationellt finns i dag ett flertal indikatorer för att följa och beskriva jämställdhetens utveckling. På europeisk nivå publicerar Eurostat sammanställningar av relevanta delar ur den större statistikproduktionen i syfte att möjliggöra uppföljning av jämställdhetens utveckling. Då handlar det om tabeller eller diagram med könsuppdelad statistik för olika samhällsområden där ländernas utveckling jämförs över tid och med varandra. Indikatorerna baseras på en rad olika datakällor, både registerdata och enkätundersökningar. De presenteras i form av tabeller eller diagram, bestående av till exempel procentsatser, antalsuppgifter och genomsnittsvärden.

Statistik hämtad från Eurostat publiceras även av European Institute for Gender Equality (EIGE). Statistiken ligger till grund för indikatorsammanställningar inom ett flertal tematiska områden. Även statistik från andra källor kan ingå i dessa sammanställningar. EIGE hämtar dessutom in uppgifter på egen hand, i egna undersökningar, från vilka de producerar statistik.

EIGE:s kanske mest kända indikatorprodukt är Gender Equality Index. För varje land och flera ingående samhällsområden (arbete, pengar, kunskap, tid, makt, hälsa samt även våld och intersektionell ojämställdhet) presenteras ett indexvärde där 1 står för total ojämställdhet och 100 för total jämställdhet. Indexvärdet beräknas genom att könsskillnader för olika delområden räknas samman. Underlaget består av officiell statistik och enkätundersökningar, bland annat från olika organ inom EU.

EIGE publicerar även indikatorsammanställningar i syfte att det ska vara möjligt att följa EU-ländernas framsteg mot Peking-plattformen samt mot mål som antagits i strategier på EU-nivå. Slutligen producerar EIGE indikatorsammanställningen Gender main-streaming med data från officiella dokument, enkätundersökningar och inter-

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

vjuer, som erbjuder uppföljning av hur utbredd strategin jämställdhetsintegrering är i Europa.

FN:s Agenda 2030 består av globala målsättningar med tillhörande indikatorer, bland annat för jämställdhet. Agenda 2030 innehåller 17 globala mål. Mål 5 gäller jämställdhet. Inom mål 10, som avser minskad ojämlikhet, finns delmål om att säkerställa lika rättigheter och motverka diskriminering, bland annat avseende kön. Agenda 2030-indikatorerna mäts med hjälp av olika typer av statistik, ofta officiell statistik från respektive land eller genom internationella enkätundersökningar. Vanligen handlar det om antingen könsuppdelad statistik eller statistiska uppgifter avseende kvinnor, exempel andel kvinnor i de nationella parlamenten. Agenda 2030-indikatorerna används i ett flertal sammanhang, exempelvis publicerar FN årligen The Gender Snaphot i syfte att ge en överblick gällande utvecklingen mot Agenda 2030-målen.[2]

FN har också tagit fram tre index vilka relaterar till jämställdhet, Gender Inequality Index, Gender Development Index och Gender Social Norms Index. Indexen utgör sammanvägningar av indikatorer. I Gender Inequality Index och Gender Development Index handlar det främst om indikatorer som hämtas från Agenda 2030. Gender Social Norms Index baseras på indikatorer från undersökningen World Values Survey där människors värderingar i cirka 70 länder, motsvarande 90 procent av världens befolkning, undersöks. Här visar indexet andelen som har någon typ av könsbias (stereotyp föreställning om kön) baserat på flera frågor kring attityder och värderingar.

Slutligen producerar FN The Minimum Set of Gender Indicators. Dessa indikatorer erbjuder uppföljning av jämställdhet utifrån fem olika delområden, relaterade till uppfyllandet av Pekingplattformens prioriterade områden och de globala målen för hållbar utveckling. Ett flertal indikatorer motsvarar Agenda 2030-indikatorerna. Statistik hämtas från organisationer som Internationella arbetsorganisationen (ILO), Världshälsoorganisationen (WHO) och FN:s utvecklingsprogram (UNDP) och utgörs av både officiell statistik samt enkätundersökningar.

OECD följer upp Agenda 2030-målen med hjälp av FN:s indikatorer samt statistik från OECD för att rikta in måluppföljningen på organisationens medlemsländer och deras problem. OECD har även ett index gällande jämställdhet, Social Institutions and Gender Index.

[2] UN Women and United Nations Department of Economic and Social Affairs.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Indexet är en sammanvägning av indikatorer, vilka också kan studeras var och en för sig. Statistik inhämtas delvis från OECD och baseras på enkäter till experter om nationell lagstiftning, men också från andra organisationer som olika FN-organ och World Values Survey.

SCB:s jämställdhetsindikatorer presenteras vanligen i form av tabeller med könsuppdelad statistik och möjliggör uppföljning inom de svenska jämställdhetspolitiska delmålen.

Världsbanken har sammanställt indikatorer inom ett antal tematiska områden på världsnivå, med möjlighet att ta fram data för enskilda länder och att jämföra länder med varandra. Statistik hämtas från ett flertal internationella organisationer (som ILO och WHO) och presenteras vanligen i form av könsuppdelad statistik. En mindre del av uppgifterna är egeninhämtade. Inom området Women, business and law finns också ett index där resultaten för flera indikatorer vägs samman till ett indexvärde.

World Economic Forum publicerar Global Gender Gap Report som redovisar uppföljning av könsskillnader genom ett index, Global Gender Gap Index. Indexet består av fyra del-index motsvarande fyra olika domäner för ojämställdhet; ekonomisk delaktighet och möjlighet, utbildning, hälsa samt politisk egenmakt. Indexet mäts på en skala från 0–1, där varje värde över noll visar hur långt man har kommit mot en jämn könsfördelning.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell Indikatorsammanställningar för uppföljning av jämställdhet

Organisation och indikatorsammanställning	Vad som följs upp	Källor	Typ av indikator	Syfte
European Institute for Gender Equality				
Beijing Platform for Action	EU-ländernas framsteg mot Pekingplattformen	Europeisk statistik, enkätundersöknngar och intervjuer	Statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
EU policies and strategies	EU-länders framsteg mot mål som antagits i policyer och strategier	Beror på målen, ofta statistik från Eurostat	Statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
Gender Equality Index	Jämställdhet. Länder tilldelas poäng från 1 (total ojämställdhet) till 100 (total jämställdhet)	Registerdata eller enkätundersökningar	Index baserat på kompositindikatorer	Bestämd uppföljning
Gender mainstreaming	Hur utbredd strategin jämställdhetsintregrering är	EIGE, officiella dokument, enkätundersökningar och intervjuer	Statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
Thematic areas	Tematiskt kategoriserade områden som berör jämställdhet	Eurostat, Eurofound, OECD och Eurobarometer, registerdata och enkätundersökningar	Statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
Women and men in decision-making	Könsfördelning på beslutsfattandeposter	EIGE, registerdata	Statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
Eurostat				
Equality and non-discrimination	Jämställdhet inom EU för att motverka diskriminering	Registerdata och enkätundersökningar	Statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
FN				
Agenda 2030	Mål 5: Jämställdhet samt jämställdhetsaspekter inom agendans övriga mål	Officiell statistik och olika typer av enkätundersökningar	Statistiska uppgifter	Bestämd uppföljning
Gender Development Index	Jämställdhet i tre dimensioner av mänsklig utveckling: hälsa, utbildning och kontroll över sina ekonomiska resurser	Agenda 2030:s indikatorer	Kompositindex främst baserat på statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
Gender Inequality Index	Tre dimensioner av ojämställdhet: reproduktiv hälsa, arbetsmarknad och egenmakt	Agenda 2030:s indikatorer	Kompositindex baserat på statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
Gender Social Norms Index	Om sociala normer hindrar jämställdhet inom olika domäner.	World Values Surveys enkätunders.	Kompositindikator	Möjliggöra uppföljning
Minimum Set of Gender Indicators	Jämställdhet inom fem olika områden, vilka relaterar till Pekingplattformen	Varierar, ofta officiell statistik i form av registerdata eller enkätundersökningar	Statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Organisation och indikatorsammanställning	Vad som följs upp	Källor	Typ av indikator	Syfte
OECD				
Social Institutions and Gender Index	Könsbaserad diskriminering i olika sociala institutioner	Vanliga källor är OECD, FN och World Values Survey	Kompositindikator, tillhörande databas med statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
Sustainable Development Goal 05 – Gender Equality	Avstånden till måluppfyllelse av Agenda 2030-målen.	FN samt kompletterande OECD-data	Statistiska uppgifter	Bestämd uppföljning
SCB				
Jämställdhet	Jämställdhet utifrån de svenska jämställdhetspolitiska delmålen	Ofta officiell statistik i form av registerdata eller enkätunders	Statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
Världsbanken				
Gender Data Portal	Jämställdhet	Ofta Världsbanken eller FN, i form av registerdata och enkätundersökningar/intervjuer	Statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
Women, business and the law	Kvinnors ekonomiska möjligheter enligt rådande lagar och deras implementering	Världsbanken, enkätundersökningar	Kompositindikatorer	Möjliggöra uppföljning
World Economic Forum				
Global Gender Gap Index	Avståndet till jämn könsfördelning inom fyra olika domäner: ekonomisk delaktighet och möjlighet, utbildning, hälsa samt politisk egenmakt	Främst officiell statistik från internationella organisationer som ILO, UNDP och WHO	Kompositindikatorer	Bestämd uppföljning

Källor: European Institute for Gender Equality (EIGE), Eurostat, FN, OECD, SCB, World Economic Forum och Världsbanken.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Föreslagna indikatorer i relation till nuvarande indikatorer

Denna bilaga redogör för utredningens föreslagna indikatorer för årlig uppföljning, inklusive utvecklingsindikatorerna, sett i relation till de nuvarande indikatorerna. Bilagan innehåller fyra olika tabeller:

- Tabell 1 Nya indikatorer. I tabellen presenteras de indikatorer vi föreslår, som inte ingår i nuvarande indikatoruppsättning.
- Tabell 2 Ändrade indikatorer. I tabellen presenteras indikatorer som baseras på nuvarande indikatorer, men där någon typ av förändring gjorts, till exempel genom att en mindre del av uppgifterna från en nuvarande indikator används.
- Tabell 3 Oförändrade indikatorer. Nuvarande indikatorer som vi föreslår ska användas i oförändrat skick.
- Tabell 4 Ej använda indikatorer. Nuvarande indikatorer som inte finns med bland de indikatorer vi föreslår ska användas.

Alla föreslagna indikatorer ska redovisas i tidsserier om åtminstone tio år när det är möjligt.

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Tabell 1 Nya indikatorer

Delmål	Föreslagen indikator	Källa
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	*Utveckling:* Ledningsgrupp i börsbolag, könsfördelning.	Årsredovisningar eller motsvarande underlag
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	*Utveckling:* Makt och inflytande i nyhetsmedia.	Ej bestämt
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	*Utveckling:* Makt och inflytande digitala plattformar.	Ej bestämt
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	*Utveckling:* Makt och inflytande i civilsamhället.	Ej bestämt
3. Jämställd utbildning	Gymnasieelever som har en gymnasieexamen inom fem år efter start. Andel kvinnor och andel män.	Gymnasieskolan, Skolverket
3. Jämställd utbildning	Komvux, elever grundläggande nivå, könsfördelning.	Komvux, Skolverket
3. Jämställd utbildning	Komvux, elever gymnasial nivå, könsfördelning.	Komvux, Skolverket
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Obetald föräldraledighet, antal obetalda dagar. Antal kvinnor resp. män samt könsfördelning.	Försäkringskassan
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Barn och unga 12–18 år som hjälper till hemma med att städa sitt rum, att laga mat, att tvätta, stryka eller vika kläder eller hjälper till med utomhusarbete. Andel av flickorna respektive pojkarna för var och en av aktiviteterna.	Undersökningarna av barns levnadsförhållanden (Barn-ULF), Statistiska centralbyrån (SCB)
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	*Utveckling*: Omsorg om närstående vuxen med särskilt behov av stöd (på grund av till exempel sjukdom, funktionsnedsättning, ålder eller bristande språkkunskaper). Tidsåtgång i antal minuter för kvinnor respektive män som gett sådan omsorg.	Tidsanvändningsundersökning, SCB
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	*Utveckling:* Omsorg om närstående vuxen med särskilt behov av stöd (på grund av till exempel sjukdom, funktionsnedsättning, ålder eller bristande språkkunskaper). Tidsåtgång i antal minuter för kvinnor respektive män som fått sådan omsorg.	Tidsanvändningsundersökning, SCB

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Föreslagen indikator	Källa
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	*Utveckling:* Omsorg om barn med särskilt behov av stöd (på grund av till exempel sjukdom eller funktionsnedsättning). Tidsåtgång i antal minuter för kvinnor respektive män som gett sådan omsorg.	Tidsanvändningsundersökning, SCB
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	*Utveckling:* Omsorg om barn med särskilt behov av stöd (på grund av till exempel sjukdom eller funktionsnedsättning). Tidsåtgång i antal minuter för flickor respektive pojkar som fått sådan omsorg.	Tidsanvändningsundersökning, SCB
5. Jämställd hälsa	Antidepressiva läkemedel. Antal uttag per 1 000 kvinnor och per 1 000 män.	Läkemedelsregistret, Socialstyrelsen
5. Jämställd hälsa	*Utveckling:* Uppdrag till Socialstyrelsen.	Ännu ej bestämt

Tabell 2 Ändrade indikatorer

Delmål	Föreslagen indikator	Nuvarande indikator/tabell	Källa
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Regeringen, könsfördelning.	Tabell 1.6. Könsfördelning i regering och regeringskansli efter befattning. År 1973–2024.	Förvaltningsavdelningen, Regeringskansliet
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Regionstyrelse, könsfördelning.	Tabell 1.7, 1.9. Förtroendeuppdrag i kommuner och regioner efter organ. År 2015–2023.	Undersökning om förtroendevalda i kommuner och landsting, SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Kommunstyrelse, könsfördelning.	Tabell 1.7, 1.9. Förtroendeuppdrag i kommuner och regioner efter organ. År 2015–2023.	Undersökning om förtroendevalda i kommuner och landsting, SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Vd i börsbolag, könsfördelning.	Tabell 1.15. Styrelse och ledning i börsföretag. År 2017–2024.	SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Styrelseordförande i börsbolag, könsfördelning.	Tabell 1.15. Styrelse och ledning i börsföretag. År 2017–2024.	SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Styrelseledamot i börsbolag, könsfördelning.	Tabell 1.15. Styrelse och ledning i börsföretag. År 2017–2024.	SCB

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Föreslagen indikator	Nuvarande indikator/tabell	Källa
2. Ekonomisk jämställdhet	Individuell disponibel inkomst. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder.	Tabell 2.1. Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 20–64 år. År 2011–2023.	Inkomst- och taxeringsregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Individuell disponibel inkomst. Medelvärde och medianvärde för kvinnor respektive män i pensionsålder.	Tabell 2.2. Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 65 år och äldre. År 2011–2023.	Inkomst- och taxeringsregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Löneinkomst. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder.	Tabell 2.1. Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 20–64 år. År 2011–2023.	Inkomst- och taxeringsregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Näringsinkomst. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder.	Tabell 2.1. Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 20–64 år. År 2011–2023.	Inkomst- och taxeringsregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Pensionsinkomst. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i pensionsålder.	Tabell 2.2. Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 65 år och äldre. År 2011–2023.	Inkomst- och taxeringsregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Kapitalinkomst, exklusive försäljning av fastighet. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder.	Tabell 2.1. Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 20–64 år. År 2011–2023.	Inkomst- och taxeringsregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Kapitalinkomst, exklusive försäljning av fastighet. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i pensionsåldern.	Tabell 2.2. Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 65 år och äldre. År 2011–2023.	Inkomst- och taxeringsregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Transfereringar. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder.	Tabell 2.1. Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 20–64 år. År 2011–2023.	Inkomst- och taxeringsregistret, SCB

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Föreslagen indikator	Nuvarande indikator/tabell	Källa
2. Ekonomisk jämställdhet	Transfereringar. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i pensionsålder.	Tabell 2.2. Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 65 år och äldre. År 2011–2023.	Inkomst- och taxeringsregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Antal företagare 20 år och äldre. Andel kvinnor respektive andel män.	Tabell 2.34. Företagare 20 år och äldre efter näringsgren och ålder. År 2022–2023.	Befolkningens arbetsmarknadsstatus, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Segregeringsindex för personer i förvärvsarbetande ålder.	Tabell 2.18. Segregeringsindex efter ålder. År 2017–2023.	Yrkesregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Faktiskt arbetad tid per vecka. Genomsnitt för kvinnor respektive män samt med fördelning på dem som har hemmavarande barn under 7 år resp. inte har det.	Tabell 2.24b. Sysselsatta. Faktisk och överenskommen arbetstid igenomsnitt per vecka efter hushållstyp. År 2021–2024.	Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB
3. Jämställd utbildning	Meritvärde i årskurs 9. Genomsnitt för flickor respektive pojkar.	Tabell 3.2. Meritvärde för elever som avslutat årskurs 9 efter svensk och utländsk bakgrund samt föräldrarnas utbildningsnivå. Läsår 2014/15–2023/24.	Skolverket och SCB
3. Jämställd utbildning	Antal studenter i högskoleutbildning, kördelning.	Tabell 3.15. Studenter i högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå efter område. Läsår 2007/08–2023/24.	Universitetskanslersämbetet (UKÄ)
3. Jämställd utbildning	Doktorsexamen, könsfördelning.	Tabell 3.17. Examinerade på forskarnivå efter forskningsämnesområde. År 1973–2023.	UKÄ
3. Jämställd utbildning	Programval i gymnasiet.	Tabell 3.5. Elever på gymnasieskolan efter program och svensk och utländsk bakgrund. Läsår 2013/14–2024/25.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Ämnesinriktning bland studenter i högskolan på grundnivå och avancerad nivå. Könsfördelning per ämnesområde.	Tabell 3.15. Studenter i högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå efter område. Läsår 2007/08–2023/24.	UKÄ

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Föreslagen indikator	Nuvarande indikator/tabell	Källa
3. Jämställd utbildning	Ämnesinriktning doktors-examen. Könsfördelning per ämnesområde.	Tabell 3.17. Examinerade på forskarnivå efter forskningsämnesområde. År 1973–2023.	UKÄ
3. Jämställd utbildning	Barn 12–15 år som ofta är stressade på grund av läxor eller prov. Andel flickor respektive pojkar.	Tabell 3.42. Barn 12–18 år, som ofta är stressade på grund av läxor eller prov. År 2023.	Barn-ULF, SCB
3. Jämställd utbildning	Unga 16–18 år som ofta är stressade på grund av läxor eller prov. Andel kvinnor respektive män.	Tabell 3.42. Barn 12–18 år, som ofta är stressade på grund av läxor eller prov. År 2023.	Barn-ULF, SCB
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgs-arbetet	Föräldrapenning, utbetalda nettodagar. Könsfördelning.	Tabell 4.2. Ersatta dagar med föräldrapenning och för vård av barn. År 1974–2024.	Försäkrings-kassan
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgs-arbetet	Tillfällig föräldrapenning (vab), utbetalda netto-dagar. Könsfördelning.	Tabell 4.2. Ersatta dagar med föräldrapenning och för vård av barn. År 1974–2024.	Försäkrings-kassan
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgs-arbetet	Orsak till deltidsarbete – tar hand om barn. Antal kvinnor resp. män (1 000-tal) samt könsfördelning.	Tabell 2.26. Orsak till deltidsarbete 2005–2024.	AKU, SCB
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgs-arbetet	*Utveckling:* Hemarbetes-aktiviteter: matlagning, städ, disk, tvätt, handla dagligvaror, handla andra varor, sköta sällskapsdjur, trädgårdsarbete, underhåll bostad, underhåll fordon, sköta ekonomin, planera och organisera hushållets aktiviteter samt ärenden. Tidsåtgång i antal minuter för kvinnor respektive män.	Tabell 4.5. Tid för obetalt arbete för personer 20–64 år efter aktivitet. År 2010.	Tidsanvändnings undersökningen, SCB

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Föreslagen indikator	Nuvarande indikator/tabell	Källa
5. Jämställd hälsa	Medellivslängd räknad från födseln, med fördelning på utbildningsnivåerna för-gymnasial, gymnasial och eftergymnasial. Genom-snittsålder för kvinnor resp. män.	Tabell 5.23. Återstående medellivslängd vid 0, 30 respektive 65 års ålder. År 1960–2023.	Befolknings-statistik, SCB
5. Jämställd hälsa	Andel som har bra eller mycket bra självrappor-terad hälsa i åldern 16–84 år med fördelning på utbildningsnivåerna för-gymnasial, gymnasial och eftergymnasial. Andel kvinnor resp. män, ålders-tandardiserade värden.	Tabell 5.1. Självrappor-terad hälsa för personer 16 år och äldre efter ålder. År 2022–2024. Tabell 5.2. Självrapporte-rad hälsa för personer i åldern 25–84 år efter ut-bildningsnivå.	Nationella folk-hälsoenkäten, Folkhälso-myndigheten
5. Jämställd hälsa	Sjukpenningtalet 2.0 Genomsnittligt antal nettodagar per år för kvinnor resp. män 15–69 år.	Tabell 5.18b. Sjuk-penningtalet 2.0. År 2021–2024.	Försäkrings-kassan
5. Jämställd hälsa	Bra eller mycket bra självrapporterad hälsa, andel flickor respektive pojkar 11, 13 och 15 år gamla.	Tabell 5.7. Barn om hur de mår och känner sig efter ålder. År 2023.	Skolbarns hälso-vanor, Folkhälso-myndigheten/ Barn-ULF, SCB

Anm.: De nuvarande indikatorerna kallas tabeller i SCB:s databas.
Källa: SCB Jämställdhet.

Tabell 3 Oförändrade indikatorer

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
1. Jämn för-delning av makt och inflytande	Tabell 1.25. Professorer vid universitet och högskolor, könsfördelning. År 2001–2023.	Personal vid universitet och högskolor, UKÄ
1. Jämn för-delning av makt och inflytande	Tabell 1.14. Svenska EU-parlamen-tariker. År 1995–2024.	SCB:s undersökning om nominerade och valda i Europaparlamentsval, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.3. Ekonomisk standard för personer 20–64 år. Medianinkomst, kronor i tusental efter hushållstyp. År 2011–2023.	Inkomst- och taxerings-registret, SCB

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.19. Pågående sjukfall p.g.a. anpassningsstörningar och reaktion på svår stress. Månad. 2005M01–2024M12.	Försäkringskassan
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.6. Besvär av ängslan, oro och ångest efter ålder. År 2024.	Nationella folkhälsoenkäten, Folkhälsomyndigheten

Anm.: De nuvarande indikatorerna kallas tabeller i SCB:s databas.
Källa: SCB Jämställdhet.

Tabell 4 Ej använda indikatorer

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.1. Valdeltagande i allmänna val efter ålder. År 2014–2022.	Valdeltagarundersökningen, SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.2. Nominerade och valda till allmänna val efter inrikes/ utrikes född. År 2002–2022.	Nominerade och valda, SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.3. Riksdagens sammansättning efter val. Könsfördelning, procent. Valår 1922–2022.	Sveriges riksdag
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.4. Ledamöter i riksdagens utskott. Antal och könsfördelning i procent. År 2017–2024.	Sveriges riksdag
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.5. Ordförande i riksdagens utskott. Antal och könsfördelning i procent. År 2017–2024.	Sveriges riksdag
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.8. Kommun– och regionstyrelsers ordförande. År 2007–2023.	Undersökning om förtroendevalda i kommuner och regioner, SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.10, 1.11. Förtroendeuppdrag i facknämnder i kommuner och regioner. År 2007–2023.	Undersökning om förtroendevalda i kommuner och regioner, SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.12, 1.13. Förtroendeuppdrag i kommuner och regioner efter position. År 2015–2023.	Undersökning om förtroendevalda i kommuner och regioner, SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.16. Styrelser och ledning i statligt hel- och delägda företag. År 2010–2023.	Finansdepartementet, Verksamhetsberättelse för företag med statligt ägande
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.18. Chefer i privat sektor efter typ av chef. År 2017–2023.	Lönestrukturstatistik, Medlingsinstitutet
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.19. Förtroendevalda i fackliga organisationer 1973–2022.	LO, TCO och SACO
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.20. Personer 16–84 år aktiva i politiska partier. År 1980–2023.	Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), SCB

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.21. Personer 16–64 år aktiva i en facklig organisation. År 1980–2020.	ULF, SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.21. Anställda personer i åldern 16–64 år som är aktiva i en facklig organisation. År 2008/2009–2023.	ULF, SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.22. Chefer i offentlig sektor efter typ av chef. År 2017–2023.	Lönestrukturstatistik, Medlingsinstitutet
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.23. Ledamöter i statliga myndigheters styrelser och insynsråd. År 1991–2023.	Budgetpropositionen, bilaga utgiftsområde 13
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.24. Myndighetschefer, könsfördelning. År 2018–2024.	Budgetpropositionen, bilaga utgiftsområde 13
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.26. Styrelsemedlemmar i aktiebolag efter inrikes/utrikes födda och funktion. År 2018–2021.	Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), SCB
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.27. Styrelsemedlemmar i aktiebolag efter antal styrelser de sitter i. År 2018–2021.	RAMS, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.4. Nettoinkomst efter hushållstyp och antal barn. År 2011–2023.	Inkomst- och taxeringsregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.5. Hushåll i åldersgruppen 18–64 år med ekonomiskt bistånd efter hushållstyp. År 2017–2023.	Registret över ekonomiskt bistånd, Socialstyrelsen
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.6. Försörjningshinder för personer 18 år och äldre efter försörjningshinder, inrikes/utrikes född och kön. År 2010–2023.	Registret över ekonomiskt bistånd, Socialstyrelsen
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.7. Ersatta dagar med föräldrapenning och för vård av barn. År 1974–2024.	Försäkringskassan
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.8. Frånvarande från arbetet hela referensveckan p.g.a. föräldraledighet efter frånvarotid och utbildningsnivå. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.9. Kvinnors lön som andel av mäns lön efter sektor. År 1992–2023.	Lönestrukturstatistik, Medlingsinstitutet
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.10. Lönespridning efter sektor. År 2016–2023.	Lönestrukturstatistik, Medlingsinstitutet
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.11. Befolkningen i och utanför arbetskraften. År 2005–2024.	AKU, SCB

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.11b. Anställda efter näringsgren och sektor. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.12. Relativa arbetskraftstal efter ålder. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.13. Befolkningen och relativa arbetskraftstal efter ålder och födelseregion. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.14. Sysselsättningsgrad för personer i åldern 20–74 år efter ålder. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.15. Anställda efter sektor och anknytningsgrad till arbetsmarknaden. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.16. De 30 största yrkena. År 2017–2023.	Yrkesregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.17. Grad av könsdominans på arbetsmarknaden. År 2017–2023.	Yrkesregistret, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.19. Sysselsatta efter ålder och överenskommen arbetstid. År 2021–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.19b. Andel personer med arbetskraftstillhörighet och överenskommen arbetstid. År 2021–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.20. Sysselsatta 20–74 år. Genomsnittlig överenskommen arbetstid efter ålder. År 2021–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.21. Sysselsatta efter ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.22. Tidsbegränsat anställda efter typ av anställning. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.23. Sysselsatta föräldrar med hemmavarande barn 16 år och yngre efter yngsta barnets ålder och anknytning till arbetsmarknaden. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.24. Sysselsatta föräldrar med hemmavarande barn efter yngsta barnets ålder och arbetstidens längd. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.25. Sysselsatta efter ålder och överenskommen arbetstid som heltid och deltid. År 2021–2024.	AKU, SCB

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.27. Arbetslösa efter utbildningsnivå och tid i arbetslöshet. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.28. Undersysselsatta deltidsanställda efter utbildningsnivå och tid som undersysselsatt. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.29. Undersysselsatta deltidsanställda efter ålder. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.30. Personer som inte tillhör arbetskraften efter huvudsaklig verksamhet. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.31. Pågående sjukpenningfall i december. År 1974–2024.	Sjukfall, Försäkringskassan
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.32. Personer med sjuk- och aktivitetsersättning i december efter ålder. År 2003–2024.	Sjukfall, Försäkringskassan
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.33. Frånvarande på grund av sjukdom hela eller del av referensveckan efter ålder. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.35. Nystartade företag efter näringsgren och ledningens sammansättning. År 2016–2023.	Tillväxtanalys
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.36. Nystartade företag efter näringsgren och företagarens nationella bakgrund. År 2016–2023.	Tillväxtanalys
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.37. Företagare 20 år och äldre efter antal sysselsatta i företaget samt företagets juridiska form. År 2022–2023.	Befolkningens arbetsmarknadsstatus, SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.1. Befolkningen 25–64 år efter födelseregion och utbildningsnivå. 2000–2023.	Utbildningsregistret, SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.3. 15-åriga elever efter inrikes/utrikes född och andelen efter kunskapsnivåer i läsförståelse, matematik och naturvetenskap. År 2015–2018.	Pisa och Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.4. Elever som är behöriga till gymnasieskolan efter svensk och utländsk bakgrund. Läsår 2010/11–2023/24.	Skolverket

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.7. Avgångna elever från gymnasieskolan efter könsfördelningen i gymnasieprogrammen. År 2013/14–2023/24.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.8. Elever på gymnasiet efter programtyp och efter föräldrarnas utbildningsnivå samt svensk och utländsk bakgrund. År 2013/14–2024/25.	Skolverket och SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.9. Betygspoäng för elever på gymnasieskolan med slutbetyg efter svensk och utländsk bakgrund samt föräldrarnas utbildningsnivå. Läsår 2013/14–2023/24.	Skolverket och SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.10. Elever som började gymnasieskolan och som inte har slutfört studierna inom fyra år efter svensk och utländsk bakgrund. År 2014–2020.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.11. Avgångna från gymnasieskolan efter program eller anknytning till program. Läsår 2015/16–2023/24.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.12. Elever med grundläggande behörighet till studier på högskolenivå efter svensk och utländsk bakgrund. Läsår 2013/14–2023/24.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.13. Elever i gymnasieskolans år 3 som direkt till hösten övergår till komvux efter examensbevis och studiebevis. År 2015–2023.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.14. Kursdeltagare på komvux efter utbildningsnivå och studieresultat. År 2007–2023.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.16. Examina på grundnivå och avancerad nivå i högskolan efter inriktning. Läsår 1977/78–2023/24.	UKÄ
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.18. Doktorander efter försörjningstyp. År 2007–2023.	UKÄ
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.19. Forskande och undervisande personal efter anställningskategori. År 2001–2023.	UKÄ

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.20. Kursdeltagare på svenskundervisning för invandrare efter studievägskurs och resultat. År 2009–2023.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.21. Studerande på folkhögskolor efter kursinriktning och kurstyp på höstterminen. År 2005–2024.	Folkhögskoleregistret, SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.22. Antagna till yrkeshögskolan och som påbörjat studier, efter utbildningsområde och inrikes/utrikes födda. År 2005–2023.	SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.23. Examinerade från yrkeshögskolan efter utbildningsområde. År 2007–2023.	SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.24. Personal i förskolan efter utbildning. År 2014–2024.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.25. Personal i grundskolan efter utbildning. År 2013–2024.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.26. Personal i gymnasieskolan efter utbildning. År 2013–2024.	Skolverket
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.27. Lärare i skolan om hur de lyckas ge flickor och pojkar lika goda möjligheter. År 2018.	Skolverket, Attityder till skolan
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.28. Lärare i skolan om i vilken utsträckning de anser att skolan lyckats att verka för jämställdhet mellan könen. År 2018.	Skolverket, Attityder till skolan
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.29. Lärare i skolan om vad de anser om tillgången till olika personalkategorier. År 2018.	Skolverket, Attityder till skolan
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.31. Ungdomars etablering på arbetsmarknaden ett år efter avslutade gymnasiestudier efter svensk och utländsk bakgrund. År 2012–2022.	Skolverket och SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.32. Ungdomars etablering på arbetsmarknaden ett år efter avslutade gymnasiestudier efter studieresultat och programtyp. År 2016–2022.	Skolverket och SCB

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.33. Examinerade från universitet/högskola etablering på arbetsmarknaden ett år efter avslutade studier efter studieinriktning. År 2017–2023.	UKÄ och SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.34. Examinerade från forskarutbildning etablering på arbetsmarknaden tre år efter avslutade studier efter examina och forskningsämnesområde. År 2017–2023.	UKÄ och SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.35. Personer 25–64 år, antal och andel efter könsfördelning, samt andel personer i icke-formell utbildning under en 12-månadersperiod efter utbildningsnivå, födelseland och kön. År 2016–2022.	Adult Education Survey (AES), SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.36. Kursdeltagare i icke-formell utbildning, antal och andel, under en 12-månadersperiod efter kursinriktning och kön. År 2016–2022.	AES, SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.37. Kursdeltagare i icke-formell utbildning, antal och andel, under en 12-månadersperiod efter anledningar att delta i kurser och kön. År 2016–2022.	AES, SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.38. Vuxna i åldern 25–64 år efter högsta avslutade utbildning respektive inrikes/utrikes född och andelen deltagare i olika typer av informellt lärande under en 12 månaders period. År 2016–2022.	AES och SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.39. Barn 12–18 år, kulturella besök på fritiden. År 2023.	Barn–ULF och SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.40. Barn 12–18 år, aktiviteter på fritiden. År 2023.	Barn–ULF och SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.41. Barn 12–18 år, trivsel i skolan. År 2023.	Barn–ULF och SCB
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.45. Elever 11–15 år som uppger att de blivit mobbade i skolan under de senaste månaderna. År 2001/02–2021/22.	Folkhälsomyndigheten
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Tabell 4.1. Förskola, pedagogisk omsorg och fritidshem i kommunal regi. År 1972–2024.	Barnomsorg, 1972–90 SCB, Förskoleverksamhet, annan pedagogisk verksamhet och fritidshem, Skolverket

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Tabell 4.3. Genomsnittlig tidsanvändning för personer i åldern 20–64 år. År 1990/91–2010/11.	Tidsanvändningsundersökningen, SCB
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Tabell 4.4. Tid för obetalt arbete för personer 20–64 år efter livscykel. År 2010/11.	Tidsanvändningsundersökningen, SCB
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Tabell 4.6. Tid för omsorg om egna barn för personer 20–64 år efter familjecykel. År 2010.	Tidsanvändningsundersökningen, SCB
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Tabell 4.7. Tid för omsorg om andra för personer 20–64 år efter familjecykel. År 2010.	Tidsanvändningsundersökningen, SCB
4. Jämn fördelning av det obetalda hem och omsorgsarbetet	Tabell 4.8. Sysselsatta efter ålder och heltid och deltid. År 2005–2024.	AKU, SCB
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Tabell 4.11. Personer med närståendepenning. År 1999–2024.	Försäkringskassan
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Tabell 4.12. Föräldrar som är mottagare av omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn. År 2019–2024.	Försäkringskassan
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.3. Självrapporterad hälsa för personer i åldern 16–84 år efter födelseregion. År 2024.	Nationella folkhälsoenkäten, Folkhälsomyndigheten
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.4. Självrapporterad hälsa för personer med funktionsnedsättning efter ålder. År 2022.	Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), SCB
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.8. Andel unga i åldern 16–29 år som uppger att de, i skolan, fått de kunskaper de behöver för att ta hand om sin egen sexuella hälsa. År 2015.	Folkhälsomyndigheten, UngKAB15
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.9. Andel unga i åldern 16–29 år som upplever att de i skolan fått tillräckliga kunskaper om sex och samlevnad, uppdelat på olika frågor. År 2015.	Folkhälsomyndigheten, UngKAB15
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.10. Personer som röker och/eller snusar dagligen efter ålder. År 1988/89–2024.	SCB, ULF
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.11. Riskkonsumenter av alkohol efter ålder. År 2004–2024.	Nationella folkhälsoenkäten, Folkhälsomyndigheten
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.12. Fysiskt aktiv per vecka efter ålder. År 2016–2024.	Nationella folkhälsoenkäten, Folkhälsomyndigheten

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.13. Barns motionerande på fritiden efter ålder. År 2023.	Barn-ULF, SCB
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.14. Lokalt aktivitetsstöd, deltagartillfällen efter ålder. År 2014–2023.	Statligt lokalt aktivitetsstöd, Riksidrottsförbundet
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.15. Body Mass Index (BMI) efter ålder. År 1980/81–2024.	ULF, SCB
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.16. Arbetskraftstillhörighet för personer med funktionsnedsättning och övriga i befolkningen 16–64/65 år. År 2022–2024.	Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, Arbetsförmedlingen och SCB
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.17. Ohälsotalet efter ålder. År 2001–2024.	Försäkringskassan
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.18. Sjukpenningtalet 1.0. År 2000–2024.	Försäkringskassan
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.20. Pågående sjukfall p.g.a. depressiv episod. Kvartal 2005K1–2024K4.	Försäkringskassan
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.21. Mottagare av handikappersättning efter ålder. År 2003–2023.	Försäkringskassan
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.22. Barn med vårdbidrag. År 2003–2021.	Försäkringskassan
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.22b. Barn vars föräldrar har fått omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn. År 2019–2024.	Försäkringskassan
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.24. Antal återstående år med och utan nedsatt aktivitetsförmåga vid 16, 30 och 65 års ålder. År 2022–2024.	ULF och Befolkningsstatistik, SCB
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.25. Dödsorsaker efter ålder. Dödstal. År 2017–2023.	Dödsorsaksregistret, Socialstyrelsen
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.26. Dödsorsaker för personer i åldern 35–84 år efter utbildningsnivå. År 2020–2023.	Dödsorsaksregistret, Socialstyrelsen
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.28. Bristningar grad III och IV vid vaginal förlossning fördelat på paritet. År 1990–2023.	Medicinska födelseregistret, Socialstyrelsen
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.30. Kvinnor som tillfrågats om våldsutsatthet i samband med besök vid mödrahälsovård. År 2011–2024.	Graviditetsregistret, mödrahälsovård, Karolinska universitetssjukhuset
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.31. Nationell patientenkät, positiva enkätsvar avseende patientkontakt. År 2015–2024.	Nationell patientenkät, Sveriges kommuner och regioner (SKR)

rande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-1-sou-202641 (1)

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.34. Vuxna personer med missbruk och beroende i individuellt behovsprövade öppna insatser respektive frivillig institutionsvård den 1 nov. År 2014–2024.	Socialstyrelsen.
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.35. Personer som har hemtjänst i ordinärt boende efter ålder. År 2014–2023.	Socialstyrelsen.
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.36. Personer som har särskilt boende efter ålder. År 2014–2023.	Socialstyrelsen.
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.37. Personer som har beslut om trygghetslarm. År 2014–2023.	Socialstyrelsen.
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.38. Personer med insats enligt LSS efter funktionsnedsättning och ålder 1 oktober. År 2018–2024.	Registret över insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, Socialstyrelsen.
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.39. Personer med insats enligt LSS efter insatstyp den 1 oktober. År 2018–2024.	Registret över insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, Socialstyrelsen.
5. Jämställd hälsa	Tabell 5.40. Barn och unga i åldern 0–20 år som någon gång under året fick vård efter typ av insats. År 2016–2023.	Nationellt register över socialtjänstens insatser för barn och unga, Socialstyrelsen.

Anm.: De nuvarande indikatorerna kallas tabeller i SCB:s databas.
Källa: SCB Jämställdhet.

Carolina Nordström
SSA/SU/ST

Datum
2025-11-14

SCB2025/938

Om jämställdhetsstatistiken

Officiell statistik är både siffror i tabeller och ett omfattande system

Statistik om jämställdhet ingår i Sveriges officiella statistik. I det här avsnittet ges därför en kort beskrivning av vad officiell statistik är och hur systemet för den officiella statistiken är uppbyggt.

Vad är officiell statistik?

Riksdagen har beslutat att det i Sverige ska finnas officiell statistik tillgänglig för allmän information, utredningsverksamhet och forskning. Regeringen avgör i enlighet med riksdagens beslut inom vilka ämnes- och statistikområden det ska produceras officiell statistik och vilka myndigheter som ska ansvara för statistiken[1].[2] Den officiella statistiken ska vara objektiv och allmänt tillgänglig och den ska utvecklas, framställas och spridas utifrån enhetliga standarder och harmoniserade metoder. I statistiklagstiftningen anges även de kvalitetskriterier som ska tillämpas, nämligen; relevans, noggrannhet, aktualitet, punktlighet, tillgänglighet och tydlighet, jämförbarhet samt samstämmighet.[3] Hur dessa sju kriterier ska tillämpas framgår av regelverket för Sveriges officiella statistik.

Ett decentraliserat system med samordning

I mitten av 1990-talet genomfördes en statistikreform inom vilken ansvaret för den officiella statistiken decentraliserades. Huvudsyftet var att stärka användarstyrningen. Efter att reformen genomförts sågs ett behov av en stärkt samordning och överblick varpå ett råd för Sveriges officiella statistik inrättades vid SCB år 2002. Så småningom förtydligades SCB:s roll som samordningsansvarig för systemet för den officiella statistiken och rådets uppgifter överfördes till SCB[4]. Rådets uppgift är numera att bistå SCB i dess samordningsroll.[5]

Den statistikansvariga myndigheten beslutar om statistikens innehåll

De statistikansvariga myndigheterna (SAM) beslutar om statistikens innehåll och omfattning inom sina ansvarsområden om inte något annat följer av ett särskilt beslut av regeringen[6]. Statistikens innehåll innebär till exempel vilka objekt och variabler som ska undersökas, vilka statistiska mått och redovisningsgrupper som ska användas och med vilken periodicitet

[1] Detta regleras genom bilagan till förordningen (2001:100) om den officiella statistiken.
[2] Se SCB (2025) Sveriges officiella statistik 2024, del 1. Årsrapport
[3] Se 3 § lagen (2001:99) om den officiella statistiken
[4] Genom förordningen (2016:822) med instruktion för Statistiska centralbyrån
[5] Se SCB (2025) Sveriges officiella statistik 2024, del 1. Årsrapport
[6] Se 2 § förordningen (2001:100) om den officiella statistiken

statistiken ska tillgängliggöras. Varje statistikansvarig myndighet avgör vilka metoder som ska användas för att ta fram statistik av önskad kvalitet och statistiken ska rymmas inom respektive myndighets anslagsram. Statistikansvaret operationaliseras genom att varje statistikansvarig myndighet redovisar minst en så kallad statistikprodukt för vart och ett av sina statistikområden. Ofta, men inte alltid, kan en statistikprodukt likställas med en statistisk undersökning.[7]

Systemet för den officiella statistiken innehåller inte enbart statistik

Det är lämpligt att skilja mellan Sveriges officiella statistik (SOS) och systemet för Sveriges officiella statistik (SOS-systemet). SOS utgörs av den statistik som de ansvariga myndigheterna har beslutat ska vara officiell. Statistiken kan publiceras i olika slags databaser, i publikationer eller som fasta tabeller[8]. I SOS-systemet ingår, utöver själva statistiken, även metadata, produktionssystem, slutliga observationsregister och system för administration inklusive den gemensamma publiceringskalendern. Systemet består därutöver av lagar, förordningar, föreskrifter, allmänna råd, riktlinjer, verktyg (till exempel metoder och klassifikationer), de statistikansvariga myndigheterna, rådet samt SCB i rollen som samordningsansvarig myndighet.[9]

Utöver nationell lagstiftning har Rådet för den officiella statistiken rekommenderat att de statistikansvariga myndigheterna även följer det europeiska statistiksystemets riktlinjer för europeisk statistik (Code of Practice)[10]. EU:s statistikbyrå, Eurostat, genomför återkommande granskningar av statistiksystemen med hjälp av experter (så kallade Peer Reviews). Utifrån granskningarna lämnas rekommendationer som länderna tar fram handlingsplaner för och sedan följs upp på.[11]

Jämställdhetsstatistiken är officiell och tvärsektoriell

SCB:s arbete med jämställdhetsstatistik avser dels att, vartannat år, ta fram publikationen ”På tal om kvinnor och män” på svenska och engelska, dels att kontinuerligt ta fram och publicera aktuell jämställdhetsstatistik i form av indikatorer för uppföljning av den nationella jämställdhetspolitiken. I SCB:s arbete ingår därutöver en årlig uppföljning av efterlevnaden av kravet på könsuppdelning av individbaserad officiell statistik enligt statistikförordningen[12] samt att stödja arbetet med att vidareutveckla jämställdhetsaspekten inom olika delar av statistiken. Det sistnämnda genom att medverka till relevant statistikutveckling nationellt, genomföra uppdrag inom området och samverka internationellt. Internationell samverkan sker bland

[7] Se SCB (2025) Sveriges officiella statistik 2024, del 1. Årsrapport

[8] Statistiken ska finnas tillgänglig i maskinläsbart format (enligt 11 § Statistiska centralbyråns föreskrifter och allmänna råd om offentliggörande m.m. av officiell statistik (SCB-FS 2023:6))

[9] I den årliga rapporten för Sveriges officiella statistik finns SOS-systemet översiktligt beskrivet. Där ingår även uppgifter om den officiella statistikens kvalitet och tillgänglighet. Se SCB (2025) Sveriges officiella statistik 2024, Årsrapport, del 1 respektive del 2.

[10] Enligt beslut vid Rådets möte i oktober 2014

[11] Rekommendationerna från den senaste granskningen (från 2022) finns publicerade på SCB:s webbplats.

[12] Idag finns kravet på könsuppdelning i 14 § förordningen (2001:100) om den officiella statistiken (statistikförordningen) och lyder; ”Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta”. I SCB (2023) ”Könsuppdelad statistik, Återrapportering av ett regeringsuppdrag” finns beskrivet hur kravet hänger samman med andra krav på könsuppdelad statistik.

annat inom Norden, EU, FN och OECD men även i form av kapacitetsuppbyggnad som en del av svenskt bistånd.

Arbetet grundlades under 1980- och 1990-talen

SCB:s framställning av jämställdhetsstatistik påbörjades i början av 1980-talet[13] och den första upplagan av fickboken ”På tal om kvinnor och män, lathund om jämställdhet” publicerades 1984. Fickboken har sedan dess utgjort förlaga till liknande publikationer i ett stort antal länder, ofta med stöd av SCB och finansiering genom Sida. Tio år senare, 1994, blev jämställdhetsstatistiken en del av den officiella statistiken samtidigt som ett krav på att individbaserad officiell statistik skulle vara könsuppdelad infördes i den dåvarande statistikförordningen[14]. Produkten förlades till SCB till följd av dess tvärsektoriella karaktär[15]. Året därpå, 1995, hölls FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking. Handlingsplanen som där antogs innehåller flera åtaganden inom statistikframställning och är fortfarande en utgångspunkt för arbetet med framställning av jämställdhetsstatistik, både internationellt och nationellt.

Indikatorer för uppföljning av jämställdhetspolitiken

Jämställdhetsstatistiken har återkommande genomgått förändringar. Under åren 2008–2012 genomförde SCB ett utvecklingsarbete på uppdrag av regeringen. I uppdraget ingick bland annat framställning av indikatorer för uppföljning av den nationella jämställdhetspolitiken. År 2018 kompletterades indikatorerna med indikatorer för de två, då nytillkomna, delmålen jämställd utbildning och jämställd hälsa. För indikatorerna inom delmål 1, 2, 4 och 6 som togs fram år 2010 var propositionen ”Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken”[16] en viktig utgångspunkt. Indikatorerna inom delmål 3 och 5 som togs fram 2018 utgår i stället från beskrivningarna i skrivelsen ”Makt mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid”[17].[18]

Indikatorerna är numera en utgångspunkt i produktionen av ”På tal om kvinnor och män” och ingår till betydande del i den officiella jämställdhetsstatistiken. Orsaken till att inte alla indikatorer gör så har att göra med tillämpningen av SCB:s riktlinjer för vad som är officiell statistik[19] i kombination med att jämställdhetsstatistiken bygger på data från många olika källor. Enkelt uttryckt går det inte att göra statistik som redan publicerats som icke-officiell statistik i ett sammanhang till officiell statistik i ett annat[20]. Det betyder inte att statistiken inte håller tillräcklig kvalitet för ändamålet att belysa jämställdhet. Statistikens kvalitet och framställning

---

[13] Se SCB (1982) Statistik från jämställdhetssynpunkt, En behovsanalys

[14] I förordningen (1992:1668) om den officiella statistiken infördes 10 § i avsnittet om Tillgänglighet, genom SFS 1994:1108.

[15] Se prop. 1993/94:147

[16] Prop. 2005/06:155

[17] Skr 2016/17:10

[18] Hur indikatorer skiljer sig från andra former av statistiska tabeller har diskuterats i olika sammanhang (se till exempel sid.16–17 i SCB (2024) Ekonomisk jämställdhet bland personer med funktionsnedsättning, Delrapportering av ett regeringsuppdrag). I grunden handlar krav på egenskaper hos indikatorer om hur de är tänkta att användas, det vill säga om de informationsbehov som statistiken är tänkt att svara mot.

[19] Se Riktlinjer fastställda av SCB 2018-03-27 med Dnr: 2018/495

[20] Enligt allmänna råd till SCB-FS 2023:6 sker offentliggörande första gången statistiken blir tillgänglig. Vidare kan en statistisk publikation med beteckningen Sveriges officiella statistik kompletteras med annan statistik än officiell statistik inom det område som den officiella statistiken avser.

finns dokumenterad enligt SAM-gemensamma rutiner för officiell statistik, men också i form av metadata som finns publicerade på SCB:s webbplats[21].

Beslut om statistikens innehåll utgår från användarnas behov

Det är SCB som beslutar om innehållet i den officiella jämställdhetsstatistiken[22]. Beslut om statistikens innehåll utgår från användarnas nuvarande och potentiella informationsbehov och beaktar statistikens kvalitet, kostnader och uppgiftslämnarbörda[23]. Inhämtande av kunskap om användarnas informationsbehov ska bedrivas i enlighet med Code of Practice[24].

Arbetet rymmer olika aktiviteter så som bilaterala dialoger med de största användarna, analyser av webbdata samt genomförande av användarråd i enlighet med vad som beslutats av SCB:s generaldirektör. Sedan 2022 omfattas jämställdhetsstatistiken av Användarrådet för levnadsförhållanden och jämställdhet.

Tvärsektoriell statistik bidrar till att identifiera luckor

För jämställdhetsstatistiken råder det inte ett ett-till-ett-förhållande mellan statistikprodukten och en statistisk undersökning. Produkten är tvärsektoriell och i delar samordnad med andra tvärsektoriella statistikområden. Framställning av jämställdhetsstatistik innebär att bevaka informationsbehov, identifiera och värdera kvalitet i möjliga datakällor, sammanställa statistik och redovisa den på ett sätt som är anpassat till användarnas behov. I vissa fall görs bearbetningar av data specifikt för jämställdhetsstatistiken och i andra fall bidrar de analyser som görs inom jämställdhetsstatistiken till att identifiera luckor i den officiella statistiken.

Om luckorna i jämställdhetsstatistiken

En lucka i statistiken innebär att det finns påtagliga brister i statistikens innehåll i relation till viktiga informationsbehov. Sådana luckor kan bero på olika saker, till exempel på att det saknas data vilket här benämns här som datagap. Vanliga orsaker till datagap hänger samman med kostnader, uppgiftslämnarbörda, låg svarsandel och/eller avsaknad av definitioner för statistikändamål. Ibland pågår det ett arbete inom forskning eller i befintliga utvecklingsprojekt som kan leda till att sådana definitioner kommer att finnas i framtiden. Vissa frågor belyses inte mest lämpligt med officiell statistik, utan lämpar sig bättre för forskning.

Nedan ges en mycket översiktlig beskrivning av några betydande luckor i jämställdhetsstatistiken och orsaker till dessa. Eftersom jämställdhetsstatistiken är tvärsektoriell avser datagapen olika primärkällor. Flera av datagapen finns inom delmål 6 och det nytillkomna delmål 7. Dessa utelämnas dock ur den här texten till följd av avgränsningen i 2024 års Jämställdhetsutredning.

Jämställdhetsstatistiken omfattar informationsbehov för vilka statistikframställningen är beroende urvalsundersökningar, till exempel avseende det obetalda hem- och omsorgsarbetet

[21] Se scb.se/LE0201 respektive scb.se/jamstalldhet

[22] Se bilaga till förordningen (2001:100) om den officiella statistiken

[23] Se kvalitetskriterier i lagen (2001 :99) om den officiella statistiken och huvudkomponenter i SCB-FS 2016:17

[24] Se princip 11 i Code of Practice

och utsatthet för våld. Det ökade bortfallet får därför konsekvenser för möjligheterna till analyser av skillnader mellan kvinnor och män i olika grupper och över tid.

Delmål 1: Varierande datatillgång för olika områden i samhället

Indikatorer för uppföljning av makt och inflytande finns framförallt avseende politiken, den offentliga förvaltningen, vetenskapen och näringslivet. Inom flera andra områden saknas statistik, vilket ofta beror på att det inte finns data samlat[25].

Ett område där det finns förhållandevis sparsamt med statistik trots att det finns data är statistik om styrelser och ledning i börsföretag respektive aktiebolag. SCB har därför för avsikt att utveckla den individbaserade statistiken på området. Detta inom ramarna för en ny produkt, där förhoppningen är att statistiken även ska vara till nytta i analyser av jämställdhet. Ett datagap på området avser styrelsemedlemmar i börsbolag för vilka vi i dagsläget saknar uppgift om kön för 16 procent. Det beror på att personerna inte har svenska personnummer och att en variabel för styrelsemedlemmars kön inte ingår i data från Bolagsverket. SCB använder därför en modell för att imputera uppgift om kön som bygger på en namnmatchning. Modellen, som nyligen förbättrats, bedöms generera data av tillräckligt god kvalitet.

Delmål 2: Mycket data men även ett par kända datagap

För det andra delmålet är tillgången till jämställdhetsstatistik om arbetsmarknaden och olika slags inkomster och transfereringar samt löner förhållandevis god. Det finns dock luckor, där en av de mer betydande handlar om behovet av statistik om löneskillnader i likvärdiga yrken på en övergripande nivå, dvs. för samhället i stort. Anledningen till att sådan statistik saknas är att det inte finns någon definition av likvärdiga yrken som kan användas för statistikändamål.[26]

En annan betydande lucka är att det idag saknas sammanhängande statistik över kvinnors och mäns tillgångar och skulder. Regeringen har genom budgetpropositionen för 2026 föreslagit att SCB ska ges i uppdrag att ta fram uppgifter om skulder för ett mindre urval av befolkningen inom ramarna för mikrosimuleringsmodellen FASIT. I dagsläget finns dock inte samlade data om tillgångar på individnivå. Det gäller framförallt likvida finansiella tillgångar, så som tillgodohavanden på bankkonton eller ISK respektive värdepappersinnehav utanför ISK. För att skatta sådana tillgångar har SCB för avsikt att utforska användning av olika modeller som skulle kunna generera data av varierande kvalitet för olika slags tillgångar. När det gäller ägande av fastigheter finns idag data av god kvalitet, men detsamma gäller inte för bostadsrätter. För det sistnämnda pågår dock utvecklingsarbete genom det bostadsrättsregister som Lantmäteriet fått i uppdrag av regeringen att utveckla.

[25] År 2007 redovisade utredningen av kvinnor och män i maktpositioner i det svenska samhället (Kön, makt och statistik (SOU 2007:108)) resultatet från en översyn av statistiktillgången på området. Mycket av den statistik som avsåg vad som då benämndes som organisationsväsendet respektive kulturen hämtades från olika hemsidor specifikt för utredningen. Statistik om makt och inflytande i media hämtades till stor del från en nyligen genomförd undersökning. När det gäller statistik för uppföljning av jämställdhet i media utvärderade jämställdhetsstatistiken en möjlig datakälla senast för drygt tre år sedan. Bedömningen var då att den inte kunde användas för framställning av officiell jämställdhetsstatistik till följd av vissa oklarheter i rutinerna för framställning och granskning samt dokumentation av dessa.

[26] Detta finns mer utförligt beskrivet i SCB:s del- respektive slutrapportering från regeringsuppdraget om ekonomisk jämställdhet bland kvinnor och män med funktionsnedsättning från 2024.

Delmål 3: Delmålet med den mest omfattande tillgången till data

I Sverige finns en omfattande registerbaserad utbildningsstatistik. Ur ett jämställdhetsperspektiv får de brister eller luckor som finns i denna främst konsekvenser för möjligheter till vissa intersektionella analyser[27]. I slutredningsvisningen från uppdraget om att framställa indikatorer för delmål 3 finns en beskrivning av de huvudsakliga utmaningarna i att följa upp delmålet med statistik[28]. Där nämns jämställdhet i förskolan som ett område som mättekniskt är särskilt svårt att belysa med statistiska indikatorer varmed andra former av uppföljningar kan vara mer ändamålsenliga.

Delmål 4: Sparsamt med statistik

Delmål 4 är det delmål som idag har den sparsammaste täckningen av statistik. Det är samtidigt ett delmål som för sin uppföljning i relativt hög grad är beroende av urvalsundersökningar.

SCB har tidigare konstaterat att genomförande av tidsanvändnings-undersökningar på samma sätt som tidigare inte längre är aktuellt till följd av höga kostnader och låg svarsfrekvens. Den senaste tidsstudien som genomfördes i Sverige för fem år sedan byggde därför på en enkät i stället för på dagböcker. Undersökningen möjliggör inte en summering av aktiviteter enligt en 24-timmarcykel, vilket bland annat efterfrågas av EU och FN. Mot bakgrund av problemen med traditionella tidsanvändningsundersökningar har FN:s statistikdivision och en internationell expertgrupp relativt nyligen uppdaterat de internationella riktlinjerna med syftet att åstadkomma en modernisering.

Delmål 5: Otillåtet att behandla data om hälsa för officiell jämställdhetsstatistik

Jämställd hälsa är ett område där det finns en förhållandevis omfattande registerbaserad statistik, men där framställningen av indikatorer för uppföljning av den nationella jämställdhetspolitiken också är beroende av urvalsundersökningar som genererar statistik av tillräcklig kvalitet. Ett antal av de indikatorer som skulle behövas är beroende av bearbetningar av data som inte görs inom de ordinarie undersökningarna. Orsaker till luckor i jämställdhetsstatistiken beror därför till viss del på att det idag inte är tillåtet att behandla uppgifter om personers hälsa med ändamålet att ta fram officiell statistik om jämställdhet. SCB har därför, våren 2023, gjort en hemställan till regeringen om ändring i bilagan till statistikförordningen[29].

Luckor i statistiken kan även avse redovisningsgrupper

Luckor i statistiken handlar inte enbart om intressevariabler, utan kan även avse redovisningsgrupper. När det gäller behov av analyser med en intersektionell ansats[30] är det ofta, men inte enbart, ett inkluderande av fler diskriminerings-grunder som åsyftas. Samtidigt avser fem av sju diskrimineringsgrunder känsliga personuppgifter. Huvudregeln är att det är

[27] Uppgift om anpassad utbildning ingår inte i registret över befolkningens utbildning och uppgift om utbildning saknas för nästan 8 procent av den utrikes födda befolkningen 30 år och äldre (sid. 46–47 i SCB (2024) Ekonomisk jämställdhet bland kvinnor och män med funktionsnedsättning, förslag till framställning av statistik och analys)

[28] Se SCB (2018) Avrapportering av uppdrag om att ta fram indikatorer för Jämställd utbildning och Jämställd hälsa.

[29] Se Hemställan om ändring i förordningen (2001:100) om den officiella statistiken (Dnr A2022/3785)

[30] Se till exempel SCB (2023) "Könsuppdelad statistik, Återrapportering av ett regeringsuppdrag"

förbjudet att behandla sådana personuppgifter[31]. Det finns dock vissa undantag från förbudet. Just nu pågår utvecklingsarbeten - både inom SCB, andra SAM och Eurostat - som syftar till att stärka tillgången till statistik med avseende på diskrimineringsgrunderna[32].

[31] Artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning

[32] Exempelvis SCB:s uppdrag om statistik om levnadsförhållanden för personer med funktionsnedsättning, Brottsförebyggande rådets arbete med att inkludera diskrimineringsgrunderna i den Nationella Trygghetsundersökningen och Eurostats ”Task Force on Equality and Non-Discrimination Statistics”, TF EQUAL.

Statens offentliga utredningar 2026

Kronologisk förteckning

1. Skatteincitament för forskning och utveckling – ett nytt incitament baserat på utgifter för FoU-personal. Fi.
2. 710 miljoner skäl till reformer. Ju.
3. Genomförande av plattformsdirektivet. A.
4. Rektor i fokus – förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap. U.
5. Utvidgad avdragsrätt för sponsring m.m. Fi.
6. En nationell digital infrastruktur i hälso- och sjukvården. Styrning med tydliga roller och ansvar för aktörerna. S.
7. Förstärkt uppföljning och utvärdering av folkhälsopolitiken.
   Del I: Effektivare folkhälsoinsatser genom hälsoekonomiska analyser.
   Del II: Utvärdering av alkoholpolitikens styrmedel. S.
8. Rättssäker samhällsvård för barn och unga. S.
9. Registrering av EES-medborgare. Ju.
10. Ökade möjligheter till tillgångsinriktad brottsbekämpning. Del 1 och 2. Ju.
11. Om överföring av Första AP-fondens verksamhet och tillgångar till Tredje och Fjärde AP-fonderna. Fi.
12. Om överföring av Sjätte AP-fondens verksamhet och tillgångar till Andra AP-fonden. Fi.
13. Straffansvar för deltagande i och samröre med kriminella sammanslutningar. Ju.
14. Ädelmetallutredningen – en moderniserad reglering av handel med ädelmetallarbeten. KN.
15. Marken, vattnet, tankarna. Konsekvenser för samer av svensk politik. Volym 1 och 2. Ku.
16. Försvarsexportinitiativ. För gemensam säkerhet. Fö.
17. Öresundsförbindelser 2050 – behov av kapacitet, redundans och svensktdanskt samarbete. LI.
18. Odlingstorv och klimatet. Fi.
19. Stärkt tillsyn och uppföljning – förslag för att motverka oegentlig läkemedelsförskrivning. S.
20. Belägg för broms? Åtgärder för starkare incitament till lägre kommunalskattesatser. Fi.
21. Återkallelse av svenskt medborgarskap. Ju.
22. Stärkt läkemedelsförsörjning i samverkan. Nationella åtgärder för fördelning, omfördelning och inköp vid brist. S.
23. Tolkavgift och förbud mot barntolkning. A.
24. Mervärdesskatt vid uthyrning och överlåtelse av fastighet. Fi.
25. Ett smittskydd för framtiden. S.
26. Digitala verktyg inom bolagsrätten. Genomförande av EU:s direktiv om ytterligare digitalisering inom bolagsrätten. Ju.
27. Lättnader i kraven på hållbarhetsrapportering. Ju.
28. Tillgång till passageraruppgifter i brottsbekämpningen. Ju.
29. Förbud mot uppfödning av djur för pälsproduktion. LI.
30. Mer flexibla regler om verkställighet av häktning och fängelsestraff. Ju.
31. Ett investeringsprogram för kultur. Ku.
32. Att säga ja! Kommunernas förutsättningar att ta emot stora företagsetableringar och företagsexpansioner. KN.
33. Vägen mot utfasning. Styrmedel för ett fossilfritt samhälle. KN.

34. Nya nätbrott och andra åtgärder för genomförandet av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Volym 1 & 2. Ju.
35. En åldersgräns för barns tillgång till sociala medier. S.
36. Bättre förutsättningar att inkludera personer med nedsatt beslutsförmåga i medicinsk forskning. S.
37. Förutsättningar för en likvärdig och språkutvecklande förskola. U.
38. Behovsstyrd vård. S.
39. Ett nytt system för återkrav inom socialförsäkringen. S.
40. Ny kärnkraft i Sverige – moderna regler för beredskap och skadeståndsansvar. KN.
41. Jämställdhet i en föränderlig tid – nuläge och vägar framåt. Volym 1 & 2. A.

Statens offentliga utredningar 2026

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av plattformsdirektivet. [3]

Tolkavgift och förbud mot barntolkning. [23]

Jämställdhet i en föränderlig tid – nuläge och vägar framåt. Volym 1 & 2. [41]

Finansdepartementet

Skatteincitament för forskning och utveckling – ett nytt incitament baserat på utgifter för FoU-personal. [1]

Utvidgad avdragsrätt för sponsring m.m. [5]

Om överföring av Första AP-fondens verksamhet och tillgångar till Tredje och Fjärde AP-fonderna. [11]

Om överföring av Sjätte AP-fondens verksamhet och tillgångar till Andra AP-fonden. [12]

Odlingstorv och klimatet. [18]

Belägg för broms? Åtgärder för starkare incitament till lägre kommunalskattesatser. [20]

Mervärdesskatt vid uthyrning och överlåtelse av fastighet. [24]

Försvarsdepartementet

Försvarsexportinitiativ. För gemensam säkerhet. [16]

Justitiedepartementet

710 miljoner skäl till reformer. [2]

Registrering av EES-medborgare. [9]

Ökade möjligheter till tillgångsinriktad brottsbekämpning. Del 1 och 2. [10]

Straffansvar för deltagande i och samröre med kriminella sammanslutningar. [13]

Återkallelse av svenskt medborgarskap. [21]

Digitala verktyg inom bolagsrätten. Genomförande av EU:s direktiv om ytterligare digitalisering inom bolagsrätten. [26]

Lättnader i kraven på hållbarhetsrapportering. [27]

Tillgång till passageraruppgifter i brottsbekämpningen. [28]

Mer flexibla regler om verkställighet av häktning och fängelsestraff. [30]

Nya nätbrott och andra åtgärder för genomförandet av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Volym 1 & 2. [34]

Klimat- och näringslivsdepartementet

Ädelmetallutredningen – en moderniserad reglering av handel med ädelmetallarbeten. [14]

Att säga ja! Kommunernas förutsättningar att ta emot stora företagsetableringar och företagsexpansioner. [32]

Vägen mot utfasning. Styrmedel för ett fossilfritt samhälle. [33]

Ny kärnkraft i Sverige – moderna regler för beredskap och skadeståndsansvar. [40]

Kulturdepartementet

Marken, vattnet, tankarna. Konsekvenser för samer av svensk politik. Volym 1 och 2. [15]

Ett investeringsprogram för kultur. [31]

Landsbygds- och infrastrukturdepartementet

Öresundsförbindelser 2050 – behov av kapacitet, redundans och svenskt-danskt samarbete. [17]

Förbud mot uppfödning av djur för pälsproduktion. [29]

Socialdepartementet

En nationell digital infrastruktur i hälso- och sjukvården. Styrning med tydliga roller och ansvar för aktörerna. [6]

Förstärkt uppföljning och utvärdering av folkhälsopolitiken.
Del I: Effektivare folkhälsoinsatser genom hälsoekonomiska analyser.
Del II: Utvärdering av alkoholpolitikens styrmedel. [7]

Rättssäker samhällsvård för barn och unga. [8]

Stärkt tillsyn och uppföljning – förslag för att motverka oegentlig läkemedelsförskrivning. [19]

Stärkt läkemedelsförsörjning i samverkan. Nationella åtgärder för fördelning, omfördelning och inköp vid brist. [22]

Ett smittskydd för framtiden. [25]

En åldersgräns för barns tillgång till sociala medier. [35]

Bättre förutsättningar att inkludera personer med nedsatt beslutsförmåga i medicinsk forskning. [36]

Behovsstyrd vård. [38]

Ett nytt system för återkrav inom socialförsäkringen. [39]

Utbildningsdepartementet

Rektor i fokus – förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap. [4]

Förutsättningar för en likvärdig och språkutvecklande förskola. [37]

Jämställdhet i en föränderlig tid

– nuläge och vägar framåt

Volym 2: Kunskapsunderlag

Betänkande av
2024 års jämställdhetsutredning

Stockholm 2026

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR

SOU 2026:41

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

Svara på remiss – hur och varför
Statsrådsberedningen, SB PM 2021:1.
Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på regeringen.se/remisser.

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet
Omslag: Multiply Solutions
Tryck och remisshantering: Multiply Solutions, Stockholm 2026

ISBN 978-91-525-1561-7 (tryck)
ISBN 978-91-525-1562-4 (pdf)
ISSN 0375-250X

Inledning

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Malin Sjöberg Högrell
Särskild utredare

Innehåll

Inledning **3**

Författarpresentation **7**

Kunskapsunderlag till 2024 års jämställdhetsutredning A 2024:06 ..... **11**

Kunskapsunderlag 1
Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande – i politiken
Josefina Erikson och Sandra Håkansson 13

Kunskapsunderlag 2
Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande – i arbetslivet
Charlotte Holgersson och Anna Wahl 27

Kunskapsunderlag 3
Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet
Anne Boschini 45

Kunskapsunderlag 4
Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet – i näringslivet
Malin Malmström och Linda Hällerstrand 67

Kunskapsunderlag 5
Delmål 3: Jämställd utbildning – i skolväsendet
Mia Heikkilä 95

Kunskapsunderlag 6
Delmål 3: Jämställd utbildning – universitet och högskola
Klara Regnö 113

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Kunskapsunderlag 7
Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
Maria Stanfors 149

Kunskapsunderlag 8
Delmål 5: Jämställd hälsa
Anke Samulowitz 183

Kunskapsunderlag 9
Artificiell intelligens och jämställdhet
Sophia Ivarsson 209

Kunskapsunderlag 10
Hur bidrar ojämställdhet till klimatförändringar och hur kan klimatomställningen främjas av jämställdhet?
Jimmy Sand 237

Kunskapsunderlag 11
Jämställdhet och Sveriges totalförsvar
Louise Olsson 273

Kunskapsunderlag 12
Globalt motstånd mot jämställdhet
Anti-rättighetsrörelsens globala motstånd mot jämställdhet
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) ... 295

Kunskapsunderlag 13
Barn och ungas röster om jämställdhet
Barnombudsmannen 303

Författarpresentation

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

SOU 2026:41

Kunskapsunderlag till

2024 års jämställdhetsutredning A 2024:06

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Delmål 1

En jämn fördelning av makt och inflytande – i politiken

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Politisk jämställdhet i praktiken— betydelsen av samhällsnormer och informella villkor

Underlagsrapport till 2024 års jämställdhetsutredning (A2024:06)

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

Inledning

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

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

Normen om politisk jämställdhet

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

nomineringsförfaranden. I flera partier omnämns visserligen vikten av en jämn könssammansättning på valsedlarna, eller åtminstone nämns kön som en aspekt av många som bör beaktas vid sammansättningen av valsedlarna, men det är även flera partier som helt saknar sådana formuleringar.[2] Med detta i åtanke är det anmärkningsvärt att partierna under de senaste tre decennierna lyckats så pass bra med att uppnå en jämn könsbalans i såväl riksdagen som i olika typer av utnämningar till ledande politiska positioner.[3] En viktig orsak till denna utveckling är att det i svensk politik har etablerats en stark norm om att jämställdhet är viktigt och att fördelningen av politisk makt ska vara jämställt fördelad.[4] Med andra ord har idén om jämställd representation blivit en slags informell regel som fungerat som ett rättesnöre och ideal som på ett genomgripande sätt har format såväl aktörers uppfattningar som deras handlande.[5] Mer specifikt har den politiska jämställdhetsnormen möjliggjort ett aktivt arbete för att förbättra arbetsvillkoren i politiken i jämställd riktning.[6] Dessutom har den på individnivå påverkat såväl valberedares medvetenhet om kön, som individuella kvinnors politiska ambition och benägenhet att ta sig an ledande politiska roller.[7] Normen i stort har kommit att delas av samtliga politiska partier och av såväl män som kvinnor[8], vilket är avgörande för dess legitimitet. Normer upprätthålls gemensamt genom praktiskt handlade och måste därför ständigt underhållas och återskapas genom ord och handling. Om ingen står upp för dem, sprider dem och påpekar när de bryts, eroderar de snabbt.

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

[2] Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson. 2024. ”Adverse contagion? Populist radical right parties and norms on gender balance in political institutions”. *Politics and Governance*, 12.
[3] Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson. 2021. ”Jämställdhet och ledarskap i Riksdagen” *Rapport till riksdagens arbetsgrupp för jämställdhet.*
[4] Dahlerup, Drude, och Monique Leyenaar, eds. *Breaking male dominance in old democracies*. OUP Oxford, 2013, s. 233; Erikson, Josefina och Lenita Freidenvall. 2021. “A legislative gender-equality norm as a catalyst for change? Discursive convergence in the case of the Swedish Parliament." *European Journal of Politics and Gender* 4.3, 403-421.
[5] För en akademisk definition av normer se Finnemore, Martha och Kathryn Sikkink 1998. “International norm dynamics and political change”, *International Organization*, 52(4): 887–917.
[6] Erikson, Josefina och Lenita Freidenvall. "Exploring sustainability in parliamentary gender equality work. Insights from the Swedish Riksdag." *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 32.1 (2024): 17-34; Wängnerud, Lena (2015). *The principles of gender-sensitive parliaments*. Routledge.
[7] Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson. 2025. “Leaders’ desires to lead: progressive ambition and norms around gender balance in the Swedish parliament”. *Politics, Groups, and Identities*, 13(2), 325-345.
[8] Erikson, Josefina och Lenita Freidenvall, 2021.
[9] Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson 2024.
[10] SCB. 2024. *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024*.
[11] SCB, 2024.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Jämställdhetsnormer i samhället

Vidare är det viktigt att uppmärksamma att de politiska partierna och församlingarna inte verkar i ett vakuum, tvärtom är de i allra högsta grad en del av det omgivande samhället och dess normsystem. Normer om jämställdhet inom politiken, hänger därför ihop med synen på jämställdhet i samhället i övrigt. Studier visar att stödet för jämställdhet i Sverige fortsatt är relativt högt– drygt 74 % uppger att jämställdhet är viktigt.[13] Jämställdhet har dock sjunkit i prioritet bland unga. Enligt en rapport har andelen unga som anger att jämställdhet är en av de viktigaste samhällsfrågorna minskat från 21 procent år 2018 till 13 procent år 2024.[14] Det finns också oroväckande tecken på att jämställdhet ifrågasätts, i synnerhet bland (vissa) unga män. I en nyligen genomförd attitydundersökning uppvisade pojkar/män i åldersgruppen 16-24 år det lägsta stödet av alla grupper för påståendet att kvinnor utgör lika bra politiska ledare som män. På frågan om män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor, var det 53 % i gruppen som helt tog avstånd från påståendet, att jämföra med exempelvis 85 % av flickor/kvinnor i motsvarande åldersgrupp eller 71 % av männen totalt.[15] Ytterligare en svensk studie visar en liknande tendens. Stöd för påståendet att "främjandet av kvinnors och flickors rättigheter har gått för långt eftersom det hotar mäns och pojkars möjligheter" är vanligare bland unga män. Detta gäller för hela Europa, men även för Sverige och i synnerhet för pojkar/män i områden där arbetslösheten ökat.[16] Förutom attityderna som är problematiska i sig, är det även anmärkningsvärt att attityderna skiljer sig så mycket åt mellan män

[12] Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson 2024.
[13] Jämställdhetsmyndigheten. 2021, s. 53, "Ett sekel av rösträtt och valbarhet. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande", rapport 2021:1.
[14] MUCF. 2025. *Så tycker unga – Demokrati och viktiga samhällsfrågor*.
[15] Jämställdhetsmyndigheten 2021, s. 67ff.
[16] Off, Gefjon, Nicholas Charron, och Amy Alexander. 2022. "Who perceives women's rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe." *Frontiers in Political Science* 4, 909811.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Villkoren för beslutsfattande

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

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

[17] Ahlbom, Jakob och Richard Karlsson. 2023. Könsskillnader bland svenska väljare 1921-2022, Göteborgs universitet, Valforskningsprogrammet rapport 2023:9.
[18] SCB. 2023. *Deltagandet i de allmänna valen 2022*.
[19] SCB 2023.
[20] MUCF 2024, *En fördjupad bild av ungas inflytande och delaktighet*, Ung i dag 2024:2
[21] Håkansson, Sandra, och Josefina Erikson. 2025. ”Åtnjuter riksdagsledamöterna jämlika förutsättningar för uppdraget? Köns- ålders- och klassmönster”. I *Riksdagens landskap*, red. Patrik Öhberg och Jakob Ahlbom. Göteborg: Göteborgs universitet, 96–112.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Hot och trakasserier

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

[22] Håkansson och Erikson, 2025.
[23] Håkansson och Erikson, 2025.
[24] Erikson, Josefina, och Cecilia Josefsson. 2021. ”Equal playing field? On the intersection between gender and being young in the Swedish Parliament”. Politics, Groups, and Identities 9(1): 81–100.
[25] Erikson och Josefsson, 2021.
[26] Frenzel, Anna och Sara Afifi. 2025. Politikernas trygghetsundersökning 2025. Brottsförebyggande rådet Rapport 2025:17.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

[27] Håkansson, Sandra. 2021. ”Do Women Pay a Higher Price for Power? Gender Bias in Political Violence in Sweden”. *The Journal of Politics* 83(2): 515–31.
[28] Erikson, Josefina, Sandra Håkansson, och Cecilia Josefsson. 2023. ”Three Dimensions of Gendered Online Abuse: Analyzing Swedish MPs’ Experiences of Social Media”. *Perspectives on Politics* 21(3): 896–912.
[29] Håkansson, Sandra. 2024. ”The Gendered Representational Costs of Violence against Politicians”. *Perspectives on Politics* 22(1): 81–96.
[30] Håkansson, 2024.
[31] Håkansson, Sandra, och Nazita Lajevardi. 2025. ”Representation at Risk: Evaluating Levels and Consequences of Violence against Immigrant-Background Politicians”. *American Political Science Review* 119(3): 1463–78.
[32] Albertsson, Matilda, och Josefina Erikson. 2025. ”Racism and Gender in the Parliamentary Workplace: Insight Into Immigrant Background MPs’ Experiences of Discrimination in Sweden”. *Scandinavian Political Studies* 48: e70006.
[33] Erikson, Josefina, Malin Holm och Sandra Håkansson. 2025. *Stävja hot och hat mot politiker – strategier, utmaningar och jämställdhetsaspekter.* Rapport till Riksdagens arbetsgrupp för jämställdhet, februari 2025.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Förslag på hantering av dessa problem

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

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

[34] Erikson, Holm och Håkansson, 2025.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Vidare bör utvecklingen när det gäller politiska utnämningar och ledarskap noggrant följas framöver. Normarbetet är ett långsiktigt arbete, och det kan även finnas anledning att mer kortsiktigt se över procedurer för hur utnämningar görs till särskilt viktiga poster inom politiska församlingar, såsom utskottspresidierna i riksdagen, för att säkerställa jämställd representation. Exempelvis tillämpas sedan länge ett system med dubbla nomineringar (en man och en kvinna) till statliga kommittéer för att kunna balansera gruppens sammansättning[35], men i riksdagen är detta tillvägagångssätt relativt ovanligt. Dubbla nomineringar skulle kunna vara ett sätt att öka andelen kvinnor på vissa positioner eller i vissa grupper och samtidigt behålla ett stort mått av frivillighet. Vi föreslår följande:

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

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

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

721/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Referenslista

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

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

Bjarnegård, Elin och Pär Zetterberg. 2019. “Political Parties, Formal Selection Criteria, and Gendered Parliamentary Representation.” *Party Politics* 25 (3): 325–35

Dahlerup, Drude, och Monique Leyenaar, eds. *Breaking male dominance in old democracies*. OUP Oxford, 2013, s. 233;

Erikson, Josefina och Lenita Freidenvall. 2021. “A legislative gender-equality norm as a catalyst for change? Discursive convergence in the case of the Swedish Parliament." *European Journal of Politics and Gender* 4.3, 403-421.

Erikson, Josefina och Lenita Freidenvall. "Exploring sustainability in parliamentary gender equality work. Insights from the Swedish Riksdag." *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 32.1 (2024): 17-34.

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

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

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

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

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

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

Finnemore, Martha och Kathryn Sikkink 1998. “International norm dynamics and political change”, *International Organization*, 52(4): 887–917.

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Frenzel, Anna och Sara Afifi. 2025. Politikernas trygghetsundersökning 2025. Brottsförebyggande rådet Rapport 2025:17.

Förordning 1984:803 om jämställdhet i statlig verksamhet

Gains, Francesca och Vivien Lowndes. 2014. "How Is Institutional Formation Gendered, and Does It Make a Difference? A New Conceptual Framework and a Case Study of Police and Crime Commissioners in England and Wales." *Politics & Gender* 10 (4): 524–48

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

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

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

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

Jämställdhetsmyndigheten. 2021, s. 53, 67ff. "Ett sekel av rösträtt och valbarhet. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande", rapport 2021:1.

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

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

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

Proposition 1993/1994:147 Delad makt- delat ansvar

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

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

Wängnerud, Lena (2015). *The principles of gender-sensitive parliaments*. Routledge.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Delmål 1

En jämn fördelning av makt och inflytande – i arbetslivet

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Inledning

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

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

Fortsatt mansdominans på ledande positioner i arbetslivet

Trots att andelen kvinnor på chefspositioner i arbetslivet har ökat under de senaste decennierna råder det fortfarande mansdominans på ledande positioner i Sverige[1]. I privat sektor är 35 procent av cheferna kvinnor och 65 procent var män år 2023. I offentlig sektor var däremot 71 procent av

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Statistik[2] från 2023 visar att operativa verksamhetsledare, såsom till exempel verkställande direktörer, utgörs av 29 procent kvinnor och 71 procent män i privat sektor medan operativa verksamhetsledare inom offentlig förvaltning (staten, kommuner och regioner) är jämn, med 46 procent kvinnor och 54 procent män. Det saknas statistik på könsfördelningen på motsvarande ledande positioner i det civila samhällets organisationer, det som även går under samlingsnamnet ideell sektor. Den ideella sektorn sysselsätter 3,8 procent av alla förvärvsarbetande i Sverige och en majoritet av dessa är kvinnor[3]. Det finns dock ingen officiell systematisk statistik över könsfördelningen vare sig bland anställda chefer eller förtroendevalda ledare.

Staten som ägare har sedan många år ett uppdrag att säkerställa jämn representation av kvinnor och män i de styrelser där staten utser ledamöter. Könsfördelningen i styrelserna bland de statliga bolagen är 45 procent kvinnor och 64 procent män. Inom statliga myndigheters styrelser och insyns råd är andelen kvinnor 49 procent och 51 procent är män. Bland chefer i staten är andelen kvinnor 52 procent och män 48 procent. Könsfördelningen i bolagsstyrelser i privat näringsliv är däremot inte jämn. Över tid har andelen kvinnor i bolagsstyrelser ökat men könsfördelningen är fortfarande inte balanserad. Det finns ingen systematisk uppföljning av representationen i bolagsstyrelser och ledningsgrupper generellt, den senaste kartläggningen genomfördes 2014[4]. Däremot finns det statistik över börsbolagens styrelser och ledningsgrupper. År 2023 var 10 procent av styrelseordföranden kvinnor och 90 procent var män och av börsbolagen har 14 procent en kvinna som verkställande direktör medan 86 procent har en man. Bland styrelsemedlemmar är 35 procent kvinnor och 65 procent män år 2023. Då kvinnor i större andel innehar suppleantposter innebär det att även om fördelningen närmar sig en jämn könsfördelning, har männen i högre grad rösträtt på styrelsemöten än kvinnor[5].

Processer i arbetslivet som återskapar ojämställdhet

Forskning visar att denna skeva antalsmässiga fördelning på ledande positioner i arbetslivet är ett resultat av processer genom vilka människors vardagliga handlingar särskiljer och skapar hierarkier mellan könen, det som i forskningen kallas för könsordnande processer[6]. Dessa processer påverkas av både organisationers strukturer och kulturer. Strukturerna består av rutiner och system som sorterar och värderar människor på sätt som skapar mönster av åtskillnad, exempelvis genom att olika sysslor och positioner får olika könsfördelningar. Kulturerna rör normer och värderingar som präglar människors föreställningar och handlingar i organisationer. Ofta dominerar en kultur som påverkar uppfattningar om vem som ”passar in”, vilket kan inkludera vissa grupper samtidigt som andra exkluderas. Organisationers strukturer och kulturer är dessutom nära sammanlänkade. Könsfördelningar påverkar vilka grupper som får inflytande över den dominerande kulturen, samtidigt som kulturen kan legitimera rådande könsfördelningar.

En tydlig struktur som påverkar makt och inflytande på ledande positioner i arbetslivet är just könsfördelningen. Omfattande forskning visar att mansdominansen på chefspositioner påverkar kvinnors förutsättningar som chefer. Kvinnor i minoritetssituation upplever ofta ökad synlighet och prestationspress, högre risk att möta stereotypa förväntningar samt krav på anpassning till majoritetskulturen[7]. Detta begränsar inte bara kvinnors handlingsutrymme som chefer generellt, utan

[2] Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdheten i Sverige. Lägesbild över de jämställdhetspolitiska målen, april 2025.* Rapport 2025:15 (2025).
[3] SCB, *Det civila samhället 2020 – satelliträkenskaper* (2020).
[4] SCB, *Kvinnor och män i näringslivet 2013* (2013).
[5] SCB, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024* (2024).
[6] Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S., *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön* (Studentlitteratur, 2018).
[7] Wahl m.fl., 2018.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Mäns handlingsutrymme påverkas också av mansdominansen då det inte är ovanligt att det i sådana kontexter utvecklas en så kallad homosocial kultur. Homosociala kulturer utmärks av att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män som följd av att män och manlighet på strukturell nivå värderas högre än kvinnor och kvinnlighet[8]. I sådana organisationskulturer odlas en överordnad manlig norm, där vissa män inkluderas och ömsesidigt bekräftar varandra som överordnade, medan kvinnor och andra som inte passar in på normen exkluderas. Normen kan variera mellan organisationer, men gemensamt är ofta att kvinnor ses som underordnade. Homosociala kulturer påverkar vidare mäns benägenhet att ifrågasätta hur chefsarbetet organiseras och ledarskapet utövas. Sådana kulturer försvårar exempelvis för män att prioritera annat än arbetet, vara föräldralediga, bekräfta kvinnor eller aktivt driva jämställdhetsarbete[9]. Mansdominansen på ledande positioner underlättar alltså för män att reproducera den rådande ordningen, dels genom att ojämställdheten osynliggörs, dels genom att den inte upplevs som ett problem eller något som kan utmanas.

När väl kvinnor har ledande positioner är det inte sällan på särskilda positioner. Det är ofta på chefspositioner som anses vara mindre betydelsefulla och som förknippas med sämre karriärmöjligheter, exempelvis funktioner såsom HR och kommunikation[10]. Förutsättningar för chefskap förändras dessutom när andelen kvinnor ökar på positionerna. Studier visar till exempel på ett samband mellan ökat antal kvinnor på högre chefspositioner inom akademin och en försämring av dessa positioners status samtidigt som själva arbetet blev mer tidskrävande[11].

Att män historiskt och än idag dominerar på ledande befattningar har lett till att normen för ledarskap är manligt könsmärkt[12]. Forskningen visar på att våra föreställningar om ledarskap fortfarande är präglade av föreställningar om manlighet men även klass, hudfärg, etnicitet, sexualitet, kroppsfunktion och ålder, vilket gör att de som inte överensstämmer med denna manliga norm framstår som annorlunda och bristfälliga. Detta begränsar således inte enbart kvinnors och könsminoriteters inflytande och handlingsutrymme som ledare och chefer utan även de män som inte passar in i den rådande manliga ledarskapsnormen. Denna norm och de homosociala kulturerna påverkar karriärvillkoren i mansdominerade organisationer eftersom endast en särskild kategori män blir synliggjorda som potentiella chefs- eller ledarämnen. Som en konsekvens får dessa män i högre utsträckning möjlighet att utveckla sitt ledarskap, erbjudanden om positioner som fungerar som språngbrädor och bekräftelss som ledare och chefer[13].

Även i kvinnodominerade sammanhang återskapas en manlig norm. Forskning visar att kvinnor som är chefer i kvinnodominerade organisationer visserligen inte upplever att deras ledarskap ifrågasätts, men kulturen i dessa organisationer återskapar en manlig norm som följd av att män ses som statushöjande och därför särskilt önskvärda i deras organisationer samtidigt som kvinnor som kollektiv ses som problematiska eller bristfälliga[14]. Statistiken visar att män i kvinnodominerade organisationer generellt sett har goda karriärmöjligheter. Metaforen ”glashissen” brukar användas för att beskriva mäns karriärer i kvinnodominerade organisationer, medan metaforen ”glastaket” beskriver kvinnors karriärmöjligheter i mansdominerade organisationer. Karriärvillkoren ser

[8] Lindgren, G., *'Broderskapets logik.'* Tidskrift för genusvetenskap, 17(1) (1996): 4–14.
[9] Holgersson, C., 'Homosocialitet som könsordnande process.' *Norma: Nordic Journal for Masculinity Studies*, 1(1) (2006): 24–41
[10] Wahl m.fl., 2018.
[11] Muhonen, T., Liljeroth, C. & Lindqvist Scholten, C., *Vad innebär jämn könsfördelning på mellanchefsnivå för den kvalitativa jämställdheten i organisationen?* (Malmö högskola, 2012); Peterson, H., 'Exit the king. Enter the maid: Changing discourses on gendered management ideals in Swedish Higher Education', *Gender in Management: An International Journal*, 30(5) (2015), 343–357.
[12] Wahl m.fl., 2018.
[13] Wahl m.fl., 2018.
[14] Regnö, K., *Det osynliggjorda ledarskapet: Kvinnliga chefer i majoritet* (Doktorsavhandling, Kungliga Tekniska högskolan, 2013); Regnö, K., 'Managing care work in times of austerity: Gendered working conditions for managers', i B.-I. Keisu m.fl. (red.) *Gendered norms at work: New perspectives on work environment and health* (Springer International, 2021), 83–101.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

emellertid olika ut inom gruppen kvinnor och män beroende på hur normen för chefskap och ledarskap är präglad med avseende på andra dimensioner såsom ålder, klass, etnicitet, kroppsfunktion och sexualitet[15].

Vidare visar forskning att villkoren för chefer ser annorlunda ut beroende på verksamhetens könsfördelning och könsmärkning. Till exempel visar jämförelser av kvinnodominerade och mansdominerade kommunala verksamheter att chefernas handlingsutrymme i de kvinnodominerade verksamheterna är mer begränsad på grund av bland annat större antal medarbetare per chef och sämre tillgång till administrativt stöd, resurser och utrustning[16]. Dessutom visar studier att chefer inom de kvinnligt könsmärkta verksamheterna vård, skola och omsorg har genomgående sämre villkor[17]. Dessa verksamheter är starkt påverkade av den politiska styrningen av välfärden som fokuserar på mål- och resultatstyrning. Det har lett till både ökad detaljstyrning och hög grad av granskning. Politiker verkar dessutom vara mindre positiva till genomgripande förändringsarbete i dessa verksamheter trots att dessa arbetsplatser är förknippade med förhöjda risker för arbetsrelaterad ohälsa[18]. Det stora antalet medarbetare per chef försvårar också möjligheten att bedriva ett proaktivt arbetsmiljöarbete[19].

Forskningen pekar således på att det inte räcker med att förändra könsfördelningen på ledande positioner i en organisation för att fördelningen av makt och inflytande ska bli jämställd eftersom det inte nödvändigtvis innebär att värderingen av könen blir mer jämställd. För att denna värdering ska förändras behöver de processer som upprätthåller en manlig norm utmanas och förändras. Detta förutsätter både probleminsikt och ett förändringsarbete med ett maktperspektiv[20].

Probleminsikt och förändringsarbete

För att kunna bedriva jämställdhetsarbete som förändrar processer som upprätthåller ojämställdheten i organisationer är det av stor vikt att först stanna upp vid problemet med ojämställdhet. I organisationer kan det vara frestande att hoppa över en gedigen problemanalys för att gå direkt till åtgärder och val av metoder. Forskning visar emellertid på betydelsen av att inför varje förändringsinitiativ kartlägga och beskriva det aktuella problemet och att skapa en förståelse för de processer som ligger bakom ojämställdheten. Probleminsikten lägger grunden för hur förändringsarbetet ska läggas upp och påverkar hur en uppföljning av resultat kan göras. I detta avsnitt sammanfattas lärdomar om betydelsen av probleminsikten för förändringsarbetet från tre statliga utredningar – SOU 1993:4, 2004:16, 2014:80[21] – som undersökt ojämställdheten på ledande positioner och förändringsarbetet i svenskt näringsliv. I sammanfattningen fokuseras utredningarnas slutsatser om probleminsikt, metoder och resultat under en 20-årsperiod. Slutsatserna följs också upp med resultat från en studie genomförd 2025 där förändringsaktörer intervjuas utifrån samma

[15] Wingfield, A. H., 'Racializing the Glass Escalator: Reconsidering Men's Experiences with Women's Work,' *Gender & Society* 23(1) (2009): 5–26.
[16] Forsberg Kankkunen, T., *Två kommunala rum: ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs-och utbildningsverksamheter* (Doktorsavhandling, Stockholms universitet, 2009); Forsberg Kankkunen, T., Bejerot, E., Björk, L. & Härenstam, A., *New Public Management i kommunal praktik. En studie om chefers möjligheter att hantera styrning inom verksamheterna Vatten, Gymnasium och Äldreomsorg* (ISM Rapport 15, 2014).
[17] Björk, L., Forsberg Kankkunen, T. & Bejerot, E., 'Det kontrollerade chefskapet – variationer i genusmärkta verksamheter', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(4) (2011), 79–94; Jämställdhetsmyndigheten, *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad. Rapport 2021:7* (2021).
[18] Arbetsmiljöverket, *Organisera för en jämställd arbetsmiljö – från ord till handling. En vitbok från Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag "Kvinnors arbetsmiljö" 2011–2016. Rapport 2017:6 (2017).* Jämställdhetsmyndigheten, *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad. Rapport 2021:7* (2021). Sjöberg Forssberg, K., *Makt och möjlighet att förändra? Systematiskt arbetsmiljöarbete i könade offentliga verksamheter* (Doktorsavhandling, Kungliga Tekniska högskolan, 2021).
[19] Vänje, A., 'Being there no matter what: working in publicly provided homecare services', *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(3) (2021), 43–62.
[20] Wahl m.fl., 2018.
[21] SOU 1994:3, *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (Fritzes, 1994); SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser* (Fritzes, 2003); SOU 2014:80, *Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv* (Fritzes, 2014).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Från bristfälliga kvinnor till omedvetna män

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

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

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

De kvinnliga företagsledarna hade i likhet med de manliga företagsledarna i första hand en strukturell förståelse av problemet, att villkor i karriären missgynnar kvinnor. Kvinnornas problembeskrivning hade i stort sett inte förändrats på 20 år. De tyckte generellt att kvinnor inte får det stöd de behöver för att klara arbetet på ett bra sätt. Kvinnor missgynnas av förväntningar om att göra karriär mellan 30 och 40 års ålder, att vara tidsmässigt tillgänglig, arbeta kvällar och helger, resa mycket och delta i sociala aktiviteter. När de uppnått en vd-position upplevde de kvinnliga ledarna att de fick större möjlighet att styra sin arbetstid så att det passar dem själva, vilket illustrerar betydelsen av kvinnors inflytande över arbetslivets villkor. De kvinnliga företagsledarnas erfarenheter av att också uppleva fördelar med att vara i minoritet känns igen från tidigare studier av kvinnliga chefer i minoritet[22].

[22] Wahl m.fl., 2018.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Kunskap och vilja

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

En viktig utgångspunkt för förändring är vilket synsätt som ledare förmedlar kring *varför* könsfördelningen på chefspositioner ska förändras. Föreställningen om kvinnor som bristfälliga medverkar till att den sneda könsfördelningen och maktobalansen på chefspositioner återskapas. Kvinnor betraktas inte som bristfälliga i kvinnodominerade organisationer, eller i organisationer där det finns kunskap om könsmärkta villkor. Kvinnors chefskap kan betraktas som maktresurser i chefspositioner[23]. Med detta synsätt blir kvinnor på chefspositioner en resurs som utövar makt och kan initiera förändringar i organisationer som utmanar könsmärkta villkor.

I en jämförelse mellan utredningarna från 1994 och 2003 beskrivs en förflyttning av förändringsarbetet från organisationsnivån till samhällsarenan som ett resultat av ett ökat medialt och politiskt intresse för frågan om fler kvinnor i ledande ställning. Det mediala intresset beskrivs av förändringsaktörerna som fortsatt starkt, medan det politiska intresset för frågan upplevs som avsevärt svagare under tioårsperioden. Det är en trend som håller i sig då förändringsaktörer intervjuats 2025[24]. Det minskade politiska intresset får konsekvenser även i näringslivets agerande, där arbetet för förändring har minskat och ledande personer inte tar tillräckligt stark ställning för att en förändring är viktig. Näringslivet behöver få både ökade krav på rapportering och bättre incitament för att skapa resultat. Kunskap betraktas av förändringsaktörer fortfarande som en viktig grund för att förändringsarbetet ska kunna bedrivas. Förväntningarna i näringslivet är att den nya generationen är medveten och har de kunskaper som krävs för att skapa jämställda organisationer, men det är inget som sker automatiskt.

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

[23] Wahl, A., ‘Företagsledning som konstruktion av manlighet’, *Tidskrift för genusvetenskap*, 17(1) (1996), 15–29.
[24] Holgersson, C. & Wahl, A., ‘Reflections on 30 Years of Gender Equality Work in Swedish Business Life’, i J. Johansson (red.), *Equity, Diversity, and Inclusion in the Nordic Context: Perspectives, Practices, and Pathways* (kommande).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Metoder och prioriteringar

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

Förändringsaktörer från intervjuerna 2025 pratar inte så mycket om särskilda metoder utan mer om en övergripande ansats om att arbeta med ett maktperspektiv och i process samt att arbeta med både struktur och kultur. Det viktiga är att få fram en medvetenhet hos organisationen om vad som är ett problem och varför det är ett problem för just dem. Förändringsaktörerna har forskningsbaserad kunskap men deras uppdragsgivare har sällan det. De beskriver att de ofta får enstaka föreläsningsuppdrag och om de ska arbeta med förändring så ska de arbeta med en specifik fråga som bara ska åtgärdas utan att ägna tid åt hur frågan hänger ihop med strukturella frågor eller organisationskultur. Att åtgärda ett uttryck för ojämställdhet leder inte till organisatorisk förändring, om inte förändringsarbetet leder vidare till att synliggöra och förändra andra uttryck av ojämställdhet i organisationen. Förändringsaktörerna vänder sig också mot den dominerande fragmenterade synen på ojämställdhet. Flera av dem betonar att jämställdhetsintegreringsstrategin är hjälpsam för att komma ifrån det fragmenterade förändringsarbetet. Det förändringsaktörerna beskriver har stöd i forskningen där betydelsen av ett maktperspektiv i förändringsarbetet beskrivs vara centralt om det ska ha en transformativ potential[25]. Forskning visar också att metoder kan betyda olika saker i praktiken beroende på ansats. Ett mentorprogram kan exempelvis utformas och tillämpas på en mängd olika sätt med helt olika resultat. Ansatsen i arbetet är avgörande, då den avspeglar probleminsikten, vilket avgör hur metoder tillämpas och vilka resultat som uppnås.

Förändringsaktörerna i de tre utredningarna[26] lyfter fram ett antal förändringar som de tycker både det egna och det gemensamma arbetet för ökad jämställdhet på ledande positioner har resulterat i generellt. De ser fler kvinnor på ledande positioner, en ökad synlighet av kvinnors kompetens i organisationer och ökad medvetenhet om jämställdhet hos kvinnor och män. De ser förändrade synsätt och beteenden i organisationer och att frågan finns på agendan. Enligt förändringsaktörerna är fler män än tidigare medvetna om att kvinnor tvingas anpassa sig till rådande villkor och att fler män är övertygade om vikten av förändring. Samtidigt som aktörerna tycker att arbetet ger resultat så är de flesta missnöjda med resultaten i näringslivet på det stora hela. Det går för långsamt och det händer för lite i relation till insatsen i arbete, menar de.

[25] Benschop, Y., Holgersson, C., van den Brink, M. & Wahl, A., ‘Future challenges for practices of diversity management in organizations’, i R. Bendl m.fl. (red.), *Oxford Handbook of Diversity in Organization* (Oxford University Press, 2015); Snickare, L. & Wahl, A., ‘Still blaming the women? Gender equality work in academic organizations’, *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 32(4) (2024), 292–306.
[26] SOU 1994:3; SOU 2003:16; SOU 2014:80.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Förändringsaktörerna är ännu mer oroade 2025. De ger uttryck för en stor frustration över den fortsatta bristfälliga probleminsikten och den fragmenterade ansatsen i förändringsarbetet. De menar att efterfrågan på uppdrag minskar och att färre har en önskan om att arbeta utifrån ett bredare perspektiv, en bild som också framträder i andra studier[27]. Ytterligare en källa till frustration är den upplevda avsaknaden av politisk styrning och uppföljning av organisationers förändringsarbete. Förändringsaktörerna saknar tydliga mål och tydlig uppföljning från politiskt håll, vilket de menar skapar osäkerhet bland ledare i arbetslivet. Ojämställdhet på ledande positioner uppfattas inte som en prioriterad fråga från politiskt håll av ledare i arbetslivet och varför de är obenägna att ta ansvar för jämställdhetsarbetet.

Bristfälligt ansvarstagande för ökad jämställdhet

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

Därför är det helt avgörande hur ledningen, både kvinnor och män, förhåller sig till ökad jämställdhet. De måste ta ansvar för frågan och visa kunskap, vilja och handling. Forskningen visar emellertid på en byråkratisering av förändringsarbetet under de senaste tio åren, vilket är det som förändringsaktörerna 2025 pekar på som fragmentering av frågan. Jämställdhet delegeras ofta av ledningen till HR-avdelningar som en personalfråga som ska hanteras med policydokument, planer och uppföljningar utan att något förändringsarbete bedrivs utifrån en ledningsstrategi. Forskare har riktat kritik mot att fokus flyttats från att driva organisatorisk förändring till att skapa dokument. Kritiken har betonat att det i denna process av byråkratisering sker en förflyttning från att se jämställdhetsarbete utifrån ett maktperspektiv[28]. I de fall som initiativ tas till ett jämställdhetsprojekt får ofta ledningen ett tolkningsföreträde utifrån planer, snarare än att involvera de anställda i problemformulering och förändringsprocess. Det är därför viktigt att ledare har kunskap om ojämställdhet som ett strukturellt problem kopplat till makt. Medvetna ledare kan bedriva förändringsarbete i samverkan med medarbetare, i process och med maktperspektiv.

[27] Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsarbete i näringslivet – en forskningsöversikt. Underlagsrapport 2023:1* (2023)
[28] Ahmed, S., '"You end up doing the document rather than doing the doing": Diversity, race equality and the politics of documentation', *Ethnic and Racial Studies*, 30(4) (2007), 590–609. Carbin & Rönnblom, 2012; Alnebratt, K. & Rönnblom, M., *Feminism som byråkrati: jämställdhetsintegrering som strategi* (Leopard, 2016).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Åtgärdsförslag

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

Nya satsningar

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

Krav

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

Uppföljning

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

Satsningar för organisatoriskt förändringsarbete för ökad jämställdhet

Ett sätt att stödja det organisatoriska förändringsarbetet är att tillsätta resurser för större satsningar för att främja organisatoriskt förändringsarbete för ökad jämställdhet i arbetslivet. I Sverige har det sedan 1950-talet genomförts satsningar för att främja jämställdheten på arbetsmarknaden vilka haft en viktig roll i att stimulera och legitimera förändringsarbete[29]. Tack vare senare tids uppföljande forskning har satsningarna också bidragit till utvecklingen av kunskap om jämställdhetsarbete och särskilt lyft fram betydelsen av kontinuitet och ett maktperspektiv i förändringsarbetet[30]. Den senaste satsningen är utvecklingsprogrammen riktade mot myndigheter (JIM) och högskolor och universitet (JIHU) i samband med jämställdhetsintegreringsuppdrag. Utvärderingar[31] visar på att dessa program har bidragit till att flera myndigheter och lärosäten har infört nya arbetssätt vilket bidragit till ökad

[29] Antonsson, H. *Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige* (Rapport 2008:07, VINNOVA). Sundin, E. & Göranson, U. (red.), *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen* (Rapport 2006:08, VINNOVA).
[30] Statskontoret, *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter*. Slutrapport, 2019:14 (2019).
[31] Statskontoret, 2019; Jämställdhetsmyndigheten, *Delredovisning jämställdhetsintegrering i myndigheter 2025:54 myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering* (Rapport 2025:9).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Utöver nya satsningar bör myndigheter, högskolor och universitet få fortsatt jämställdhetsintegreringsuppdrag eller motsvarande tydlig styrning. I enlighet med Jämställdhetsmyndighetens[32] rekommendationer bör dessa uppdrag formuleras så att de förankras hos myndigheter och lärosäten och att det tydligt framgår från politiken vad som ska prioriteras.

Kunskapslyft för chefer i förändringsledning för ökad jämställdhet

Det finns idag omfattande forskning som synliggjort hur ledarskap både kan medverka till och motverka jämställdhet[33]. Det är viktigt att chefer besitter denna typ av kunskap för att kunna utöva ett medvetet ledarskap och därigenom bidra till ökad jämställdhet på arbetsplatser. Mot bakgrund av detta behov av kunskap föreslås ett nationellt kunskapslyft för chefer i förändringsledning för ökad jämställdhet. Detta ska inrikta sig till chefer i sektorer som inte har innefattats i regeringens jämställdhetsintegreringsuppdrag. Kunskapslyftet skulle bidra till ökad kompetens hos chefer i syfte att öka deras förmåga att ta ansvar för att driva jämställdhetsarbetet i sina organisationer. Satsningen bör bygga på ett samarbete mellan forskare och praktiker som har kunskaper om organisatoriskt förändringsarbete med maktperspektiv för ökad jämställdhet. Detta kunskapslyft kan samordnas av en lämplig organisation exempelvis Jämställdhetsmyndigheten.

Utredning om könsfördelningen på ledande positioner och jämställdhetsarbete i svenskt näringsliv

Den svenska regeringen har tillsatt tre statliga utredningar med syftet att kartlägga könsfördelningen i ledningsgrupper och styrelser samt förekomsten av jämställdhetsarbete i svenskt näringsliv, SOU 1993:4, 2003:14 och 2014:80[34]. Utredningarna omfattar, utöver statistiska kartläggningar, även intervjustudier med förändringsaktörer, företagsledare och unga chefer om deras syn på problemet med ojämställdheten på ledande positioner. Kartläggningarna omfattar bolag med fler än 200 anställda, inte enbart börsbolag, och har därmed givit en unik bild av jämställdheten på ledande befattningar och på det jämställdhetsarbete som bedrivs i svenskt näringsliv. Det är angeläget att dessa utredningar följs upp.

Reformer för bättre villkor för chefer inom kvinnodominerade välfärdsområden

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

[32] Jämställdhetsmyndigheten, 2025:9.
[33] Wahl m.fl., 2018.
[34] SOU 1993:4; 2003:14; 2014:80.

till långsiktigt utvecklingsarbete, vilket till stor del kan hänföras till nuvarande former för styrning, organisering och finansiering[35]. För att förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö för chefer inom vård, skola och omsorg krävs strukturellt inriktade reformer för att stödja möjligheterna till utvecklingsarbete. Dessa reformer bör utformas utifrån från forskningsbaserad kunskap om skillnader i förutsättningar mellan olika könsmärkta yrken, sektorer och branscher och effekterna av dessa skillnader. Reformerna bör också vara inriktade på att stödja kommunala och regionala verksamheter i att prioritera jämställdhetsintegreringsarbete med ett tydligare fokus på medarbetare.

Fortsatta och skärpta krav på jämn könsfördelning i bolagsstyrelser

Det råder fortfarande en ojämn fördelning av makt och inflytande i bolagsstyrelser. Den svenska regeringen har emellertid varit framgångsrik i att uppnå mål om jämn könsfördelning i styrelser för statliga bolag, myndigheter och andra organisationer inom den offentliga sektorn genom långsiktigt kravställande och uppföljning. Även om vissa framsteg gjorts, har det privata näringslivet varit mindre framgångsrikt i sitt frivilliga förändringsarbete vad gäller könsfördelningen i bolagsstyrelser. Det behövs särskilt stöd för att mobilisera ägare att ställa krav på ökad jämställdhet i bolagsstyrelserna. Upprepade påtryckningar från tidigare regeringar och från civil samhället har fått börsbolagen i omgångar att öka andelen kvinnor i sina styrelser[36]. Det saknas emellertid kunskap om åtgärder för att öka andelen kvinnor i de övriga bolagen i näringslivet.

Sedan 2024 har Kollegiet för svensk bolagsstyrning fått i uppdrag[37] av Regeringen att främja, analysera och stödja jämn könsfördelning i styrelser som följd av EU-direktivet om en jämnare könsfördelning i styrelser för börsnoterade företag. Detta uppdrag gäller endast börsbolag. Svensk kod för bolagsstyrning som tas fram av Kollegiet för svensk bolagsstyrning innehåller regler om att börsbolagen ska eftersträva jämn könsfördelning i styrelser. Kollegiet följer och analyserar hur koden tillämpas och publicerar årligen statistik över könsfördelningen i svenska börsbolags styrelser. Det finns emellertid inga krav på onoterade bolag och finns heller inget organ som fått uppdrag från Regeringen att främja, analysera och stödja jämn könsfördelning i styrelser i dessa bolag. Regeringen bör därför utreda hur mer jämställda bolagsstyrelser i onoterade bolag kan främjas.

Fortsatta och skärpta krav på jämställdhetsarbete i offentliga upphandlingar

Ett sätt att stödja verksamheter i att prioritera sitt jämställdhetsarbete är att det ställs tydligare krav vid offentliga upphandlingar. I dagsläget anger lagen om offentlig upphandling (SFS nr: 2016:1145)[38] att den upphandlande organisationen bör beakta sociala hänsyn i den mån upphandlingens art motiverar det. Den nationella upphandlingsstrategin[39] anger också att jämställdhetskrav bör ställas. Upphandlingsmyndigheten bör därför ges i uppdrag att genomföra en särskild granskning av hur jämställdhet beaktas i upphandlingar i praktiken och utarbeta förslag på hur jämställdhetskrav skulle kunna förtydligas och skärpas.

---

[35] Jämställdhetsmyndigheten, *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden. Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden*. Underlagsrapport 2023:8 (2023).
[36] Holgersson, C. & Wahl, A., 'Sweden: Work for Change and Political Threats', i C. Seierstad, P. Gabaldon & H. Mensi-Klarbach (red.), *Gender Diversity in the Boardroom: Volume 2: Multiple Approaches Beyond Quotas* (Springer, 2017), 129–157.
[37] Regeringskansliet. *Regeringen utser Kollegiet för bolagsstyrning till organ för att främja jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser*. https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/11/regeringen-utser-kollegiet-for-svensk-bolagsstyrning-till-organ-for-att-framja-jamn-konsfordelning-i-borsbolagens-styrelser/[hämtad 2025-12-03]
[38] Sveriges Riksdag. *Lag om offentlig upphandling (2016:1145)*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20161145-om-offentlig-upphandling_sfs-2016-1145/ [hämtat 2025-12-03]
[39] Regeringskansliet. *Nationella upphandlingsstrategin*. https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/finansdepartementet/pdf/2016/upphandlingsstrategin/nationella-upphandlingsstrategin.pdf / [hämtat 2025-12-03]

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

För att kunna följa upp både könsfördelningen på ledande positioner och förändringsarbetet i arbetslivet behövs systematisk insamling av statistik. Statistiska Centralbyrån har tidigare fått i uppdrag att kartlägga könsfördelningen i ledningsgrupper och styrelser samt förändringsarbetet i näringslivet i samband med de statliga utredningarna SOU 1993:4, 2003:14 och 2014:80[40]. En sådan kartläggning borde genomföras kontinuerligt för att kunna följa upp både hur könsfördelningen på ledande positioner och förändringsarbete utvecklas. Denna kartläggning skulle kunna utökas till organisationer i offentlig sektor och det civila samhället för att på så sätt omfatta svenskt arbetsliv, inte bara näringslivet.

Bättre förutsättningar för DO:s tillsyn av aktiva åtgärder

Kravet på aktiva åtgärder i diskrimineringslagen[41] innebär att verksamheter ska arbeta kontinuerligt och strukturerat för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Eftersom dessa åtgärder berör i stort sett alla de jämställdhetspolitiska delmålen bidrar ett fullföljande av kravet på aktiva åtgärder både till ökad jämställdhet och till målet om en jämlik fördelning av makt och inflytande. Betänkandet ”Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade”[42] området konstaterar att Diskrimineringsombudsmannens (DO) tillsyn påvisar stora brister i efterlevnaden när det gäller aktiva åtgärder och att inga åtgärder vidtas när DO konstaterar om att brister föreligger. Förändringsaktörer noterar att DO har stort fokus på kunskapsspridning medan tillsynsrollen inte är prioriterad. Detta leder till att det inte blir lika mycket fokus på att bedriva aktivt förändringsarbete utan att organisationer nöjer sig med att skriva dokument och genomföra utbildningar som inte följs upp. Forskningen pekar vidare på att riktlinjer, planer och utbildningar är viktiga ingredienser i ett förändringsarbete men inte tillräckliga för att ojämställdheten på arbetsplatsen ska utmanas. Därför bör förutsättningarna för DO:s tillsynsarbete utvecklas i linje med de åtgärder som föreslås i SOU 2020:79. Åtgärderna handlar bland annat om föreskriftsrätt för DO med avseende på aktiva åtgärder; förstärkt samarbete mellan DO och Arbetsmiljöverket (AV) för att integrera arbetet med aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete; andra sanktioner utöver vite; införande av en ny roll, likabehandlingsombud, som kan representera arbetstagarnas intressen i arbetet med aktiva åtgärder.

Förstärkt fokus på jämställdhet i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagstiftningen kan stödja arbetet för ökad jämställdhet i arbetslivet genom att den bland annat kräver ett förebyggande arbete mot diskriminering och trakasserier och främjandet av en säker och hälsosam arbetsmiljö. Detta systematiska arbetsmiljöarbete bör utvecklas i linje med de förslag som presenteras i utredningen om Sveriges arbetsmiljöstrategi 2026-2030[43]. Utredningen föreslår att jämställdhet förs in som en central utgångspunkt för strategin i sin helhet, och att det ska tas upp inom olika delmål och områden där det är särskilt relevant. Bland annat konstaterar utredningen ett behov av att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i tjänste- och välfärdssektorn särskilt fokuseras och att arbetsmiljöregler och sanktionssystem förändras för att bättre passa dessa verksamheter.

[40] SOU 1993:4; 2003:14; 2014:80.
[41] Sveriges Riksdag. *Diskrimineringslag (2008:567)*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/ [hämtat 2025-12-03]
[42] SOU 2020:79 *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området. Delbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen* (2020).
[43] SOU 2025:73, *En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv* (2025).

Avslutande ord

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Referenser

Ahmed, S., '"You end up doing the document rather than doing the doing": Diversity, race equality and the politics of documentation', *Ethnic and Racial Studies*, 30(4) (2007), 590–609.

Alnebratt, K. & Rönnblom, M., *Feminism som byråkrati: jämställdhetsintegrering som strategi* (Leopard, 2016).

Antonsson, H. *Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige* (Rapport 2008:07, VINNOVA).

Arbetsmiljöverket, *Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning*. Rapport 2014:3 (2014).

Arbetsmiljöverket, *Organisera för en jämställd arbetsmiljö – från ord till handling. En vitbok från Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag "Kvinnors arbetsmiljö" 2011–2016*. Rapport 2017:6 (2017).

Arbetsmiljöverket, *Utvärdering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Rapport 1: Hur tillämpar våra intressenter föreskrifterna och hur beskriver de tillämpbarheten?* Rapport 2022:3 (2022).

Benschop, Y., Holgersson, C., van den Brink, M. & Wahl, A., 'Future challenges for practices of diversity management in organizations', i R. Bendl m.fl. (red.), *Oxford Handbook of Diversity in Organizations* (Oxford University Press, 2015).

Björk, L., Forsberg Kankkunen, T. & Bejerot, E., 'Det kontrollerade chefskapet – variationer i genusmärkta verksamheter', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(4) (2011), 79–94.

Carbin, M. & Rönnblom, M., 'Jämställdhet i akademin – En avpolitiserad politik?', *Tidskrift för genusvetenskap*, 33(1–2) (2012), 75–94.

Espersson, M., 'The Hypocrisy of Gender Mainstreaming in Public Administration', *Gender, Work & Organization* (2025).

Forsberg Kankkunen, T., *Två kommunala rum: ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs-och utbildningsverksamheter* (Doktorsavhandling, Stockholms universitet, 2009).

Forsberg Kankkunen, T., Bejerot, E., Björk, L. & Härenstam, A., *New Public Management i kommunal praktik. En studie om chefers möjligheter att hantera styrning inom verksamheterna Vatten, Gymnasium och Äldreomsorg* (ISM Rapport 15, 2014).

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

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

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

Jämställdhetsmyndigheten, *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad*. Rapport 2021:7 (2021).

Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsarbete i näringslivet – en forskningsöversikt*. Underlagsrapport 2023:1 (2023).

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

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

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

Kanter, R. M., *Men and women of the corporation* (Basic Books, 1977).

Muhonen, T., Liljeroth, C. & Lindqvist Scholten, C., *Vad innebär jämn könsfördelning på mellanchefsnivå för den kvalitativa jämställdheten i organisationen?* (Malmö högskola, 2012).

Peterson, H., 'Exit the king. Enter the maid: Changing discourses on gendered management ideals in Swedish Higher Education', *Gender in Management: An International Journal*, 30(5) (2015), 343–357.

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Delmål 2

Ekonomisk jämställdhet

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Ekonomisk jämställdhet

Anne Boschini

Institutet för Social Forskning (SOFI)
Stockholms universitet

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Ekonomisk jämställdhet

1. Har vi inte redan ekonomisk jämställdhet i Sverige?

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

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

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

[1] Medlingsinstitutet 2025.
[2] Pensionsmyndigheten 2023.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

[3] SCB 2025.
[4] Medlingsinstitutet 2025.
[5] Jämställdhetsmyndigheten 2023.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

[6] Angelov m.fl. 2016; Kleven m.fl. 2019; Andresen & Nix 2022; Sundberg 2024.
[7] Evertsson m.fl. 2025.
[8] Försäkringskassan 2025.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

[9] ISF 2023:4.

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

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

[11] OECD 2025; SCB 2025.
[12] AllBright 2024.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

[13] SCB 2021.
[14] Prop. 2022/23:1.
[15] SOU 2022:51.
[16] Roine 2025.
[17] Boschini m.fl. 2020.

752/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Myt 8: Jämställdhet lönar sig inte

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

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

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

[18] Jämställdhetsmyndigheten 2024.
[19] Hsieh m.fl. 2019.
[20] McKinsey 2020; Thorburn 2014.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Myt 9: Alla är lika (o)jämställda

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

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

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

[21] Försäkringskassan 2024.
[22] Aldén m.fl. 2025.
[23] Fransson m.fl. 2021.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Reformer för ökad ekonomisk jämställdhet

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

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

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

Lösning 1. Högre löner inom undervärderade kvinnodominerade yrken

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

[24] Andra expertrapporter till denna utredning adresserar exempelvis skillnader i kvinnors och mäns utbildningsval, hälsa, företagande och befordringsmöjligheter.
[25] Statistisk diskriminering innebär att när det råder informationsbrist eller osäkerhet, exempelvis om en anställd avser att bilda familj, då bedömer arbetsgivare en arbetstagare utifrån genomsnittliga beteenden i den grupp de tillhör snarare än utifrån sina egna meriter.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

[26] Lønstrukturkomitéen 2023.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Lösning 2. En kortare men mer generös föräldraförsäkring

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Åtgärd E. Begränsa uttagsperioden till tre år efter barnets födelse

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

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

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

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

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

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

[27] ISF 2023:11; SOU 2017:101.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

Referenser

Aldén, L., Boschini, A. & Tallås Ahlzén, M. (2025). Fathers but not caregivers. Tillgänglig via SSRN: http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4405212

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

Försäkringskassan. (2025). Socialförsäkringen i siffror 2025.

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

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

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

AEA Papers and Proceedings 109: 122–126. https://doi.org/10.1257/pandp.20191078

Lönelotsarna. (2024). Likvärdiga yrken – ovärdig lön. https://www.lonelotsarna.se/rapporter

Lønstrukturkomitéen (2023). Lønstrukturkomitéens hovedrapport. https://www.loenstrukturkomiteen.dk/media/m3klvrmg/loenstrukturkomite-ns-hovedrapport.pdf

McKinsey & Company. (2020). Diversity wins: How inclusion matters.

Medlingsinstitutet (2025). Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män 2023. Stockholm.

OECD. (2024). Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential. OECD Social, Employment and Migration Working paper 304.

OECD. (2025). Gender equality in a changing world. OECD Publishing.

Pensionsmyndigheten (2023). Åtgärder för mer jämställda och jämlika pensioner. Rapport nr 2 i vägvalsserien om pensionerna.

Roine, J. (2025). Kapitalinkomster och ägandets roll i den ekonomiska ojämställdheten. I 'Därför blir män rikare än kvinnor'. Fredrika Bremer-förbundets vitbok om inkomstgapet.

SCB. (2021). Kapitalinkomster 2019 (Ekonomisk välfärdsstatistik 2021:2).

SCB. (2025). På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024.

SOU 2017:101. (2017). Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen

SOU 2020:79. (2020). Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området.

SOU 2022:51. En ny statistik över hushållens tillgångar och skulder.

SOU 2024:40. (2024). Genomförande av lönetransparensdirektivet.

Sundberg, A. (2024). The child penalty in Sweden: evidence, trends, and child gender. IFAU working paper 2024:12.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår. (2023). Aftale mellem den danske regering og arbejdsmarknadens parter om løn og arbejdsvilkår i udvalgte velfærdsyrker. Finansministeriet. https://bm.dk/media/rotljv5b/trepartsaftale-om-loen-og-arbejdsvilkaar.pdf

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Delmål 2

Ekonomisk jämställdhet – i näringslivet

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Ekonomisk jämställdhet i näringslivet

Kunskapsunderlag till 2024 års Jämställdhetsutredning

Malin Malmström, ek dr och professor i entreprenörskap och innovation vid Luleå tekniska universitet.
Linda Hällerstrand, fil dr och postdoktor i entreprenörskap och innovation vid Luleå tekniska universitet.

Sammanfattning

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

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

Kvinnor äger mindre än 30 procent av svenska företag, varav ca 38 procent av enskilda näringsverksamheter och 25 procent av aktiebolag, vilket även återspeglas i lägre näringsinkomster och kapitalinkomster[1]. Enligt Jämställdhetsmyndigheten (2025:20) har kvinnor i genomsnitt 35 procent lägre näringsinkomster än män och enligt SCB (2021) har

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

kvinnor mer än 50 procent[2] lägre kapitalinkomster än män. Att öka andel kvinnors företagande är därför en viktig förutsättning för att uppnå ekonomisk jämställdhet och för att stärka näringslivets långsiktiga tillväxt, och för kvinnors möjlighet att delta i och bidra till näringslivets utveckling på lika villkor. Ledande befattningar i företag ger inflytandet över företagets strategiska beslutsfattande och tillgångar, vilket inkluderar både ägande och andra former av ledaskap exempelvis styrelseuppdrag, VD, olika nivåer av chefsskap och expertkompetens. Kvinnors underrepresentation som företagsägare och ledare är därför ett strukturellt hinder för ekonomisk jämställdhet och för kvinnors inflytande i näringslivet i stort.

Att äga företag ska inte likställas med att leda företag

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

I analyser av kvinnors företagande används ofta olika mått för att beskriva kvinnors ägande. Ett återkommande problem är att ledande befattningar, exempelvis vd, styrelseledamot eller operativ företagsledare, används som approximationer för företagsägande, ofta med motiveringen att faktiska ägaruppgifter är svåra att tillgå och därmed jämföra. Men skillnaden mellan ägande och ledning är betydande eftersom ägande avgör vem som har rätt till framtida kapitalinkomster och vem som ytterst kontrollerar företags resurser medan ledande befattningar inte har sådana rättigheter, vilket gör approximationerna till felaktiga ersättningar för ägandemått. Problemet blir särskilt tydligt när slutsatser dras om ekonomisk jämställdhet eftersom kvinnor i högre grad är representerade i lednings- och styrelseroller än i ägande. Som ett exempel uppskattas andelen kvinnor med ledande befattningar i privata företag till närmare 40 procent[3], samtidigt som kvinnors ägande uppgår till mindre än 30 procent. Om kvinnors företagande mäts och utvärderas enbart genom andelen kvinnor som är operativa ledare, vd eller styrelseledamöter kan företagandet och näringslivet framstå som mer jämställt än vad det är ur ett ägandeperspektiv.

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

---

[2] SCB (2021:2). Kapitalinkomster 2019.
https://www.scb.se/contentassets/021d53d18de04880ad8ad118c69a68ad/he0110_2019a01_br_he50br2102.pdf
3 Ekonomifakta (2025). *Kvinnor i chefsposition*.
https://www.ekonomifakta.se/sakomraden/foretagande/naringslivet/kvinnor-i-chefsposition_1209568.html
SCB (2025). *Fortsatt ojämn könsfördelning bland ledande chefer*. https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2025/fortsatt-------ojamn-konsfordelning-bland-ledande-chefer/

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Könsuppdelad statistik behövs för utvärdering av offentlig företagsfinansiering

En grundläggande målsättning med offentlig företagsfinansiering är att bidra med utjämnande och markandskompletterande finansiering till företag som bedriver verksamheter i branscher och regioner där tillgång till privat företagsfinansiering är begränsad. Vidare ska företagsfinansiering erbjudas på lika villkor till kvinnor och män, främja jämställdhet samt, säkerställa inkludering och icke-diskriminering på grund av kön[4]. Att säkerställa könsuppdelad statistik av mottagande företags ägande och ägarandelar, är därför av central betydelse för att möjliggöra systematisk uppföljning av tilldelad finansiering och dess effekter för kvinnors företagsägande och effekter på ekonomisk jämställdhet. Analyser av kvinnors företagande utan uppgifter om ägarförhållanden riskerar därför att, ur ett ekonomiskt jämställdhetsperspektiv, leda till begränsade utvärderingsmöjligheter, bristande kunskapsunderlag och låg träffsäkerhet i politiska interventioner.

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

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

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

4 Vinnova (2020). *Nationella regionalfondsprogrammet 2021-2027*. https://www.vinnova.se/contentassets/700f917aa72f4019a6fe137a28779710/2020-01957-slutrapport.pdf

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Rekommenderade åtgärder:

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

a) Inom samtliga statliga myndigheter som fördelar offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag och riskkapital[6]), säkerställa att i) analyser av kvinnor och mäns företagande bygger på faktiskt ägande, och fördelning av ägarandelar vid exempelvis delägande av aktiebolag, så att företagande baserat på ägande kan mätas på ett tillförlitligt och enhetligt sätt, och ii) analyser av kvinnor och mäns företagande använder vedertagna definitioner av juridiska företagsformer, exempelvis aktiebolag, enskild näringsverksamhet m.fl. angivna av bolagsverket. Av central betydelse är att använda enhetliga definitioner så att data och analyser kan jämföras systematiskt över myndighetsgränser och över tid. Ägande ska inte likställas med ledande befattningar och operativt ansvar eftersom det ena måttet inte kan ersätta det andra och ger olika indikationer om kvinnors makt, delaktighet och inflytande i näringslivet. Ägande avgör rätt till framtida kapitalinkomster och yttersta makt och inflytande över företags resurser och därmed möjlighet att forma villkoren för beslutsfattandet i näringslivet, medan ledande befattningar saknar sådana rättigheter. Ledande befattning bör analyseras i sin egen rätt relaterat till strategiskt och operativt beslutsfattande, representation och inflytande i kvinnor och mäns företag vilket inte utesluter eller ersätter analys av ägande. Syftet med åtgärden är att registrera och analysera könsuppdelad statistik över ägande, ägarandel och juridisk företagsform tydligt åtskilt från ledande befattningar, för att synliggöra och utvärdera hur statliga myndigheter genom offentlig företagsfinansiering faktiskt påverkar ekonomisk jämställdhet och kvinnors företagande.

b) Inom samtliga statliga myndigheter som fördelar offentlig finansiering (lån, bidrag och riskkapital) ställa krav på konsekvent och enhetlig definition av delägarskap och ägarandel uppdelat på kön och företagsform för systematisk registrering av könsuppdelad information. Målsättningen bör vara att tillämpa en konsekvent klassificering av delägande mellan kvinnor och män över myndighetsgränser. Ett förslag till klassificering av delägande som undviker otydligheter förknippade med exempelvis tillämpning av ”mixade team” är att klassificera företag som i) helägda av kvinnor respektive män, ii) majoritetsägda av kvinnor respektive män, iii) minoritetsägda av kvinnor respektive män, och iiii) jämställt ägda av kvinnor och män. Syftet med åtgärden är att förbättra analys och uppföljning av hur finansiering fördelas mellan kvinnors och mäns förtagande. Vidare är syftet att förbättra analys för ökad jämförbarhet i rapporterade utfall, ökad transparens och relevans i information som tillhandahålls för målet ekonomisk jämställdhet för att korrekta slutsatser om effekter på ekonomisk jämställdhet ska kunna dras av olika offentliga insatser. Många statliga myndigheter, exempelvis Tillväxtverket och Vinnova m.fl., samlar redan idag in uppgifter om ägarförhållanden i de företag som mottar offentligt finansierat företagsstöd, lån och

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Snedvriden tillgång till finansiering för företagande kvinnor och män

Finansiering är en grundförutsättning för entreprenörskap[7]. Trots detta visar omfattande forskning att kvinnor systematiskt möter större strukturella hinder än män i hela finansieringskedjan, från banker och offentlig bidragsfinansiering till privat och offentligt riskkapital. Dessa skillnader har dessutom visat sig bestå över tid, vilket innebär att strukturella hinder fortsätter reproducera sig och policyinsatser varit otillräckliga för att mildra och åtgärda hinder[8].

Bankfinansiering föredras ofta av entreprenörer och banker är den mest centrala externa finansiären för entreprenörer[9]. Forskningsstudier visar dock robusta och systematiska mönster över tid där banker oftare avslår kvinnors företagslån än mäns[10]. När kvinnor väl beviljas lån är de vanligtvis mindre, dyrare genom högre räntesatser, och förenade med högre krav på säkerheter jämfört med män som beviljas företagslån[11]. Sådan systematik har även visats när kvinnors och mäns företag är jämförbara[12].

Liknande mönster återkommer inom privat riskkapital[13]. Trots att kvinnor äger omkring en tredjedel av Sveriges företag får företag som enbart ägs av kvinnor enligt uppskattningar endast 1–2 procent av allt privat riskkapital[14]. Så kallande ”mixade team”, där minst en kvinna eller minst en man ingår i ägarteamet erhåller omkring 8-10% av privat riskkapital. Det innebär att runt 90 procent av det privata riskkapital som årligen investeras tillfaller företag som enbart ägs av män, vilket speglar en extremt snedfördelad resursallokering. Internationella studier bekräftar motsvarande könsmönster i riskkapitalinvesteringar[15].

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

---

[7] Anton & Bostan, 2017; Cassar, 2004; Timmons & Bygrave, 1986
[8] Malmström et al., 2024
[9] Berger & Udell, 2006; Black & Strahan, 2002
[10] t.ex. Cowling et al., 2020; Eddleston et al., 2016; Malmström et al., 2024; Muravyev et al., 2009; Malmström & Wincent, 2018
[11] Bellucci et al., 2010; Carter et al., 2007; Coleman & Robb, 2009Wu & Chua, 2012; Malmström et al., 2024; Mascia & Rossi, 2017
[12] Marlow & McAdam, 2013
[13] För exempel på privata riskkapitalbolag, se listade medlemmar vid branschorganisationen Swedish Private Equity & Venture Capital Association hemsida, www.svca.se
[14] EIB (2022). *Kvinnliga företagare är vår bästa möjlighet*. https://www.eib.org/en/stories/investment-in-women-entrepreneurs?lang=sv; Unconventional ventures (2023). *THE FUNDING REPORT. THE UNTAPPED POTENTIAL IN THE NORDIC STARTUP ECOSYSTEM AND BEYOND*. https://report2023.unconventional.vc/
15 European Investment Bank, 2022; Brush et al., 2002; Malmström et al., 2024b
16 Tillväxtverket (2025*). En kort analys av genusfördelningen hos riskkapitalprojekten inom ramen för ERUF med avseende på programperioderna 2024-2020 och 2021-2027*.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

kräver därtill medfinansiering av privat riskkapital till minst lika villkor (enligt principen om *pari passu)*, vilket enligt Tillväxtverket uppgick till mer än fem gånger offentligt finansierat riskkapital[17]. Kombinationen offentligt och privat riskkapital kan därför liknas vid en hävstångseffekt som ytterligare förstärker och utökar finansieringsgapet mellan företagande kvinnor och män och förstärker den ekonomiska ojämställdheten i näringslivet.

Även inom andra former av offentlig företagsfinansiering, som enligt EU:s regelverk ska bidra till att utjämna skillnader i tillgång till företagsfinansiering mellan kvinnor och män visar svenska mätningar omfattande och varaktiga skillnader. Studier visar att företagande kvinnor i högre utsträckning än män får avslag på sina ansökningar[18], och när det gäller tilldelning visar en rapport genomförd av Tillväxtverket på så låga nivåer som att endast 10% av beviljat företagsstöd tilldelats företagande kvinnor under perioden 2022-2024 [19]. Kvinnor ansöker i genomsnitt om lägre belopp, men beviljas trots detta lägre andel av det ansökta beloppet än män, dvs en lägre beviljandegrad av ansökt belopp[20]. Samtidigt utgör offentlig företagsfinansiering en omfördelning av skattemedel från både kvinnor och män vilket också kan ses som ett argument till att företagande kvinnor och män borde ta del av offentlig företagsfinansiering i lika stor omfattning. Stödåtgärder som syftar till att stärka entreprenörers möjligheter till egen försörjning och bidrag till samhällsutveckling kan knappast motivera en förstärkning av den skeva tillgången till finansiering som konsekvent råder inom privata kapitalmarknader.

Bristen på tillgång till företagsfinansiering för företagande kvinnor avspeglas i att företagande kvinnor upplever större svårigheter att få finansiering till sina företag än företagande män, trots liknande ansträngningar mellan företagande kvinnor och män att ansöka om finansiering[21] och trots att de ansökningar som företagande kvinnor skickat till finansiärer inte skiljer sig från företagande mäns ansökningar[22]. Därtill har studier visat att företag som ansökt om finansiering och som drivs av kvinnor inte skiljer sig från företag som drivs av män vad gäller företags tillväxt, prestation, resurser eller riskvillighet.[23] Sammantaget visar forskning att återkommande erfarenheter av avslag, lägre beviljandegrad, samt signaler om att kvinnor är underrepresenterade mottagare av offentlig företagsfinansiering riskerar att resultera i kvinnors rationella överväganden att helt eller delvis avstå från företagsutveckling och expansionsmöjligheter genom att avstå från att söka finansiering, särskilt när dessa erfarenheter sprids och bekräftas inom företagarens professionella nätverk[24].

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

17 Tillväxtverket (2025). *Statusrapport Genomförande av finansiella instrument per riskkapitalfond för programperioden 2014-2020.*
1818 Malmström et al., 2018; Malmström et al., 2017a
19 Tillväxtverket (2025). *Samverkan för hållbar utveckling. Utveckling av de regionala företagsstöden och projektverksamhet avseende jämställdhet, integration och miljö, inklusive klimat.*
20 Malmström et al., 2017a
[21] Brush, Carter, Gatewood, Greene & Hart, 2006; Eddleston et al., 2016; Orser, Riding & Manley, 2006; Verheul & Thurik, 2001
[22] Malmström et al., (2020)
[23]Malmström et al., 2018; Brush et al., 2001; Gatewood et al., 2009)
[24] Se exemepvlis Kon & Storey (2003)

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Rekommenderade åtgärder:

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

a) Villkora att offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag och riskkapital) som tilldelas av statliga myndigheter i högre utsträckning ska tillfalla förtagande kvinnor än företagande män inom alla programområden och samtliga genomförandeaktiviteter och insatser i syfte att offentlig företagsfinansiering ska fungera utjämnande och marknadskompletterade och därmed motverka den rådande könsdiskriminering som systematiskt begränsar företagande kvinnors tillgång till privat och offentlig företagsfinansiering. Ett rimligt fördelningsmål kan förslagsvis vara att 70% av offentlig finansiering tilldelas företagande kvinnor och 30% tilldelas företagande män, vilket skulle motsvara en omvänd norm jämfört med hur sådan finansieringsnorm ter sig idag. Det kan kräva att villkor om privat medfinansiering för beviljande av offentlig finansiering (där så är aktuellt) omformas eller tas bort för att motverka att den snedvridna och könsdiskriminerande tillgången till privat företagsfinansiering för företagande kvinnor även bidrar till begränsad tillgång till offentlig företagsfinansiering och därigenom fungerar ytterligare könsdiskriminerande mot företagande kvinnors totala tillgång till företagsfinansiering.

b) Säkerställa att statliga myndigheter (Tillväxtverket, Vinnova, Energimyndigheten, Jordbruksverket m. fl.), inom ramarna för nationella och regionala utvecklingsfonder, i programvillkor, upphandlingsunderlag och övriga styrdokument ställer krav på att offentlig företagsfinansiering ska följa villkor enligt rekommendation 2a för att inte enbart tillgängliggöra offentlig företagsfinansiering utan även tilldela företagande kvinnor finansiering enligt ställda villkor. Det kan kräva att utlysningstexter aktivt inkluderar målsättningar och förväntade effekter om att dels ökad andelen företag som startas och ägs av kvinnors, och att öka tilldelning av företagsfinansiering och investeringar i företags som ägs och drivs av kvinnor. Syftet är att de aktörer som statliga myndigheter upphandlar tydligare ska avkrävas efterlevnad enligt upphandlade villkor och därigenom uppvisa att de genom sina upphandlade uppdrag verkar för ekonomisk jämställdhet i näringslivet.

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

a) Ge Finansinspektionen i tillsynsuppdrag att säkerställa att de finansiella aktörer som står under Finansinspektions tillsyn ska tillhandahålla Finansinspektionen analyser av fördelning av företagsfinansiering, och dess villkor uppdelat mellan ägarandelar och kön samt företagsledning (VD, styrelse) och kön för att säkerställa regelefterlevnad av exempelvis EU direktiv som Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och Europeiska bankmyndigheten (EBA) samt andra finansiella regelverk om social hållbarhet. För kreditgivare kan det innebära att tillhandahålla analyser av fördelning av kortfristiga lån och långfristiga lån samt andra bankkrediter, räntevillkor, avbetalningstid, utnyttjade av säkerheter, riskbedömning[25] uppdelat mellan kön på företagsägare samt kön på företagsledare. För riskkapitalinvesterare kan det innebära att tillhandahålla analyser av värderingar och genomförda investeringar utifrån dels kön på ägare och ägarandelar samt dels företagsledning (VD, styrelse) och kön. Syftet med åtgärden är att tillsynen ska kunna synliggöra snedvridande strukturer i tillgång till företagsfinansiering mellan företagande kvinnor och män och skärpa regelefterlevnad genom att ställa krav på åtgärder vid systematisk avvikelse samt ge kännedom om könsmönster i privata kapitalmarknaden för att offentlig finansiering ska kunna verka marknadskompletterande.

b) Av regeringen utse tillsynsmyndighet och tillsynsuppdrag för att säkerställa att samtliga myndigheter, organisationer och aktörer som hanterar och tilldelar offentlig företagsfinansiering tillhandahåller analyser av fördelad företagsfinansiering och dess villkor uppdelat mellan ägarandelar och kön samt företagsledning (VD, styrelse) och kön för att säkerställa efterlevnad marknadskompletterande uppdrag, främjande av jämställdhet och tilldelning på lika villkor mellan kvinnor och män.

[25] Se sidorna 12–17 för mer bakgrund till riskbedömning

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Effekter av finansieringsgap för företagande kvinnor och tillväxt

Skevheter i tillgång till finansiering mellan företagande kvinnor och män innebär att den ekonomiska potentialen hos företag som drivs av kvinnor begränsas och begränsar ekonomin i stort[26]. Bristen på finansiering utgör därför också ett betydande hinder för tillväxt. Exempelvis rapporteras hög tillväxtvilja bland en majoritet av svenska små och medelstora företag, däribland företag verksamma inom både kvinnodominerade branscher och branscher med jämställd könsfördelning så som hotell och restaurang där 95 procent av företagen vill växa, inom handel vill 83 procent av företagen växa och inom utbildning vill 72 procent av företagen växa[27]. Begränsad tillgång till finansiering medför därför begränsade möjligheter att investera för tillväxt och agera i enligt med tillväxtvilja vilket begränsar, expansion och lönsamhet för företagande kvinnor i Sverige. Utan tillgång till finansiering kan företag som drivs av kvinnor och kvinnodominerade branscher svårligen förnyas, förbättras, eller effektiviseras. Det påverkar även lönsamhetsmarginaler och tillväxtmöjligheter i kvinnors företag och ekonomisk jämställdhet i näringslivet.

Branschskillnader i offentlig företagsfinansiering: Mansdominerade branscher premieras

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

[26] Guzman & Kacperczyk, (2019) Welsh et al., (2016)
[27] Företagens villkor och verklighet (Tillväxtverket, 2023)

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

dubbelt så hög för män jämfört med kvinnor[28]. Därtill var mansdominerade branscher de största mottagarna av offentlig företagsfinansiering totalt sett. Kvinnodominerade branscher erhöll lägst andel av offentlig företagsfinansieringen, både avseende beviljade ansökningar och beviljade medel[29]. Mansdominerade branscher beviljades också högst andel av ansökt företagsfinansiering, det vill säga högst beviljandegrad[30]. Dessa mönster förändrades inte under perioden, trots att myndigheterna arbetat med jämställdhetsintegrering och trots att Tillväxtverkets strategi ”Öppna upp” från 2015 uttryckligen syftade till att inkludera branscher som tidigare fallit utanför normer för offentlig företagsfinansiering och företagsfrämjande stöd, branscher som i stor utsträckning är kvinnodominerade.

Företagande kvinnor och män i mansdominerade branscher

Företagande kvinnors val av bransch för etablering av företag överensstämmer ofta inte med de branscher som privata och offentliga finansiärer tenderar att fokusera på[31]. Män etablerar sina företag i högteknologiska branscher, så kallade STEM-företag där investeringar i forskning och utveckling är omfattande och där intäktsmöjligheterna bedöms som stora. Kvinnors företagande i samma branscher är fortfarande lågt[32]. Men när kvinnor startar och driver STEM-företag så visar studier att företagande kvinnor erhåller betydligt mindre finansiering och betydligt lägre företagsvärderingar än män. Studier visar också att investerare uppvisar större intresse att investera i STEM-företag när företagets VD är en man och ett betydligt lägre intresse när en kvinna är VD[33], vilket understryker den könskodning som präglar branscher och har betydelse i finansiärers beslut.

Upprepade forskningsstudier visar också att finansiärers beslut i hög grad baseras på om de upplever överensstämmelsen mellan företagarens kön och den bransch där företaget är verksamt[34]. Företagande kvinnor verksamma i mansdominerade branscher ses könsstereotypt som mindre passande i entreprenörsrollen och anses därför ha lägre potential att lyckas och får därför mindre finansiering till lägre värdering. Kvinnor förväntas generellt vara mindre kompetenta än män inom mansdominerade områden. Den upplevda bristen på överensstämmelse mellan förväntningar på kvinnors egenskaper och de krav som anses

[28] Inom kvinnodominerade branscher var exempelvis beviljandegraden för företagande kvinnor endast 12,2% medan för män var den 22,6% hos Vinnova. Motsvarande skillnad noterades hos Energimyndigheten där beviljandegraden för kvinnor var 23,0% och för män 39,5% (Malmström & Wincent, 2021).
[29] Vinnova fördelade 76,5% till mansdominerade branscher, 15,3% till branscher med jämn könsfördelning, och 8,2% till kvinnodominerade branscher. Tillväxtverket fördelade 87,4% av transportstöd till mansdominerade branscher, 1% till branscher med jämn könsfördelning, och 0% till kvinnodominerade branscher. Därtill fördelade Tillväxtverket finansiering inom regional utvecklingspolitik där 63,3% tillföll mansdominerade branscher, 35,7% till branscher med jämn könsfördelning och 0,9% till kvinnodominerade branscher. Energimyndigheten visar ett undantag från övriga myndigheters fördelningsmönster där branscher med jämn könsfördelning erhåller mest finansiering. Dock uppvisade ingen av myndigheterna mest stöd till kvinnodominerade branscher (Malmström & Wincent, 2021).
[30] Exempelvis visas att beviljandegraden i Vinnova var 40,3% i mansdominerade branscher, 38,8% i branscher med jämn könsfördelning och 23,6% i kvinnodominerade branscher. Den systematiska fördelningen av kapital var i de flesta fall omkring 30% till kvinnor och 70% till män men varierande mellan myndigheterna. Fördelningen av kapital varierade där den högsta variation var så mycket som 98,8% till män och 1,0% till kvinnor, till en mer jämn, men dock lägre fördelning till kvinnor 41,4% och 56,8% till män (Malmström & Wincent, 2021).
[31] Greene et al., 2001; Lins & Lutz, 2016; Poczter & Shapsis, 2018
[32] Schillo och Ebrahimi (2022)
[33] Macchione et al. (2022)
[34] Kanze et al., 2020; Liao et al., 2023; Macchione et al., 2022

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

nödvändiga för framgång inom mansdominerade branscher utgör grunden för finansiärers negativa bedömningar av kvinnor som påverkar hur finansiärer beaktar information som förmedlas av kvinnor[35].

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

Företagande kvinnor och män i kvinnodominerade branscher

Finansiärer är mindre benägna att nedvärdera företagande män som etablerar företag i kvinnodominerade branscher, vilket beror på överensstämmelse mellan män och de egenskaper som uppfattas som nödvändiga för att vara en framgångsrik entreprenör eller ledare generellt och män kan därför gynnas av att driva företag inom kvinnodominerade branscher[37]. När kvinnor driver företag inom kvinnodominerade branscher där de är välrepresenterade och uppfattas passa in, kan branschtillhörigheten förbättra kvinnors tillgång till finansiering[38]. Studier har visat att investerare tenderar att missgynna kvinnor i mindre utsträckning när de är verksamma inom kvinnodominerade branscher[39]. Investerare tenderar dock att utvärdera företagande kvinnors och mäns egenskaper olika så att likvärdiga egenskaper viktas mer positivt för män än för kvinnor. Exempelvis har en studie visat att riskkapitalister värderar en mans erfarenhet från den mansdominerade petroleumindustrin högre än en kvinnas motsvarande erfarenhet från den kvinnodominerade spa- och fitnessindustrin, trots att båda entreprenörerna utvecklade affärsidéer inom fitness- och hälsobranschen.[40]

Offentlig företagsfinansiering till kvinnodominerade branscher behövs

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

[35] Heilman och Caleo, (2018)
[36] Kanze et al. (2020)
[37] Tak et al., 2019; Kanze et al., 2020
[38] Kanze et al., (2020)
[39] Ewens & Townsend, (2020) Jetter & Stockley, (2023)
[40] Alsos och Ljunggren (2017)

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Rekommenderade åtgärder

5. *Åtgärda skeva fördelningsnormer mellan branscher som varaktigt begränsar företagande kvinnors tillgång till offentlig företagsfinansiering*

   a) Säkerställa att statliga myndigheter (inkluderade Tillväxtverket, Vinnova, Energimyndigheten, Jordbruksverket m. fl.) som fördelar offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag riskkapital) utformar sina utlysningar och finansieringsformer så att de bidrar till mätbara och utjämnande effekter i rådande könsskillnader i tillgång till privat företagsfinansiering. Exempelvis genom att säkerställa att statliga myndigheter tillämpar jämställdhetsintegrerade utlysningskriterier, bedömningskriterier och tillhandahåller riktade finansieringsmöjligheter till företagande kvinnor, kvinnodominerade och jämställda branscher, för att öka relevansen och möjligheten för företagande kvinnor att söka offentlig företagsfinansiering. Syftet är att öka företagande kvinnors möjlighet att överensstämma med kriterierna för utlysningar och finansieringsformer och därigenom kunna ansöka om offentlig företagsfinansiering och minska inflytandet av könsstereotypa föreställningar. Ett grundproblem idag är den norm som gör att myndigheters utlysningar om offentlig finansiering till företag och innovation i huvudsak riktar sig mot mäns företagande i mansdominerade branscher. Det kan härledas till antagande som kan sakna saklig grund, att innovation och tillväxt endast sker eller behövs i mansdominerade branscher. Ställ därför även krav på att statliga myndigheters utlysningar ska riktas i lika hög utsträckning till kvinnodominerade branscher som mansdominerade branscher och att offentlig företagsfinansiering ska tillfalla kvinnodominerade branscher i lika hög omfattning som mansdominerade branscher, dvs jämn fördelning av finansiella resurser. Syftet är att ge branscher lika förutsättningar för innovation och tillväxt. Det innebär att regeringen behöver omformulera myndigheters uppdrag genom att tydligt uppdra statliga myndigheter att omformulera utlysningar, finansieringserbjudanden och villkor för att i lika hög utsträckning riktas mot kvinnodominerade branscher som mansdominerade branscher för att eftersträva lika ekonomisk makt och inflytande i samhället och därigenom målet ekonomisk jämställdhet i näringslivet.

   b) Säkerställa att branscher mäts och följs upp baserad på vedertagna branschkategorier, med standardiserade kategoriseringsmetoder tex SNI- koder, för att enhetliga mätsystem används av olika statliga myndigheter och andra offentliga aktörer, exempelvis vid Tillväxtverket, Almi Invest, Tillväxtanalys, Energimyndigheten, Vinnova och Arbetsförmedlingen, för möjlighet till jämförande analyser och identifiering av övergripande strukturer i myndigheters fördelning av resurser och kapital mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher. Med andra ord, analyser baserade på branscher som yrkesmässigt är kvinnodominerade och mansdominerade samt branscher som kvinnor och män dominerar i som företagsägare, ägarandel av företag, samt företagsledare. Det innebär även kravställning på att enhetlig och korrekt mätning och återrapportering ska ske, vilket behövs för att säkerställa att policyinterventioner gynnar näringslivet för ekonomisk jämställdhet mellan branscher.

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Även om finansiärers beslutsprocesser formellt utgår från strukturerad information, såsom redovisningsdata och information om säkerheter, bygger bedömning av förmåga att återbetala företagslån eller förmåga att skapa avkastning på investerat kapital i hög grad på bedömning av entreprenörers förmåga att nå uppsatta mål. Finansiärer gör då antaganden om entreprenörens framtida agerande och kompetens, vilket skapar utrymme för inflytande av subjektiva uppfattningar och genusstereotypa föreställningar[41]. Dessa föreställningar kan påverka hur finansiärer tolkar samma information beroende på vem entreprenören är, vilket i sin tur påverkar deras bedömning av förmågor och beslut om finansiering[42].

Studier om föreställningar som människor har visar att kön är en grundläggande kategoriseringsmekanism som aktiveras automatiskt för att tolka och värdera andra individer[43]. Entreprenörens kön utgör därför en central grund när finansiärer ska bedömas entreprenörens förmåga att uppfylla framtida mål, särskilt i situationer präglade av osäkerhet, vilket gör kön till en inflytelserik faktor även i finansiärers formella och professionella beslutsmiljöer[44]. Entreprenörers kön åtföljs av genusstereotypa föreställningar som dikterar förväntade egenskaper och beteenden. Kvinnor förväntas uppvisa så kallade ”kommunala” egenskaper, såsom omtänksamhet, hjälpsamhet och vårdande beteenden, medan män förväntas uppvisa ”agentiska” egenskaper, som beslutsamhet, dominans, ambition och självständighet[45]. Dessa föreställningar påverkar även vilka yrken som anses passa kvinnor och män. Yrken där ”kommunala” egenskaper förväntas omfattar områden som skola, vård, och omsorg som associeras starkare med kvinnor[46]. I kontrast förknippas yrken, där ”agentiska” egenskaper förväntas, som polis, medicin och entreprenörskap tydligare med män[47]. Framgångsrikt entreprenörskap kopplas ofta till egenskaper som innovationsförmåga, autonomi, proaktivitet, konkurrensmässig aggressivitet och risktagande[48], egenskaper som i stor utsträckning matchar förväntningar på mäns ”agentiska” egenskaper. Förväntningar om entreprenörsegenskaper aktiverar därför automatiskt positiva förväntningar på män, men inte på kvinnor. Kvinnor uppfattas istället som att de inte överensstämmer med sådana egenskaper.

I populärkultur och institutionella sammanhang framställs entreprenörsrollen systematiskt med ”agentiska” entreprenörsegenskaper[49]. De flesta framstående entreprenörsförebilder som porträtteras i medier är män, vilket bidrar till att förstärka föreställningar om entreprenörskap som maskulint kodat[50]. Det bidrar till att ”agentiska” entreprenörsegenskaper anses passa män och är djupt rotade och reproduceras på samhällsnivå och bildar en normativ referensram som även finansiärer påverkas av.[51] Kvinnors företagande framställs i media ofta som avvikande, mindre naturligt och mindre lämpade för entreprenörsrollen och sammankopplas med högre risk för att misslyckas i rollen[52]. Studier visar att finansiärer generellt anser att män besitter fler

[41] Tinkler et al., 2015; Brush et al., 2014
[42] Johansson & Malmström, 2013
[43] Fiske, Haslam & Fiske, 1991; Stangor, Lynch, Duan & Glass, 1992; van Knippenberg, van Twuyver & Pepels, 1994
[44] Swami et al., 2012; Swami et al., 2016
[45] Eagly & Karau, 2002; Balachandra et al., 2017; Diekman & Eagly, 2000
[46] Carrington, 2002; Coleman, 2008; Simpson, 2005; Jennings & McDougald, 2007
[47] Kurtz & Upton, 2018; Banchefsky et al., 2016; Meeussen et al., 2021; Ahl, 2004; Bruni et al., 2004; Gupta, Turban & Watsi, 2009
[48] Lumpkin & Dess, 1996
[49] Ahl, 2004; 2006
[50] Ahl & Marlow, 2012; Hamilton, 2013; Bruni et al., 2004
[51] Gupta et al., 2020; Ridgeway, 2011
[52] Eddleston et al., 2016; Eikhof et al., 2013; Marlow & McAdam, 2013; Garcia & Welter, 2013; Pfau-Effinger, 2004

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

egenskaper som kopplas till framgångsrikt entreprenörskap, vilket resulterar i att kvinnor uppfattas som mindre trovärdiga och deras företag som mindre legitima och mer riskfyllda[53]. Genom att föreställningar om kvinnors entreprenörskap bevaras och bygger på den historiskt uppbyggda maskulina entreprenörskulturen, kan finansiärer komma att omedvetet välja att exkludera eller diskriminera företagande kvinnor[54]. Kvinnors entreprenörskapskompetens riskerar därför att bedömas hårdare och med mer skepsis avseende deras kvalifikationer och förmåga att lyckas när de söker finansiering[55], vilket bidrar till att kvinnor erhåller mindre kapital än män och till sämre villkor [56].

Finansiärers normativa föreställningar om företagande kvinnors förmågor och egenskaper kan även påverka efterlevnad av formaliserade jämställdhetsmål. Som ett exempel visar en utvärdering av företagsfrämjande insatser finansierade av europeiska regionala utvecklingsfonden (2014-2020) på omfattande avvikelser mellan formulerade jämställdhetsmål och tillämpning i praktiken[57]. Avvikelser förklaras av att jämställdhetsmål framgår som endast ”retoriskt närvarande i styrdokument och programtexter”, men utan inkludering eller relevans i genomförandeaktiviteter och utfall, vilket riskerar att ytterligare befästa snedvridande könsnormer och etablerad praktisk eftersom praktik saknar förankring i formella jämställdhetsmål.

Myten: Kvinnors och mäns riskvillighet

På senare tid har genusstereotypa föreställningar om entreprenörsrollen identifierats i finansiärers praktik som utmanats i forskningsstudier. Studier har visat att ett antal genusstereotypa föreställningar om entreprenörskap påverkar hur entreprenörer bedöms av finansiärer. En av de mest centrala föreställningarna relaterar till riskbenägenhet, där företagande kvinnor uppfattas som mer riskaverta än män[58]. Uppfattning om kvinnors riskaversion leder till antagandet att kvinnors företag är i behov av mindre kapital eftersom företagande kvinnor antas ovilliga att ta på sig stora finansiella åtaganden[59]. Forskning har exempelvis visat att finansiärer ofta gestaltar kvinnor som mindre benägna att fullt ut satsa på affärsexploatering och därför bäst stöds med mindre finansieringsbelopp. I kontrast porträtteras mäns företagande som ambitiöst och risktagande, där män antas villiga att pröva sina idéer och därmed vara i behov av omfattande finansiella resurser[60]. Den föreställningen speglas exempelvis i att offentliga finansiärer tenderar att bevilja företagande kvinnor olika former av mikrostöd i relativt högre utsträckning än till företagande män, och större finansiella resurser på mäns företagande[61].

Myten: Kvinnors och mäns tillväxt

[53] Eddleston et al., 2016; Becker-Blease & Sohl, 2007; Ahl, 2006; Bruni et al., 2004; Gupta, Turban & Watsi, 2009; Greene et al., 2001
[54]Lihui, 2011
[55] Anglin et al., 2022; Eagly & Karau, 2002; Gupta et al., 2009; Yang et al., 2020; Bruni et al., 2004; Glick & Fiske, 1996; Cliff & Aldrich, 2005; Williams & Best, 1990
[56] Eagly & Karau, 2002; Ridgeway, 2014; Fiske, 2000; Heilman, 2001; Alsos et al., 2006; Godwin et al., 2006; Alsos & Ljunggren, 2016; Malmström et al., 2017; Banaji & Hardin, 1996; Blair & Banaji, 1996; Eagly, 1987; Eagly et al., 2000; Becker-Blease & Sohl; Fielden et al., 2003; Kwong, Jones-Evans & Thompson, 2012; Wu & Chua, 2012; Ahl, 2006; Alsos & Ljunggren, 2016; Marlow & Patton, 2005; Malmström & Wincent, 2018; Mina et al., 2021
[57] Temautvärdering Regionalfonden – en regional analys och nationell syntes
[58] Marlow, 2015; Shapiro et al., 2015; Greene et al., 2001; Becker-Blease & Sohl, 2011
[59] Gatewood et al., 2009
[60] Malmström et al., 2018
[61] Johansson & Malmström, 2012

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

En annan central föreställning omfattar antagandet att kvinnor inte är intresserade av tillväxt och inte vill äga tillväxtföretag och därför förväntas kvinnor inte söka eller behöva riskkapital[62], medan män antas vara mer entreprenöriella och tillväxtinriktade[63]. Finansiärer uppfattar ofta företagande kvinnor som ovilliga att låta sina företag växa och därför mindre lönsamma att finansiera, medan företagande män vanligtvis uppfattas som tillväxtambitiösa och i behov av omfattande kapitaltillskott[64]. Föreställningen speglar även vilka branscher som anses ha tillväxtpotential där mansdominerade branscher generellt fokuseras för tillväxtinsatser, medan kvinnodominerade branscher sällan erhåller stöds för tillväxt[65].

Myten: Kvinnors och mäns kompetens och resurser

En tredje genusstereotyp föreställning fokuserar på kompetens och resurser, där kvinnor antas sakna korrekt utbildning, ekonomiska resurser och adekvat erfarenhet för att bygga framgångsrika företag och kunna engagera sig i hög tillväxt[66]. Män uppfattas istället ofta som kompetenta trots avsaknad av stark ekonomisk ställning, och finansiärer tenderar att bortse från mäns finansiella problem till förmån för deras övergripande kompetens[67]. Sådana föreställningar speglas exempelvis i att offentliga finansiärer vill erbjuda företagande kvinnor mer rådgivning medan män erhåller mer finansiering[68].

Myten: Kvinnors och mäns företagsprestation

Slutligen omfattar en fjärde genusstereotyp föreställning kvinnors företagsprestationer, där kvinnor antas prestera sämre än män[69]. Finansiärer tenderar att betrakta kvinnors företag som lågpresterande, medan mäns företag betraktas som toppresterande. Studier har exempelvis visat att finansiärer ofta ifrågasätter kvinnors prestationer och fokuserar på potentiella brister och riktat skepsis mot kvinnors förmåga att driva företag istället för att lyfta fram när kvinnors företag presterat väl, medan mäns lägre prestationer försvarats eller satts i relation till framtida prognoser[70].

Fakta som slår hål på genusstereotypa myter

Ett centralt forskningsresultat visar att variationen mellan individer inom grupperna företagande kvinnor respektive företagande män är betydligt större än variationen mellan grupperna kvinnor och män. Studier har belyst att skillnaderna mellan individer, även inom samma kön, är betydligt större än den genomsnittliga skillnaden, om någon, mellan könen, och att företagande kvinnor, när de fattar entreprenöriella beslut, påverkas av samma faktorer som män och i samma riktning[71]. Studier som jämfört myterna som baseras på antaganden om kvinnors och mäns företagsprestation, tillväxtambitioner, tillgång till resurser och risktagande har visat att bland företag som ansökt om finansiering kan inga systematiska skillnader mellan hur kvinnor och män driver företag identifieras[72]. Studier har visat en betydande likhet och överlappning mellan mäns och kvinnors risktagande i investeringar, samt att tidigare

[62] Brush et al., 2001
[63] Bird & Brush, 2002; De Bruin, Brush & Welter, 2006; Eddleston et al., 2016
[64] Malmström et al., 2018
[65] Malmström & Wincent, 2017: Störst mängd kapital beviljades företag inom tillverkning, ”industri för metallvaror” och ”industri för trä och varor av trä” branscher som traditionellt är mansdominerade.
[66] Brush et al., 2001
[67] Malmström et al., 2018)
[68] Malmström & Johansson, 2015
[69] Marlow & McAdam, 2013; Zolin, Stuetzer & Watson, 2013
[70] Malmström et al., 2018)
[71] Ahl, 2006, s. 597; Minniti et al. 2003; Verheul et al. 2006
[72] Brush et al., 2001; Gatewood et al., 2009; Malmström et al., 2018

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

identifierade skillnader i medelvärden för risktagande saknar betydelse i praktiken eftersom skillnaderna är så små[73].

Ett stort antal studier har jämfört prestationer mellan kvinnors och mäns företag och även om studier visat könsskillnader i företagsresultat över olika branscher och kontexter, förklaras dessa skillnader av bransch- och företagskarakteristika och inte av kön, vilket indikerar att det inte är tillförlitligt att anta att kön påverkar företagsresultat[74]. När hänsyn tas till företagares tillväxtmål, de interna resurser de har tillgång till, samt den mängd tid och kapital som de kan investera i sina företag så elimineras tillväxtskillnader mellan kvinnors och mäns företagande. Företagare med lägre nivåer av finansiellt kapital har lägre tillväxtmål för sina företag.[75] Bland företag som lyckats erhålla riskkapital har inte heller tillväxtskillnader kunnat identifieras mellan kvinnors och mäns företag[76]. Bland innovativa företag har inte heller skillnader vad gäller finansiell prestation såsom storlek, lönsamhet, effektivitet och finansiell styrning kunnat identifieras mellan kvinnors och mäns företag, men kvinnors företag har i genomsnitt lägre tillgång till finansiellt kapital jämfört med manliga företag[77].

Sammantaget visar forskningsstudier att det saknas grund för de genusstereotypa myterna och föreställningar om kvinnor och mäns företagande. Ändå fortsätter genusstereotypa föreställningar och myter om prestation, tillväxt, resurser och risktagande fungera som tolkningsramar och prägla finansiärers sätt att beskriva, utvärdera och fatta beslut om företagare som söker finansiering och leder till en underskattning och undervärdering av kvinnors företag[78].

Finansiärer vidmakthåller genusstereotyper i retorik

Studier har visat att genusstereotypa föreställningar om entreprenörers förmåga formas, överförs och upprätthålls genom finansiärers retoriska praktiker. Sådana retoriska praktiker reproducerar uppfattningar om legitima entreprenöriella egenskaper och bidrar till systematiska skillnader i hur företagande kvinnor och män bedöms av finansiärer[79]. En omfattande observationsstudie av finansiärers beslutsmöten visade att finansiärers systematiska språkbruk beskrev företagande kvinnor egenskaper i konflikt med egenskaper som anses viktiga för framgångsrikt entreprenörskap. Företagande kvinnor framställdes systematiskt som mindre trovärdiga, mindre erfarna och mindre kunniga än företagande män och i avsaknad av nätverkskontakter, vilket förmedlade en bild av kvinnor med låg entreprenöriell potential.[80] När fokus i stället riktades mot företagande män använde finansiärerna ett annat retoriskt raster. Män beskrevs systematiskt med egenskaper som självsäker, innovativ, kompetent, erfaren, med marknadskunskap och starka nätverk[81]. Samma egenskap tillskrevs olika värde beroende på om den beskrev en företagande kvinna eller en man. Exemplet ”ung” illustrerar detta mönster tydligt. ”Ung kvinna” associerades med brist på erfarenhet, medan ”ung man” sågs som ett

[73] Nelson., 2016; Nelson, 2017
[74] Du Rietz & Henrekson, 2000; Zolin, Stuetzer, & Watson, 2013; Elam, 2008; Watson, 2002; Zolin et al., 2013
[75] Watson, Stuetzer, & Zolin, 2017.
[76] Brush & Elam, 2024
[77] Demartini, 2018
[78] Dean et al., 2019; Welter, 2020; Marlow & McAdams, 2013; Malmström et al., 2020; Balachandra et al., 2019
[79] Bruni, Gherardi & Poggio, 2004; Brush et al., 2002; Cliff, Langton & Aldrich, 2005; Smith, 2010; Alsos & Ljunggren, 2016; De Bruin, Brush & Welter, 2007; Hughes et al., 2012; Jennings & Brush, 2013
[8080] Malmström et al., 2017
[81] Malmström et al., 2017

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

tecken på potential för framgång.[82] Flera studier bekräftar denna benägenhet hos finansiärer att förlita sig på genusstereotyper i utvärderingen av entreprenörer[83]. Det innebär att när kvinnor möter finansiärer riskerar de att bedömas utifrån andra utvärderingsstandarder som skiljer deras prestationer och potential från mäns och därför har kvinnor svårare att uppnå trovärdighet i rollen som entreprenör [84] och skapar hinder för kvinnors tillgång till finansiering[85]. Dessa retoriska praktiker får direkta konsekvenser för hur finansiärer interagerar med kvinnor och män, och därmed vilka entreprenörer som ges möjlighet att etablera och utveckla sina företag.

Finansiärers olika interaktion med företagande kvinnor och män

De genusstereotypa föreställningarna påverkar hur finansiärer interagerar med företagande kvinnor och män som söker finansiering. Studier visar att finansiärer tenderar att ställa andra frågor till företagande kvinnor än till män, trots att de uppvisar liknande finansieringsansökningar. Män får fler frågor av främjande karaktär, vilket signalerar att finansiärer förväntar sig att deras företag ska prestera på hög nivå och nå uppsatta mål[86]. Uppmärksamheten riktas mot möjliga vinster av att finansiera företagen, vilket minskar finansiärers upplevda osäkerhet[87] och ökar möjligheter att erhålla större mängd finansiering[88].

Företagande kvinnor får däremot flest frågor av förebyggande karaktär, vilka innebär att finansiärer riktar uppmärksamheten mot att undvika förluster, misstag och risker[89]. På så sätt ifrågasätts entreprenörens trovärdighet och förmåga att driva företaget på ett kompetent och tillförlitligt sätt[90]. Förebyggande frågor har också visats vara starkt förknippade med negativt finansieringsutfall. Ju fler förebyggande frågor som ställs, desto mindre kapital beviljas[91]. Att interaktionen mellan finansiärer och entreprenörer präglas av olika frågor illustrerar hur genusstereotypa föreställningar påverkar finansieringsprocessen och medför nackdelar för företagande kvinnor i möte med finansiärer och tillgång till finansiering[92]. Skillnaderna i frågor uppstår även när entreprenörernas meritunderlag är likvärdigt, vilket visar att finansiärers frågor påverkas av genusstereotypa förväntningar om entreprenöriell kompetens[93]. Dessa subtila men systematiskt återkommande mönster i interaktion mellan finansiärer och företagande kvinnor och män bidrar till att reproducera och förstärka de strukturella skillnader som präglar företagande kvinnors och mäns tillgång till kapital.

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

[82] Malmström et al., 2017
[83] Fay & Williams, 1993; Gupta, Goktan & Gunay, 2014; Gupta, Turban & Pareek, 2013
[84] Ahl, 2006; Bruni, Gherardi & Poggio, 2004; Eagly & Karau, 2002; Gupta, Turban, Wasti & Sikdar, 2009 Yang et al., 2020; Thébaud & Sharkey, 2016; Zhao & Wry, 2016
[85] Chatman et al., 2001; Eagly och Karau, 2002
[86] Kanze et al., 2018
[87] Zhu & Meyers-Levy, 2007; Higgins & Spiegel, 2004; Buchner et al., 2017; Drover et al., 2017; Croce et al., 2015
[88] Kanze et al., 2018; Malmström et al., (2020)
[89] Higgins, 1997, 1998
[90] Brockner et al., 2004
[91] Zhu & Meyers-Levy, 2007
[92] Kanze et al., 2018; Malmström et al., 2020
[93] Kanze et al., 2018; Malmström et al., 2019; Alsos et al., 2006; Carter et al., 2007

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Rekommenderade åtgärder

6. *Motverka inflytandet av genusstereotypa föreställningar vid finansiering av företagande kvinnor och män*

a) Ge Finansinspektionen i uppdrag att granska hur finansiella aktörer under Finansinspektionens tillsyn bedömer företags risk, prestation, tillväxt och resurser och hur dessa bedömningsmetoder relaterar till kön och genusstereotypa föreställningar och hur utfall av sådan bedömning ter sig mellan företagande kvinnor och män. Syftet är att utvärdera finansiella aktörers regelefterlevnad relaterat till social hållbarhet i enlighet med regelverk såsom CSRD och EBA.

b) Ställa krav på att statliga myndigheter (Tillväxtverket, Vinnova, Energimyndigheten, Jordbruksverket m. fl.) ska tillämpa datadrivna urvalskriterier och beslutsprocesser och att de utformas och efterlevs så att de systematiskt gynnar företagande kvinnor för att uppfylla det marknadskompletterande uppdraget och uppnå målet ekonomisk jämställdhet inom näringslivet. Utveckla nya bedömningskriterier för att uppnå jämställd kapitalfördelning genom att exempelvis lägga till nya bedömningskriterier baserade på initiativ från privata riskkapitalaktörer som redan tillämpar bedömningskriterier för jämställd kapitalfördelning samt internationella initiativ som Gender Lens Investment i syfte att uppnå jämställda bedömningskriterier och processer. Säkerställ vidare att sådana bedömningskriterier för jämställd kapitalfördelning behandlas lika avgörande för beslut som finansiella bedömningskriterier, som exempelvis återbetalningsförmåga, ROI, och soliditet. Det krävs då så kallade horisontella kriterier som idag tillämpas för jämställdhet bland myndigheter bevisligen inte ger avsedda jämställhetseffekter i fördelning av offentlig finansiering. Syftet med datadrivna urvalskriterier och beslutsprocesser samt viktad inkludering av bedömningskriterier för jämställd kapitalfördelning är att minska inflytandet av subjektivitet i finansiärers bedömningsprocesser och därigenom minska inflytandet av genusstereotypa föreställningar som missgynnar företagande kvinnors och gynnar företagande mäns tillgång till finansiering.

c) Motverka inflytande av genusstereotypa föreställningar i fördelning av finansiering, strategier och policyinterventioner genom att öka förståelsen för genusstereotypa föreställningar i statliga myndigheter, även på genomförandenivå hos beslutsfattande finansiärer. Genomför därför obligatorisk och återkommande utbildning av beslutsfattare, kapitalförvaltare, investerare och tjänstemän vid statliga myndigheter (Tillväxtverket, Vinnova, Energimyndigheten, Jordbruksverket m. fl.) för att öka medvetenhet om hur genusstereotypa föreställningar påverkar beteende, beslutsfattande, och tillämpning av bedömningskriterier, för att därefter vidta åtgärder för att förändra beteenden så att fler företagande kvinnor och kvinnodominerade branscher ska tillföras offentlig företagsfinansiering.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

REFERENSER

Ahl, H., & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end?. *Organization*, *19*(5), 543-562.

Ahl, H., (2004). *The Scientific Reproduction of Gender Inequality: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship*. Liber, Malmö.

Ahl, H., (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice. 30*(5), 595–621.

Ahl, H. (2007). Sex business in the toy store: A narrative analysis of a teaching case. *Journal of Business Venturing, 22*(5), 673–693.

Alsos, G. A., & Ljunggren, E. (2016). The role of gender in entrepreneur–investor relationships: A signalling theory approach. *Entrepreneurship Theory and Practice.*

Alsos, G. A., Isaksen, E. J., & Ljunggren E. (2006). New venture financing and subsequent business growth in men- and women-led businesses. *Entrepreneurship Theory and Practice*. (September) 667–686.

Anton, S. G., & Bostan, I. (2017). The role of access to finance in explaining cross-national variation in entrepreneurial activity: A panel data approach. *Sustainability*, *9*(11), 1947.

Arenius, P. & Autio, E. (2006). Financing of small businesses: Are Mars and Venus more alike than different? *Venture Capital, 8*(2), 93–107.

Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion.* Chicago: Rand McNally.

Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K., & Brush, C. (2019). Don't pitch like a girl!: How gender stereotypes influence investor decisions. *Entrepreneurship theory and practice*, *43*(1), 116-137.

Banaji, M. R., & Hardin, C. D. (1996). Automatic stereotyping. *Psychological science*, *7*(3), 136-141.

Banchefsky, S., Westfall, J., Park, B., & Judd, C. M. (2016). But you don't look like a scientist!: Women scientists with feminine appearance are deemed less likely to be scientists. *Sex Roles*, *75*(3), 95-109.

Bardasi, E., Sabarwal, S., & Terrell, K. (2011). How do female entrepreneurs perform? Evidence from three developing regions. *Small Business Economics, 37*(4), 417-441.

Becker-Blease, J., & Sohl, J., (2007). Do women-owned businesses have equal access to angel capital? *Journal of Business Venturing, 22*, 503–521.

Begley, T. M., & Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of Business Venturing. 2*, 79–93.

Belcourt, M., Burke R., & Lee-Gosselin, H., (1991). *The glass box: Women business owners in Canada*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women.

Bellucci A, Borisov A V (2010) Does gender matter in bank-firm relationships? J Bank Finance 34 (12): 29682984

Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological review*, *88*(4), 354.

Bem, S. (1993). *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual in Equality*. New Haven: Yale University Press.

Berger, A. N., & Udell, G. F. (2006). A more complete conceptual framework for SME finance. *Journal of Banking & Finance*, *30*(11), 2945-2966.

Biddle, B. J. (1979). *Role theory: Expectations, identities, and behaviors.*New York: Academic Press.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Bigelow, L., Lundmark, L., Parks, J. M., & Wuebker, R. (2014). Skirting the issues: Experimental evidence of gender bias in IPO prospectus evaluations. *Journal of Management, 40*(6), 1732-1759.

Bird, B., & Brush, C. (2002). A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship Theory and Practice. 26*: 41–65.

Blair, I. V., & Banaji, M. R. (1996). Automatic and controlled processes in stereotype priming. *Journal of personality and social psychology*, *70*(6), 1142.

Black, S. E., & Strahan, P. E. (2002). Entrepreneurship and bank credit availability. *The Journal of Finance*, *57*(6), 2807-2833.

Blake, M. K. (2006). Gendered lending: Gender, context and the rules of business lending. *Venture Capital*, *8*(02), 183-201.

Blanchflower, D. G., Levine, P. B., & Zimmerman, D. J. (2003). Discrimination in the small-business credit market. *Review of Economics and Statistics*, *85*(4), 930-943.

Blessie, P. R., & Supriya, M. V. (2018). Masculine and feminine traits and career satisfaction: moderation effect of glass ceiling belief. *International Journal of Business Innovation and Research*, *16*(2), 155-167.

Boden Jr, D. J., & Nucci, A. R., (2000). On the survival prospects of men's and women's new business ventures, *Journal of Business Venturing, 15*, 347–362.

Brana, S. (2013). Microcredit: An answer to the gender problem in funding? *Small Business Economics, 40*(1), 87-100.

Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2004). Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs. *Journal of Organizational Change Management, 17*(3), 256–268.

Brush, C., Carter, N. M., Gatewood, E. J., Greene, P. G., & Hart, M. (2001). The Diana Project: Women business owners and equity capital: The myths dispelled.

Brush, C. G., Carter, N. M., Gatewood, E. J., Greene, P. G., & Hart, M. M. (2006). The use of bootstrapping by women entrepreneurs in positioning for growth. *Venture Capital*, *8*(1), 15-31.

Brush, C., Greene, P., Balachandra, L., & Davis, A. (2018). The gender gap in venture capital-progress, problems, and perspectives. *Venture Capital*, *20*(2), 115-136.

Brush, C., Carter, N., Greene, P., Hart, M., & Gatewood, E. (2002). The role of social capital and gender in linking financial suppliers and entrepreneurial firms: A framework for future research. *Venture Capital. 4*, 305–323.

Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and entrepreneurship*, *1*(1), 8-24.

Brush, C., Greene, P., Balachandra, L., & Davis, A. (2018). The gender gap in venture capital—progress, problems, and perspectives. *Venture Capital*, 20(2).

Brush, C,. Elam, A. (2024) Clearing the hurdles: Revisiting the under-performance hypothesis for women-led VC funded firms, Journal of Small Business Management, 62:5, 2287-2321, DOI: 10.1080/00472778.2023.2229868

Burke, A., van Stel, A., Hartog, C., Ichou, A. (2014). What determines the level of informal venture finance investment? Market clearing forces and gender effects. *Small Business Economics, 42*(3), 467-484.

Buttner, E., & Rosen, B. (1988). Bank loan officers' perceptions of the characteristics of men, women, and successful entrepreneurs. Journal of Business Venturing, 3, 249–258.

Carter, D. A., McNulty, J. E., (2005). Deregulation, technological change, and the business-lending performance of large and small banks. *Journal of Banking & Finance, 29*, 1113–1130.

Carter, S., Shaw, E., Lam, W. & Wilson, F. (2007). Gender, entrepreneurship, and bank lending: The criteria and process used by bank loan officers in assessing allocations, *Entrepreneurship Theory and Practice, 31*(3), 427–44.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Eikhof, R.D., Summers, J., & Carter, S. (2013). “Women doing their own thing”: media representations of female entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, *19*(5), 547-564.

Fabowale, L., Orser, B., & Riding, A. (1995). Gender, structural factors, and credit terms between Canadian small businesses and financial institutions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, *19*(4), 41-66.

Fay, M., & Williams, L. (1993). Gender bias and the availability of bank loans. *Journal of Business Venturing, 8*, 363–376.

Fielden, S. L., Davidson, M. J., Dawe, A. J., & Makin, P. J. (2003). Factors inhibiting the growth of female owned small businesses in North West England. *Journal of Small Business and Enterprise Development, 10*(2), 152–166.

Fiske, A. P., Haslam, N., & Fiske, S. T. (1991). Confusing one person with another: what errors reveal about the elementary forms of social relations. *Journal of personality and social psychology*, *60*(5), 656.

Foucault, M. (1972). The discourse on language (L’ordre du discourse). In M. Foucault (ed.), *The Archaeology of Knowledge and the Discourse on Language* (pp. 215–237). New York: Pantheon Books.

Gatewood, E. J., Brush, C. G., Carter, N. M., Greene, P. G., & Hart, M. M. (2009). Diana: a symbol of women entrepreneurs’ hunt for knowledge, money, and the rewards of entrepreneurship. *Small Business Economics*, *32*(2), 129-144.

García, M. C. D., & Welter, F. (2013). Gender identities and practices: Interpreting women entrepreneurs’ narratives. *International Small Business Journal*, *31*(4), 384-404.

Gartner, W., Carter, N., & Hill, G. (2003). The language of opportunity. In Steyaert, C. & D. Hjorth (eds.), *New Movements in Entrepreneurship*, (pp. 103-124). Cheltenham: Edward Elgar.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*(3), 491.

Gicheva, D., & Link, A. N. (2013). Leveraging entrepreneurship through private investments: Does gender matter? *Small Business Economics, 40*(2), 199-210.

Ginsberg, A., & Buchholtz, A. (1989). Are entrepreneurs a breed apart? A look at the evidence. *Journal of General Management. 15*(2), 32-40.

Godwin, L., Stevens, C., & Brenner, N. (2006). Forced to play by the rules? Theorizing how mixed-sex founding teams benefit women entrepreneurs in male-dominated contexts, *Entrepreneurship Theory & Practice, 30*(5), 623–42.

Greene, P. G., Brush, C. G., Hart, M. M., & Saparito, P., (2001). Patterns of venture capital funding: is gender a factor? *Venture Capital, 3*(1), 63–83.

Gupta, A., Batra, S. & Gupta, V. K. (2020). Gender, culture, and implicit theories about entrepreneurs: A cross-national investigation. *Small Business Economics*, *58*, 1073-1089.

Gupta, V. K., Goktan, A. B., & Gunay, G. (2014). Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective. *Journal of Business Venturing, 29*(2), 273-288.

Gupta, V. K., Turban, D. B., & Pareek, A. (2013). Differences between men and women in opportunity evaluation as a function of gender stereotypes and stereotype activation. *Entrepreneurship Theory and Practice, 37*(4), 771-788.

Gupta, V. K., Turban, D. B., & Watsi, S. A., Sikdar. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, March, 397–417.

Guzman, J., & Kacperczyk, A. O. (2019). Gender gap in entrepreneurship. *Research Policy*, *48*(7), 1666-1680.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Hamilton, E. (2013). The discourse of entrepreneurial masculinities (and femininities). *Entrepreneurship & Regional Development*, *25*(1-2), 90-99.

Hisrich, R., & Brush, C. G. (1984). The woman entrepreneur: Management skills and business problems, *Journal of Small Business Management, 22*(1): 30–37.

van Hulten, A. (2012). Women's access to SME finance in Australia*. International Journal of Gender and Entrepreneurship, 4*(3), 266-288.

Hughes, K. D., Jennings, J. E., Brush, C., Carter, S., & Welter, F. (2012). Extending women's entrepreneurship research in new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *36*(3), 429-442.

Hughes, K. D., Jennings, J. E., Brush, C., Carter, S., & Welter, F. (2012). Extending women's entrepreneurship research in new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *36*(3), 429-442.

Isabella, L. A. (1990). Evolving interpretations as a change unfolds: How managers construe key organizational events. *Academy of Management journal*, *33*(1), 7-41.

Jennings, J. E., & Brush, C. G. (2013). Research on women entrepreneurs: Challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? *The Academy of Management Annals, 7*(1), 663-715.

Jennings, J. E., & McDougald, M. S. (2007). Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, *32*(3), 747-760.

Johansson, J., Malmström, M. (2012). Företagande i Norrbotten & Tillgång till offentlig finansiering: – är genus en faktor? Rapport, Luleå tekniska universitet, ORCID-id: 0000-0002-3377-6177

Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigall, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 126,* 593–641.Kremel, A., & Yazdanfar, D, (2015). Business advisory services and risk among start-ups and young companies: a gender perspective, *International Journal of Gender and Entrepreneurship, 7*(2), 168 – 190

Kurtz, D. L., & Upton, L. L. (2018). The gender in stories: How war stories and police narratives shape masculine police culture. *Women & criminal justice*, *28*(4), 282-300.

Kwong, C., Jones-Evans, D., & Thompson, P. (2012). Differences in perceptions of access to finance between potential male and female entrepreneurs: Evidence from the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 18*(1), 75-97.

Lihui, Y. (2011). *Performing Myths Today: A Field Study of the Renzu Temple Festival. In China's Creation and Origin Myths* (pp. 239-260). Brill.

Malmström, M., Burkhard, B., Sirén, C., Shepherd, D., & Wincent, J. (2024a). A meta-analysis of the impact of entrepreneurs' gender on their access to bank finance. *Journal of business ethics*, *192*(4), 803-820.

Malmström, M., Burkhard, B., Sirén, C., Shepherd, D., & Wincent, J. (2024b). How to Close the Gender Gap in Startup Financing. *Harvard Business Review*.

Malmström, M., & Hällerstrand, L. (2023). Bootstrap Financing. In *The Palgrave Encyclopedia of Private Equity* (pp. 1-7). Cham: Springer International Publishing.

Malmström, M., Wincent, J. (2021). Offentlig finansiering av företagande ur ett jämställdhetsperspektiv. Bilaga 2 till Jämställdmyndighetens rapport 2022:2. Jämställdhetsmyndigheten. Diarienr. ALLM 2021/32

Malmström, M., Voitkane, A., Johansson, J., & Wincent, J. (2020). What do they think and what do they say? Gender bias, entrepreneurial attitude in writing and venture capitalists' funding decisions. *Journal of Business Venturing Insights*, *13*, e00154.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Malmström, M., Voitkane, A., Johansson, J., & Wincent, J. (2018). When stereotypical gender notions see the light of day, will they burst? Venture capitalists' gender constructions versus venturing performance facts. *Journal of Business Venturing Insights*, *9*, 32-38.

Malmström, M., & Wincent, J. (2018). Bank lending and financial discrimination from the formal economy: How women entrepreneurs get forced into involuntary bootstrapping. *Journal of Business Venturing Insights*, *10*, e00096.

Malmström, M., Johansson, J., & Wincent, J. (2017a). Gender stereotypes and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *41*(5), 833-860.

Malmström, M., Johansson, J., & Wincent, J. (2017b). We recorded VCs' conversations and analyzed how differently they talk about female entrepreneurs. *Harvard Business Review*, *17*(05).

Malmström, M. (2014). Typologies of bootstrap financing behavior in small ventures. *Venture Capital*, *16*(1), 27-50.

Malmström, M., & Johansson, J. (2015). *Under ytan: Hur går snacket och vem får pengarna II?*. Tillväxtverket.

Mascia, Danilo V. & Rossi, Stefania. (2017). Is There a Gender Effect on the Cost of Bank Financing?. *Journal of Financial Stability*. *31*.

Marlow, S. (2002). Self-employed women: Apart of, or apart from, feminist theory? *Entrepreneurship and Innovation*. *2*(2), 83–91.

Marlow, S., & Patton, D. (2005). All credit to men? Entrepreneurship, finance, and gender. *Entrepreneurship Theory and Practice*. (November), 717–735.

Marlow S and McAdam M (2013) Gender and entrepreneurship: Advancing debate and challenging myths – exploring the mystery of the under-performing female entrepreneurship. International Journal of Entrepreneurship Behaviour and Research 19(1): 114–124.

Marlow, S. (2015). 3. Women, gender and entrepreneurship: why can't a woman be more like a man? *Context, Process and Gender in Entrepreneurship: Frontiers in European Entrepreneurship Research*, 23.

Meeussen, L., Begeny, C. T., Peters, K., & Ryan, M. K. (2021). In traditionally male-dominated fields, women are less willing to make sacrifices for their career because discrimination and lower fit with people up the ladder make sacrifices less worthwhile. *Journal of Applied Social Psychology.1*, 1-14.

Messner & Rosenfeld 2001

Mina, A., Di Minin, A., Martelli, I., Testa, G., & Santoleri, P. (2021). Public funding of innovation: Exploring applications and allocations of the European SME Instrument. *Research Policy*, *50*(1).

Nelson, J. A. (2016) Not-So-Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking, Feminist Economics, 22:2, 114-142, DOI: 10.1080/13545701.2015.1057609

Nelson, J. A. (2017). *Gender and risk-taking: Economics, evidence, and why the answer matters*. Routledge.

Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1980). Sex effects on evaluation. *Academy of Management Review*, *5*(2), 267-276.

Orser, B.J., Riding, A.L., & Manley, K. (2006). Women entrepreneurs and financial capital. *Entrepreneurship Theory and Practice, 14*(3), 643–665.

Pfau-Effinger, B. (2004). Socio-historical paths of the male breadwinner model: An explanation of cross-national differences. *The British Journal of Sociology*, *55*(3), 377-399.

Reutzel C. R., & Belsito, C. A. (2015). Female directors and IPO underpricing in the US, *International Journal of Gender and Entrepreneurship 7*(1), 27 – 44.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: A multination study* (Rev. ed.). Sage Publications.

Wilson, F., Carter, S., Tagg, S., Shaw, E., & Lam, W. (2007). Bank loan officers' perceptions of business owners: The role of gender. *British Journal of Management, 18*, 154–171.

Wu, Z., & Chua, J.H. (2012). Second-order gender effects: The case of U.S. small business borrowing cost. *Entrepreneurship Theory & Practice, 36*, 443–463.

Yang, S., Kher, R., & Newbert, S. L. (2020). What signals matter for social startups? It depends: The influence of gender role congruity on social impact accelerator selection decisions. *Journal of Business Venturing*, *35*(2).

Zhao, E. Y., & Wry, T. (2016). Not all inequality is equal: Deconstructing the societal logic of patriarchy to understand microfinance lending to women. *Academy of Management Journal*, *59*(6), 1994-2020.

Zolin, R., Stuetzer, M., Watson, J. (2013),"Challenging the female underperformance hypothesis", International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 5 Iss 2 pp. 116 – 129

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Delmål 3

Jämställd utbildning – i skolväsendet

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Delmål 3 Jämställd utbildning – Prioriteringar för ett systematiskt och kunskapsbaserat arbete

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

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

Inledning

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Aktuellt kunskapsläge

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Kunskapsläget inom centrala teman för jämställdhet

Genus och jämställdhet i förskolan

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Jämställd skola

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Könsskillnader i skolresultat

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

Johansson, Keisu och Larsson (2025) undersöker hur skolledare och kommunala tjänstepersoner i en svensk kommun uppfattar och hanterar könsskillnader i skolresultat, särskilt pojkars lägre resultat. Det är intressant att sätta det i relation till den komplexa bild som ovan diskuterats. Genom intervjuer och med hjälp av Bacchis WPR-analysmodell[1] identifieras fem olika sätt att representera problemet med könsskillnader i skolresultat: genusnormer, undervisningsmetoder, elevernas bakgrund, betygssystemet samt lärarnas medvetenhet. Trots att genusnormer ofta lyfts

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Sexuella trakasserier och förekomst av könsrelaterade kränkningar

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Sammanfattning av centrala mönster

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

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

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Åtgärdsförslag

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

Regleringsförslag

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

Förslag för att utveckla undervisningen

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

Förslag för att öka tillsyn och kvalitetsgranskning av arbetet

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Avslutning

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

Referenser

Dovermark, M. (2023). *Utbildningsreformer och könsmönster.* Underlagsrapport 2023:11 från Jämställdhetsmyndigheten.

Heikkilä, M. (2023). *Forskningsöversikt över fältet svensk förskola, genus och jämställdhet 2002-2022: Från bemötande och sociala relationer till undervisning och breddade perspektiv.* Underlagsrapport 2023:10 från Jämställdhetsmyndigheten

Jacobson, M. (2018). *Maskulinitet och jämställd skola: arbete för ökad trygghet och bättre studieresultat*. Sveriges kommuner och landsting.

Jämställdhetsmyndigheten (2023). *OGILTIG FRÅNVARO FÖR JÄMSTÄLLDHETEN - En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd utbildning.* Rapport 2023:16.

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

Johansson, I., Keisu, B. I., & Larsson, M. (2025). A complex problem with a one-sided solution? Exploring a Swedish municipality's work with gender-based grade differences. *Gender and Education*, 1-17.

Keller, L., Preckel, F., Eccles, J. S., & Brunner, M. (2022). Top-performing math students in 82 countries: An integrative data analysis of gender differences in achievement, achievement profiles, and achievement motivation. *Journal of Educational Psychology*, *114*(5), 966.

Lahelma, E., Öhrn, E., Weiner, G. (2021). Reflections on the Emergence, History and Contemporary Trends in Nordic Research on Gender and Education. In: Carlson, M.,

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Halldórsdóttir, B.E., Baranović, B., Holm, AS., Lappalainen, S., Spehar, A. (eds) *Gender and Education in Politics, Policy and Practice . Transdisciplinary Perspectives in Educational Research, vol 3.* Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80902-7_2

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2020). *Det blir ju bara värre om jag berättar ... Ungas erfarenheter av sexuella trakasserier i utbildningsmiljöer.* Rapport Fokus 20.

SKL (2018) *Maskulinitet och jämställd skola – Arbete för ökad trygghet och bättre studieresultat.* Stockholm: Sveriges kommuner och landsting.

SKL (2019). *Se, förstå och förändra – Att motverka könsskillnader i skolresultat.* Stockholm: Sveriges kommuner och landsting.

SKR (2021) Utmaningar för jämställd skola. Faktablad. https://skr.se/download/18.2f7b3a90199654f731c9f2be/1758865709619/SKR_Faktablad_forskola-skola.pdf

Skolforskningsinstitutet (2024). *Aktivt jämställdhetsarbete i undervisningen [Elektronisk resurs]*. Systematisk forskningssammanställning 24:01. Skolforskningsinstitutet.

Skolinspektionen. *Statistikrapport för jämställdhet 2024-2025.* https://www.skolinspektionen.se/statistik/statistik-om-jamstalldhet/statistik-om-jamstalldhet-2024-2025/

Skolinspektionen (2017) *Förskolans arbete med jämställdhet.* Kvalitetsgranskning 2016. Diarienummer: 400-2015:6591

Skolinspektionen (2018). *Sex- och samlevnadsundervisning.* Tematisk kvalitetsgranskning 2018 Diarienummer 400-2016:11445. Skolinspektionen.

Skolinspektionen (2020). *Grundskolors arbete med jämställdhet – med särskilt fokus på en trygg skolmiljö för alla elever.* Tematisk kvalitetsgranskning 2020. Diarienummer: 40-2020:10842

Skolinspektionen (2025). *Undervisningen om sexualitet, samtycke och relationer. Redovisning av regeringsuppdrag att granska skolor utifrån de reviderade läroplanerna.* Diarienummer: 2024:304.

Skolverket (2025). *Könskillnader i skolresultat.* Skolverkets aktuella analyser. Rapport 2025:117.

Schmauch, U. (2023) *”Det känns som att man gör det för att få det gjort”. En fallstudie av skolors jämställdhets- och likavillkorsarbete.* Underlagsrapport 2023:9 från Jämställdhetsmyndigheten.

Öhrn, E. & Holm, A. (red.) (2014). *Att lyckas i skolan - om skolprestationer och kön i olika undervisningspraktiker*. Göteborg: Göteborgs universitet.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

APPENDIX

Begreppsdefinitioner avseende begrepp som förekommer i texten

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

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

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

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

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

Referenser

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Alinia, M. & Berggren, K. (2023). *Intersektionalitet*. (Första upplagan). Stockholm: Liber.

Hirdman, Y. (2003). *Genus: om det stabilas föränderliga former*. (Andra upplagan) Malmö: Liber.

Lykke, N. (2003). Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen. *Tidskrift för genusvetenskap, 24*(1), 47–56. https://doi.org/10.55870/tgv.v24i1.4183

Lykke, N. (2012). Intersektionell genuspedagogik. I A. Lundberg & A. Werner (Red.), *Genusvetenskapens pedagogik och didaktik* (s. 28–35). Nationella sekretariatet för genusforskning.

Martinsson, L., & Reimers, E. (Red.). (2020). *Skola i normer* (Tredje upplagan). Malmö: Gleerups.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Delmål 3

Jämställd utbildning – universitet och högskola

Klara Regnö, ekonomie doktor och universitetslektor, Mälardalens universitet

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Jämställd utbildning – universitet och högskola

Klara Regnö

Inledning

Trots att de senaste 50 årens aktiva jämställdhetsarbete har givit resultat, konstaterar jämställdhetsmyndigheten i sin senaste uppföljning att det jämställdhetspolitiska delmålet jämställd utbildning inte är uppnått.[1] Kunskapsläget om jämställdhet i utbildning är informerat av ett rikt antal myndighetsrapporter, nationell och internationell forskning. Återkommande statistik och forskning visar att ojämställdhet råder på en rad olika områden inom universitet och högskola, avseende anställnings- och karriärvillkor, resursfördelning och forskningsfinansiering, löner, sjukfrånvaro, representation på högre akademiska poster och i beslutande organ, ansvarstagande för arbets- och studieplatsens omsorgsarbete, utsatthet för hat och hot, genusbaserat våld och sexuella trakasserier, studieresultat och utbildningsmönster[2]. Flera av dessa områden är sammanlänkade och skapar och förstärker tillsammans ojämställdhet.

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

[1] Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 41.
[2] De los Reyes & Malm 2021, Enkätstudie om: Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor 2022, Kalm, Sara, 2019 Statistiska centralbyrån 2024, Statskontoret 2014 s. 83 f. SOU 2011:1 Universitets- och högskolerådet 2014. Vetenskapsrådet 2016, 2024.

813/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Aktuella jämställdhetsproblem

Karriärutveckling och arbetsmiljö

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

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

814/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Den akademiska kulturen, föreställningar och ideal om ledarskap, vetenskap, excellens, professorskap är genusmärkta, vilket resulterar i olika arbetsvillkor för kvinnor och män. Kvinnors karriärvillkor präglas i större utsträckning av så kallad dold diskriminering, som består av icke-händelser det vill säga att inte bli sedd, hörd, läst, refererad, citerad, inbjuden, uppmuntrad, eller få stöd, eller blir validerad, vilket bland annat minskar möjligheterna att bli rekryterad och en fortsatt karriär[9]

[4] Statistiska centralbyrån 2024
[5] Statskontoret 2014 s. 83 f.
[6] Jämställdhetsmyndigheten 2022 s. 81 f.
[7] A.a.
[8] Vetenskapsrådet 2024 s.13 f.
[9] Husu 2001

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Kunskapsproduktion och motstånd mot genus och jämställdhet

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

[10]Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet 2021, Keisu & Regnö 2022
[11] Brax 2024
[12] Universitetsläraren 25-12-11
[13] Mulinari 2017, Berg m.fl. 2025 s. 19 f.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

andra samhällsdebattörer på högerkanten.[14] Martinsson[15] analyserar hur motstånd mot genus tar sig uttryck genom att genusforskning beskrivs som ideologisk (till skillnad från annan forskning) och därmed klassas som ovetenskaplig. Mot bakgrund av denna förmenta ovetenskaplighet kan politiker och andra motståndare sedan kräva att genusforskning ska bort från universiteten. Det skydd för akademisk frihet som också skyddar genusforskning används alltså nu i stället som skäl för att avveckla vetenskapsområdet. Martinsson belyser att en fungerande demokrati kräver en pluralism i representation och perspektiv i kunskapande. När talet om akademisk frihet formuleras på ett sådant sätt att den utesluter forskningsområden riskerar det att leda till motsatsen. Jordanson och Peterson[16] för ett liknande resonemang och menar att en diskussion om akademisk frihet behöver förhålla sig till vem som i realiteten har möjlighet att ägna sig åt det fria kunskapssökandet. De beskriver att det jämställdhetspolitiska arbetet har fokuserat på reell akademisk frihet i den bemärkelsen att möjligheten att forska och utbilda inte ska begränsas utifrån kön. Jämställdhet med förankring i den statliga värdegrunden syftar göra den akademiska friheten tillgänglig oavsett kön och främja möjligheten att på lika villkor vara del i den kollegiala gemenskapen.[17]

Könsbundna studieval och breddad rekrytering

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

[14] Berg m.fl. 2025 s. 45 f.
[15] Martinsson 2022
[16] Jordansson & Petersson 2022 s. 87 f.
[17] A.a. s. 97
[18] skr 2016/17:10 s. 65

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

[19] Jämställdhetsmyndigheten 2022b s. 6
[20] Jämställdhetsmyndigheten 2022b s.34
[21] SOU 2004:43 s. 31 f.
[22] Jansson & Sand 2021 s. 38, Mellén 2022 s. 84, Telllhed 2022 s. 34

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

[23] Mellén 2022 s.83, Jansson & Sand 2021 s. 73
[24] Jämställdhetsmyndigheten 2022b s. 9
[25] Jansson & Sand 2021 s. 7
[26] Tellhed 2022 s. 42
[27] Jämställdhetsmyndigheten 2022b s. 92

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Utbildningens innehåll genomförande och form

I kap. 5 § i högskolelagen[28] framgår att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Jämställdhet i undervisningen rör ett brett spektrum av undervisningsrelaterade frågor. Undervisningens innehåll handlar om vilken kunskap som lärs ut och hur jämställdhetsmål i examensordningen översätts i utbildningsplaner, kursplaner och kursmål. Det handlar om att förse studenterna med nödvändiga kunskaper för att kunna främja jämställdhet i samhället. En annan viktig aspekt av undervisningen är dess genomförande och form. Det handlar om pedagogiska frågor och om att utforma kurser och undervisning på ett sätt som möjliggör deltagande på likvärdiga villkor och att skapa en lärandesituation som är fri från trakasserier och kränkningar. Jämställdhet i undervisning handlar också om hur resurserna fördelas mellan kvinno- och mansdominerade utbildningar, bland den undervisande personalen och om hur förutsättningarna för högskolepedagogisk utveckling ur ett jämställdhets- och genusperspektiv ser ut.[29]

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

[28] Högskolelag (1992:1434)
[29] Nationella sekretariatet för genusforskning 2016 s. 15
[30] UKÄ 2021s. 4
[31] DO 2022 s. 8 f.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Historisk tillbakablick på jämställdhetspolitiken i akademin

Delegationen för jämställdhet i akademin konstaterar inledningsvis i sitt betänkande att akademin, historiskt liksom det offentliga livet i stort, har varit en plats av och för män.[32] Det första universitetet i Sverige grundades i Uppsala år 1477. Årtionden av kamp för kvinnors rättigheter och för att undanröja formella hinder ledde till att kvinnor fick tillträde till universiteten år 1870, då kvinnor fick rätt att ta studenten som privatister. År 1873 fick kvinnor rätt att ta akademisk examen med undantag för juridik och teologi. År 1883 disputerade Ellen Fries, som första kvinna i Sverige och år 1889 blev Sonja Kovalevsky landets första kvinnliga professor. Kvinnor var emellertid formellt utestängda från att arbeta vid universiteten fram till 1925, då det blev möjligt för kvinnor att erhålla högre statliga tjänster.[33] Kvinnors tillträde till universiteten har varit en långsam process och de har mött mycket motstånd. Vid 1940-talets slut hade sammantaget 104 kvinnor disputerat, endast en kvinna hade utsetts till ordinarie professor: Nana Schwartz, som blev professor i medicin 1937.[34]

Efterkrigstiden – expansion, ökande antal kvinnor och organisering

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

[32] SOU 2011:1 s. 79
[33] A.a. s. 79 f.
[34] Fridh-Haneson & Haglund (red.) 2000, Markusson Winkvist 2003
[35] Benner & Schwaag Serger 2023 s. 43 f.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

[36] Niskanen & Florin 2010, SOU 2011:1 s. 80
[37] Liinason 2010, SOU 2011:1 s. 81 f., Widegren & Young Håkansson 2023
[38] Benner & Schwaag Serger 2023 s. 49 f.
[39] Statistiska centralbyrån 2024
[40] Jordansson & Petersson 2022 s. 29
[41] Olsson & Norrbin 2010 s. 47

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

1980-talet – stöd till kvinnoforskningens två ben

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

1990-talet början – marknadslogik och tilltro till akademins självreglering

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

[42] Jordansson & Petersson 2022 s. 29 f.
[43] Manns 2006 s. 107–116
[44] Liinasson 2010 s. 8 f., Widegren & Young Håkansson 2023 s.11 f.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

1990-talets mitt – maktfokus, integrering, och Thamprofessorer

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

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

[45] Benner & Schwaag Serger 2023 s. 55 f. Jordansson & Petersson 2022 s. 37 f.
[46] Regnö 2013 s. 82 f.
[47] Olsson & Norrbin 2010 s. 15 f.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

att bli sidoordnat. Förhoppningen om att lärosätena självständigt skulle ta ansvar för jämställdhetsarbetet hade därmed grusats.[48]
Ett förslag som fick stort genomslag under denna period var inrättandet av tjänster för underrepresenterat kön, de så kallade Thamprofessurerna. Syftet var att de nya tjänsterna skulle komplettera den traditionella forskningen med ett genusperspektiv och därmed öppna nya forskningshorisonter. Insatsen möttes av stort motstånd. Arbetet med att föreslå, utlysa och tillsätta tjänster började under år 1995 och avslutades våren 2001, då totalt sex genusprofessurer hade tillsatts i olika ämnen. Antalet kvinnliga professorer hade då ökat från sju till elva procent.[49] Under denna period infördes också rekryteringsmål. Den första perioden omfattade år 1997–1999.[50] Satsningar gjordes också på forskartjänster med inriktning mot genusforskning inom de etablerade disciplinerna.

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

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

2000-talet – passivitet och konkurrens

Jordansson och Petersson[54] beskriver hur jämställdhetspolitiken under början av 2000-talet, i takt med lärosätenas ökade autonomi, kännetecknades av en mer passiv hållning, liknande den som fanns i

[48] Jordansson & Petersson 2022 s. 49 f
[49] Alnebratt 2007 s. 4 f. Jordansson 2003
[50] Jordansson & Petersson 2022 s. 56
[51] Jordansson & Petersson 2022 s. 49 f SOU 2011:1 s. 114
[52] SOU 1995:110
[53] Jordansson & Petersson 2022 s. 55 Prop.1996/97:5 s. 50–52
[54] Jordansson & Petersson 2022 s. 56

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

2010-tal – Delegationen för jämställdhet i högskolan

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

[55] Benner & Schwaag Serger 2023 s. 59 Sandström m.fl. 2010
[56] Dir.2009:7
[57] SOU 2011:1 s. 11
[58] Heikkilä & Häyrén Weinestål 2009
[59] SOU 2011:1 s. 157

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

individuella mål.[60] UKÄ har sedan fått ett uppdrag att utreda och föreslå nya mål för perioden 2025–2028.[61]

Lärdomar från perioden 1970–2010

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

Genusvetenskaplig expertis central för jämställdhetspolitikens utveckling

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

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

[60] Jordansson & Petersson 2022 s. 56., UKÄ 2020 UKÄ 2024a s. 10
[61] UKÄ 2024b
[62] Jordansson & Petersson 2022
[63] Jämställdhetsmyndigheten 2025c s. 13
[64] Prop. 1994/95:164 s. 6 f., SOU 2007:98 s. 8, SOU 2011:1 s. 11

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Svag styrning och bristande måluppfyllelse

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

Samtida styrning – JiHU

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

[65] Se till exempel Eduards 1995
[66] Jordansson & Petersson 2022 s. 67
[67] Jämställdhetsmyndigheten 2023a s. 33 f.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

[68] Jämställdhetsmyndigheten 2025c s. 13
[69] Jämställdhetsmyndigheten 2023a s. 34 f.
[70] Rb 2016, Rb 2020, Rb 2021
[71] Förordning 2017:937, Jämställdhetsmyndigheten 2019a, U2014/7490/JÄM
[72] SFS 1974:152
[73] A/RES/217(III)
[74] Diskrimineringslag (2008:567)

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

- Organisationskultur, och balans mellan arbetsliv och privatliv;

[75] Högskolelag (1992:1434)
[76] Högskoleförordning (1993:100), Jämställdhetsmyndigheten 2019b
[77] Horizon Europe Work Programme 2021-2022

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av JiHU

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

Höga ambitioner – fokus på problemområden och aktiviteter

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

[78] Jämställdhetsmyndigheten 2022c s. 17
[79] Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.11 f., 2023b s. 21 f.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Alla delmål är representerade i lärosätenas arbete

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

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

[80] Jämställdhetsmyndigheten 2023b s.16 f.
[81] Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.14 f., 2023b s. 10 f., 2025a s. 23
[82] Rb 2020, Rb 2021, Rb2022, Rb2023

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Långsamma framsteg och skiftande resurser

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

Lärdomar från JiHU

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

[83] Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.16, Högskoleförordning (1993:100)
[84] Jämställdhetsmyndigheten 2022c, 2023b, 2024

833/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Tydliga långsiktiga uppdragsbeskrivningar

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att styrningen av lärosätena kan bli mer ändamålsenlig och en förutsättning för det är att uppdraget är ”långsiktigt, prioriterat, konkretiserat och tydligt kommunicerat”.[85] I Riksrevisionens granskning av jämställdhetsperspektivet i regleringsbreven uppgav myndigheterna att en av de viktigaste påverkansfaktorerna för det externa jämställdhetsarbetet är regleringsbrevet.[86] Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av JiM-myndigheternas arbete där endast vissa hade fortsatta uppdrag i regleringsbreven visade att de som hade uppdrag redogjorde för resultat i högre utsträckning än de som saknade uppdrag.[87]
En viktig slutsats av jämställdhetsmyndighetens uppföljning är också att uppdragen bör vara långsiktiga och spänna över flera år då det möjliggör en långsiktig planering och uppföljning vilket ökar möjligheterna att arbetet ska genomsyra alla organisatoriska nivåer. År 2020 och 2021 förlängdes uppdragen på årsbasis vilket resulterade i ett minskat engagemang, färre resurser och en generellt negativ påverkan på förutsättningarna för ett hållbart arbete över tid.[88]

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

[85] Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 86
[86] RRV 2000 s 5 f. Sand 2009 s. 18 f.
[87] Jämställdhetsmyndigheten 2023a s. 26
[88] Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.17 f.
[89] Jämställdhetsmyndigheten 2023b s. 4 f.
[90] Statskontoret 2019 s. 8 f.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Systematisk återrapportering och efterfrågade resultat

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

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

Samordning och konkretisering i styrningen

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

[91] Jämställdhetsmyndigheten 2022c s. 18
[92] Sterner & Biller (2007)
[93] Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.17 f., 2025a s. 41 f.
[94] Jämställdhetsmyndigheten 2023b s. 29, Statskontoret 2014 s. 8

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Åtgärdsförslag

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

[95] Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 23 f.
[96] Jämställdhetsmyndigheten 2023b s. 29, Statskontoret 2022
[97] SOU 2005:66, SOU 2007:15, Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 6 f.
[98] Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 86

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Kopplat till det identifierade behovet av fortsatt styrning:

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Kopplat till problemområdet karriärutveckling och arbetsmiljö:

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

Kopplat till problemområdet kunskapsproduktion och motstånd mot genus och jämställdhet:

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Referenser

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

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

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

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

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

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

Diskrimineringslag 2008:567.

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Delmål 4

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Maria Stanfors, professor i ekonomisk historia,
Lunds universitet

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Obetalt men avgörande.

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

Maria Stanfors, professor i ekonomisk historia, Lunds universitet

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

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

Inledning

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

850/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Aktuellt kunskapsläge: Det obetalda hem- och omsorgsarbetet i förändring

Det obetalda arbetets ekonomiska och sociala betydelse

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

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

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

851/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Konvergens och kvarstående könsgap avseende det obetalda arbetet

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

Tid för hushållsarbete och barnomsorg

Hushållsarbete

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

[4] Sverige ingår i denna studie då det finns tillförlitliga data för perioden 1990–2010.
[5] Under 1980- och 1990-talen lade kvinnor i Sverige och USA cirka tre timmar per dag på hushållsarbete, i Frankrike och Storbritannien cirka fyra timmar, och i Italien och Nederländerna mer än fem timmar. Under 2005–2015 hade tiden minskat i samtliga länder, men kvinnor utförde fortfarande mest hushållsarbete. Kvinnor i Sverige, Storbritannien och USA la max tre timmar per dag på hushållsarbete; i Frankrike och Nederländerna något mer än tre timmar, och kvinnor i Italien utförde cirka fem timmar hushållsarbete per dag.
[6] Det finns mer variation i data från 2000-talet mellan genomsnittstid för alla och bland utövare till följd av en ökning av kvinnor som inte utför hushållsarbete under dagboksdagen.
[7] I Italien och Storbritannien ökade både andelen män som utförde hushållsarbete och tiden de lade på det.
[8] Förändring bland män vad gäller tid för hushållsarbete är mer varierad: i Italien och Storbritannien ökade tiden, i Nederländerna minskade den, medan tiden var tämligen oförändrad i Sverige och USA.

853/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Omsorg om egna barn

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Betydelsen av institutionella arrangemang

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Obetald omsorg riktad till vuxna anhöriga

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Sverige i ett internationellt jämförande perspektiv

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Viktiga kunskapsluckor och hur de kan fyllas

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

För att fylla dessa luckor föreslår jag följande:

1. Utöka datainsamling av tidsanvändning med subgrupper

I nationella tidsanvändningsundersökningar (t.ex. via SCB) bör man samla in och redovisa data med variabler för födelseland, migrationserfarenhet och föräldrars födelseländer. Då kan man

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

865/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Policyrekommendationer

Bakgrund

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Forskningen pekar på att icke-överförbara och kvoterade föräldradagar ökar pappors uttag[17] och bidrar till långsiktiga normförändringar kring faderskap och omsorg. Trots en stark välfärdsstat och jämställdhetspolitik återstår utmaningar. Det gäller särskilt i livets senare skeden och den obetalda omsorgen om äldre anhöriga som väntas öka i och med den demografiska utvecklingen med en snabbt åldrande befolkning. För att Sverige ska nå delmål 4 om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet krävs därför att styrningen vidgas från fokus på familjepolitik som rör de egna barnen till att omfatta ett livscykelperspektiv med återkommande omsorgsansvar över livet. För att på nytt driva förändringen krävs därför en politik som kombinerar ekonomiska incitament och strukturella reformer med normförändrande insatser som möter framtida behov.

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Reformera föräldraförsäkringen för att minska ojämlikheten i uttaget genom att:

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Revidera föräldraledighetslagen genom att:

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

2.b Utred ett hållbart och jämställt ersättningssystem för anhörigomsorg med hänsyn taget till livscykeleffekter

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

- Kompletterande reformer bör syfta till att minska systemberoendet av kvinnors obetalda arbete genom att:
  - Bygga ut anhörigstöd och kommunal avlastning för att minska risken att kvinnor går ned i arbetstid eller belastas hälsomässigt av omsorgsansvar.
  - Stärka arbetsgivarnas ansvar för hållbara arbetsvillkor så att flexibilitet och sjukskrivning inte blir en ersättning för bristande jämställdhet i hemmet.
  - Utveckla nationella riktlinjer för jämställdhet i omsorgsansvar liknande de som finns för lön och arbetsmiljö.

3. Genomför regelbundna tidsanvändningsundersökningar som vilar på vetenskaplig grund och som gör det möjligt att följa utvecklingen över tid och möjliggöra problembaserade analyser och forskning vad gäller det obetalda hem- och omsorgsarbetet

3.a Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag (med budget) att ansvara för statistik och uppföljning av jämställdhetspolitiken

- Stärk Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att följa upp och utvärdera jämställdhetspolitiken och de jämställdhetspolitiska delmålen i myndighetens instruktion. För detta behövs en nationell aktör med ett samlat ansvar för att utveckla, kvalitetssäkra och fastställa relevanta jämställdhetsindikatorer. Myndigheten har eller kan utveckla tematisk och metodologisk kompetens som krävs för att säkerställa att indikatorerna är forskningsbaserade, robusta och användbara i analyser.
- Utse Jämställdhetsmyndigheten till statistikansvarig myndighet för jämställdhetsstatistiken med uppdrag att utveckla och förvalta en återkommande, hållbar och metodologiskt solid tidsanvändningsundersökning. Detta uppdrag måste kompletteras med särskilda resurser i budget. Erfarenheterna från den pilotstudie som SCB genomförde 2020 visar tydligt att fördjupad expertkunskap vid myndighet med forskarstöd från akademin krävs för att ta fram statistikunderlag av tillräcklig

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

3.b Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att utveckla och genomföra regelbundna tidsanvändningsundersökningar som vilar på vetenskaplig grund och som möjliggör problem-baserade analyser och forskning med syfte att fylla kunskapsluckor vad gäller det obetalda hem- och omsorgsarbetet genom att:

- Utveckla nya nationella tidsanvändningsstudier med fler observationer, kortare mätintervall, fler variabler som tidigare saknades, exempelvis vad gäller känslor och stress.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

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

Slutord: en jämställdhetspolitik i takt med tiden

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Referenser

Adda, J., Dustmann, C. & Stevens, K. (2017). The career costs of children. Journal of Political Economy, 125(2): 293–337.

Altintas, E. & Sullivan, O. (2017). Trends in Fathers’ Contribution to Housework and Child Care under Different Welfare Regimes. Social Politics, 24(1), 81–108.

Bauer, J. M. & Sousa-Poza, A. (2015). Impacts of informal caregiving on caregiver employment, health and family. Journal of Population Ageing, 8(3): 113–145.

Bianchi, S. M., et al. (2012). Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter? Social Forces, 91(1), 55–63.

Bom, J., Bakx, P., Schut, F. & van Doorslaer, E. (2019). The impact of informal caregiving for older adults on the health of various types of caregivers: a systematic review. The Gerontologist, 59(5): e629-42.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Bratberg, E., Dahl, S-Å. & Risa, A. E. (2002). The double burden: Do combinations of career and family obligations increase sickness absence among women? European Sociological Review, 18(2): 233–249.

Craig, L. & Churchill, B. (2021). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. Gender, Work & Organization, 28(S1), 66–79.

Craig, L. & Mullan, K. (2010). Parenthood, gender and work-family time in the United States, Australia, Italy, France and Denmark. Journal of Marriage and Family, 72(4), 1344–1361.

Daminger, A. (2019). The Cognitive Dimension of Household Labor. American Sociological Review, 84(4), 609–633.

Dribe, M. & Stanfors, M. (2009). Does parenthood strengthen a traditional household division of labor? Evidence from Sweden. Journal of Marriage and Family, 71: 33–45.

Evertsson, M. & Nermo, M. (2004). Dependence within families and the division of labor: Comparing Sweden and the United States. Journal of Marriage and Family, 66 (5): 1272–86.

Försäkringskassan (2020). Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år. Socialförsäkringsrapport 2020:8.

Försäkringskassan. (2024). Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport 2024:1.

Hays, S. (1996). The Cultural Contradictions of Motherhood. New Haven: Yale University Press.

Hook, J. L. (2010). Gender Inequality in the Welfare State: Sex Segregation in Housework, 1965–2003. American Journal of Sociology, 115(5), 1480–1523.

Hook, J. & Wolfe, C. (2012). New fathers? Residential fathers' time with children in four countries. Journal of Family Issues, 33(4): 415–450.

Ice, E. (2023). Bringing Family Demography Back In: A Life Course Approach to the Gender Gap in Caregiving in the United States. Social Forces, 101(3), 1143– 1170.

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF). (2023). Vilka föräldrar använder obetald föräldraledighet? En analys av hur mammor

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

och pappor kombinerar föräldrapenning och obetald föräldraledighet. Rapport 2023:11.

Labbas, E. & Stanfors, M. (2025). Unpaid Care for Elderly Parents and Labor Supply Among Older Working-Age Men and Women Across Europe. Feminist Economics.

Lareau, A. (2003). Unequal Childhoods: Class, Race, and Family Life. Ewing: University of California Press.

Milkie, M. et al. (2025). Who's Doing the Housework and Childcare in America Now? Differential Convergence in Twenty-First-Century Gender Gaps in Home Tasks. Socius. https://doi.org/10.1177/23780231251314667

Neilson, J. & Stanfors, M. (2014). It's about time! Gender, parenthood, and household divisions of labor under different welfare regimes. Journal of Family Issues, 35: 1066–1088.

Oakley, A. (1974). The Sociology of Housework. London: Martin Robertson. Olivetti, C. & Petrongolo, B. (2017). The economic consequences of family policies:

Lessons from a century of legislation in high-income countries. Journal of Economic Perspectives, 31(1): 205–230.

Pailhé, A., Solaz, A. & Stanfors, M. (2021). The Great Convergence: Gender and Unpaid Work in Europe and the United States. Population and Development Review, 47(4), 1–40.

Ruhm, C. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. Quarterly Journal of Economics, 113(1): 285–317.

Sayer, L. (2016). Trends in women's and men's time use, 1965–2012: Back to the future? In Mchale, S. et al. (red.). Gender and Couple Relationships. Berlin: Springer, ss. 43–77.

Sayer, L. & Gornick, J. (2012). Cross-national variation in the influence of employment hours on child care time. European Sociological Review, 28(4): 421–442.

Sayer, L. C., Yan, X. Doan, L. & Rinderknecht, R. G. (2021). Gendering the Pandemic: Women's and Men's Time Use during COVID-19. Paper presented at the 2021 American Sociological Association annual conference.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

SCB (2021). En fråga om tid. En studie av tidsanvändningen bland kvinnor och män 2021. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Stanfors, M. (2014). Women in a changing economy: The misleading tale of participation rates in a historical perspective. History of the Family, 19(4): 513–536.

Stanfors, M. (2023). Omsorg om äldre anhöriga. SNS Analys 97. Stockholm: SNS.

Stanfors, M. & Jacobs, J. C. (2023). Unpaid caregiving and stress among older working- age men and women in Sweden. SSM – Population Health, 23, 101458.

Stanfors, M., Jacobs, J. C. & Neilson, J. (2019). Caregiving Time Costs and Trade-offs: Gender Differences in Sweden, the UK, and Canada. SSM – Population Health, 9, 100501.

Sullivan, O. (2019). Gender inequality in work-family balance. Nature Human Behaviour, 3, 201–203.

Treas, J. & Drobnic, S. (Red.) (2010). Dividing the domestic. Men, Women & Household Work in Cross-National Perspective. Stanford: Stanford University Press.

Ulmanen, P. (2022). Reversed socioeconomic pattern in the costs of caring regarding well-being and paid work among women in Sweden. Social Policy & Administration, 56(4): 563–579.

Van Houtven, C., Carmichael, F., Jacobs, J. & Coyte, P.C. (2019). The economics of informal care. Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance.

Yavorsky, J. E., Qian, Y., & Sargent, A. (2021). The gendered pandemic: The implications of COVID-19 for work and family. Sociology Compass, 15(6), e12881.

Åkerlind I. m. fl. (1996). Sex differences in sickness absence in relation to parental status. Scandinavian Journal of Public Health, 24(1): 27–35.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Delmål 5

Jämställd hälsa

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



2025-12-04

Jämställd hälsa

Underlagsrapport till 2024 års jämställdhetsutredning

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Datum: 2025-12-04
Dokumentnamn: Jämställd hälsa. Underlagsrapport till 2024 års jämställdhetsutredning
Kontaktperson: Anke Samulowitz, Kunskapscentrum för jämlik vård, Regionhälsan, Västra Götalandsregionen
E-post: anke.samulowitz@vgregion.se

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Innehåll

Inledning 3

Begrepp, struktur och aktörer inom jämställd hälsa 4

Hälsa....4

Kön och genus 4

Befolkningsenkäter 4

Understruktur för delmålet jämställd hälsa....5

Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer 6

Upptäckt och behandling av sjukdom....6

Stöd och omsorg....8

Uppföljning....9

Jämställdhetsindikatorer 9

Kunskapsunderlag....10

Kunskapsluckor jämställd hälsa....11

Kvinnors hälsa....12

Sjukdomar som är unika för kvinnor 12

Sjukdomar som är vanligare bland kvinnor....13

Mäns hälsa....13

Områden inom jämställd hälsa som borde prioriteras 14

Folksjukdomar....14

Fördelar med att prioritera folksjukdomar....15

Demenssjukdomar – ett exempel på en jämställdhetsanalys av en folksjukdom....15

Referenser....18

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Inledning

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

Det finns ett starkt samband mellan jämställd hälsa och de andra jämställdhetspolitiska delmålen, där hälsan kan ses som en konsekvens av graden av jämställdhet och där god hälsa kan ses som en förutsättning för att uppnå de andra jämställdhetspolitiska målen [1]. Även forskning har visat ömsesidiga samband mellan jämställdhet, jämlik hälsa och sociala, ekonomiska och politiska processer[2]. Delmålet om jämställd hälsa tillkom för att särskilt lyfta några aspekter som inte specifikt omhändertas i de andra delmålen.
”Regeringen såg även ett behov av att lyfta fram hälsans roll inom jämställdhetspolitiken. En rad hälsoaspekter täcktes redan in inom de befintliga fyra delmålen, så som ohälsa i arbetslivet eller ohälsa till följd av mäns våld mot kvinnor. Samtidigt fanns det en rad andra aspekter, så som folkhälsopolitiken, hälso- och sjukvården och äldreomsorgen som inte täcktes in i den tidigare målstrukturen.”[3]

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

Även om det inte kan fördjupas i denna rapport är det viktigt att beakta att välfärdssektorn, inklusive vård och omsorg är starkt könssegregerad. Könssegregeringen grundläggs av könsnormer, stereotypa uppfattningar om vad kvinnor och män förväntas arbeta med. Arbete som förknippas med kvinnlighet är generellt lägre värderat än arbete som förknippas med manlighet. Många yrken inom välfärdssektorn är kvinnodominerade. Jämfört med mansdominerade yrken med motsvarande kvalifikationsgrad har de lägre status, lägre lön och sämre karriärvägar, arbetsvillkor och arbetsmiljö. Det har konsekvenser för den arbetsrelaterade ohälsan bland kvinnor och män som arbetar inom välfärdssektorn [4]. Fler åtgärder behövs för att bryta könssegregeringen och det berör också i hög grad de jämställdhetspolitiska delmålen ”ekonomisk jämställdhet”, jämställd utbildning”, ”en jämn fördelning av makt och inflytande”, samt ”jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet”.

[1] Jämställdhetsmyndigheten Rapport 2021:2
[2] Percival et al. 2023
[3] Jämställdhetsmyndigheten Rapport 2023:18, sida 33
[4] Jämställdhetsmyndigheten Underlagsrapport 2023:8

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Begrepp, struktur och aktörer inom jämställd hälsa

Hälsa

Hälsa är ett mycket brett område som enligt Världshälsoorganisationens definition inkluderar fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande[5]. I Agenda 2030 lyfts också vikten av att säkerställa allmän tillgång till sexuell och reproduktiv hälsa och reproduktiva rättigheter (SRHR)[6].

Kön och genus

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

I Sverige finns det idag två juridiska kön, kvinna och man. Jämställdhetsmålen baseras på denna uppdelning, men det finns ett behov av att synliggöra även personer som bryter mot tvåkönsnormen. Ur nationella och internationella rapporter framgår att transpersoner och ickebinära i hög grad är utsatta för diskriminering, trakasserier och våld. Många upplever minoritetsstress som påverkar den psykiska och fysiska hälsan negativt[7].

Förslag
Synliggör transpersoners och ickebinäras hälsa i större utsträckning.

Befolkningsenkäter

Hur kvinnor, män, transpersoner och ickebinära, inom olika befolkningsgrupper och åldrar uppfattar sin egen hälsa fångas i olika befolkningsenkäter, exempelvis den nationella folkhälsoenkäten ”Hälsa på lika villkor?”[8], Hälso- och sjukvårdsbarometern[9], Undersökning av levnads-förhållanden (ULF)[10] och Skolbarns hälsovanor[11].

[5] https://www.who.int/about/governance/constitution [2025-10-22]
[6] www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/agenda-2030-mal-5-jamstalldhet/ [2025-10-22]
[7] Folkhälsomyndigheten 2015, artikelnummer 15038; Coleman et al. 2022
[8] Folkhälsomyndigheten, Nationella folkhälsoenkäten ”Hälsa på lika villkor?”
[9] Sveriges Kommuner och Regioner, Hälso- och sjukvårdsbarometern
[10] Statistikmyndigheten SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF)
[11] Folkhälsomyndigheten, Skolbarns hälsovanor

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Det vi idag redan vet är att kvinnor har sämre hälsa än män[12], lägre förtroende för hälso- och sjukvården[13] och att de i mindre utsträckning än män upplever att vården ges på lika villkor[14]. Könsskillnaderna påverkas bland annat av utbildningsgrad och ålder, där yngre kvinnor och kvinnor med längre utbildning är mer kritiska[15]. Vad vi vet mindre om är hur andra grupper av kvinnor, exempelvis utrikesfödda kvinnor med kort utbildning, eller unga kvinnor med funktionsnedsättning skattar sin hälsa. Det finns därför behov av fler fördjupade och intersektionella analyser.

Förslag
Samordna och utveckla frågor om hälsa i befolkningsenkäter.

Understruktur för delmålet jämställd hälsa

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

Förslag
Skapa en understruktur utifrån områdena ”Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer”, ”Upptäckt och behandling av sjukdom” och ”Stöd och omsorg”.

[12] Folkhälsomyndigheten, Nationella folkhälsoenkäten ”Hälsa på lika villkor?”
[13] Sveriges Kommuner och Regioner, Hälso- och sjukvårdsbarometern; Sveriges Kommuner och Regioner, Nationell Patientenkät
[14] Sveriges Kommuner och Regioner, Hälso- och sjukvårdsbarometern
[15] Sveriges Kommuner och Regioner, Kvinnors och mäns upplevelser av vården 2025

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer

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

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

Det finns skillnader mellan kvinnor och män när det gäller folkhälsa. Nedan beskrivs några exempel. Kvinnor lever längre än män, men den psykiska ohälsan ökar snabbast bland flickor och unga kvinnor[16]. Under covid-19-pandemin hade män en högre risk att vårdas på intensivvårdsavdelning och att dö i covid-19[17] medan kvinnor hade högre risk att utveckla postcovid[18]. Risktagande och levnadsvanor skiljer sig åt mellan kvinnor och män[19]. Biologiska, psykologiska och sociala faktorer bidrar till observerade könsskillnader i folkhälsan. Kvinnors och mäns levnadsvanor och risktagande präglas i hög grad av föreställningar om och förväntningar på hur kvinnor och män är och beter sig i olika situationer, det vill säga genusnormer[20].

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

Upptäckt och behandling av sjukdom

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

[16] Jämställdhetsmyndigheten Rapport 2021:2
[17] Region Stockholm, Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin Rapport 2021:5
[18] Shah et al. 2025
[19] Jämställdhetsmyndigheten Rapport 2021:2
[20] ibid

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Jämställd vård och behandling handlar dels om att beakta biologiska skillnader mellan kvinnor och män när det är relevant, dels om att undvika medicinskt omotiverade skillnader mellan kvinnor och män, som bygger på könsstereotypa uppfattningar. Några exempel på ojämställd vård: En internationell översiktsartikel har visat att kvinnor får fler läkemedelsbiverkningar än män när val av läkemedel och dosering inte tar hänsyn till hormonella könsskillnader och skillnader i kroppssammansättningen[21]. En svensk och en schweizisk visade att när kvinnor och män kommer till akuten med samma symptom har kvinnor längre väntetid och det är mindre sannolikt att de blir inlagda på intensivvårdsavdelning[22]. En översiktsartikel, skriven av forskare från åtta olika länder pekar också på att det förekommer köns- och genusskillnader, till kvinnors nackdel, vid inläggning och behandling på intensivvårdsavdelning[23]. I internationell forskning framkommer att det är vanligt att kvinnors smärta underskattas, att mäns smärta överskattas och att kvinnor rekommenderas antidepressiva och psykoterapi medan män rekommenderas smärtstillande läkemedel, även när de visar exakt samma symptom[24]. Två svenska registerstudier visade att högre smärtintensitet och smärta på fler ställen ledde till att kvinnor i mindre utsträckning fick tillgång till multimodal smärtrehabilitering (tvärprofessionell behandling i team). Ett sådant samband sågs inte för män[25].

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

Nationellt system för kunskapsstyrning hälso- och sjukvård har unika möjligheter att inkludera både ett köns- och ett genusperspektiv[27] i sina

[21] Zucker & Prendergast 2020
[22] Robertson 2014, Todorov et al. 2021
[23] Merdji et al. 2023
[24] Paganini et al. 2023; Wesolowicz et al. 2018; Zhang et al. 2021
[25] Enthoven et al. 2017; Haukenes et al. 2015
[26] https://kunskapsstyrningvard.se/kunskapsstyrningvard/omkunskapsstyrning
[27] Med ett köns- och genusperspektiv menas att beakta biologiska skillnader mellan kvinnor och män när det är relevant och att undvika medicinskt omotiverade skillnader mellan kvinnor och män som bygger på könsstereotypa uppfattningar.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Stöd och omsorg

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

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

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

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

[28] Sveriges Kommuner och Regioner, Ojämställdhet i socialtjänsten 2023, sida 37
[29] Sveriges Kommuner och Regioner Framtidens socialtjänst, omställning till ny socialtjänstlag

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

Uppföljning

Jämställdhetsindikatorer

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

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

I Sverige finns drygt 150 nationella kvalitetsregister som tillhandhåller ett rikt urval av hälso- och sjukvårdsindikatorer som indikatorssamlingen skulle kunna kompletteras med. Kvalitetsregister har också möjlighet att samla in data om andra bakgrundsfaktorer än kön som möjliggör intersektionella analyser[30]. Det är dock få register som använder sig av denna möjlighet idag.

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

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

[30] Axelsson Fisk et al. 2021

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Kunskapsunderlag

Området jämställd hälsa är komplext och involverar många aktörer, vilket gör det svårt att få en samlad överblick. Jämställdhetsindikatorer räcker inte som uppföljningsmetod. Inom varje område (”Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer”, ”Upptäckt och behandling av sjukdom”, ”Stöd och omsorg”) borde kunskapsunderlag regelbundet tas fram som samlar forskning, rapporter, kvinnors och mäns erfarenheter och genomförda insatser. Det är vanligt att rapporter utgår från hälsoutmaningar eller sociala gradienter där man också kontrollerar för kön. I stället borde underlaget utgå från omotiverade könsskillnader och ojämställdhet. Goda exempel är ”(O)jämställdhet i hälsa och vård”[31] och ”Ojämställdhet i socialtjänsten”[32]. Sammanställningar, som behöver uppdateras kontinuerligt kan göras av exempelvis Jämy, Myndigheten för vård- och omsorgsanalys, SoS, SKR, Fohm eller SBU. Materialet behöver också spridas, synliggöras och omsättas i praktiken, exempelvis genom att inkluderar det i ”nationellt system för kunskapsstyrning hälso- och sjukvård”, styrdokument för vård och omsorg, rekommendationer för folkhälsoarbete och utbildningar inom folkhälsa, vård och omsorg. Ett exempel på hur materialet kan användas är ett initiativärende i Västra Götalandsregionen där politiker efterfrågade en kartläggning som visar om liknande skillnader som beskrivs i ”(O)jämställdhet i hälsa och vård” också finns i Västra Götalandsregionen och förslag till insatser för att motverka dessa[33].

[31] Sveriges Kommuner och Regioner, (O)jämställdhet i hälsa och vård
[32] Sveriges Kommuner och Regioner, Ojämställdhet i socialtjänsten 2023
[33] Västra Götalandsregionen SSN 2023–00161

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

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

Förslag
Förtydliga Jämställdhetsmyndighetens och Länsstyrelsens roll och mandat avseende jämställd hälsa.

Kunskapsluckor jämställd hälsa

I den biomedicinska forskningstraditionen har huvudparten av forskningen bedrivits av män med män som forskningspersoner. Resultaten har sedan legat till grund för bedömning och behandling av både män och kvinnor[34]. Idag finns omfattande krav att inkludera kvinnor i så stor utsträckning som möjligt i klinisk forskning. Trots detta finns det fortfarande forskningsområden där kvinnor är underrepresenterade, exempelvis posttraumatiskt stressyndrom, hiv/aids, hjärt-kärlsjukdomar, njursjukdomar och Alzheimers sjukdom[35]. Det är angeläget att fortsätta sträva efter inkludering av kvinnor i forskning om hälsa och sjukdom, exempelvis genom att ställa krav på det vid utdelning av statliga forskningsanslag. Likaså behöver det också fortsättningsvis ställas krav på att forskning inkluderar köns- och genusaspekter och sambanden mellan dessa[36].

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

[34] Hølge-Hazelton & Malterud 2009
[35] Forte, Kvinnors hälsa och sjukdomar-kartläggning och analys av forskningsbehov 2023, bilaga 1
[36] Mauvais-Jarvis et al. 2020

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

tillfällen (1990, 2002 och 2014) låtit läkare rangordna 38 olika sjukdomar. Resultaten var anmärkningsvärt stabila över tid. Varje gång hamnade exempelvis hjärtinfarkt och testikelcancer bland de fem mest ansedda sjukdomarna medan fibromyalgi, ångest och depression hamnade bland de fem med lägst status[37].

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

Kvinnors hälsa

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

Sjukdomar som är unika för kvinnor

Flera forskningsartiklar, samt svenska och internationella rapporter har påpekat att forskning om kvinnors hälsa och nationella satsningar haft oproportionerligt stort fokus på kvinnors graviditet, förlossning och mödrahälsovård[39]. Samtidigt står sjukdomsbördan kopplad till graviditet och förlossning för endast 0,03 procent av kvinnors samlade sjukdomsbörda[40]. Kvinnospecifika, gynekologiska sjukdomar och tillstånd som endometrios, klimakterium och menstruationsbesvär har varit mindre synliga. I en artikel i Läkartidningen från 2020 konstateras: *”Kunskapen kring endometrios är dålig, både bland allmänheten och i sjukvården”*[41]. Sedan dess har dock flera initiativ tagits för att förbättra kunskap och vård vid exempelvis klimakteriebesvär, bäckenbottendysfunktion och gynekologisk smärta[42].

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

---

[37] Album et al. 2017
[38] ibid
[39] Forte, Kvinnors hälsa och sjukdomar - kartläggning och analys av forskningsbehov 2023, bilaga 1; Myndigheten för vård- och omsorgsanalys Rapport 2023:5; PM 2025:5
[40] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys PM 2025:5
[41] Björk et al. 2020, sida 1
[42] Socialstyrelsen S2023/00969; Folkhälsomyndigheten 2025, Artikel 25156

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Sjukdomar som är vanligare bland kvinnor

Det finns stora kunskapsbrister när det gäller sjukdomar och tillstånd som är vanligare bland kvinnor eller som påverkar kvinnors livskvalitet i större utsträckning än mäns, exempelvis autoimmunsjukdomar, inkontinens, sköldkörtelsjukdomar, fibromyalgi och mag-tarm-sjukdomar[43].

Flera av dessa sjukdomar ingår i en grupp sjukdomar som ibland kallas ”funktionella tillstånd” eller ”medicinskt oförklarliga symptom” [44] , där underliggande organiska orsaker till kroppsliga besvär inte kan hittas. Vanliga symptom är trötthet, smärta, yrsel, illamående och mag-tarm-problem. Dessa sjukdomar är stigmatiserade, underbeforskade och patienter, särskilt kvinnor, blir ofta misstrodda och psykologiserade av hälso- och sjukvårdspersonal[45]. Det är en stor utmaning att hitta balansen mellan att ta hänsyn till att dessa sjukdomar ofta har ett samband med stressrelaterad ohälsa utan att psykologisera patienterna och utan att bortse ifrån eller tona ner kroppsliga symptom[46]. Det har argumenterats att dessa tillstånd är underbeforskade just för att de är kvinnodominerade och inte passar in i en traditionell biomedicinsk syn på sjukdom och hälsa[47]. Det finns mycket lite kunskap om dessa sjukdomar, om förebyggande och riskfaktorer, hur kön samspelar med andra sociala kategorier så som utbildningsgrad och födelseland, vilken roll dess sjukdomar spelar bland folksjukdomarna och hur synen på dessa sjukdomar kan påverka tillgång till och bemötande inom stöd och omsorg.

Sedan april 2025 finns det en temasida om kvinnors hälsa och levnadsvillkor på SBU:s webb[48]. Sidan är indelad i rubrikerna graviditet/förlossning, fertilitet, cancer (gynekologisk cancer och bröstcancer), gynekologi, psykisk ohälsa, våld/utsatthet, kvinnodominerade sjukdomar och SRHR. Än så länge (oktober 2025) handlar en övervägande andel av rapporterna om reproduktion, gynekologi, kvinnors könsorgan och sexuell hälsa. Förhoppningen är att SBU:s webbsida kommer att kompletteras med andra kvinnodominerade sjukdomar, som autoimmunsjukdomar, fibromyalgi, inkontinens, sköldkörtelsjukdomar och sjukdomar där organiska orsaker till kroppsliga symptom inte kan hittas.

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

Mäns hälsa

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

[43] Temkin et al. 2023
[44] Karolinska Institutet, Svensk MeSH
[45] Stone 2011
[46] ibid
[47] Hoffman et al. 2022
[48] SBU, Tema: Kvinnors hälsa och levnadsvillkor
[49] De Martinis et al. 2021; Sallinen et al. 2019; Lipton et al. 2012; Olsson et al. 2020

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

vanligare bland kvinnor också förknippas med femininitet. Föreställningar om kvinnligt och manligt kan i sin tur leda till män inte i samma utsträckning upptäcker symptom, tolkar de på annat sätt, inte söker vård, motsätter sig vissa diagnoser och inte följer egenvårdsråd om de uppfattar dessa som feminina[50]. Samhällsnormer om femininitet och maskulinitet påverkar också hur andra, så som personal inom hälso- och sjukvården och omvårdnad bemöter män. Exempelvis är det inte lika vanligt att män frågas efter sitt psykiska mående vid långvarig smärta, trots att det finns ett starkt samband mellan långvarig smärta och depression/ångest bland både kvinnor och män[51].

Områden inom jämställd hälsa som borde prioriteras

Folksjukdomar

Folksjukdomar är vanliga och har stor påverkan på individer och samhället. Som exempel på folksjukdomar kan nämnas hjärt-kärlsjukdomar, cancer, diabetes, psykisk ohälsa, långvariga smärttillstånd och sjukdomar i andningsorganen (ex. astma, KOL[52]).

Folksjukdomar kan leda till förtida död och till funktionsförlust. I det globala sjukdomsbördeprojektet (GBD) läggs förtida död och funktionsförlust ihop till ett mått på sjukdomsbörda. I rapporten "Flickors och kvinnors hälsa i Sverige" konstateras: *"Män och kvinnor påverkas i stor utsträckning av samma typer av sjukdomar. Cancersjukdomar och hjärt-kärlsjukdomar orsakar störst sjukdomsbörda för båda könen, följt av sjukdomar i rörelseorganen, psykiatriska tillstånd och neurologiska sjukdomar"*[53]. Depression och ångest påverkar särskilt i unga åldrar, ländryggssmärta och migrän i medelåldern, demenssjukdomar och KOL i den äldre befolkningen[54]. Ovannämnda rapport beskriver också betydande könsskillnader:

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

[50] Samulowitz et al. 2018
[51] ibid
[52] Kroniskt obstruktiv lungsjukdom (KOL)
[53] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys PM 2025:5, sida 39
[54] Myndigheten för vård- och omsorgsanalys PM 2025:5, bilaga 3

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

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

Fördelar med att prioritera folksjukdomar

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

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

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

Demenssjukdomar – ett exempel på en jämställdhetsanalys av en folksjukdom

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

att kvinnor som grupp lever längre än män[55]. Trots att fler kvinnor än män har demenssjukdom inkluderas färre kvinnor i klinisk forskning[56].

Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer

Det finns ett antal faktorer som ökar risken att utveckla demenssjukdom, till exempel kort utbildning, obehandlad hörselnedsättning, traumatisk hjärnskada, högt blodtryck, fetma, depression, social isolering, fysisk inaktivitet och diabetes[57]. Det är relevant att analysera dessa utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Till exempel: Depression ökar risken för att insjukna i demenssjukdom med upp till 70 procent och fler kvinnor än män har diagnosen depression[58]. Samtidigt är män med depressionssymptom underdiagnostiserade[59] och förekomsten av depression är särskilt hög bland transpersoner och ickebinära[60]. Traumatisk hjärnskada (TBI) ökar också risken för demenssjukdom. Fler män än kvinnor drabbas av TBI, risken för TBI är störst för yngre (under 14 år) och äldre (över 85 år)[61] och TBI i samband med idrott har ökat[62]. Personer som fått TBI genom våld i nära relationer är underrepresenterade i forskningen. Det gäller i ännu högre grad transpersoner som också löper högre risk för TBI än genomsnittsbefolkningen[63].

Upptäckt och behandling av sjukdom

Forskning har visat att vid tidig diagnostisering av lindrig kognitiv funktionsnedsättning (som kan ses som ett förstadium till demenssjukdom) missas kvinnor med sådan nedsättning och deras begynnande Alzheimers sjukdom fångas inte upp. Däremot testar fler män positivt och riskerar att få diagnosen Alzheimers fast de inte utvecklar sjukdomen[64]. En dansk befolkningsstudie visade att personer med hög inkomst fick sin demensdiagnos i ett tidigare skede av sjukdomsförloppet och att fler män än kvinnor hade hög inkomst[65]. Forskning tyder också på att kvinnor oftare feldoseras när det gäller läkemedel och oftare får läkemedel med negativ kognitiv påverkan[66]. Trots litet underlag tyder forskning på att effekten av olika psykosociala interventioner skiljer sig mellan kvinnor och män[67].

Stöd och omsorg

Personer med demenssjukdom har ofta ett stort omvårdnadsbehov. Då demenssjukdom är vanligast i högre ålder och kvinnor lever längre är det fler kvinnor än män som har ett sådant behov. Väntetider till särskilt boende är längre för kvinnor än män[68]. Kvinnor erhåller i större utsträckning hemtjänstinsatser och män i större utsträckning dagverksamhet[69]. Fler kvinnor än män

[55] Mielke 2018
[56] Baron et al. 2015
[57] Livingston et al. 2024
[58] Mielke 2018
[59] Olsson et al. 2020
[60] Brady et al. 2023
[61] Pedersen et al. 2015
[62] Marklund et al. 2019
[63] Giordano et al. 2020
[64] Mauvais-Jarvis et al. 2020
[65] Petersen et al. 2021
[66] ibid
[67] Baron et al. 2015
[68] Socialstyrelsen, Vård och omsorg för äldre – lägesrapport 2025
[69] Svenska registret för kognitiva sjukdomar/demenssjukdomar, årsrapport 2024

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

med demenssjukdom bor ensamma. Risk för undernäring föreligger för en fjärdedel i gruppen med demenssjukdom och risken är särskilt hög bland de bor ensamma[70]. Risken att inte gå på tandläkarbesök är också större bland de som bor ensamma[71].

Kön och genus

Det finns genetiska riskfaktorer för demenssjukdom som skiljer sig mellan kvinnor och män (könsaspekter)[72]. Det finns också samhällsnormer (genusaspekter) som påverkar jämställd hälsa vid demenssjukdom. Demenssjukdom är förknippad med stigma[73] och det finns risk att personer med demenssjukdom betraktas och bemöts som könlösa, vilket kan påverka deras identitet och sjukdomsförlopp negativt[74]. Personer med demenssjukdom kan också möta ålderism och sexism som var för sig och tillsammans riskerar att leda till diskriminering[75]. Köns- och genusaspekter är också relevanta utifrån ett närståendeperspektiv och berör i hög grad flera andra jämställdhetsmål.

Slutsats

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

[70] ibid
[71] Lexomboon et al. 2020
[72] Mauvais-Jarvis et al. 2020
[73] Milne 2010
[74] Sandberg 2018; Bartlett et al. 2018
[75] Milne 2010

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Referenser

Album D., Johannessen L.E.F. & Rasmussen E.B. Stability and change in disease prestige: A comparative analysis of three surveys spanning a quarter of a century. Social Science and Medicine. 180 (2017): s. 45-51

Axelsson Fisk S., Ekberg-Jansson A., Stridsman C. & Merlo L. Socioekonomiska riskfaktorer bör beaktas i kvalitetsregister. Läkartidningen, 2021-02-08

Baron S., Ulstein I. & Werheid K. Psychosocial interventions in Alzheimer's disease and amnestic mild cognitive impairment: evidence for gender bias in clinical trials. Aging & Mental Health. 19(4) (2015): s. 290–305

Bartlett R., Gjernes T., Lotherington A-T. & Obstefelder A. Gender, citizenship and dementia care: a scoping review of studies to inform policy and future research. Health and Social Care in the Community. 26(1) (2018): s. 14–26

Björk E., Gustavsson M., Palmstierna Burenius M., Valentin A., Olovsson M. & Melin A-S. Nationellt vårdprogram för bättre och jämlik vård vid endometrios. Läkartidningen, 2020-06-02

Brady B., Zheng L., Kootar S. & Anstey K.J. Sex and gender differences in risk scores for dementia and Alzheimer's disease among cisgender, transgender, and non-binary adults. Alzheimer's & Dementia. 20 (2024): s. 5–15.

Coleman E., Radix A.E., Bouman W.P., Brown G.R., de Vries A.L.C. (…) & Arcelus J. Standards of care for the health of transgender and gender diverse people, Version 8. International Journal of Transgender Health. 23: sup1 (2022): s. 1–259

De Martinis M., Sirufo M.M., Polsinelli M., Placidi G., Di Silvestre D. & Ginaldi L. Gender differences in osteoporosis: a single-center observational study. The World Journal of Mens Health. 39(4) (2021): s. 750–759

Enthoven P., Molander P., Öberg B., Stålnacke B.M., Stenberg G. & Gerdle B. Do pain characteristics guide selection for multimodal pain rehabilitation? Journal of Rehabilitation Medicine. 49(2) (2017): s. 161-169

Folkhälsomyndigheten (2025). Kvinnors upplevelse av klimakteriet och stöd från hälso- och sjukvården. Artikel 25156

Folkhälsomyndigheten. Nationella folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor?" (2025) https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/om-vara-datainsamlingar/nationella-folkhalsoenkaten/ [2025-10-27]

Folkhälsomyndigheten. Skolbarns hälsovanor. (2023) https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/skolbarns-halsovanor/ [2025-10-27]

Folkhälsomyndigheten (2015). Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner. Artikelnummer 15038

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) (2023). Kvinnors hälsa och sjukdomar - kartläggning och analys av forskningsbehov. ISBN: 978-91-88561-56-5 (bilaga 1)

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Giordano K.R., Rojas-Valencia L.M., Vedanshi Bhargava V. & Lifshitz J. Beyond binary: influence of sex and gender on outcome after traumatic brain injury. Journal of Neurotrauma. 37 (2020): s. 2454–2459

Haukenes I., Hensing G., Stålnacke B.M. & Hammarström A. Do pain severity guide selection to multimodal pain rehabilitation across gender? European Journal of Pain. 19 (2015): s. 826-833

Hoffman D.E., Fillingim R.B. & Veasley C. The woman who cried pain: do sex-based disparities still exist in the experience and treatment of pain? Journal of Law, Medicine & Ethics. 50(3) (2022): s. 519-541

Hølge-Hazelton B. & Malterud K. Gender in medicine - - does it matter? Scandinavian Journal of Public Health. 37(2) (2009): s.139–145

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

Jämställdhetsmyndigheten (2023). Ojämna insatser för jämställdheten. Rapport 2023:18

Jämställdhetsmyndigheten (2022). Psykisk hälsa och andra aspekter av hälsa. Rapport 2021:2

Jämställdhetsmyndigheten (2021). Psykisk ohälsa och andra aspekter av hälsa. Rapport 2021:2

Karolinska Institutet, Svensk MeSH. https://mesh.kib.ki.se/ [2025-10-28]

Lexomboon D., Gavriilidou N.N., Höijer J., Skott P., Religa D., Eriksdotter M. & Sandborgh-Englund G. Discontinued dental care attendance among people with dementia: A register-based longitudinal study. Gerodontology. 38 (2021): s. 57–65

Lipton R.B., Serrano D., Holland S., Fanning K.M., Reed M.L. & Buse D.C. Barriers to the diagnosis and treatment of migraine: effects of sex, income, and headache features. Headache. 53 (2013): s. 81–92

Livingston G., Huntley J., Liu K.Y., Costefreda S.G., Selbæk G., (…) & Mukadam M. Dementia prevention, intervention, and care: 2024 report of the Lancet standing Commission. Lancet. 404 (2024): s. 572–628

Marklund N., Bellander B-M., Godbolt A., Levin H., McCrocy P. & Thelin E.P. Treatments and rehabilitation in the acute and chronic state of traumatic brain injury. Journal of Internal Medicine. 285(6) (2019): s. 608–623

Mauvais-Jarvis F., Merz N.B., Barnes P.J., Brinton R.D., Carrero J-J. (…) & Suzuki A. Sex and gender: modifiers of health, disease, and medicine. Lancet. 396 (2020): s. 565 – 582

Merdji H., Long M.T., Ostermann M., Herridge M., Myatra S.N. (…) & Gebhard C.E. Sex and gender differences in intensive care medicine. Intensive Care Medicine. 49 (2023): s. 1155-1167

Mielke M.M. Sex and gender differences in Alzheimer's disease dementia. Psychiatric Times. 35(11) (2018): s. 14–17

Milne A. The 'D' word: Reflections on the relationship between stigma, discrimination and dementia. Journal of Mental Health. 19:3 (2010), s. 227–233

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Myndigheten för vård och omsorgsanalys (2025). Flickors och kvinnors hälsa i Sverige. PM 2025:5

Myndigheten för vård- och omsorgsanalys (2023). Över tiden? En uppföljning av satsningen på kvinnors hälsa. Rapport 2023:5

Olsson S., Hensing G., Burström B. & Löve J. Unmet Need for Mental Healthcare in a Population Sample in Sweden: A cross- sectional study of inequalities based on gender, education, and country of birth. Community Mental Health Journal. (2020): s. 1-12

Paganini G.A., Summers K.M., ten Brinke L., & Lloyd E.P. Women exaggerate, men downplay: gendered endorsement of emotional dramatization stereotypes contributes to gender bias in pain expectations. Journal of Experimental Social Psychology. 109 (2023): s. 1-14

Pedersen K., Fahlstedt M., Jacobsson A., Kleiven S. & von Holst H. A national survey of traumatic brain injuries admitted to hospitals in Sweden from 1987 to 2010. Neuroepidemiology. 45 (2015): s. 20–27

Percival V., Thomas O.T., Oppenheim B., Rowlands D., Chisadza C. (…) & Friberg P. The Lancet Commission on peaceful societies through health equity and gender equality. Lancet. 402 (2023): s. 1661–722

Petersen J.D., Wehberg S., Packness A., Herning Svensson N., Hyldig N., (…) & Boch Waldorff F. Association of socioeconomic status with dementia diagnosis among older adults in Denmark. JAMA Network Open. 4(5) (2021): e2110432

Regeringskansliet. Agenda 2030 | Mål 5 | Jämställdhet. regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/agenda-2030-mal-5-jamstalldhet/ [2025-10-22]

Region Stockholm, Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin (2021). Kön och risk för allvarlig sjukdom och död i covid-19. Rapport 2021:5

Robertson J. Waiting time at the emergency department from a gender equality perspective. Master thesis in medicine (2014). Institute of Medicine at the Sahlgrenska Academy, University of Gothenburg

Sallinen M., Mengshoel A.M. & Nyheim Solbrække K. “I can’t have it; I am a man. A young man!” – men, fibromyalgia and masculinity in a Nordic context. International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being. 14(1) (2019): 1676974

Samulowitz A., Gremyr I, Eriksson E. & Hensing G. ”Brave men” and ”emotional women”: a theory-guided literature review on gender bias in health care and gendered norms towards patients with chronic pain. Pain Research and Management. (2018): 6358624

Sandberg L.J. Dementia and the gender trouble?: theorising dementia, gendered subjectivity and embodiment. Journal of Aging Studies. 45 (2018): S. 25–31

Shah D.P., Thaweethai T., Karlson E.W., Shah H.B., Horne B.D. (…) & Singer N.G. Sex differences in long COVID. JAMA Network Open | Infectious Diseases. 8(1) (2025): s. 1–17

Statistikmyndigheten SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF). https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning-och-

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/undersokningarna-av-levnadsforhallanden-ulf-silc/ [2025-10-27]

Socialstyrelsen (2025). Vård och omsorg för äldre – lägesrapport 2025. Artikelnummer: 2025-3-9487

Socialstyrelsen (2023). Insatser för en jämlik hälso- och sjukvård med fokus på sjukdomar som främst drabbar kvinnor och flickor – Regeringsuppdrag. S2023/00969

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU). Tema: Kvinnors hälsa och levnadsvillkor. https://www.sbu.se/sv/publikationer/tema-kvinnors-halsa-och-levnadsvillkor/ [2025-10-28]

Stone L., Explaining the unexplainable. Crafting explanatory frameworks for medically unexplained symptoms. Australian Family Physician. 40(6) (2011): s. 440–444

Svenska registret för kognitiva sjukdomar/demenssjukdomar (SweDem) (2024). Årsrapport 2024. https://www.ucr.uu.se/svedem/resultat/arsrapporter [2025-10-28]

Sveriges Kommuner och Regioner (2025). Kvinnors och mäns upplevelser av vården. ISBN/Beställningsnummer: 978-91-8047-327-9

Sveriges Kommuner och Regioner. Framtidens socialtjänst, omställning till ny socialtjänstlag; NUSO – nationell uppföljning av socialtjänstens omställning. (2025) https://skr.se/socialtjanst/framtidenssocialtjanstomstallningtillnysocialtjanstlag.8467.html [2025-10-27]

Sveriges Kommuner och Regioner. Hälso- och sjukvårdsbarometern 2024. (2025) https://extra.skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/halsoochsjukvardsbarometern2024.87419.html [2025-10-27]

Sveriges Kommuner och Regioner. Nationell Patientenkät. (2025) https://patientenkat.se/nationellpatientenkat/nationellpatientenkat.78822.html [2025-10-27]

Sveriges Kommuner och Regioner (2023). Ojämställdhet i socialtjänsten. ISBN: 978-91-8047-194-7

Sveriges Kommuner och Regioner. (O)jämställdhet i hälsa och vård - SKR Rapportwebb [2025-10-28]

Sveriges regioner i samverkan. Kunskapsstyrning hälso- och sjukvård. (2025) https://kunskapsstyrningvard.se/kunskapsstyrningvard/omkunskapsstyrning [2025-10-27]

Temkin S.M., Barr E., Moore H., Caviston J.P., Regensteiner J.G. & Clayton J.A. Chronic conditions in women: the development of a National Institutes of health framework. BMC Women's Health. 23(162) (2023): s. 1–11

Todorov A., Kaufmann F., Arslani K., Haider A., Bengs S., (…) & Gebhard C.E. Gender differences in the provision of intensive care: a Bayesian approach. Intensive Care Medicine. 47 (2021): s. 577-587

Västra Götalandsregionen (2022). Kartläggning av omotiverade könsskillnader i hälso- och sjukvården i VGR. SSN 2023–00161

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

World Health Organization. Constitution. (2025). https://www.who.int/about/governance/constitution [2025-10-22]

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

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

Artificiell intelligens och jämställdhet

Sophia Ivarsson, filosofie doktor
och jämställdhetsexpert, Vinnova


Artificiell intelligens och de jämställdhets-politiska målen
Utmaningar och möjligheter för jämställdhetspolitiken
VINNOVA
Sveriges innovationsmyndighet

Utgivare: Vinnova – Sveriges innovationsmyndighet
Titel: Artificiell intelligens och de jämställdhetspolitiska målen
Författare: PhD. Sophia Ivarsson
Utgiven: 14 april 2026
Serienummer: VR:2026:10
ISBN-nummer: 978-91-89905-49-8
Diarienummer: 2024-04263

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Innehållsförteckning

1 Introduktion 5

2 Artificiell intelligens dubbla roll för jämställdhet 6

3 Riskområden och barriärer för jämställdhetsfrämjande AI 7

3.1 Diskriminerande utfall och servicekvalitet 7

3.2 Onlinevåld och trakasserier 7

3.3 Generativ AI och deepfakes 8

3.4 Innehållsmoderering och algoritmisk bias 8

3.5 Brist på data och transparens 9

3.6 EU AI Act 9

3.7 Etisk AI 10

4 Sammanfattning av riskområden 12

5 Hur kan AI bidra till jämställdhet? 13

5.1 AI och de jämställdhetspolitiska målen 14

6 Förslag för att realisera jämställdhetsdriven AI 19

6.1 Nationella AI-piloter 19

6.2 Utveckling av jämställdhetsinformerade AI-modeller 19

6.3 Tvärsektoriella partnerskap 19

6.4 Upphandling som styrmedel 20

6.5 Stärkt kompetenslyft 20

7 Referenser 21

911/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Sammanfattning

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

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

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

Områden som behandlas i rapporten

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

1 Introduktion

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

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

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

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

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

2 Artificiell intelligens dubbla roll för jämställdhet

AI har en dubbel roll i förhållande till jämställdhet. Å ena sidan förknippas tekniken med betydande risker. Algoritmer som tränas på partisk eller ofullständiga data, dvs en stor del av data som används idag[3], riskerar att förstärka befintliga könsstereotyper och leda till oavsiktlig diskriminering. Dessutom har framväxten av AI-drivna digitala plattformar bidragit till en omfattande ökning av online-trakasserier, deepfakes och andra former av digitalt våld, där kvinnor och flickor i särskilt hög grad drabbas. Kvinnor är dessutom i hög grad frånvarande inom teknikutbildningar och utveckling av nya teknologier vilket påverkar deras möjligheter till makt och inflytande över tekniken.

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

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

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

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

[3] When Good Algorithms Go Sexist: Why and How to Advance AI Gender Equity
[4] Gender equality in Swedish AI policies. What's the problem represented to be? - Rönnblom - 2023 - Review of Policy Research - Wiley Online Library
[5] Sveriges digitaliseringsstrategi 2025–2030 - Regeringen.se

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

3 Riskområden och barriärer för jämställdhetsfrämjande AI

Enligt studier som finansierats av Vinnova och genomförts med ledning från Jämställdhetsmyndigheten[6] har tre centrala riskområden med användningen av AI ur ett jämställdhetsperspektiv identifierats,

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

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

3.1 Diskriminerande utfall och servicekvalitet

Könsbias i AI-system[8] riskerar att leda till sämre service för kvinnor, exempelvis vid lånebedömningar, resursfördelning eller i rekryteringsprocesser. Forskning visar tex att AI-baserade premieberäkningar inom försäkringsbranschen kan använda indirekta variabler som, utan att explicit inkludera kön, skapar oavsiktlig diskriminering och därmed försämrar tillgången till service eller villkor för vissa grupper.[9] Detta beror på att redan existerande strukturella skillnader i samhället reproduceras och förstärks i nya sammanhang, även när könsinformation inte finns direkt representerad i datamaterialet.[10]

3.2 Onlinevåld och trakasserier

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

[6] AI och jämställdhet i statlig förvaltning
[7] Council Conclusions on Advancing Gender Equality in the AI-Driven Digital Age.pdf
[8] Könsbias inom AI-utveckling avser systematiska snedvridningar i algoritmer och träningsdata som leder till diskriminerande utfall, ofta förstärkta genom skev könsfördelning i dataset och mansdominerade utvecklingsprocesser.
[9] How can we manage biases in artificial intelligence systems – A systematic literature review - ScienceDirect
[10] (PDF) Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases
[11] Profiling Nordic Perpetrators of Gendered Online Abuse: Who, Why and How to Curb the Harm - NIKK

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

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

3.3 Generativ AI och deepfakes

Generativ AI medför risker genom möjligheten att effektivisera automatiseringen av trakasserier online och möjliggör skapandet och spridningen av kränkande meddelanden i mycket stor skala. Forskning visar att AI-system kan användas för att generera personligt anpassade hot, doxing (spridning av privat information) och för att snabbt producera och sprida manipulerade bilder och videor (deepfakes och så kallade deepnudes) utan samtycke, vilket i synnerhet drabbar kvinnor och flickor.[17] Denna typ av teknik har bland annat utnyttjats i syften att offentligt skända, skambelägga eller utöva digital utpressning mot enskilda individer.

Virtuella miljöer och automatiska rekommendationssystem kan också exploateras för att sprida könsbaserat våldsamt och misogynt innehåll riktat mot kvinnor och flickor, både genom automatiska bottar och riktad propaganda.[18] Enligt flera akademiska översiktsarbeten utgör AI-baserade system därför en växande riskfaktor, inte bara för spridningen av existerande våldsmönster, utan också för uppkomsten av nya former av könsrelaterad kränkning och digitalt våld.[19]

3.4 Innehållsmoderering och algoritmisk bias

Algoritmer för innehållsmoderering uppvisar ofta könsbias och brist på transparens, vilket gör det svårt att identifiera och åtgärda diskriminerande praxis online.[20] Det kan leda till att skadligt innehåll ligger kvar eller riktas oproportionerligt mot kvinnor och

[12] Social, legal, and ethical implications of AI-Generated deepfake pornography on digital platforms: A systematic literature review - ScienceDirect
[13] Technology-Facilitated Gender-Based Violence Against Politically Active Women: A Systematic Review of Psychological and Political Consequences and Women's Coping Behaviors - PubMed
[14] The Chilling: global trends in online violence against women journalists; research discussion paper - UNESCO Digital Library
[15] Technology-Facilitated Abuse in Intimate Relationships: A Scoping Review - PMC
[16] The Nature, Patterns and Consequences of Technology-Facilitated Domestic Abuse: A Scoping Review - PubMed
[17] Profiling Nordic Perpetrators of Gendered Online Abuse: Who, Why and How to Curb the Harm - NIKK
[18] "Your opinion doesn't matter, anyway": exposing technology-facilitated gender-based violence in an era of generative AI - UNESCO Digital Library
[19] Adverse human rights impact of dissemination of nonconsensual sexual deepfakes in the framework of European Convention on Human Rights: A victim-centered perspective - ScienceDirect
[20] Theory and Practice of Social Media's Content Moderation by Artificial Intelligence in Light of European Union's AI Act and Digital Services Act | European Journal of Law and Political Science

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

flickor.[21] En nyligen publicerad avhandling visar hur brister i DSA-reglering[22] och plattformars självreglering (YouTube, Facebook, X) förstärker digital ojämställdhet genom otillräcklig moderering av hat och hot mot kvinnor.[23]

3.5 Brist på data och transparens

Det råder betydande brister i tillgången till könsuppdelad och jämställdhetsrelaterad data inom digitala miljöer, något som försvårar möjligheten att undersöka och åtgärda diskriminering och algoritmisk bias. Flera publikationer har uppmärksammat att digitala plattformar, såsom sociala medier och gig-plattformar[24], ofta avstår från att dela användardata med oberoende forskare. Detta begränsar insynen i plattformarnas effekter och försämrar möjligheterna för evidensbaserad policyutveckling.[25]

Själva utformningen av digitala plattformar kan dessutom medföra selektions- och rapporteringsbias, där vissa grupper exkluderas från datainsamling eller representation. Utebliven delning av anonymiserad användardata har visat sig vara ett hinder för att kunna förstå och åtgärda diskriminerande mönster i digitala miljöer.[26]

3.6 EU AI Act

EU:s AI-lag (AI Act) trädde i kraft i augusti 2024 och är den första omfattande lagstiftningen i världen som reglerar artificiell intelligens på EU-marknaden.[27] Lagen syftar till att skydda EU-medborgares grundläggande rättigheter, hälsa och säkerhet genom en riskbaserad strategi där olika typer av AI-system regleras beroende på vilka risker de medför. Även jämställdhetsaspekter regleras genom denna lag. Dock visar studier att denna reglering inte är tillräcklig för att hantera de problem som uppstår utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Detta beror främst på följande,

3.6.1 Fokuserar främst på direkt diskriminering

AI-förordningen riktar sig huvudsakligen mot direkta diskriminerande utfall, till exempel när en algoritm tydligt utesluter en kvinna från en jobbansökan på grund av kön. En stor del av riskerna med AI uppstår dock genom indirekta effekter, såsom förstärkning av stereotyper och könsbias via de data som används för att träna algoritmer. Dessa

[21] Algorithmic content moderation: Technical and political challenges in the automation of platform governance - Robert Gorwa, Reuben Binns, Christian Katzenbach, 2020
[22] DSA (Digital Services Act) är EU:s förordning (EU 2022/2065) om digitala tjänster som reglerar plattformars ansvar för innehållsmoderering och borttagning av olagligt material, med sanktioner upp till 6% av global omsättning.
[23] Online Content Moderation : The regulatory continuum from EU regulation to platform self-regulation
[24] Gig-plattformar är digitala tjänster som förmedlar korta, tillfälliga arbetsuppdrag ("gig") mellan frilansare och uppdragsgivare, ofta via appar. De möjliggör flexibel arbetsform utan fasta anställningar som påverkar bland annat arbetsvillkor och datadelning.
[25] The Accountability Paradox: How Platform API Restrictions Undermine AI Transparency Mandates
[26] Introduction to the special issue on 'the gender of the platform economy' | Internet Policy Review
[27] EU AI Act: first regulation on artificial intelligence | Topics | European Parliament

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

indirekta effekter når sällan upp till den juridiska tröskeln för diskriminering enligt nuvarande EU-lag, och omfattas därför ofta inte av förordningen.[28]

3.6.2 Indirekta könseffekter förbises

Förordningen riktar in sig på vissa högriskområden (som rekrytering), men många algoritmer med betydande könseffekter faller utanför dess räckvidd, särskilt de som påverkar beslut indirekt eller används som förberedande steg snarare än att fatta slutgiltiga beslut. Algoritmer som används inom offentlig förvaltning eller av privata aktörer för andra syften än rekrytering (t.ex. sökmotorer, rekommendationssystem) kan upprätthålla könsbias utan att regleras som "högrisk" enligt förordningen.[29] Förordningen hanterar inte tillräckligt dessa indirekta, systematiska könsbias, trots att de kan ha lika negativa effekter som direkt diskriminering.[30]

3.6.3 Brist på rättspraxis och juridisk tydlighet

Rättspraxis och juridiska prejudikat avseende algoritmisk diskriminering inom EU är ännu begränsade, vilket medför betydande osäkerhet i såväl tillämpningen som tolkningen av AI förordningen. Bevisbördan och tillgången till relevanta bevismedel utgör särskilda hinder för individer som utsätts för algoritmisk diskriminering, eftersom förordningen inte tillhandahåller tydliga vägledningar för hur dessa frågor ska hanteras i rättslig prövning.[31]

I den statliga utredningen om nationella anpassningar till AI förordningen (SOU 2025:101) betonas att konsekvenserna för jämställdhet mellan kvinnor och män ska redovisas. Utredningens slutsats framstår dock som ambivalent, å ena sidan anges att de föreslagna anpassningarna inte bedöms få några konsekvenser för jämställdheten, å andra sidan framhålls att det är svårt att på ett tillförlitligt sätt bedöma om förslagen i praktiken kan komma att påverka jämställdheten och i så fall i vilken omfattning.[32]

3.7 Etisk AI

Ytterligare problem inom området AI och jämställdhet är den ofta oreflekterade sammankopplingen mellan jämställdhetsutmaningar och etiska frågor.[33] Det finns en tendens att likställa "etisk AI" med de jämställdhetsaspekter som identifierats inom området, trots att etiska riktlinjer och policies ofta främst fokuserar på mer generella begrepp såsom transparens, ansvarsskyldighet och integritet, snarare än på specifika jämställdhetsutmaningar. Dessa antaganden är sällan explicita och leder till att

[28] The AI Act, gender equality and non-discrimination: what role for the AI office? | ERA Forum
[29] Implications of the AI Act for Non-Discrimination Law and Algorithmic Fairness
[30] Gender in a stereo-(gender)typical EU AI law: A feminist reading of the AI act | Cambridge Forum on AI: Law and Governance | Cambridge Core
[31] https://data.europa.eu/doi/10.2838/544956
[32] Anpassningar till AI-förordningen (Statens offentliga utredningar 2025:101) | Sveriges riksdag
[33] Etisk AI innefattar utveckling och användning av AI-system som respekterar mänskliga rättigheter, säkerställer transparens och ansvar, samt följer lagar som GDPR för att skydda individers integritet och motverka skada.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

jämställdhet reduceras till en underkategori av etik i stället för att ses som en egen självständig och komplex dimension.

Studier har visat att etiska ramverk och riktlinjer för AI sällan problematiserar eller mer djupgående adresserar jämställdhetsutmaningar. Till exempel visar analyser av ett flertal ledande etiska AI-dokument att jämställdhet ofta nämns i förbifarten, utan tydliga mekanismer för faktisk implementering. Jämställdhetsrelaterade frågor osynliggörs genom att inkluderas i bredare etiska diskussioner, vilket resulterar i att jämställdhetsspecifika strukturella utmaningar överhuvudtaget inte adresseras. Detta är ett återkommande mönster som även kunnat observeras i EU:s Horisont 2020-program, där utlysningar märkta som "gender and ethics"-relevanta till stor del endast adresserade etik i termer av integritet och datasäkerhet, snarare än specifika jämställdhetsutmaningar. Även Försäkringskassan har identifierat risker i sin AutoML-plattform då etik och rättsliga frågor inte särskiljs från jämställdhetsaspekter. Utan ett explicit jämställdhetsperspektiv riskerar analyser att begränsas till lagkrav, vilket kan leda till användning av fel data och diskriminerande utfall.[34]

I AI-kommissionens slutbetänkande framträder en liknande problematik där vikten av etik lyfts flertalet gånger utan att innebörden av begreppet tydligt definieras (eller där de särskilda jämställdhetsutmaningarna inom AI-området lyfts mer än marginellt.)[35]

Enligt Friedrich Ebert Stiftung[36] utgör ”gender bias” i AI inte bara en etisk fråga, utan är ett genomgripande systemproblem:

"This bias is not just an ethical issue but a systemic one, perpetuated throughout the AI lifecycle."

Att slå ihop etik och jämställdhet i AI-policy innebär en risk att de specifika problem som rör könsrelaterade aspekter inom AI marginaliseras eller döljs. En central orsak är att etisk reglering, särskilt inom teknik- och innovationsområdet, ofta är normativ till sin karaktär och syftar till att skapa ramar som styr praktiken utifrån gemensamma och redan etablerade föreställningar om vad som är etiskt riktigt. Därmed tenderar den att reproducera rådande samhälleliga normer och värderingar. Jämställdhetspolitik är däremot transformativ, den syftar till att förändra befintliga strukturer och praktiker mot ett mer jämställt och inkluderande tillstånd. Dessa två syften är fundamentalt olika och när de slås samman riskerar den förändringsdrivande potentialen i jämställdhetsarbetet att underställas de normativa etiska ramar som i stället bevarar status quo. Detta är särskilt problematiskt i AI sammanhang, eftersom algoritmer som tränas på historiska data också reproducerar de normer och bias som finns i dessa data. För att nå mer jämställda resultat krävs därför nya tillvägagångssätt som aktivt bryter med tidigare mönster.

[34] AI och jämställdhet i statlig förvaltning
[35] AI-kommissionens Färdplan för Sverige - Regeringen.se
[36] https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21889-20250304.pdf

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

4 Sammanfattning av riskområden

Sammanfattningsvis är riskerna med AI ur ett jämställdhetsperspektiv både omfattande och välkända. Befintliga regleringar räcker inte hela vägen för att motverka de negativa effekter AI kan ha i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

För att AI-lösningar ska kunna främja jämställdhet krävs mer än att enbart motverka den könsbias som uppstår i den generella AI-utvecklingen. All bias är till exempel inte nödvändigtvis problematisk eller något som bör elimineras. Vissa uttryck för könsbias kan spegla faktisk ojämställdhet i samhället, medan andra härrör från teknologins utvecklingsprocesser. Det centrala är därför att förstå vilken bias som uppstår i AI och varför. Att försöka lösa problemet genom att ta bort kön som variabel är ofta ineffektivt, eftersom andra faktorer kan korrelera med kön och ge samma partiska resultat, samtidigt som potentiellt jämställdhetsfrämjande insikter går förlorade. För att kunna urskilja dessa orsaker krävs genusanalyser genom hela AI-utvecklingen.[37] Det behövs därför ett strategiskt orienterat tillvägagångssätt som aktivt styr mot att stödja och främja de jämställdhetspolitiska målen, snarare än att enbart fokusera på att korrigera negativa jämställdhetseffekter i efterhand.

[37] Genusanalys är en metod som undersöker hur sociala och kulturella normer kring kön påverkar resultat och strukturer, inklusive hur data samlas in, annoteras och används, samt hur dessa normer kan påverka besluten som AI-system fattar. Genom att analysera dessa processer kan dolda jämställdhetsaspekter identifieras och undvika förenklade slutsatser som kan uppstå om kön bara tas bort som variabel, eftersom kön ofta samspelar med andra faktorer och processer, vilket även präglar AI:s beslutsfattande.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

5 Hur kan AI bidra till jämställdhet?

Sedan 2019 har Vinnova genomfört en rad aktiviteter inom satsningen "AI för ökad jämställdhet". Syftet har varit att undersöka hur AI kan användas för att bidra till att lösa jämställdhetsutmaningar generellt och de jämställdhetspolitiska målen specifikt. Resultaten från de forsknings- och innovationsprojekt som finansierats under åren pekar på att AI, med rätt förutsättningar, kan vara ett verktyg för att stödja utvecklingen inom de jämställdhetspolitiska målen.[38]

Exempelvis kan AI:s kapacitet att analysera och visualisera komplexa datamängder i realtid stödja arbetet med de jämställdhetspolitiska målen genom att ge myndigheter och beslutsfattare kontinuerlig insikt i utvecklingen. Genom att bearbeta stora och komplexa datamängder kan AI hjälpa till att synliggöra dolda och tidigare okända mönster. Dess förmåga till realtidsvisualisering ger ett dynamiskt verktyg för uppföljning och utvärdering av jämställdhetsstrategier, vilket möjliggör snabb upptäckt av förändringar och effektiv styrning av insatser baserat på aktuell information.

En central styrka är AI:s förmåga att identifiera och synliggöra kunskapsluckor. Forskning från perioden 2010–2024 visar att 78 % av granskade AI dataset innehöll tre gånger fler datapunkter relaterade till män än till kvinnor, vilket skapar systematiska skevheter i många av AI:s resultat och slutsatser.[39] Genom att komplettera traditionell data med syntetiskt genererad information om kvinnor och underrepresenterade grupper kan dessa obalanser minskas. Detta möjliggör en mer nyanserad analys av bakgrundsfaktorer såsom etnicitet, funktionsnedsättning och socioekonomiska variabler, dimensioner som ofta är svåra att fånga i befintlig statistik.

För att AI ska kunna utnyttjas fullt ut i jämställdhetsarbetet krävs dock noggrann kurering, kvalitetssäkring och transparens i datahanteringen för att undvika ny diskriminerande könsbias som en effekt av teknologin och för att säkerställa att analyserna speglar verklighetens komplexitet.

En form av artificiell intelligens, ofta benämnd Aspirational AI, har under senare år använts med avsikten att korrigera befintliga snedvridningar i data och därigenom främja mer jämställda och jämlika utfall. Tillämpningarna hittills visar begränsad framgång, delvis på grund av att ansatsen vilar på normativt definierade ideal om jämställdhet snarare än empiriskt verifierbara förhållanden. Denna typ av AI tenderar därmed att skapa modeller som reproducerar en idealiserad förståelse och riskerar att skymma de komplexa strukturer som formar ojämställdhet i praktiken.[40] För att motverka detta krävs

[38] För en mer utförlig redogörelse för projekten, se Rapporter kring jämställdhet I Vinnova
[39] pjai-24-524.pdf
[40] International AI Safety Report 2025 I International AI Safety Report

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

inte enbart systematisk och transparent metodik för datakurering, kvalitetssäkring och kontinuerlig validering, utan även att utvecklingen av AI-lösningar tar sin utgångspunkt i faktiska, empiriskt belagda jämställdhetsproblem där teknologin kan bidra till en fördjupad och realistisk förståelse av könsstrukturer och därmed bli ett verksamt redskap i jämställdhetsarbetet.

Eftersom teknik inte är värderingsneutral utan formas av de värderingar som råder i den miljö där den utvecklas och används, är det viktigt att poängtera att AI alltid måste betraktas som ett komplement till andra verktyg och metoder och att det är samspelet mellan människa och teknologi, så kallad hybrid intelligens, som är avgörande för att öka både effektivitet och träffsäkerhet i arbetet för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Ansvaret för att bygga ett jämställt samhälle kan aldrig överlämnas till tekniken själv, samtidigt som vi inte kan bortse från AI:s omfattande påverkan på samhällets utveckling mot jämställdhet.

Nedan följer exempel på forsknings- och innovationsprojekt som, med jämställdhet som utgångspunkt, undersöker hur AI kan bidra till att uppnå flera av de jämställdhetspolitiska målen. Det bör noteras att AI-initiativ som specifikt syftar till att främja jämställdhet är relativt småskaliga och står i sin linda jämfört med den bredare AI-forskningen.

5.1 AI och de jämställdhetspolitiska målen

5.1.1 Jämställd fördelning av makt och inflytande

Med utgångspunkt i det jämställdhetspolitiska målet om en jämn fördelning av makt och inflytande är det särskilt viktigt att belysa kvinnors betydande underrepresentation inom utbildningar och yrkesområden kopplade till AI. Parallellt är kvinnor överrepresenterade i yrken där automatiseringsrisken är hög, och flera studier visar att AI-teknologi förväntas ersätta många av dessa arbeten, särskilt i höginkomst-länder.[41] Dessutom används AI i mindre utsträckning av kvinnor i arbetslivet jämfört med män. Denna skeva representation i AI-utveckling och tillämpning begränsar kvinnors makt och inflytande över teknologiutformning och dess tillämpning.[42]

Nyligen genomförda studier inom EU visar att kvinnliga studenter som söker STEM-utbildningar i hög grad motiveras av en vilja att bidra till samhällsrelevant kunskap och lösningar på globala utmaningar. Deras engagemang kolliderar dock ofta med utbildningssystemets strukturer, där snävt definierad teknisk expertis och mansdominerade professionella kulturer fortsatt tillskrivs högre värde.[43] Många kvinnor lämnar dessutom STEM-yrken på grund av rådande maskulinitetskulturer och

[41] Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure
[42] pjai-24-524.pdf
[43] Bridging the gender gap in the energy transition: addressing unmet aspirations and repellent effect in education and career pathways in Italy, Germany and UK

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

diskriminering, vilket försvårar jämn maktfördelning inom dessa områden.[44] Konsekvensen blir att kvinnors drivkrafter inte fullt ut kanaliseras mot STEM-relaterade utbildnings- och karriärvägar. För att motverka detta behöver utbildningsinsatser inom STEM i större utsträckning utformas så att de svarar mot kvinnors motivationer och intressen.

Digitala plattformar som *Girls Go Circular* och *ESTEAM* använder AI-stöd för att anpassa utbildningsinnehåll efter individers förutsättningar och intressen, och bidrar samtidigt till att utveckla flickors och kvinnors digitala färdigheter med stöd av mentorer.[45] Utvärderingar visar att dessa insatser bidrar till ökat intresse och högre genomströmning av kvinnor till STEM-utbildningar. Initiativ som dessa är främst projektbaserade. För att på sikt stärka jämställdheten inom STEM behövs en bredare genomlysning och förändring av utbildningssystemet, där AI-verktyg kan spela en viktig roll i att omforma STEM-utbildningar så att kvinnors drivkrafter bättre tas tillvara.

5.1.2 Ekonomisk jämställdhet

Forskningsprojekt som utvecklat algoritmer utifrån forskning om investerares medvetna och omedvetna könsbias har visat att AI systematiskt kunnat justera för investerares könsbundna fördomar, vilket inte bara genererade högre avkastning över tid, utan även mer jämställda och inkluderande investeringsportföljer.[46]

Vidare framgår det att algoritmernas förmåga att hantera stora datamängder och objektivt väga olika faktorer kan bidra till en mer transparent och konsekvent process än vad som ofta är fallet hos mänskliga investerare med sina kognitiva begränsningar och sociala förutfattade meningar. Dessa resultat är relevant långt utanför investeringsområdet. Ytterligare tillämpningsområden kan bland annat vara kreditbedömningar, tillgång till lån och försäkringsbeslut.

5.1.3 Jämställd Utbildning

Internationella studier visar att AI har stor potential att öka flickors engagemang inom STEM-ämnen, som beskrivits ovan, samtidigt som pojkar kan få stöd för att förbättra sina skolresultat. AI-baserade rekommendations- och återkopplingssystem erbjuder särskilt lågpresterande elever individuell feedback och anpassade övningar, vilket har visat sig gynna pojkar som ofta behöver snabb och konkret återkoppling.[47] Samtidigt kan AI-verktyg ge flickor digitalt stöd och skräddarsydda undervisningsmoduler, vilket dokumenterats ha positiv effekt på deras intresse för STEM-ämnen och genomströmning.[48]

---

[44] https://portal.research.lu.se/en/publications/interventions-for-young-womens-stem-interest-targeting-the-predic
[45] Insatser för fler kvinnor inom STEM-ämnena - European Education Area
[46] Do Algorithms Make Better — and Fairer — Investments Than Angel Investors?
[47] https://doi.org/10.1016/j.lmot.2025.102138
[48] Education and employment of women in science, technology and the digital economy, including AI and its influence on gender equality, https://doi.org/10.1016/j.jecp.2017.03.013

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Även om AI-verktyg anpassade för elever med särskilda behov har stor framtida potential, krävs kompetent och ansvarsfull användning. Verktygen ska stödja, inte ersätta, elevernas lärprocesser. För att denna potential ska förverkligas behövs nationella satsningar på AI-system med inbyggd jämställdhetskompetens. Detta innebär att både flickors möjligheter inom STEM och pojkars behov av individanpassat stöd måste beaktas. Kontinuerlig utbildning för AI utvecklare och pedagoger är också avgörande för en effektiv och jämställd användning av AI i skolan.

5.1.4 Jämställd hälsa

Inom hälsoområdet har AI-utvecklingen med koppling till jämställdhet nått långt och kan idag användas för att förbättra diagnostik och behandling, specifikt för kvinnors hälsoproblem. AI har exempelvis bidragit till mer exakt och snabbare upptäckt av hjärt-kärlsjukdomar hos kvinnor som ofta har annorlunda symptom än män och därför kan vara svårare att diagnostisera med traditionella metoder.[49]

Inom bröstcancerdiagnostik kan AI förbättra tolkningen av mammografibilder, vilket leder till tidigare upptäckt och skräddarsydd behandling.[50] AI-system har även visat sig överträffa mänskliga experter i att analysera långtids-EKG för att upptäcka hjärtrytmrubbningar, något som kan minska felaktiga diagnoser och förbättra akutvården för kvinnor.[51]

Utöver direkt medicinsk diagnostik finns potential i att använda AI för att förbättra arbetsvillkor, till exempel inom kvinnodominerade sektorer där ohälsofaktorer som stress och hög sjukfrånvaro är utbredda. AI-driven schemaläggning inom vården har i tester visat sig bidra till en jämnare arbetsfördelning samt minska övertid med upp till 70%, vilket kan bidra till bättre arbetsmiljö och hälsa.[52],[53]

Trots AI:s tekniska framsteg inom hälsoområdet har den praktiska tillämpningen dock varit begränsad och det krävs stärkta system för att optimera insamlingen av data om kvinnor, tolka dessa data eller utveckla metoder för riktade interventioner för att säkerställa att teknologin används på ett sätt som verkligen gynnar kvinnor och inte reproducerar befintliga ojämlikheter.[54] Forskning inom AI och precisionsmedicin visar samtidigt på risker med algoritmer som enbart fokuserar på kön som variabel, utan att beakta intersektionella faktorer som ålder, socioekonomisk status eller etnicitet. För att motverka detta bör hypotesdrivna AI-modeller bygga på en bredare, intersektionell förståelse av hur olika faktorer samverkar.[55]

[49] Cardiovascular Disease Screening in Women: Leveraging Artificial Intelligence and Digital Tools - PMC
[50] European validation of an image-derived AI-based short-term risk model for individualized breast cancer screening—a nested case-control study - ScienceDirect
[51] Artificial intelligence-enhanced electrocardiography for the identification of a sex-related cardiovascular risk continuum: a retrospective cohort study - The Lancet Digital Health
[52] JMIR Formative Research - Integrating Nurse Preferences Into AI-Based Scheduling Systems: Qualitative Study
[53] Välkommen till Konvoj – AI-driven schemaläggning för vården
[54] Cardiovascular Disease Screening in Women: Leveraging Artificial Intelligence and Digital Tools
[55] Sex in the medical machine: How algorithms can entrench bioessentialism in precision medicine

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

5.1.5 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Forskning och pågående initiativ visar att AI teknik inte enbart kan användas för att identifiera och analysera mönster av könsrelaterat våld, utan även för att utveckla förebyggande strategier och stärka den digitala säkerheten för kvinnor och flickor. Inom ramen för flera EU finansierade projekt testas så kallade *technology based equality models,* som integrerar AI drivna lösningar i arbetet mot könsbaserat våld. Dessa modeller syftar till att utveckla kunskap och metoder som både stärker individers förmåga att skydda sig mot teknologi faciliterat våld och främjar säkra och hälsosamma relationer till digital teknologi.

AI används i detta sammanhang bland annat för att upptäcka och blockera trakasserande eller hotfull kommunikation på nätet, identifiera desinformationsmönster riktade mot kvinnor i offentligheten, samt utveckla prediktiva modeller för att stödja tidiga insatser och riskbedömningar. AI-verktyg kan också spela en roll i att analysera digitala spår, för att upptäcka och rapportera stalkerware-aktiviteter, vilket kan stärka möjligheten för offer att anmäla och få hjälp.[56]

Flera pilotprojekt i Europa, inklusive svenska initiativ, undersöker hur AI kan skapa nya angreppssätt i frågor som digitalt samtycke och skydd av digital identitet. En svensk studie vid KTH utforskar hur AI kan användas för ett mer dynamiskt hanterande av samtycke i relation till deepfake pornografi genom att utveckla tekniska lösningar som stärker kvinnors möjligheter att skydda sina digitala identiteter och förhindra obehörig spridning av manipulerat material. Dessa insatser stödjer FN:s Global Digital Compact genom att bidra med tekniska lösningar mot teknologi-faciliterat könsrelaterat våld (TFGBV), i linje med dess krav på safety-by-design.[57] Målsättningen är att bidra till en ny generation av innovativa tekniker som inte enbart reagerar på, utan även förebygger, spridningen av digitalt könsrelaterat våld.[58]

5.1.6 Sammanfattning

De jämställdhetspolitiska målen och AI:s effekter påverkar varandra på ett komplext sätt där både positiva och negativa aspekter samspelar. Som forskningen beskriver läget idag har den möjliggörande potentialen dock haft långt mindre inflytande på AI-utvecklingen och sker i liten, projektbaserad skala. Samtidigt är de negativa effekterna här och nu, omfattande och väldokumenterade. Den möjliggörande dimensionen ligger i hög grad fortfarande i framtiden, men behöver påskyndas om AI ska kunna bidra till långsiktig och strukturell förändring av jämställdhetsutmaningar. För att detta ska vara möjligt krävs att jämställdhetsmålen står i fokus redan vid utformningen av nya AI-system och -verktyg, inte endast som en sekundär aspekt som korrigeras i efterhand.

---

[56] Kaspersky 2023 report on stalkerware | Securelist
[57] https://www.government.se/articles/2024/10/worlds-first-framework-for-digital-governance-adopted-by-un/
[58] Reimagining Consent: The Case of Deep-fake Porn | KTH

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Som nämnts inledningsvis saknas det idag tydliga behovsägare och en välutvecklad marknad för AI-lösningar som särskilt riktar sig mot jämställdhetsutmaningar. AI-utvecklingen domineras i hög grad av industrin som år 2023 stod för 51 betydande AI-modeller, medan endast 15 kom från akademin.[59]

Det krävs därför tydliga politiska initiativ, riktad finansiering samt ett långsiktigt ansvarstagande från såväl offentliga som privata aktörer. I AI-kommissionens slutbetänkande lyfts behovet av att identifiera en nisch inom AI där Sverige kan bli en viktig partner för andra.[60] Detta är i högsta grad ett område där Sverige, med sin långa erfarenhet av jämställdhetsarbete inom politik, forskning och innovation, har en unik möjlighet att inta en nyckelposition.

[59] hai_ai-index-report-2024-smaller2.pdf
[60] AI-kommissionens Färdplan för Sverige, SOU 2025:12

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

6 Förslag för att realisera jämställdhetsdriven AI

6.1 Nationella AI-piloter

Regeringen bör initiera statligt finansierade nationella AI-pilotprojekt med fokus på att lösa konkreta jämställdhetsutmaningar i olika sektorer. I det pågående uppdraget till Skattemyndigheten och Försäkringskassan att utreda en AI-verkstad för offentlig sektor ingår att föreslå en plan för etablering, kompetens- och resursbehov. Det är angeläget att inkludera specifika AI piloter inom jämställdhetsområdet, som både involverar specialiserad expertis samt utbildning i jämställdhetsrelaterade AI frågor. Detta för att säkerställa AI-lösningar som inte har negativa effekter på jämställdhetsområdet men även som verktyg för att stödja offentlig sektors bidrag till jämställdhetspolitiken.

6.2 Utveckling av jämställdhetsinformerade AI-modeller

Med studier som visar att upp till 44% av befintliga AI-system är könsbiased är det viktigt att regeringen satsar särskilt på utveckling av stora språkmodeller (LLM) tränade på kunskap om jämställdhet. Detta för att säkerställa att AI i offentlig sektor bidrar aktivt till jämställdhetsmålen.[61] Exempelvis genom Kungliga bibliotekets uppdrag att ta fram transparenta modeller baserade på kurerade svenska texter.[62]

6.3 Tvärsektoriella partnerskap

Genom att skapa långsiktiga plattformar för samverkan mellan näringsliv, offentlig sektor, civilsamhälle, AI-utvecklare och jämställdhetsexperter kan kritiska problem identifieras på nationell nivå, utveckla relevanta AI-lösningar och följa upp effekterna. Ett särskilt samordningsuppdrag kan tillsättas för detta syfte och förslagsvis inrättas inom en befintlig organisation, exempelvis AI Sweden i samverkan med lärosäten, för att säkerställa kontinuerlig dialog och operativ styrning av initiativen. Det är dock avgörande att initiativen har ett tydligt fokus på jämställdhetsutmaningar och hanteras som sådana, snarare än att ingå som en del av bredare, allmänna etiska eller ansvarsfulla AI-frågor. För att säkerställa relevans och kvalitet måste denna AI-utveckling utgå från genusforskning, vilket inkluderar val och annotering av data. Expertkompetens inom genusforskning måste integreras i alla steg av processen.

[61] When Good Algorithms Go Sexist: Why and How to Advance AI Gender Equity
[62] Delredovisning av uppdrag om språkmodeller i offentlig sektor | Kungliga biblioteket – Sveriges nationalbibliotek

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

6.4 Upphandling som styrmedel

Upphandling bör användas som ett aktivt styrmedel. Genom att ställa krav på att offentligt upphandlade AI-lösningar integrerar jämställdhetsanalyser och redovisar dessa analyser samt deras konkreta påverkan på de jämställdhetspolitiska målen genom mätbara indikatorer, kan offentlig finansiering styra innovationen mot önskade samhällseffekter. Den betydande underrepresentationen av kvinnors företagande inom AI, tillsammans med den ojämställda fördelningen av riskkapital i Tech-relaterade branscher[63], understryker upphandlingens potential som verktyg för att bidra till minskade strukturella obalanser.

6.5 Stärkt kompetenslyft

Underrepresentationen av kvinnor inom STEM-utbildningar utgör en betydande utmaning för både jämställdheten och Sveriges framtida kompetensförsörjning. I takt med att arbetsmarknaden alltmer präglas av artificiell intelligens och digitala teknologier blir behovet av bred AI-kompetens avgörande. Fler och mer innovativa insatser behövs för att åtgärda problematiken, dessa insikter bör integreras i STEM-delegationens uppdrag.

[63] https://doi.org/10.1080/13691066.2025.249304

928/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

7 Referenser

Adedinsewo, D. A., Pollak, A. W., Phillips, S. D., Van't Hof, J. R., Fashanu, O. E., Kariisa, M. S., Shaukat, A., Shah, S. H., & Parikh, N. I. (2022). Cardiovascular disease screening in women: Leveraging artificial intelligence and digital tools. *Circulation Research, 130*(4), 673–690. https://doi.org/10.1161/CIRCRESAHA.121.319876

Afrouz, R., Rogerson, S., & Leach, L. S. (2023). The nature, patterns and consequences of technology-facilitated domestic abuse: A scoping review. *Trauma, Violence, & Abuse, 24*(2), 913–927. The Nature, Patterns and Consequences of Technology-Facilitated Domestic Abuse: A Scoping Review - Rojan Afrouz, 2023

Amusan, O. O., & Udefi, A. M. (2024). AI-powered sentiment analysis for classifying harmful content on social media: A case study with ChatGPT integration. *World Journal of Advanced Research and Reviews, 24*(3), 924–939. https://www.researchgate.net/publication/392148065_Gender_in_a_stereo-gendertypical_EU_AI_law_A_feminist_reading_of_the_AI_act

Antretter, T., Blohm, I., Sirén, C., Grichnik, D., Malmström, M., & Wincent, J. (2020, November 1). Do algorithms make better — and fairer — investments than angel investors? *Harvard Business Review*. https://hbr.org/2020/11/do-algorithms-make-better-and-fairer-investments-than-angel-investors

Balaam, M. (n.d.). Reimagining consent: The case of deep-fake porn. KTH InspireLab. Retrieved November 24, 2025, from https://www.kth.se/inspirelab/projects/reimagining-consent-the-case-of-deep-fake-porn-1.1408400

Bengio, Y. (Chair). (2025). *International AI Safety Report 2025*. Expert Advisory Panel representing 30 countries, the United Nations, European Union, and OECD. https://internationalaisafetyreport.org/publication/international-ai-safety-report-2025

Burnat, F. A. D., & Davidson, B. I. (2025). The accountability paradox: How platform API restrictions undermine AI transparency mandates. *arXiv*. https://doi.org/10.48550/arXiv.2505.11577

Caliskan, A., Bryson, J. J., & Narayanan, A. (2017). Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases. *Science*, 356(6334), 183-186. https://doi.org/10.1126/science.aal4230

Cambridge Forum on AI Law and Governance. (2023). *Gender in a stereo-(gender)typical EU AI law: A feminist reading of the AI Act*. Cambridge University Press. https://www.researchgate.net/publication/392148065_Gender_in_a_stereo-gendertypical_EU_AI_law_A_feminist_reading_of_the_AI_act

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Carretta, S. A. (2025). *Online content moderation: The regulatory continuum from EU regulation to platform self-regulation* [Doctoral dissertation, Uppsala University]. DiVA. urn:nbn:se:uu:diva-564477 https://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1987049

Deck, L., Müller, J.-L., Braun, C., Zipperling, D., & Kühl, N. (2024). Implications of the AI Act for Non-Discrimination Law and Algorithmic Fairness. *arXiv*. https://doi.org/10.48550/arXiv.2403.20089

Dev, T., Sultana, S., & Bosu, A. (2025). Beyond binary moderation: Identifying fine-grained sexist and misogynistic behavior on GitHub with large language models. *arXiv preprint arXiv:2507.20358*. https://doi.org/10.48550/arXiv.2507.20358

European Parliament. (2025, February 18). EU AI Act: first regulation on artificial intelligence. https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence

Chowdhury, R., & Lakshmi, D. (2023). *Your opinion doesn't matter, anyway: Exposing technology-facilitated gender-based violence in an era of generative AI*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387483

Council of the European Union. (2025, May 28). Draft Council Conclusions on advancing gender equality in the AI-driven digital age: 6th horizontal review of the implementation of the Beijing Platform for Action by the Member States and the EU institutions (Document ST 9408/25 INIT). https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9408-2025-INIT/en/pdf

Eriksson, M., Román, M., Gräwingholt, A., Castells, X., Nitrosi, A., & Pattacini, P. (2023). European validation of an image-derived AI-based short-term risk model for individualized breast cancer screening—A nested case-control study. *The Lancet Regional Health – Europe, 37*, Article 100798. https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2023.100798

European Commission. (2025, June 19). Insatser för fler kvinnor inom STEM-ämnena. European Education Area. https://education.ec.europa.eu/sv/focus-topics/digital-education/action-plan/Women-participation-in-STEM

Furizal, A., Ma'arif, A., Maghfiroh, H., Suwarno, I., Prayogi, D., Kariyamin, Kariyamin, Lonang, S., & Sharkawy, A.-N. (2025). Social, legal, and ethical implications of AI-generated deepfake pornography on digital platforms: A systematic literature review. *Social Sciences & Humanities Open, 12*, 100419. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101882

Fuster Morell, M. (2022). Introduction to the special issue on 'the gender of the platform economy'. *Internet Policy Review, 11*(1). https://doi.org/10.14763/2022.1.1620

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Gerards, R., Xenidis, R., & European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination. (2021). *Algorithmic discrimination in Europe: Challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law* (Thematic report). Publications Office of the European Union. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/082f1dbc-821d-11eb-9ac9-01aa75ed71a1

Gerlach, M., Renggli, F. J., Bieri, J. S., Golz, C., & Sariyar, M. (2025). Integrating nurse preferences into AI-based scheduling systems: Qualitative study. *JMIR Formative Research, 9*, e67747. https://doi.org/10.2196/67747

Gorwa, R., Binns, R., & Katzenbach, C. (2020). Algorithmic content moderation: Technical and political challenges in the automation of platform governance. *Big Data & Society*, 7(1). https://doi.org/10.1177/2053951719897945

Government of Sweden. (2024, October 2). *World's first framework for digital governance adopted by UN*. https://www.government.se/articles/2024/10/worlds-first-framework-for-digital-governance-adopted-by-un/

Ichikawa, K., Boulicault, M., Thinius, A., DiMarco, M., Murchland, A. R., Maldonado, B., Higgins, A. S., & Richardson, S. (2025). Sex in the medical machine: How algorithms can entrench bioessentialism in precision medicine. *Big Data & Society, 12*(4), 1–14. Sex in the medical machine: How algorithms can entrench bioessentialism in precision medicine - Kelsey Ichikawa, Marion Boulicault, Alex Thinius, Marina DiMarco, Audrey R Murchland, Ben Maldonado, Abigail S Higgins, Sarah S Richardson, 2025

International Labour Organization. (2025). Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure (Working Paper No. 140). https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp140/index.html#ID0E4WBG

Jämställdhetsmyndigheten & anch.AI. (2022). *AI och jämställdhet i statlig förvaltning*.Jämställdhetsmyndigheten. https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/ngqhxy3b/jamstalldhet_ai_sep_2022.pdf

Kaspersky. (2024, March 12). The state of stalkerware in 2023. Securelist. https://securelist.com/state-of-stalkerware-2023/112135/

Karagianni, A. (2025). Gender in a stereo-(gender)typical EU AI law: A feminist reading of the AI act. *Cambridge Forum on AI: Law and Governance*. Advance online publication. https://doi.org/10.1017/cfl.2025.12

Koch, L. H., Berger, E. S. C., & Welter, F. (2025). Gender bias and discrimination towards women entrepreneurs by venture capitalists – a randomized response survey. *Venture Capital*. Advance online publication. https://doi.org/10.1080/13691066.2025.2493049

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Koch, L., Russo Riva, M. P., & Steinert, J. I. (2025). Technology-facilitated gender-based violence against politically active women: A systematic review of psychological and political consequences and women's coping behaviors. *Trauma, Violence, & Abuse*. Advance online publication. https://doi.org/10.1177/15248380251343185

Konvoj. (n.d.). *Välkommen till Konvoj – AI-driven schemaläggning för vården*. Retrieved November 24, 2025, from https://konvoj.io/

Kungliga biblioteket, *Analys för en bredare användning av Kungl. bibliotekets språkmodeller i svensk offentlig sektor*, Delredovisning av regeringsuppdrag enligt regeringsbeslut U2025/01837, 2026.(https://www.kb.se/om-oss/nyheter/nyhetsarkiv/2026-01-16-delredovisning-av-uppdrag-om-sprakmodeller-i-offentlig-sektor.html)

Giese, L. (2025). *Interventions for young women's STEM interest: Targeting the predictors self-efficacy, belongingness, and career goals* [Doctoral dissertation, Lund University]. Lund University
Publications. https://portal.research.lu.se/en/publications/interventions-for-young-womens-stem-interest-targeting-the-predic

Lütz, M. (2024). The AI Act, gender equality and non-discrimination: what role for the AI office? *ERA Forum*. Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s12027-024-00785-w

Maslej, N., Fattorini, L., Parli, V., Perrault, R., Reuel, A., Brynjolfsson, E., Etchemendy, J., Ligett, K., Lyons, T., Manyika, J., Niebles, J. C., Shoham, Y., Wald, R., & Clark, J. (2024). *Artificial Intelligence Index Report 2024*. Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence. https://doi.org/10.48550/arXiv.2405.19522

Nordic Digital Rights and Equality Foundation (NORDREF). (2024). Profiling Nordic perpetrators of gendered online abuse: Who, why and how to curb the harm. Nordic Information on Gender (NIKK). https://nikk.no/en/fundproject/profiling-nordic-perpetrators-of-gendered-online-abuse-who-why-and-how-to-curb-the-harm/

Pisacane, L., Mirenda, C., Fraudatario, M. C., Warat, M., Evans, Y., Diaz-Chavez, R., Loos, S., & Bakalovic, M. Z. (2024). Bridging the gender gap in the energy transition: Addressing unmet aspirations and repellent effect in education and career pathways in Italy, Germany and UK. Zenodo. https://zenodo.org/records/17240404

Posetti, J., Shabbir, N., & Bontcheva, K. (2021). *The Chilling: global trends in online violence against women journalists; research discussion paper*.
UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377223

Renggli, F. J., Gerlach, M., Bieri, J. S., Golz, C., & Sariyar, M. (2025). Integrating nurse preferences into AI-based scheduling systems: Qualitative study. *JMIR Formative Research, 9*, e67747. https://doi.org/10.2196/67747

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Regeringen. (2025). *AI-kommissionens färdplan för Sverige*. Stockholm: Regeringskansliet. https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2025/02/sou-202512/

Rogers, M. M., Fisher, C., Ali, P., Allmark, P., & Fontes, L. (2023). Technology-facilitated abuse in intimate relationships: A scoping review. *Trauma, Violence, & Abuse*. Advance online publication. https://doi.org/10.1177/15248380221090218

Rönnblom, M., Carlsson, V., & Öjehag-Pettersson, A. (2023). Gender equality in Swedish AI policies. What's the problem represented to be? *Review of Policy Research*, 40(4), 685–705. https://doi.org/10.1111/ropr.12547

Payal, A., & Huang, W. (2025). Gender Data: What is it and why is it important for the future of AI systems? Competence Centre on the Future of Work, Friedrich-Ebert-Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21889-20250304.pd

Sau, A., Sieliwonczyk, E., Patlatzoglou, K., Pastika, L., McGurk, K. A., & Ribeiro, A. H. (2025). Artificial intelligence-enhanced electrocardiography for the identification of a sex-related cardiovascular risk continuum: A retrospective cohort study. *The Lancet Digital Health, 7*(3),184–194. https://doi.org/10.1016/j.landig.2024.12.003

Shah, S. S. (2024). Gender Bias in Artificial Intelligence: Empowering Women Through Digital Literacy. *Premier Journal of Artificial Intelligence, 1*, 1000088. https://doi.org/10.70389/PJAI.1000088

Smith, G., & Rustagi, I. (2021). When good algorithms go sexist: Why and how to advance AI gender equity. *Stanford Social Innovation Review*. https://ssir.org/articles/entry/when_good_algorithms_go_sexist_why_and_how_to_advance_ai_gender_equity

UNESCO. (2024). Your opinion doesn't matter, anyway: Exposing technology-facilitated gender-based violence in an era of generative AI. UNESCO Digital Library. https://www.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2024/04/Ai-livre-EN-web.pdf

United Nations Secretary-General's High-level Advisory Body on Artificial Intelligence. (2024). *Governing AI for humanity: Final report* (eISBN 9789211067873). United Nations. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/governing_ai_for_humanity_final_report_en.pdf

Utbildningsdepartementet. (2025, February 23). STEM-delegationen. Dir. 2025:11. Regeringen. https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2025/02/dir.-202511

Utredningen om AI-förordningen. (2025). Anpassningar till AI-förordningen (Statens offentliga utredningar 2025:101). Sveriges riksdag. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/anpassningar-till-ai-forordningen_hdb3101/

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Varsha, P. S. (2023). How can we manage biases in artificial intelligence systems – A systematic literature review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 3, 100165. https://doi.org/10.1016/j.jjimei.2023.100165

Vinnova. (2025). Rapporter kring jämställdhet. https://www.vinnova.se/m/jamstalldhet-som-verktyg-for-innovativ-samhallsutveckling/rapporter-kring-jamstalldhet/

Xu, Q., Liu, Y., & Li, X. (2025). Unlocking student potential: How AI-driven personalized feedback shapes goal achievement, self-efficacy, and learning engagement through a self-determination lens. *Learning and Motivation, 91*, Article 102138. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0023969025000451

Yavuz, C. (2025). Adverse human rights impact of dissemination of nonconsensual sexual deepfakes in the framework of European Convention on Human Rights: A victim-centered perspective. *Computer Law & Security Review*, Advance online publication. https://doi.org/10.1016/j.clsr.2025.106108

Zacharia, Z. C., Hovardas, T., Xenofontos, N., Pavlou, I., & Irakleous, M. (2020). Education and employment of women in science, technology and the digital economy, including AI and its influence on gender equality (Study No. PE 651.042). Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/651042/IPOL_STU(2020)651042_EN.pdf

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Hur bidrar ojämställdhet till klimatförändringar och hur kan klimatomställningen främjas av jämställdhet?

Jimmy Sand, utredare vid Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Hur bidrar ojämställdhet till klimatförändringar och hur kan klimatomställningen främjas av jämställdhet?

Underlagsrapport till 2024 års jämställdhetsutredning
Jimmy Sand, utredare Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet

Inledning

Jämställdhet har varit en del av FN:s klimatkonvention sedan 2001, och Parisavtalet som antogs 2015 slog fast att klimatomställningen ska främja jämställdhet. Vidare har Beijingplattformen, den globala handlingsplanen för jämställdhet sedan 1995, integrerats med Agenda 2030 så att klimatanpassning och miljömässig hållbarhet blivit ett av sex fokusområden för medlemsstaternas rapportering.

Det är trots detta ovanligt att klimat- och jämställdhetspolitik samordnas med varandra på nationell nivå.[1] Mot den bakgrunden var det ett nytt grepp att peka ut den gröna omställningen som en förändring i omvärlden som är nödvändig att förhålla sig till, när Sveriges regering 2024 utsåg en särskild utredare för att se över genomförandet av de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5: 1) *En jämn fördelning av makt och inflytande*; 2) *Ekonomisk jämställdhet*; 3) *Jämställd utbildning*; 4) *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*; samt 5) *Jämställd hälsa*.[2]

[1] Se t.ex. IUCN, *Gender and National Climate Planning*.
[2] Helt nytt var det emellertid inte; se t.ex. Johnsson-Latham, *En studie om jämställdhet som förutsättning för hållbar utveckling*; även Arora-Jonsson, ”Ensuring Justice through Good Practice: Establishing the Context for Change across Organisational Scales”.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Jämställdhet och klimat – några ingångar

Jämställdhet och andra sociala dimensioner är av betydelse för att förstå såväl mänsklig klimatpåverkan som hur klimatförändringar drabbar människor olika. Fattiga och marginaliserade grupper, liksom låginkomstländer, är mest utsatta för klimatrelaterade risker, vilket förstärks av sociala faktorer: kvinnor, barn, äldre och minoriteter påverkas oproportionerligt mycket, på grund av mindre inflytande, lägre inkomst och begränsad tillgång till hälso- och sjukvård. Det konstaterade FN:s vetenskapliga klimatpanel IPCC i sin senaste utvärderingsomgång.[3] Historiskt har mycket av både forskning och policy fokuserat på det globala Syd och konsekvenserna av klimatförändringar, men intresset ökar för hur kön och andra sociodemografiska faktorer samverkar för att bilda mönster i attityder och beteenden relaterade till klimat och miljö – inte minst i det globala Nord.[4] Dit hör Sverige, som detta underlag specifikt adresserar. Det är också viktigt att poängtera att det finns normer om femininitet och maskulinitet, liksom maktförhållanden relaterade exempelvis till klass eller utländsk bakgrund, som yttrar sig i skillnader inom grupperna kvinnor och män.[5]

Syftet med detta kunskapsunderlag är att med utgångspunkt i befintlig forskning belysa angelägna klimat- och miljöutmaningar i första hand relaterade till de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5. Detta som ett bidrag till den särskilda utredarens arbete med att föreslå hur styrningen för att genomföra dessa delmål kan bli mer effektiv. Underlaget gör inget anspråk på att vara en översikt över all forskning av relevans för frågorna, utan bygger på ett urval som tagits fram med stöd av forskare och experter.

[3] Skea m.fl., *Climate Change 2022*.
[4] Arora-Jonsson, ”Forty Years of Gender Research and Environmental Policy”; Kaijser och Kronsell, ”Climate Change through the Lens of Intersectionality”. I underlaget förekommer uttrycken det globala Nord och det globala Syd, där det förstnämnda omfattar länder i Nordamerika och Europa (framför allt Västeuropa och Norden), samt Australien och Nya Zeeland, som relativt andra delar av världen åtnjuter högt ekonomiskt välstånd och makt på den globala arenan. Se Braff och Nelson, ”The Global North: Introducing the Region”.
[5] Se t.ex. Mehrabi m.fl., ”Introduction: Gender and Climate Catastrophe”; Arora-Jonsson, ”Virtue and Vulnerability”.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Genusperspektiv på klimatomställning

Jämställdhet är ett ord som kan betyda olika saker, och motiveras på en rad olika sätt – rättvisa, demokrati, effektivitet, med mera. Ordet kan stå för en jämn fördelning av makt, inflytande och resurser oavsett kön, vilket i mätningar oftast operationaliseras som representation eller utfall efter kön.[6] Med kön åsyftas juridiskt kön eller kön som statistisk variabel, oftast kvinnor respektive män som grupp. Genus är ett analytiskt begrepp som kan synliggöra hur gemensamt delade idéer, föreställningar, handlingar och praktiker relaterade till kön bidrar till att forma individer och skapa sociala skillnader mellan kvinnor och män, och det är inte någonting fast utan görs, återskapas och utmanas ständigt.[7] Både jämställdhet och genus används i det här underlaget, men orden är inte synonyma.

Som disposition har följande genomgång en tematisk indelning som utgår från de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5, men som har sorterats under tre övergripande teman: 1) *Makt och inflytande*; 2) *Arbetsliv och utbildning*; samt 3) *Hushåll och privatliv*. Hela underlaget avslutas med en kort, övergripande diskussion samt några rekommendationer till beslutsfattare.

Makt och inflytande

Det jämställdhetspolitiska delmålet om jämn fördelning av makt och inflytande handlar om tillgång till beslutsfattande positioner inom samhällets olika sektorer, såväl som rätten och möjligheten att vara aktiva samhällsmedborgare. Detta kan diskuteras utifrån klimat- och miljöaspekter i en rad olika hänseenden. Det gäller maktpositioner som politiska mandat och ledande poster i riksdag, regering och kommuner, styrelser och chefskap i företag, samt ledande roller inom civilsamhällets organisationer.

[6] Verloo och Lombardo, ”Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe”; Rönnblom, ”Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik”.
[7] Rubin, ”The Traffic in Women: Notes on the ’Political Economy’ of Women”; Mies, *The Social Origins of the Sexual Division of Labour*; West och Zimmerman, ”Doing Gender”; Acker, ”Hierachies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations”; Wallach Scott, ”Gender”.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Politiska institutioner

För att inleda med politiska institutioner så är könsfördelningen bland riksdagsledamöter i Sverige relativt jämn, men riksdagens olika utskott är *de facto* könssegregerade. Det finns ett mönster där utskott som behandlar kvinnligt könsmärkta områden (t.ex. sociala frågor) har en högre andel kvinnor, medan de manligt könsmärkta (finans, försvar, trafik, etc.), så kallat *tunga* (dvs. av tradition mer prioriterade), utskotten har en högre andel män.[8] I princip har alla politikområden någon relevans för mänsklig klimatpåverkan, men i praktiken är vissa politikområden *tyngre* (dvs. medför större påverkan) än andra. Till exempel kan politiska beslut som påverkar industrin och inrikes transporter, två sektorer som tillsammans står för ungefär två tredjedelar av Sveriges territoriella utsläpp av växthusgaser, anses vara särskilt viktiga för klimatpolitiken.[9] Och det är politikområden med lägre representation av kvinnor.

Det har länge funnits en föreställning om representation att det krävs en viss andel kvinnor – ibland överfört på andra traditionellt underrepresenterade grupper – för att göra substantiell skillnad.[10] Detta har ibland lett till ett fokus på kvantitativa mål, vilket riskerar att bortse från kvalitativa aspekter, normer, som präglar i det här fallet klimatpolitiken. Strategier för att uppnå klimatmålen – på kommunal och regional nivå såväl som nationell och internationell – har tenderat att fokusera på tekniska lösningar och ekonomiska incitament, medan forskning pekar på vikten av att ta in bredare sociala dimensioner.[11] Klimatpolitiken präglas av rådande normer – kultur och yrkesidentitet – inom de institutioner, exempelvis departement och myndigheter, som den bedrivs genom. När detta, som i Sverige, är energi-, transport- och miljömyndigheter så innebär det i hög grad normer knutna till ingenjörskåren och andra yrken

[8] Jämställdhetsmyndigheten, *Ett sekel av rösträtt och valbarhet*; jfr. Dahlerup, *Women in Decision-Making in Public Life*. För en utförlig diskussion av begreppet könsmärkning, se Westberg-Wohlgemuth, *Kvinnor och män märks*.
[9] Jfr. Klimatpolitiska rådet, *Klimatpolitiska rådets rapport 2025*.
[10] Kanter, *Men and women of the corporation*; Dahlerup, ”From a Small to a Large Minority”.
[11] Arora-Jonsson och Wahlström, ”Unraveling the Production of Ignorance in Climate Policymaking”; Arora-Jonsson, ”Blind Spots in Environmental Policy-Making”; Magnusdottir och Kronsell, ”The (In)Visibility of Gender in Scandinavian Climate Policy-Making”; Kronsell, ”Gender and Transition in Climate Governance”; Hemmati och Röhr, ”Engendering the Climate-Change Negotiations”; Nagel och Lies, ”Re-Gendering Climate Change”.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

inom STEM-området,[12] vilket tenderar att premiera tekniska lösningar och förbise frågor om exempelvis intressekonflikter.[13]

Med transportpolitik som exempel på ett område som samtidigt präglas av teknisk rationalitet och av skilda behov och beteenden hos olika grupper kan betydelsen av könsnormer åskådliggöras. Transportsektorn har en lägre representation av kvinnor jämfört med andra sektorer som arbetar med frågor om klimatomställning, både på ledningsnivå i företag och bland politiska beslutsfattare. Det finns samtidigt ett tydligt mönster av att män som grupp reser längst och med de mest energiintensiva transportmedlen, medan kvinnor som grupp färdas kortare sträckor med bil och använder sig av kollektivtrafik i högre grad.[14] Studier av svenska kommuner pekar på en mycket låg representation av kvinnor i nämnder med koppling till trafikfrågor, men att normer i termer av femininitet och maskulinitet har inverkan på besluten i hög grad oberoende av könsfördelningen. Teknisk rationalitet, med fokus bland annat på ingenjörskunskap, ekonomisk nytta och ett uppifrånperspektiv, är dominerande, men även jämställdhetsaspekter är närvarande och då främst med fokus på kvinnors trygghet i trafikmiljön. Mindre betydande är maskulina eller feminina hållbarhetsnormer, med betoning på lokala perspektiv och småskaliga lösningar – kopplat exempelvis till människors omsorgsarbete och -behov.[15]

Det privata näringslivet

För att gå över till privata näringslivet, så har det internationellt gjorts en del studier av könsfördelningen i bolagsstyrelser relaterat till bolagens miljöpåverkan. Forskning visar på samband mellan en större andel kvinnor och mindre miljöskadlig verksamhet, men

[12] STEM är en förkortning för *Science*, *Technology*, *Engineering* and *Mathematics*, på svenska naturvetenskap, teknik, ingenjörskunskap och matematik.
[13] Magnusdottir och Kronsell, *Gender, Intersectionality and Climate Institutions in Industrialised States*; Lander Svendsen m.fl., *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries*; Rask m.fl., ”Applying Intersectionality in Climate Policy and Planning”; se även Jansson och Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv*; Faulkner, ”`Nuts and Bolts and People’”.
[14] Rosqvist, *Jämställdhet och transportsystemet*; Räty och Carlsson-Kanyama, ”Energy Consumption by Gender in Some European Countries”; Polk, ”Gendering Climate Change through the Transport Sector”.
[15] Kronsell m.fl., ”Critical Masculine and Feminine Norms in Sustainable Municipal Transport Policies and Planning”; Dymén m.fl., ”Gendered Dimensions of Climate Change Response in Swedish Municipalities”; Kronsell m.fl., ”Gendered Mobilities, Transport Norms and the Potential for Sustainable Climate Transitions”.

941/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

studierna är inte entydiga.[16] I Sverige har börsbolagens styrelser länge varit maktsfären med störst mansdominans. 2023 utgjordes sammansättningen av 36 procent kvinnor och 64 procent män, av styrelseordförandena var 10 procent kvinnor och 90 procent män, och av de verkställande direktörerna var 14 procent kvinnor och 86 procent män.[17] Med energisektorn som exempel, med ungefär dessa siffror, går det att argumentera för att representation i styrelser inte per automatik ger makt och inflytande. De viktigaste positionerna upptas av män, och i företagsledningen har kvinnor ofta ansvar för sådant som HR (personalfrågor) och administration, områden som tillskrivs begränsad strategisk betydelse.[18]

Studier av energisektorn har visat att tekniska lösningar och produktionsfrågor tenderar att ges företräde framför sociala och användarorienterade perspektiv. Branschens könade strukturer befäster en bild av att energi är ett område för män, medan miljö- och hushållsrelaterade frågor kopplas till kvinnor. I kombination med att politiska beslut och företagsstrategier ofta utgår från antaganden om könsneutralitet, innebär det i praktiken att mäns behov och erfarenheter får större genomslag.[19] Det gör att insatser för att ställa om energisektorn till fossilfri elproduktion tenderar att åsidosätta sociala hänsyn, däribland energifattigdom[20], urfolks rättigheter[21] och bidra till att eskalera konflikter om mark[22], med följd att legitimiteten för omställningen undergrävs.[23]

Skogsbruket är en sektor som är avgörande för att stabilisera klimatet, där den svenska avverkningens omfattning har globala konsekvenser.[24] I Sverige präglas ägandet av skogsmark, liksom

[16] Se t.ex. Rjiba och Thavaharan, ”Female Representation on Boards and Carbon Emissions”; Boţa-Avram och Tiron-Tudor, ”Women on Corporate Boards and Sustainability Reporting”; Fernández-Torres m.fl., ”Do Women Board Members Contribute to Companies’ Superior Environmental Performance?”
[17] SCB, *På tal om kvinnor och män*.
[18] Elamson m.fl., *Gender Equality in the Nordic Energy Sector*.
[19] Kall, *Genus och jämställdhet på energiområdet*; se även Clancy m.fl., *The Gender Dimension and Impact of the Fit for 55 Package*.
[20] von Platten, *In the name of energy efficiency*; von Platten, ”Energifattigdom i Sverige”.
[21] Amnesty och Saami Council, *Just transition or ”green colonialism”*?; Kuokkanen, ”Are Reindeer the New Buffalo?”
[22] Caretta och Vela-Almeida, ”Just Energy Transition and Gender: A Systematic Review for Feminist Research”.
[23] Power Circle, *Social hållbarhet i energiomställningen*. Se även Ahlborg m.fl., ”Thirty-Five Years of Research on Energy and Power”; Michael och Ahlborg, ”A Conceptual Analysis of Gendered Energy Care Work and Epistemic Injustice through a Case Study of Zanzibar’s Solar Mamas”; Klimatpolitiska rådet, *Social acceptans för klimatpolitik - vad säger forskningen?*
[24] Zhang m.fl., ”Climate Change and Forestry Carbon Sink”; Schulte m.fl., ”Global Forest Carbon Leakage and Substitution Effect Potentials”.

942/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

lantbruket, av en mer ojämn könsfördelning än ägandet överlag, och det ger män ett oproportionerligt stor kontroll över resurser – livsmedelsproduktion, råvaror och energi – som är centrala för klimatet.[25] Kvinnor utgör närmare 40 procent av skogsägarna men äger mindre areal (män äger nästan fyra gånger mer än kvinnor), har lägre representation i beslutsfattande organ och möter strukturella hinder kopplade till starka könsnormer. Dessa normer formar bilden av den *aktiva skogsägaren* som maskulint kodad, vilket påverkar vilka värden och praktiker som anses legitima. Studier visar att män oftare betonar virkesproduktion, jakt och ekonomisk avkastning, medan kvinnor lyfter sociala, emotionella och miljömässiga värden. Kvinnor blir oftare skogsägare genom arv och engagerar sig oftare i kompletterande verksamheter.[26]

Civilsamhällets organisationer

När det gäller civilsamhället, så visar studier att kvinnor historiskt och globalt varit drivande i miljöaktivism, och i höginkomstländer som Sverige uppvisar kvinnor större oro för miljöproblem och klimatförändringar jämfört med män. Samtidigt är skillnaden i engagemang inom grupperna kvinnor och män betydande, och särskilt stor betydelse har normer om maskulinitet. Studier visar också att kvinnors aktivism ofta begränsas av tidsbrist på grund av en dubbel börda genom det obetalda hem- och omsorgsarbetet.[27]

Likaså präglas organisationer som arbetar med naturfrågor av könsnormer och maktstrukturer, exempelvis i Sverige där friluftsliv och naturskydd varit intimt förknippade med vit, urban medelklass och med föreställningar om svenskhet. Kvinnor, och särskilt kvinnor med utländsk bakgrund, ägnar sig oftare åt mångfaldsprojekt och omsorgsrelaterade uppgifter, medan män dominerar kärnverksamheten som i kontrast till detta förstås som naturvetenskapligt neutral.[28] Denna könsarbetsdelning samverkar med en värdering av olika uppgifter som olika statusfyllda, med följd

[25] Heikensten m.fl., *Vem äger marken du går på?*
[26] Andersson m.fl., *Genus och skogsägande*; Skogsstyrelsen, *Jämställdhet i skogsbruket*. Se även Andersson och Johansson, *Tio år med jämställdhet på agendan*; Holmgren och Arora-Jonsson, ”The Forest Kingdom – with What Values for the World?”
[27] Elisabeth E. Perkins, ”Environmental activism and gender”; Bush och Clayton, ”Facing Change”; Silva m.fl., ”Masculinity, Femininity, and Support for Climate Policy”.
[28] Arora-Jonsson och Ågren, ”Bringing Diversity to Nature”.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

att kvinnor dominerar engagemanget på gräsrotsnivå medan män oftare får strategiska roller och medial uppmärksamhet.[29]

Under klimatstrejkerna har kvinnor i Fridays for Future-rörelsen av motståndare utsatts för hat och hot – könsbaserat, sexualiserat och ofta grovt – vilket kan analyseras som en form av patriarkala sanktioner mot normbrytare.[30] Studier av motstånd mot klimatengagemang pekar på att engagemanget ses som ett hot mot en könad ordning, där mäns status är knuten till en industriell och försörjarorienterad (*breadwinner*) maskulinitet som bygger på föreställningar om storskalig produktion, teknisk kontroll och nationell styrka. En sådan analys förklarar klimatförnekelse som ett försök att bevara denna ordning, där mäns livsstil och status – kopplad till en fossildriven modernitet – inte ifrågasätts.[31]

Sammanfattning

Återkommande mönster pekar på att jämställdhet och klimat inte bara handlar om representation utan om makt, normer och inflytande. Kvinnor är underrepresenterade i de sektorer och beslutsnivåer som har störst klimatpåverkan, medan teknisk rationalitet och ingenjörsnormer dominerar både politik och näringsliv. Detta leder till att sociala hänsyn marginaliseras och intressekonflikter osynliggörs, vilket riskerar att undergräva legitimiteten och effektiviteten i omställningen.

Samtidigt som kvinnors miljöengagemang är mer utbrett än bland män, så blir det ofta begränsat av strukturella hinder och könsbaserat hat och hot. Detta förstärker en ordning där mäns erfarenheter och intressen får större genomslag i klimatpolitiken.

Arbetsliv och utbildning

De jämställdhetspolitiska delmålen om ekonomisk jämställdhet respektive jämställd utbildning, som i mycket hänger ihop då de rör likvärdiga möjligheter och villkor i arbetslivet och inom utbildning,

[29] Strumskyte m.fl., *Women's Leadership in Environmental Action*; Saraite-Sariene m.fl., "The Role of Women's Leadership in Environmental NGOs' Online Accountability".
[30] van der Heyden, "Misogyny against Climate Justice Activists".
[31] Vowles och Hultman, "Dead White Men vs. Greta Thunberg"; Vowles m.fl., "Climate Obstruction in Sweden".

944/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

kan belysas och analyseras utifrån klimat- och miljöaspekter på flera olika sätt. En del har redan berörts i föregående del, men här kommer frågorna diskuteras ur delvis andra perspektiv.

Näringslivets omställning och gröna jobb

Organisationer som OECD,[32] ILO[33] och Världsbanken pekar på att klimatomställningen blir en genomgripande ekonomisk och social transformation som innebär stora förändringar i industri och arbetsliv. Högt utsläppsintensiva branscher – som energi, transport och tillverkningsindustri – måste ställas om, vilket påverkar miljontals jobb globalt. Särskilt poängteras kompetensbehoven – utbildning, omskolning och livslångt lärande ses som avgörande för att arbetstagare ska kunna ta del av de nya gröna jobben. Likaså betonas vikten av att omställningen är rättvis, med insatser som mildrar negativa effekter på grupper som riskerar att förlora sitt arbete i utsläppsintensiva sektorer.[34] I dessa rapporter lyfts inga jämställdhetsaspekter – med undantag för ILO, som pekar på att kvinnor ofta är överrepresenterade i sektorer med låg lön och hög miljörisk, och att den gröna omställningen måste göras jämställd – men arbetsliv och utbildning präglas av normer och strukturer som är helt nödvändiga att förhålla sig till: en könssegregering av arbetsmarknaden som innebär att kvinnor och män i hög grad arbetar i olika yrken, inom olika sektorer och på olika positioner, samt normer som tar sig uttryck i att kvinnor och män söker sig till utbildningar könsmärkta som feminina respektive maskulina.[35]

Dessa könade normer och strukturer blir påtagliga när olika typer av jobb diskuteras i relation till klimatomställning: *Gröna jobb* är direkt kopplade till miljöförbättrande aktiviteter, såsom förnybar energi, återvinning och gröna innovationer; *bruna jobb* finns i högt utsläppsintensiva sektorer som gruvdrift, tung industri och delar av

[32] Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) är en internationell organisation för idé- och erfarenhetsutbyte kring ekonomiska utveckling mellan de 38 medlemsländerna, industriländer med demokratiskt styrelseskick och marknadsekonomi.
[33] Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor.
[34] ILO, *World Employment and Social Outlook 2018*; Murauskaite-Bull m.fl., *The Future of Jobs Is Green*; OECD, *OECD Employment Outlook 2024*; WEF, *Future of Jobs Report 2025*; World Bank, *Jobs in a Changing Climate*.
[35] Breda m.fl., ”Gender Stereotypes Can Explain the Gender-Equality Paradox”; Badgett och Folbre, ”Assigning Care”.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

jordbruket; medan *vita jobb* utgör majoriteten av arbetsmarknaden och är relativt neutrala i miljöpåverkan.[36] Bruna jobb är både i Sverige och globalt sett kraftigt mansdominerade, och de har generellt låga krav på utbildningsnivå med visst inslag av eftergymnasial teknisk utbildning. Vita jobb uppvisar en större bredd, med variation i utbildningskrav och könsrepresentation, och omfattar yrken inom handeln och vården som inte kräver eftergymnasial utbildning såväl som lärare och högutbildade tjänstepersoner. Gröna jobb har generellt högre utbildningskrav, särskilt inom STEM-orienterade ämnen där det finns en stark mansdominans. Detta innebär att klimatomställningen medför att arbetstillfällen försvinner för män utan eftergymnasial utbildning, vilket kan öka risken för populistiska missnöjesreaktioner och klimatförnekelse.[37] Samtidigt ökar efterfrågan på ingenjörer och andra yrken med krav på eftergymnasial, ofta teknisk utbildning, vilket är utbildningar som har svårt att locka och behålla kvinnor.[38] Det riskerar att förstärka en redan stark könssegregering, den i sin tur kanske viktigaste förklaringsfaktorn till ojämställda löner.[39]

I Sverige har diskussionen om näringslivets klimatomställning till stor del kommit att handla om industrisatsningar i Norrbotten och Västerbotten, med exempel som Northvolt, Stegra, Hybrit och Talga.[40] Forskning visar hur dessa megaprojekt ses som lösningen på både klimatkrisen och regionens ekonomiska marginalisering, och individuella entreprenörer och investerare lyfts fram som *gröna hjältar*. Det skapar en berättelse som utgår från och befäster maskulina ideal om storskalighet, snabbhet och ekonomisk tillväxt, medan den osynliggör strukturella frågor om makt, riskfördelning och social rättvisa. Omsorgsarbete och social hållbarhet, feminint kodade, betraktas som sidospår.[41] Detta går i linje med observerade

[36] Vandeplas m.fl., *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*; Alexander m.fl., *The Green Future*; Högberg, *Grön omställning och kompetensförsörjning*.
[37] Remsö m.fl., ”Gender Differences in Climate Change Denial in Sweden”; Bosetti m.fl., ”Green Backlash and Right-Wing Populism”. Se även Daggett, ”Petro-Masculinity”.
[38] Jansson och Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv*; Bairoh, *The Gender(ed) Gap(s) in STEM*; Sultan, *Så får vi fler att välja STEM*.
[39] SOU 2022:4, *Minska gapet*; Sand, *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete*.
[40] Se t.ex. OECD, *OECD Economic Surveys: Sweden 2023*; Klimatpolitiska rådet, *Klimatpolitiska rådets rapport 2023*; Konjunkturinstitutet, *Miljö, ekonomi och politik 2024*; Klimat- och näringslivsdepartementet, *Strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län*.
[41] Eriksson m.fl., ”The Heroes and Killjoys of Green Megaprojects”; jfr. Hultman, ”The Making of an Environmental Hero”; se även Wallenskog, *Vem ska stå för risken?*; Wiklund m.fl., ”Det nya framtidslandet?”

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

mönster i offentliga företagsstöd, präglade i stor utsträckning av föreställningar om att kvinnor verkar inom *fel* branscher och att de driver *levebrödsföretag* medan män driver *tillväxtföretag* – vilket, trots att dessa antaganden saknar grund, leder till att stöden i praktiken riktas mot mansdominerade branscher. Strategier för klimatomställning förstärker denna snedfördelning, genom att osynliggöra branscher där en högre andel kvinnor driver företag – som vård, omsorg och personliga tjänster – trots att de branscherna är viktiga för samhällsekonomin och den sociala hållbarheten.[42]

Utbildning för hållbar utveckling

Könssegregeringen av arbetsmarknaden hänger nära samman med könsbundna studieval, som är uttryck för normer om olika kunskapsområden som feminint eller maskulint könsmärkta.[43] Det finns forskning som tyder på att unga människors studieval präglar hur de förstår och värderar klimatfrågor, baserat på ämnens olika kunskapskulturer. Ungdomar intresserade av STEM-orienterade utbildningar, av vilka – med undantag av livsvetenskap (biologi, medicin, med mera) – en majoritet är pojkar, tenderar att ha ett instrumentellt och tekniskt förhållningssätt till klimatfrågor. Ett intresse för naturvetenskap sammanfaller ofta (särskilt hos flickor) med hög klimatmedvetenhet, medan ett starkt fokus på matematik korrelerar (särskilt hos pojkar) med lägre klimatmedvetenhet.[44]

Bland studenter i hälsovetenskapliga utbildningar (omvårdnad, medicin, farmaci, folkhälsa) uttrycker sjuksköterskestudenter (där en majoritet är kvinnor) en oro för hälsorelaterade följder av klimatförändringar och ser frågan som relevant i yrkesrollen, medan läkarstudenter uppvisar ett lägre personligt intresse och är mindre benägna att ta en pedagogisk roll gentemot patienter.[45] Könade kunskapsnormer förefaller inte bara styra utbildningsval, utan också forma olika sätt att förstå och värdera klimatfrågor, där tekniskt-instrumentella perspektiv kopplas till maskulinitet, och omsorgsorienterade förhållningssätt till femininitet.

[42] Jämställdhetsmyndigheten, *Regionala företagsstöd och kvinnors företagande*.
[43] Mellén, *Kön, utbildning och val*.
[44] Grimalt-Álvaro m.fl., ”An Exploration of Students’ Attitudes Towards STEM and Climate Change”.
[45] Ccami-Bernal m.fl., ”Health Science Students’ Preparedness for Climate Change”.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

En granskning som Skolinspektionen gjort av högstadieskolors arbete med lärande för hållbar utveckling pekar på könsbundna mönster bland eleverna: Flickor uppfattas generellt som mer intresserade, pålästa och benägna att föra utvecklade resonemang, medan pojkar oftare visar likgiltighet eller rentav motstånd.[46] När fokus läggs på individuella vardagshandlingar, som källsortering eller konsumtionsval, väcker det motstånd särskilt hos elever som identifierar sig med normer eller intressen som står i konflikt med hållbarhetsideal, exempelvis köttkonsumtion eller status kopplad till kläder. Socioekonomiska förutsättningar förstärker denna problematik: att framhålla exempelvis ekologiska livsmedel eller rättvisemärkta produkter kan skapa känslor av skuld hos elever vars familjer saknar ekonomiska möjligheter att göra sådana val.[47]

Sammanfattning

Här framträder ett mönster som tyder på att klimatomställningen riskerar att förstärka redan existerande könssegregering och normer i arbetsliv och utbildning. Gröna jobb och satsningar på industrin framställs som framtidens lösning, men de är starkt kopplade till maskulint kodade ideal och tekniska kompetenser där män dominerar. Samtidigt osynliggörs omsorgsarbete och social hållbarhet, vilket reproducerar föreställningar om vilka branscher som anses värda investeringar, i regel de manligt dominerade.[48]

Könsbundna studieval förstärker denna dynamik genom att forma olika, könade sätt att förstå klimatfrågor. Detta visar att strategier för klimatomställning inte är könsneutrala, utan riskerar att cementera ojämlika villkor om inte jämställdhet integreras i insatserna på ett systematiskt sätt. En hållbar omställning är inte möjlig enbart genom satsningar på industrin, då andra branscher och sektorer är grundläggande för den sociala hållbarheten.

[46] Gabrielsson, *Skolors arbete med lärande för hållbar utveckling*.
[47] Se även Svenfelt m.fl., ”Sustainable Consumption Futures”; Bylund m.fl., ”‘We Must Urgently Learn to Live Differently’”.
[48] Jfr. MacGregor m.fl., *Caring in a Changing Climate*.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Hushåll och privatliv

De jämställdhetspolitiska delmålen om jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet respektive jämställd hälsa, som till stor del om än inte enbart rör en annan sfär av mänskligt liv än de som berörts i föregående delar, kan sättas i relation till klimat- och miljöaspekter i en rad olika sammanhang.

När klimatomställning diskuteras handlar det ofta om politiskt beslutsfattande eller om arbete i produktionen, medan det finns en tendens att undervärdera socialt reproduktivt arbete – vardagliga, feminint könsmärkta, insatser för att upprätthålla och reproducera liv, arbetskraft och sociala relationer.[49]

Obetalt hem- och omsorgsarbete

Det obetalda hem- och omsorgsarbetet är ojämnt fördelat. Kvinnor utför det mesta av rutinmässiga sysslor som matlagning, städning och tvätt, medan män i högre grad utför sällanaktiviteter som underhållsarbete och bilvård. Kvinnor är, jämfört med män, mer föräldralediga, tar ut fler dagar för vård av sjuka barn och ägnar mer tid åt tillsyn och vardaglig omsorg.[50] Dessa mönster kan ses också i attityder och beteenden relaterade till hushållens miljö- och klimatpåverkan: Det är ofta kvinnor som utför, och förväntas ta ansvar för, praktiker som sortering av avfall, val av ekologiska livsmedel och planering av energisnåla rutiner i hemmet.

När det finns ett engagemang hos män kommer det oftare till uttryck genom tekniska lösningar – exempelvis installation av solpaneler eller byte från fossildriven bil till elbil. Det finns en könsmärkning av hållbarhetspraktiker, där personer präglade av omsorgsnormer (oftast kvinnor) utför en viss typ av obetalt arbete, medan andra insatser är förenliga med tekniknormer förknippade med ekomodern maskulinitet (och utförs oftast av män).[51]

[49] Jfr. Beier, ”Marxist Perspectives on the Global Enclosures of Social Reproduction”; Mies, *The Social Origins of the Sexual Division of Labour*.
[50] Jämställdhetsmyndigheten, *Livspusslet som inte går ihop*.
[51] Sand, *Klimat, kön och konsumtion*; Hultman, ”Exploring Industrial, Ecomodern, and Ecological Masculinities”; Godin och Langlois, ”Care, Gender, and Change in the Study of Sustainable Consumption”; Godin, ”Care and Consumption”.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Konsumtion och livsstil

Studier av individers klimatpåverkan uppdelat på kvinnor och män pekar på att män konsumerar mer kött, är oftare bilägare och reser mer och med mer energiintensiva transportmedel jämfört med kvinnor, medan kvinnor oftare köper kläder och har ett större intresse för mode.[52] Forskning om köttkonsumtion och inställning till vegetarisk kost visar att maskulinitetsnormer har stor betydelse för vilken vikt män lägger vid att äta kött, där vegetarianism ses som omanligt och ibland även ett brott mot heteronormer, medan normer om femininitet främst påverkar vilka argument kvinnor kan se för att äta mindre kött (t.ex. hälsa, miljö eller djurskydd).[53]

Bilägande är dels kopplat till inkomst, där kvinnor generellt tjänar mindre än män och därmed inte lika ofta har råd att äga bil, dels är det oftare män som värderar bilen som en artefakt i den egna identitetskonstruktionen.[54] Eftersom lagstiftning inte medger delat ägande kan ett fordon inte stå på två personer, och då är det oftast män som i hushåll med en kvinna och en man står som ägare. Arbetsplatser som sysselsätter en hög andel kvinnor (välfärden eller detaljhandeln) ligger ofta närmare bostadsområden, medan de som sysselsätter en hög andel män (industrin) ofta ligger längre bort. Detta förstärker ojämställdhet i fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, och tar sig även uttryck i att kvinnor lägger mer tid på att transportera sig för service och inköp medan män lägger mer tid på att transportera sig till, från och i arbetet.[55]

Modeindustrin står för en betydande miljö- och klimatpåverkan genom koldioxidutsläpp, vattenförbrukning och användning av kemikalier och mikroplast, samt mängder av avfall som förbränns och till ytterst liten del återvinns. Affärsmodellen med *fast fashion* bygger på ständigt ökande produktion och konsumtion, som drivs på genom en trendkänslighet i sociala medier, och har inneburit en

[52] Se t.ex. Carlsson Kanyama m.fl., ”Shifting expenditure on food, holidays, and furnishings could lower greenhouse gas emissions by almost 40%”.
[53] Rosenfeld och Tomiyama, ”Gender Differences in Meat Consumption and Openness to Vegetarianism”; Velzeboer m.fl., ”Masculinity, Meat, and Veg*nism”.
[54] Eriksson m.fl., *På väg mot hållbar omställning?* Se även Hopkins m.fl., ”Aeromasculinities and the Fallacy of Sustainable Aviation”; Joelsson m.fl., ”Introducing Care-Full Everyday Bus Mobilities”; Balkmar m.fl., ”Cycling Motilities”; Joelsson m.fl., ”Mobile Caringscapes. Walking as an Infrastructure of Care in Disadvantaged Neighbourhoods in Sweden”.
[55] Rosqvist, *Jämställdhet och transportsystemet*; Grip och Jansson, ”Genus, arbete och plats”.

950/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

starkt minskad livslängd per plagg.[56] Studier visar att kvinnor utgör majoriteten av arbetskraften i globala leverantörskedjor, ofta i lågavlönade och monotona positioner som sömnad, medan män dominerar högre betalda roller och ledande funktioner.[57]

Samtidigt har modeindustrins marknadsföring under de senaste åren allt oftare använt feministiska budskap för att sälja produkter, genom kampanjer som uppmanar till kvinnlig *empowerment*. Inte bara romantiserar kampanjerna konsumtion som ett feministiskt val, utan förskjuter också ansvaret för hållbarhet från företag till individer.[58] Det visar att miljö- och klimatfrågor måste förstås som en del av globala produktions- och konsumtionsmönster vilka reproducerar både ekologisk kris och social ojämlikhet, snarare än som problem som kan lösas genom individuella val.

Trots att cirkulär ekonomi – där produkter lagas, återanvänds och återvinns i stället för att användas under en kortare tid och sedan kasseras – ofta framställs som en mer miljövänlig modell än linjär produktion och konsumtion, så har dess sociala dimensioner i hög grad förbisetts. Omsorgsarbete, ofta utfört av kvinnor, är avgörande för cirkularitet men är undervärderat eller obetalt. Det är tekniska lösningar och det arbete som förknippas med dessa, ofta mansdominerat, som prioriteras i strategier och policy.[59] Det finns också studier av reparationskaféer (*repair cafés*), platser där människor kan mötas och hjälpas åt att laga sina saker, som visar att dessa ofta är uttryck för omsorgspraktiker – sociala, materiella, ekologiska – men att det samtidigt finns tydliga normer om expertis som kopplar teknik till maskulinitet och kläder till femininitet. I en strävan att locka så många som möjligt kan reparationskaféerna också tendera att tona ned sin transformativa potential.[60]

Somatisk och psykisk ohälsa

Globalt sett drabbas kvinnor mer, och fler kvinnor dör i förtid, jämfört med män av hälsorisker kopplade till klimatförändringar och

[56] Niinimäki m.fl., ”The Environmental Price of Fast Fashion”; Olivar Aponte m.fl., ”Fast Fashion Consumption and Its Environmental Impact”.
[57] Boote och Lotfi, ”How Do Environmental Impact and Gender Inequality Characterise Fast Fashion Supply Chains?”
[58] Takedomi Karlsson och Ramasar, ”Selling Women the Green Dream”.
[59] Palm m.fl., ”A Gender Perspective on the Circular Economy”.
[60] Meißner, ”Repair Is Care? - Dimensions of Care within Collaborative Practices in Repair Cafes”; Schägg m.fl., ”Thwarted Visions of Change”.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

miljöföroreningar. Kvinnor påverkas mer av hormonstörande ämnen och tungmetaller, vilket bland annat påverkar graviditet och barns utveckling, medan män oftare dör av cancerframkallande ämnen.[61] I de nordiska länderna inklusive Sverige är den arktiska regionen särskilt utsatt för klimatförändringar, vilket påverkar livsvillkoren och skapar hälsorisker som ofta är könsspecifika. Kvinnor, särskilt urfolkskvinnor, är mer utsatta för könsbaserat våld, psykisk ohälsa och bristande tillgång till vård. Förändringarna påverkar vattenförsörjning och livsmedelskvalitet, vilket drabbar kvinnor särskilt hårt genom ansvaret för hushåll och omsorg. För urfolk är hotet mot traditionella livsformer en källa till stress och identitetskris, vilket ökar risken för depression och självmord, särskilt bland unga män.[62] Studier av bränder, översvämningar och extremväder – vanliga följder av klimatförändringar – visar att barn och äldre personer är mer utsatta, och särskilt drabbas kvinnor och flickor, särskilt i kombination med fattigdom.[63]

Studier visar att klimatångest globalt sett är särskilt utbrett bland unga, och bland kvinnor generellt.[64] Där poängteras särskilt att klimatångest är ett symptom på en systemisk kris, inte ett individuellt problem. Reaktionerna tar sig uttryck på olika sätt beroende på kön – kvinnor uppvisar mer oro och ångest, män mer ilska och frustration – och även socioekonomisk status och land har betydelse: unga i låginkomstländer rapporterar både större oro och större känsla av utsatthet, eftersom klimatförändringar redan påverkar deras livsvillkor. Det finns också forskning som pekar på att ansvaret att försöka leva mer hållbart kan bidra till ökad stress och känslor av otillräcklighet genom en större arbetsbörda framför allt för kvinnor, samt att normer medför att män som ägnar sig åt feminint kodade miljöbeteenden (som att inte äta kött eller att engagera sig i miljörörelsen genom omsorgsorienterade uppgifter) drabbas av negativa sociala konsekvenser.[65]

---

[61] OECD, *Gender and the Environment*.
[62] Oddsdóttir och Ágústsson, *Pan-Arctic Report*.
[63] Fruttero m.fl., *Gendered Impacts of Climate Change*; Muñoz-Nieves m.fl., ”Sex and Gender Influences on the Impacts of Disasters”.
[64] Hickman m.fl., ”Climate Anxiety in Children and Young People and Their Beliefs about Government Responses to Climate Change”; Clayton m.fl., ”Psychological and Emotional Responses to Climate Change among Young People Worldwide”; Gallè m.fl., ”Assessing the Presence of Eco-Anxiety in the General Population”.
[65] Isenhour och Ardenfors, ”Gender and Sustainable Consumption: Policy Implications”; Svensson, ”Achieving Sustainable Lifestyles? Socio-Cultural Dispositions, Collective Action

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Sammanfattning

Återkommande mönster visar att könsnormer och sociala strukturer påverkar både fördelningen av omsorgsarbete och formerna för hållbarhetspraktiker. Vardagens obetalda arbete, som avfallssortering, energisnåla rutiner och omsorg om hushållet kodas som feminina, medan tekniska lösningar och investeringar i grön teknologi framställs som uttryck för ekomodern maskulinitet.

Konsumtionsmönster förstärker dessa skillnader: kött och bilar är starkt kopplade till maskulinitetsideal, medan mode och hållbarhetspraktiker i hemmet förknippas med femininitet. Dessa mönster återkommer i globala produktionskedjor, i livsstilsnormer och i lokala initiativ som reparationskaféer, där ambitionen om inkludering ofta krockar med informella hierarkier.

Att framställa konsumtionsval och tekniska lösningar som centrala strategier reproducerar ojämställdhet i arbetsbörda och klimatpåverkan. Det förskjuter också ansvaret till individen – ofta kvinnor – samtidigt som strukturella orsaker till klimatförändring såväl som ojämlikhet osynliggörs.

Diskussion och rekommendationer

Klimat- och jämställdhetsfrågor är nära sammanflätade genom de sätt som kön ges betydelse i samhället. Gemensamt delade idéer, föreställningar och praktiker kring femininitet och maskulinitet formar inte bara individers identitet och livsvillkor, utan också institutioner, arbetsmarknader och vardagsliv – och därmed själva förutsättningarna för klimatomställningen.

Exempel från olika samhällssfärer visar att representation inte är tillräckligt: teknisk rationalitet och ingenjörsnormer dominerar klimatpolitiken och näringslivet, vilket marginaliserar sociala hänsyn och behov. I arbetslivet förstärker satsningar på gröna jobb och industriprojekt maskulint kodade ideal, medan omsorgsarbete och social hållbarhet osynliggörs. I hushållen kodas miljöpraktiker som feminina, vilket lägger ett oproportionerligt ansvar på kvinnor på

and Material Culture as Problems and Possibilities"; Bloodhart och Swim, "Sustainability and Consumption: What's Gender Got to Do with It?"; Se även Hultman och Pulé, *Ecological masculinities*.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

individnivå, medan konsumtionsmönster och livsstilsnormer reproducerar både ojämställdhet och klimatpåverkan.

Sammantaget visar detta att klimatomställningen inte är könsneutral. Utan ett medvetet genusperspektiv riskerar insatser att befästa ojämlika strukturer och undergräva legitimiteten för förändring. Frågan är därför inte bara hur jämställdhet kan främjas i klimatarbetet, utan hur klimatomställningen kan bli en arena för att utmana och förändra de normer och strukturer som präglar samhälle och vardagsliv. Utmaningen handlar om hur insatser kan utformas bortom tekniska lösningar – för att öppna för nya sätt att leva tillsammans, och bidra till verklig samhällsomvandling.

Avslutningsvis följer några rekommendationer, med utgång från genomgången av forskning, för bättre styrning mot jämställdhet:

- *Uppvärdera omsorg som grund för klimaträttvisa*
  - Utforma klimatstrategier som erkänner omsorgsarbete som en central del av en koldioxidfri ekonomi. Investeringar i industrins klimatomställning är inte tillräckligt, utan behöver matchas av investeringar i social infrastruktur (hälso- och sjukvård, barn- och äldreomsorg). Underlätta för hushållens klimatomställning med strukturella insatser.
- *Integrera jämställdhet i klimatomställningens styrning*
  - Säkerställ att jämställdhet inte sidoordnas eller osynliggörs i klimatstrategier, klimatpolitiska handlingsplaner och sektorsspecifika styrdokument. Gör konsekvensanalyser av föreslagen lagstiftning och större investeringar, som beaktar kön och andra variabler (inkomst, utbildningsnivå, utländsk bakgrund, etnicitet, etc.). Ställ explicita krav i uppdrag till myndigheter, inklusive särskild återrapportering.
- *Främja näringslivets ansvar för hållbar klimatomställning*
  - Utveckla styrmedel som främjar jämn könsfördelning på strategiska positioner och ett långsiktigt arbete att förändra normer och organisationskultur. Stärk lagstiftningen mot *greenwashing*, *femwashing* och *pinkwashing*.[66] Utveckla de

[66] *Greenwashing* innebär att företag försöker framstå som miljövänliga genom att lyfta fram enstaka gröna insatser i sin marknadsföring, trots att den övergripande verksamheten inte är ekologiskt hållbar. *Femwashing* används för att beskriva när företag utnyttjar feministiska

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

offentliga företagsstöden genom att införa könsuppdelad statistik i hela kedjan, utmana antaganden om branscher samt göra samhällsekonomiska konsekvensanalyser.

- *Motverka begränsande normer i skola och utbildning*
  - Utforma insatser mot könsbundna studieval, särskilt inom STEM och omsorgsyrken, som utmanar föreställningar om könad lämplighet och expertis. Sätt upp strukturer som gör omsorgsarbete i skolan (t.ex. klassrums- och materialvård, social samvaro, uteverksamhet) synligt, meriterande och jämnt fördelat bland lärare och elever.
- *Stärk civilsamhällets roll samt motverka hat och hot*
  - Synliggör betydelsen av lokala initiativ och nätverk för social legitimitet, genom att stärka den demokratiska dialogen inför etableringar. Ge ekonomiskt och organisatoriskt stöd till miljöorganisationer som arbetar mot ojämlikhetsskapande strukturer. Inför åtgärder mot könsbaserade hot och trakasserier för ett öppet demokratiskt samtal.

Referenser

Acker, Joan. ”Hierachies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations”. *Gender & Society* 4, nr 2 (1990): 139–58.

Ahlborg, Helene, Kavya Michael, Samuel John Unsworth, m.fl. ”Thirty-Five Years of Research on Energy and Power: A Landscape Analysis”. *Renewable and Sustainable Energy Reviews* 199 (juli 2024): 114542.

Alexander, Naomi-Rose, Longji Li, Jorge Mondragon, Sahar Priano, och Marina M. Tavares. *The Green Future: Labor Market Implications for Men and Women*. IMF Working Papers no. WP/24/156. International Monetary Fund (IMF), 2024.

Amnesty, och Saami Council. *Just transition or ”green colonialism”? How mineral extraction and new energy projects without*

budskap i reklam för att öka försäljningen, utan belägg för att verksamheten främjar kvinnors rättigheter. *Pinkwashing* är en liknande strategi, men kopplad till hbtq-personers rättigheter, där företag signalerar inkludering utan att agera i praktiken.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

free, prior and informed consent are threatening indigenous Sámi livelihoods and culture in Sweden, Norway and Finland. Amnesty International, 2025.

Andersson, Elias, och Maria Johansson. *Tio år med jämställdhet på agendan: Nationell uppföljning av skogligt utbildades villkor på arbetsmarknaden*. Institutionen för skoglig resurshushållning, Sverige lantbruksuniversitet, 2022.

Andersson, Elias, Miriam Knödler, Maria Johansson, och Kristina Johansson. *Genus och skogsägande - kunskap för vägar mot ett jämställt skogsägarskap: En forskningsöversikt*. Rapport Skog. Faculty of Forest Sciences, Swedish University of Agricultural Sciences, 2025.

Arora-Jonsson, Seema. ”Blind Spots in Environmental Policy-Making: How Beliefs about Science and Development May Jeopardize Environmental Solutions”. *World Development Perspectives* 5 (mars 2017): 27–29.

Arora-Jonsson, Seema. ”Ensuring Justice through Good Practice: Establishing the Context for Change across Organisational Scales”. I *Feminist Climate Policy in Industrialised States; A Gender-Just Climate Emergency Response*, redigerad av Susan Buckingham, Martin Hultman, Gunnhildur Lily Magnusdottir, och Karen Morrow. Routledge Studies in Gender and Environments. Routledge, 2025.

Arora-Jonsson, Seema. ”Forty Years of Gender Research and Environmental Policy: Where Do We Stand?” *Women’s Studies International Forum* 47 (november 2014): 295–308.

Arora-Jonsson, Seema. ”Virtue and Vulnerability: Discourses on Women, Gender and Climate Change”. *Global Environmental Change* 21, nr 2 (2011): 744–51.

Arora-Jonsson, Seema, och Nora Wahlström. ”Unraveling the Production of Ignorance in Climate Policymaking: The Imperative of a Decolonial Feminist Intervention for Transformation”. *Environmental Science & Policy* 149 (november 2023): 103564.

Arora-Jonsson, Seema, och Mia Ågren. ”Bringing Diversity to Nature: Politicizing Gender, Race and Class in Environmental

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Organizations?" *Environment and Planning E: Nature and Space* 2, nr 4 (2019): 874–98.

Badgett, M. V. Lee, och Nancy Folbre. "Assigning Care: Gender Norms and Economic Outcomes". *International Labour Review* 138, nr 3 (1999): 311–26.

Bairoh, Susanna. *The Gender(ed) Gap(s) in STEM: Explaining the persistent underrepresentation of women in STEM careers*. Economics and society no. 373. Hanken School of Economics, 2023.

Balkmar, Dag, Malin Henriksson, och Tanja Joelsson. "Cycling Motilities: Conditions, Weights and Reliefs for Cycling in Disadvantaged Neighbourhoods in Sweden". *Active Travel Studies* 5, nr 1 (2025).

Beier, F. "Marxist Perspectives on the Global Enclosures of Social Reproduction". *TripleC* 16, nr 2 (2018): 546–61.

Bloodhart, B., och J.K. Swim. "Sustainability and Consumption: What's Gender Got to Do with It?" *Journal of Social Issues* 76, nr 1 (2020): 101–13.

Boote, Amy Olivia, och Maryam Lotfi. "How Do Environmental Impact and Gender Inequality Characterise Fast Fashion Supply Chains?" *Academy of Management Proceedings* 2023, nr 1 (2023): 12101.

Bosetti, Valentina, Italo Colantone, Catherine E. De Vries, och Giorgio Musto. "Green Backlash and Right-Wing Populism". *Nature Climate Change* 15, nr 8 (2025): 822–28.

Boţa-Avram, Cristina, och Adriana Tiron-Tudor. "Women on Corporate Boards and Sustainability Reporting: A Proposed Integrated Framework of Determinants and Impacts". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 32, nr 5 (2025): 7180–212.

Braff, Lara, och Katie Nelson. "The Global North: Introducing the Region". I *Gendered Lives: Global Issues*, redigerad av Nadine T Fernandez och Katie Nelson. State University of New York Press, 2022.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Breda, Thomas, Elyès Jouini, Clotilde Napp, och Georgia Thebault. ”Gender Stereotypes Can Explain the Gender-Equality Paradox”. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 117, nr 49 (2020): 31063–69.

Bush, Sarah Sunn, och Amanda Clayton. ”Facing Change: Gender and Climate Change Attitudes Worldwide”. *American Political Science Review* 117, nr 2 (2023): 591–608.

Bylund, Linus, Sofie Hellberg, och Beniamin Knutsson. ”‘We Must Urgently Learn to Live Differently’: The Biopolitics of *ESD for 2030*”. *Environmental Education Research* 28, nr 1 (2022): 40–55.

Caretta, Martina Angela, och Diana Vela-Almeida. ”Just Energy Transition and Gender: A Systematic Review for Feminist Research”. *Energy Research & Social Science* 126 (augusti 2025): 104138.

Carlsson Kanyama, Annika, Jonas Nässén, och René Benders. ”Shifting expenditure on food, holidays, and furnishings could lower greenhouse gas emissions by almost 40%”. *Journal of Industrial Ecology*, 19 juli 2021, 1602–1616.

Ccami-Bernal, Fabricio, Fernanda Barriga-Chambi, Carlos Quispe-Vicuña, m.fl. ”Health Science Students’ Preparedness for Climate Change: A Scoping Review on Knowledge, Attitudes, and Practices”. *BMC Medical Education* 24, nr 1 (2024): 648.

Clancy, Joy, Irina Kustova, Milan Elkerbout, och Kavya Michael. *The Gender Dimension and Impact of the Fit for 55 Package: Study Requested by the FEMM Committee*. European Parliament, 2022.

Clayton, Susan D., Panu Pihkala, Britt Wray, och Elizabeth Marks. ”Psychological and Emotional Responses to Climate Change among Young People Worldwide: Differences Associated with Gender, Age, and Country”. *Sustainability* 15, nr 4 (2023): 3540.

Daggett, Cara. ”Petro-Masculinity: Fossil Fuels and Authoritarian Desire”. *Millennium: Journal of International Studies* 47, nr 1 (2018): 25–44.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Dahlerup, Drude. ”From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics”. *Scandinavian Political Studies* 11, nr 4 (1988): 275–98.

Dahlerup, Drude. *Women in Decision-Making in Public Life: Types, Usage, and Effects of Temporary Special Measures, Including Gender Quotas*. Expert paper for UN Women Expert Group Meeting. UN Women, 2020.

Dymén, Christian, Måns Andersson, och Richard Langlais. ”Gendered Dimensions of Climate Change Response in Swedish Municipalities”. *Local Environment* 18, nr 9 (2013): 1066–78.

Elamson, Sofia, Karina Barnholt Klepper, Rebekka Rún Jóhannesdóttir, Guðjón Norðfjörð, Ragnar O. Rafnsson, och Janne Jonhaugen. *Gender Equality in the Nordic Energy Sector*. Nos. 2021–05. Nordic Energy Research, 2021.

Elisabeth E. Perkins. ”Environmental activism and gender”. I *Handbook of Research on Gender and Economic Life*, redigerad av Deborah M. Figart och Tonia M. Warnecke. Edward Elgar Publishing, 2013.

Eriksson, Linnea, Karolina Isaksson, och Jacob Witzell, red. *På väg mot hållbar omställning? Kunskap, makt och mening i nationell transportplanering*. Linnefors förlag, 2021.

Eriksson, Madeleine, Anna Sofia Lundgren, och Rikard H Eriksson. ”The Heroes and Killjoys of Green Megaprojects: A Feminist Critique”. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 18, nr 2 (2025): 341–57.

Faulkner, Wendy. ”’Nuts and Bolts and People’: Gender-Troubled Engineering Identities”. *Social Studies of Science* 37, nr 3 (2007): 331–56.

Fernández-Torres, Yakira, Clara Gallego-Sosa, och Milagros Gutiérrez-Fernández. ”Do Women Board Members Contribute to Companies’ Superior Environmental Performance? A Literature Review”. *Review of Managerial Science* 19, nr 5 (2025): 1513–65.

Fruttero, Anna, Daniel Halim, Chiara Broccolini, Bernardo Coelho, Horace Gninafon, och Noël Muller. *Gendered Impacts of*

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Climate Change. Policy Research Working Paper 10442. World Bank Group, 2023.

Gabrielsson, Anna. *Skolors arbete med lärande för hållbar utveckling: Att ge elever handlingskompetens för de stora utmaningarna*. Skolinspektionen, 2023.

Gallè, Francesca, Federica Valeriani, Andrea De Giorgi, m.fl. ”Assessing the Presence of Eco-Anxiety in the General Population: A Systematic Review, Meta-Analysis and Meta-Regression”. *Healthcare* 13, nr 21 (2025): 2716.

Godin, Laurence. ”Care and Consumption”. *Consumption and Society* 1, nr 2 (2022): 398–406.

Godin, Laurence, och Justine Langlois. ”Care, Gender, and Change in the Study of Sustainable Consumption: A Critical Review of the Literature”. *Frontiers in Sustainability* 2 (november 2021): 725753.

Grimalt-Álvaro, Carme, Cristina Valls, Gisela Cebrián, och Luis Marqués-Molías. ”An Exploration of Students’ Attitudes Towards STEM and Climate Change: A Cluster Analysis Study with a Gender Perspective”. *European Journal of STEM Education* 10, nr 1 (2025): 02.

Grip, Lena, och Ulrika Jansson. ”Genus, arbete och plats”. *Tidskrift för genusvetenskap* 44, nr 1–2 (2024): 4–10.

Heikensten, Emma, Emma Bonnier, och Linda Waxin. *Vem äger marken du går på? En kartläggning av kvinnors & mäns hus- och markägande*. Ownershift, 2021.

Hemmati, Minu, och Ulrike Röhr. ”Engendering the Climate-Change Negotiations: Experiences, Challenges, and Steps Forward”. *Gender & Development* 17, nr 1 (2009): 19–32.

Heyden, Katrien van der. ”Misogyny against Climate Justice Activists”. *Kvinder, Køn & Forskning*, nr 1 (november 2024): 7.

Hickman, Caroline, Elizabeth Marks, Panu Pihkala, m.fl. ”Climate Anxiety in Children and Young People and Their Beliefs about Government Responses to Climate Change: A Global Survey”. *The Lancet Planetary Health* 5, nr 12 (2021): e863–73.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Holmgren, Sara, och Seema Arora-Jonsson. ”The Forest Kingdom – with What Values for the World? Climate Change and Gender Equality in a Contested Forest Policy Context”. *Scandinavian Journal of Forest Research* 30, nr 3 (2015): 235–45.

Hopkins, Debbie, Stefan Gössling, Scott Cohen, Paul Hanna, och James E.S. Higham. ”Aeromasculinities and the Fallacy of Sustainable Aviation”. *Energy Research & Social Science* 106 (december 2023): 103319.

Hultman, Martin. ”Exploring Industrial, Ecomodern, and Ecological Masculinities”. I *Routledge Handbook of Gender and Environment*, 1:a uppl., redigerad av Sherilyn MacGregor. Routledge, 2017.

Hultman, Martin. ”The Making of an Environmental Hero: A History of Ecomodern Masculinity, Fuel Cells and Arnold Schwarzenegger”. *Environmental Humanities* 2, nr 1 (2013): 1.

Hultman, Martin, och Paul M. Pulé. *Ecological masculinities : theoretical foundations and practical guidance*. New York, NY, Routledge, 2018.

Högberg, Lovisa. *Grön omställning och kompetensförsörjning: En kunskapsöversikt om grön omställnings förväntade effekter på den svenska arbetsmarknaden och möjliga policyåtgärder för att främja omställning och motverka brist*. Rapport 2024:24. Tillväxtanalys, 2024.

ILO. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*. International Labour Office, 2018.

Isenhour, C., och M. Ardenfors. ”Gender and Sustainable Consumption: Policy Implications”. *International Journal of Innovation and Sustainable Development* 4, nr 2–3 (2009): 135–49.

IUCN. *Gender and National Climate Planning: Gender Integration in the Revised Nationally Determined Contributions*. IUCN - International Union for the Conservation of Nature, 2021.

Jansson, Ulrika, och Jimmy Sand. *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om*

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). TemaNord 2021:518. Nordiska ministerrådet, 2021.

Joelsson, Tanja, Dag Balkmar, och Malin Henriksson. ”Introducing Care-Full Everyday Bus Mobilities: Challenges and Ways Forward for Livable and Just Public Mobilities”. *Applied Mobilities*, 16 februari 2025, 1–16.

Joelsson, Tanja, Dag Balkmar, och Malin Henriksson. ”Mobile Caringscapes. Walking as an Infrastructure of Care in Disadvantaged Neighbourhoods in Sweden”. *Mobilities* 20, nr 1 (2025): 1–17.

Johnsson-Latham, Gerd. *En studie om jämställdhet som förutsättning för hållbar utveckling: Vad vi vet om i vad mån kvinnor globalt lever mer hållbart än män, avger ett ekologiskt fotavtryck som är mindre och orsakar mindre mängd klimatförändringar*. MVB 2007:02. Rapport till Miljövårdsberedningen. Miljödepartementet, Regeringskansliet, 2007.

Jämställdhetsmyndigheten. *Ett sekel av rösträtt och valbarhet: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande*. Jämställdhetsmyndigheten, 2021.

Jämställdhetsmyndigheten. *Livspusslet som inte går ihop: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*. Jämställdhetsmyndigheten, 2023.

Jämställdhetsmyndigheten. *Regionala företagsstöd och kvinnors företagande*. Underlagsrapport 2024:4. Jämställdhetsmyndigheten, 2024.

Kaijser, Anna, och Annica Kronsell. ”Climate Change through the Lens of Intersectionality”. *Environmental Politics* 23, nr 3 (2014): 417–33.

Kall, Ann-Sofi. *Genus och jämställdhet på energiområdet*. ER 2019:10. Energimyndigheten, 2019.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Kanter, Rosabeth Moss. *Men and women of the corporation*. Basic books, 1977.

Klimat- och näringslivsdepartementet. *Strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län*. Regeringskansliet, 2024.

Klimatpolitiska rådet. *Klimatpolitiska rådets rapport 2023*. Rapport nr 6. Klimatpolitiska rådet, 2023.

Klimatpolitiska rådet. *Klimatpolitiska rådets rapport 2025*. Rapport nr 8. Klimatpolitiska rådet, 2025.

Klimatpolitiska rådet. *Social acceptans för klimatpolitik - vad säger forskningen? Underlagsrapport från Klimatpolitiska rådet som sammanställer resultat från forskning om social acceptans och klimatpolitik*. Klimatpolitiska rådet, 2025.

Konjunkturinstitutet. *Miljö, ekonomi och politik 2024: Den gröna industriomställningen i norra Sverige*. Konjunkturinstitutet, 2024.

Kronsell, Annica. ”Gender and Transition in Climate Governance”. *Environmental Innovation and Societal Transitions* 7 (juni 2013): 1–15.

Kronsell, Annica, Christian Dymén, Lena Smidfelt Rosqvist, Olga Stepanova, och Lena Winslott Hiselius. ”Critical Masculine and Feminine Norms in Sustainable Municipal Transport Policies and Planning”. *Journal of Environmental Policy and Planning* 25, nr 6 (2023): 663–75.

Kronsell, Annica, Olga Stepanova, Christian Dymén, Lena Winslott Hiselius, och Lena Smidfelt Rosqvist. ”Gendered Mobilities, Transport Norms and the Potential for Sustainable Climate Transitions”. I *Handbook Of Gender And Mobilities*, redigerad av Valerie Preston, Sara McLafferty, Monika Maciejewska, och Brenda Yeoh. Edward Elgar Publishing, 2024.

Kuokkanen, Rauna. ”Are Reindeer the New Buffalo?” *Meridians* 22, nr 1 (2023): 11–33.

Lander Svendsen, Nina, Katrine Weber, Gabriela Factor, Laura Winther Engelsbak, och Rikke Fischer-Bogason. *How climate*

963/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

policies impact gender and vice versa in the Nordic countries. TemaNord 2022:507. Nordic Council of Ministers, 2022.

Magnusdottir, Gunnhildur Lily, och Annica Kronsell, red. *Gender, Intersectionality and Climate Institutions in Industrialised States*. 1:a uppl. Routledge, 2021.

MacGregor, Sherilyn, Seema Arora-Jonsson, och Maeve Cohen. *Caring in a Changing Climate: Centering Care Work in Climate Action*. Oxfam Research Backgrounder series. Oxfam America, 2022.

Magnusdottir, Gunnhildur Lily, och Annica Kronsell. ”The (In)Visibility of Gender in Scandinavian Climate Policy-Making”. *International Feminist Journal of Politics* 17, nr 2 (2015): 308–26.

Mehrabi, Tara, Martin Hultman, Signe Uldbjerg, och Liu Xin. ”Introduction: Gender and Climate Catastrophe”. *Kvinder, Køn & Forskning*, nr 1 (november 2024): 6–29.

Mehrabi, Tara, Martin Hultman, Signe Uldbjerg, och Liu Xin. ”Introduction: Gender and Climate Catastrophe”. *Kvinder, Køn & Forskning*, nr 1 (november 2024): 6–29.

Meißner, M. ”Repair Is Care? - Dimensions of Care within Collaborative Practices in Repair Cafes”. *Journal of Cleaner Production* 299 (2021).

Mellén, Johanna. *Kön, utbildning och val: Forskningsbaserade teorier om könssegregering i och genom det svenska utbildningssystemet*. Rapport 2022:4-Bilaga 2. Jämställdhetsmyndigheten, 2022.

Michael, Kavya, och Helene Ahlborg. ”A Conceptual Analysis of Gendered Energy Care Work and Epistemic Injustice through a Case Study of Zanzibar’s Solar Mamas”. *Nature Energy* 9, nr 8 (2024): 947–54.

Mies, Maria. *The Social Origins of the Sexual Division of Labour*. ISS Occasional Papers 85. Institute of Social Studies, 1981.

Muñoz-Nieves, Carol, Lorraine Greaves, Ella Huber, Andreea C. Brabete, Lindsay Wolfson, och Nancy Poole. ”Sex and Gender

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Influences on the Impacts of Disasters: A Rapid Review of Evidence". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 22, nr 9 (2025): 1417.

Murauskaite-Bull, Scapolo, Muench, m.fl. *The Future of Jobs Is Green*. EUR 30867 EN. Publications Office of the European Union, 2021.

Nagel, Joane, och Trevor Scott Lies. "Re-Gendering Climate Change: Men and Masculinity in Climate Research, Policy, and Practice". *Frontiers in Climate* 4 (maj 2022).

Niinimäki, Kirsi, Greg Peters, Helena Dahlbo, Patsy Perry, Timo Rissanen, och Alison Gwilt. "The Environmental Price of Fast Fashion". *Nature Reviews Earth & Environment* 1, nr 4 (2020): 189–200.

Oddsdóttir, Embla Eir, och Hjalti Ómar Ágústsson. *Pan-Arctic Report: Gender Equality in the Arctic - Phase 3*. With Elisabeth Biscaye, Erika A. Hayfield, Karla Jessen Williamson, m.fl. Arctic Council, 2021.

OECD. *Gender and the Environment: Building Evidence and Policies to Achieve the SDGs*. OECD, 2021.

OECD. *OECD Economic Surveys: Sweden 2023*. OECD, 2023.

OECD. *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour market*. OECD Publishing, 2024.

Olivar Aponte, Nadia, Jesús Hernández Gómez, Vianey Torres Argüelles, och Eric D. Smith. "Fast Fashion Consumption and Its Environmental Impact: A Literature Review". *Sustainability: Science, Practice and Policy* 20, nr 1 (2024): 2381871.

Palm, Jenny, Daniela Lazoroska, Melanie Valencia, Nancy Bocken, och Karolina Södergren. "A Gender Perspective on the Circular Economy: A Literature Review and Research Agenda". *Journal of Industrial Ecology* 28, nr 6 (2024): 1670–83.

Platten, Jenny von. "Energifattigdom i Sverige". I *Du sköra nya värld*, redigerad av Ulrika Andersson, Henrik Oscarsson, Björn Rönnerstrand, och Nora Theorin. SOM-institutet, 2022.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Platten, Jenny von. *In the name of energy efficiency: Justice and energy poverty in the energy transition of Swedish housing*. Doctoral thesis, the Faculty of Engineering. Lund university, 2022.

Polk, Merritt. ”Gendering Climate Change through the Transport Sector”. *Kvinder, Køn & Forskning*, nr 3–4 (oktober 2009).

Power Circle. *Social hållbarhet i energiomställningen: En syntesrapport om forskningsläge och framtida forskningsbehov*. Power Circle, 2025.

Rask, Nanna, Angelica Lundgren, och Annica Kronsell. ”Applying Intersectionality in Climate Policy and Planning”. I *Feminist Climate Policy in Industrialised States*, 1:a uppl., av Susan Buckingham, Martin Hultman, Gunnhildur Lily Magnusdottir, och Karen Morrow. Routledge, 2025.

Remsö, Amanda, Hanna Bäck, och Emma Aurora Renström. ”Gender Differences in Climate Change Denial in Sweden: The Role of Threatened Masculinity”. *Frontiers in Psychology* 15 (december 2024): 1450230.

Rjiba, Hatem, och Tharshan Thavaharan. ”Female Representation on Boards and Carbon Emissions: International Evidence”. *Finance Research Letters* 49 (oktober 2022): 103079.

Rosenfeld, D.L., och A.J. Tomiyama. ”Gender Differences in Meat Consumption and Openness to Vegetarianism”. *Appetite* 166 (2021).

Rosqvist, Lena Smidfelt. *Jämställdhet och transportsystemet*. With Hanna Wennberg, Christian Dymén, och Nike Stadler. Vinnova, 2020.

Rubin, Gayle. ”The Traffic in Women: Notes on the ’Political Economy’ of Women”. I *Toward an Anthropology of Women*, redigerad av Raina R. Reiter. Monthly Review Press, 1975.

Räty, Riitta, och Annika Carlsson Kanyama. ”Energy Consumption by Gender in Some European Countries”. *Energy Policy* 38, nr 1 (2010): 646–49.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Rönnblom, Malin. ”Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik”. *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 2–3 (2011): 33–55.

Sand, Jimmy. *Klimat, kön och konsumtion: En forskningsöversikt med genusperspektiv på hållbara livsstilar*. TemaNord 2022:552. Nordiska ministerrådet, 2022.

Sand, Jimmy. *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Förklaringar till undervärderingen av kvinnors arbete i Norden*. TemaNord 2025:536. Nordiska ministerrådet, 2025.

Saraite-Sariene, Laura, Federico Galán-Valdivieso, Juana Alonso-Cañadas, och Manuela García-Tabuyo. ”The Role of Women’s Leadership in Environmental NGOs’ Online Accountability”. *Online Information Review* 46, nr 4 (2022): 660–77.

SCB. *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2024*. Statistiska centralbyrån (SCB), 2024. https://www.scb.se/lathund2024.

Schulte, Maximilian, Pekka Lauri, Fulvio Di Fulvio, m.fl. ”Global Forest Carbon Leakage and Substitution Effect Potentials: The Case of the Swedish Forest Sector”. *Journal of Environmental Management* 393 (oktober 2025): 127193.

Schägg, Elena, Stefanie L. Becker, och Prajal Pradhan. ”Thwarted Visions of Change: Power and Demographics in Repair Cafes and Urban Sustainability Transitions”. *Urban Transformations* 4, nr 1 (2022): 1.

Silva, Tony, Carly Hamdon, och Emily Huddart. ”Masculinity, Femininity, and Support for Climate Policy”. *Environmental Sociology*, Informa UK Limited, 16 juni 2025, 1–19.

Skea, Jim, Priyadarshi R. Shukla, Andy Reisinger, m.fl. *Climate Change 2022: Mitigation of Climate Change*. Working Group III contribution to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. IPCC - Intergovernmental Panel on Climate Change, 2022.

Skogsstyrelsen. *Jämställdhet i skogsbruket: Statistik från Skogsstyrelsen*. Skogsstyrelsen, 2023.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

SOU 2022:4. *Minska gapet - åtgärder för jämställda livsinkomster: Betänkande av Kommissionen för jämställda livsinkomster*. Statens offentliga utredningar, 2022.

Strumskyte, Sigita, Sara Ramos Magaña, och Helene Bendig. *Women's Leadership in Environmental Action*. OECD Environment Working Papers No. 193. Vol. 193. OECD Environment Working Papers. 2022.

Sultan, Ulrika. *Så får vi fler att välja STEM*. Näringslivets skolforum, 2025.

Svenfelt, Åsa, Noha Baraka Wadha, och Vishal Parekh. "Sustainable Consumption Futures: According to Whom?" *Sustainability: Science, Practice and Policy* 20, nr 1 (2024): 2341495.

Svensson, E. "Achieving Sustainable Lifestyles? Socio-Cultural Dispositions, Collective Action and Material Culture as Problems and Possibilities". *Local Environment* 17, nr 3 (2012): 369–86.

Takedomi Karlsson, Mariko, och Vasna Ramasar. "Selling Women the Green Dream: The Paradox of Feminism and Sustainability in Fashion Marketing". *Journal of Political Ecology* 27, nr 1 (2020).

Vandeplas, Anneleen, Istvan Vanyolos, Mauro Vigani, och Lukas Vogel. *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*. Discussion Paper 176. Publications Office of the European Union, 2022.

Velzeboer, Rob, Eric Li, Nina Gao, Paul Sharp, och John L. Oliffe. "Masculinity, Meat, and Veg*nism: A Scoping Review". *American Journal of Men's Health* 18, nr 2 (2024).

Verloo, Mieke, och Emanuela Lombardo. "Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe: Introducing a Critical Frame Analysis Approach". I *Multiple Meanings of Gender Equality*, redigerad av Mieke Verloo. Central European University Press, 2007.

Vowles, Kjell, Kristoffer Ekberg, och Martin Hultman. "Climate Obstruction in Sweden: The Green Welfare State—Both Progressive and Obstructionist". I *Climate Obstruction across*

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Europe, 1:a uppl., redigerad av Robert J. Brulle, J. Timmons Roberts, och Miranda C. Spencer. Oxford University Press, 2024.

Vowles, Kjell, och Martin Hultman. ”Dead White Men vs. Greta Thunberg: Nationalism, Misogyny, and Climate Change Denial in Swedish Far-Right Digital Media”. *Australian Feminist Studies*, 14 april 2022, 1–18.

Wallach Scott, Joan. ”Gender: Still a Useful Category of Analysis?” *Diogenes* 57, nr 1 (2010): 7–14.

Wallenskog, Annika. *Vem ska stå för risken? Om omvandlingen till grön industri i Sverige*. Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2023.

WEF. *Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum, 2025.

West, Candace, och Don H. Zimmerman. ”Doing Gender”. *Gender & Society* 1, nr 2 (1987): 125–51.

Westberg-Wohlgemuth, Hanna. *Kvinnor och män märks: Könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess*. Doktorsavhandlingar från Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet. Arbetslivsinstitutet, 1996.

Wiklund, Roine, Magnus Lindmark, och Ann-Kristin Bergquist. ”Det nya framtidslandet?” *Historisk tidskrift* 144 (2024): 514–26.

World Bank. *Jobs in a Changing Climate: Insights from World Bank Group Country Climate and Development Reports covering 93 economies*. World Bank Group, 2025.

Zhang, Qiaomin, Jianmin Song, och Ruth Nzinga Mayuka. ”Climate Change and Forestry Carbon Sink: A Literature Review and Visualization Perspective”. *Frontiers in Forests and Global Change* 8 (juni 2025): 1487503.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Jämställdhet och Sveriges totalförsvar

Louise Olsson, filosofie doktor, forskningsdirektör och senior forskare vid Peace Research Institute Oslo (PRIO)

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Jämställdheten och Sveriges totalförsvar

Louise Olsson, forskningsdirektör vid Peace Research Institute Oslo[1]

1. Introduktion: Varför jämställdhet och totalförsvar?

> ”Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina har i grunden förändrat och försämrat säkerhetsläget i vår del av världen. Maktutövning med militärt våld är återigen en realitet i Europa. Det är tydligt att Ryssland inte respekterar krigets lagar och att civil infrastruktur och civilbefolkningen ses som legitima mål.”[2]

Sverige står inför en av de allvarligaste säkerhetspolitiska situationerna sedan Andra världskriget. Det råder starkt tilltagande osäkerhet med krig och växande polarisering i Europa och inom Natoalliansen. Vår nordiska region är i ökande grad i fokus för stormakterna – i Östersjön, norra Norden och Arktis. Det inkluderar hybridaktiviteter, hot om militärt våld och Rysslands hot om att använda kärnvapen i relation till kriget i Ukraina. Spänningar och direkta motsättningar växer inom centrala internationella samarbeten och den regelbaserade världsordningen som underbygger vår säkerhet knakar i fogarna.[3] Det sker i en global kontext av några av de våldsammaste åren sedan det Kalla krigets slut, av ökande internationell inblandning i krig, av demokratisk tillbakagång, av skiftande allianser,[4] av ekonomisk osäkerhet och av snabb teknologisk utveckling. Försämringen har lett till substantiella förändringar av Sveriges prioriteringar för att skyndsamt kunna återuppbygga landets civila och militära försvar.[5]

Varför är det då ändamålsenligt att jämställdhet beaktas i hanteringen av Sveriges förvärrade säkerhetspolitiska situation? Är inte jämställdhet något som bör nedprioriteras tills vi har stärkt vår militära och civila försvarsförmåga? Tar inte det bort fokus från den kraftsamling som behövs?

Utan att förstå jämställdhetens roll i hanteringen av den säkerhetspolitiska situationen kan vi varken förstå implikationerna av att ”[a]lla och envar har en roll att fylla i totalförsvaret”[6] eller tillse att kvinnor och män får ”samma makt att forma samhället och sina egna liv”[7]. Jämställdhet är ändamålsenlig för att den utgör en fundamental del av bottenplattan i att upprätthålla demokrati, rättigheter, förtroende, försvarsvilja, samhällsfunktionalitet och försvarsförmåga. Att bortse från jämställdhetens roll i vårt samhälle är därför att riskera att underskatta centrala sårbarheter. Jämställdhet måste således ingå i utvecklandet av det praktiska ”förhållningssätt” och den ”kultur” vilka ”kan hantera de konsekvenser som ett väpnat angrepp kan medföra” i både det civila och det militära försvaret.[8] Den här briefen argumenterar för behovet av att på regeringsnivå besluta om såväl en tydligare prioritering som att bidra till en ökad konkretisering av jämställdhet i alla centrala beslut om det civila och militära försvarets utveckling. Det berör inte minst framtida försvarsbeslut och försvarsberedningens rapporter, regeringens kommande utredningar samt regeringens uppdrag till myndigheter och deras återrapportering. Prioritering och konkretisering på regeringsnivå skulle stärka totalförsvarsarbetet genom att det bidrar till en ledarskapsledd och än mer koordinerad ansats bland alla totalförsvarsaktörer[9] och därmed till större effekt och

[1] Texten är främst en sammanställning av författarens tidigare forskning och erfarenhet och motsvarar författarens egna slutsatser.
[2] Regeringens proposition 2024/25:34, 9.
[3] Prop. 2024/25:34 samt Försvarsberedningens rapporter Ds 2024:6 och Ds 2023:12.
[4] Rustad (2025) och Uppsala Conflict Data Program (2026).
[5] Prop. 2024/25:34 samt Försvarsberedningens rapporter Ds 2024:6 och Ds 2023:12l.
[6] Försvarsberedningen (2024), 4.
[7] Regeringskansliet (n.b.).
[8] Regeringens proposition 2024/25:34, 12.
[9] I den här rapporten med innebörden alla aktörer som sammantaget har tilldelade roller i det civila och militära försvaret, så som sektorsansvariga myndigheter och civilområdesansvariga länsstyrelser, samt övriga myndigheter inom beredskapssektorerna

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

förmåga. Många jämställdhetsfrågor är tvärsektoriella. Den försämrade säkerhetspolitiska situationen utgör en verklighet för vilken den framtida jämställdhetspolitiken måste ta höjd.[10]

1.1. Hur påverkar bristande jämställdhet och könsnormer beredskap och totalförsvar?

> ”Det övergripande målet för totalförsvaret ska vara att ha förmåga att försvara Sverige och vår befolkning mot väpnat angrepp, hävda vårt lands suveränitet och territoriella integritet samt medverka till försvaret av allierade.”[11]

Den här briefen reflekterar över en framtida jämställdhetspolitik inom ramen för arbetet med att uppfylla det övergripande totalförsvarsmålet. Briefen utgår från det militära försvarets funktion ”att tillsammans med övriga allierade kunna möta väpnade angrepp riktade mot Sverige och andra allierade” och att det ”civila försvaret ska verka för samhällets samlade mobilisering i händelse av krig” och säkra de ”viktigaste samhällsfunktionerna”, något som ”förutsätter att bl.a. försörjningen av nödvändiga varor och tjänster tryggas”. Vid höjd beredskap och krig ska man stödja det militära försvaret och skydda civilbefolkningen, inklusive ”ha förmåga att bereda skydd, rädda nödlidande och ombesörja vård.”[12] Briefen noterar även de troliga typsituationer, eller scenarier, som har identifierats och vilka inkluderar hybrida hot, värdlandsstöd, anfall mot norra Sverige eller Gotland, fjärrangrepp och förstärkning av alliansens norra flank eller i Baltikum.[13] Enbart det militära försvaret är planerat att kosta runt 2,6 procent av BNP per år vid 2028.[14] Sammantaget innebär detta både samhällsgenomgripande åtgärder och stora ekonomiska kostnader vid uppbyggande och faktiskt försvar. Även om ett anfallskrig mot Sverige och andra Natoallierade enligt ovan scenarier inte skulle involvera hela det svenska territoriet är krig en av de mest genomgripande kriser ett samhälle kan utsättas för – både genom det direkta våld det medför och dess destruktiva sekundäreffekter långt bortom frontområdena. Effekterna hotar liv och underminerar utveckling på både kort och lång sikt eftersom ett krig påverkar befolkningens tillgång till grundläggande resurser, så som vatten, mat och värme, liksom samhällsfunktionalitet över tid, så som hälsovård, utbildning och arbete. Denna dynamik har tydligt könsspecifika effekter.[15] Krig påverkar och involverar nämligen män och kvinnor på lite olika sätt.[16] Hur vi förstår Sveriges jämställdhetsarbete inom ramen för totalförsvaret är därför viktigt från flera perspektiv:

a) Jämställdhet är grundläggande för att förstå Sveriges samhällsorganisation. Jämställdhet talar direkt till befolkningens – mäns och kvinnors – möjlighet till påverkan, beredskap och bidrag, tillgång till resurser och hantering av säkerhetshot. Att aktivt beakta jämställdhet ökar därmed möjligheten att lyckas med att återuppbygga ett fungerande civilt och militärt försvar och samhällsberedskap för hela landet och alla dess medborgare.
b) Uppbyggnaden av Sveriges civila och militära försvar och ett potentiellt framtida krig riskerar att föra med sig negativa effekter för jämställdhetsutvecklingen. Ett aktivt förhållningssätt ger istället möjligheter att skydda och främja såväl jämställhet som totalförsvarsförmåga.
c) Jämställdheten utgör ett normativt grundvärde som ska ”värnas” enligt Försvarsbeslutet.[17]

---

respektive civilområdena. Vi inkluderar beredskap under totalförsvarsdiskussionen då denna samlade utveckling kommer att ha en effekt för jämställdheten.

[10] För en vidare beskrivning av den säkerhetspolitiska situationen, se Regeringens proposition 2024/25:34.
[11] Regeringens proposition 2024/25:34, 59.
[12] Regeringens proposition 2024/25:34, 60-62.
[13] Regeringen (2025), 37-38.
[14] Regeringens proposition 2024/25:34, 60-62.
[15] För en översikt, se Bjarnegård et al. (2015) och Olsson (2023).
[16] Dessa skillnader kan ha normativa och konkreta jämställdhetseffekter på makt och resurser. Se diskussion i Olsson et al. (2021).
[17] Regeringens proposition 2024/25:34, 16 och 38.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

> Politiska krafter, inte minst Ryssland, riktar in sig på att underminera den jämställdhet som Sverige medvetet utvecklat. ”Att värna” måste utgöras av en aktiv handling för att ge effekt.

En tydligare regeringsprioritering och ökad konkretisering i beslut, underlag och uppdrag möter dessa tre behov och stödjer pågående viktigt arbete bland totalförsvarsaktörerna.

1.2. Briefens upplägg, avgränsning och syfte[18]

Briefen stödjer 2024 års jämställdhetsutredning genom att lämna ändamålsenliga förslag i ljuset av den försämrade säkerhetssituationen för Sverige. Briefen utgår från Regeringens proposition till försvarsbeslut och Försvarsberedningens rapporter. Den tar särskild hänsyn till Sveriges medlemskap i Nato[19] och utgår från ”händelseutvecklingar som skulle få allvarliga konsekvenser om de inträffade”.[20] För att förstå vad totalförsvarsuppbyggnaden och effekten av ett potentiellt krig innebär måste vi sätta ljuset på hur dessa kan påverka samhällsgrundläggande strukturer vilka påverkar makt-, arbets- och resursfördelning samt tillgång till säkerhet mellan män och kvinnor.[21] Det inkluderar Försvarsberedningens observation att Sverige blivit alltmer heterogent sedan Sverige senast arbetade med totalförsvar.[22] Utifrån detta ramverk tar reflektionen stöd i empirisk forskning[23] och erfarenheterna av arbetet med FN:s Säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet (KFS)[24] vilka båda identifierat centrala jämställdhetsaspekter i kontexten av krig och försvar. Kunskapsunderlaget bidrar härigenom också till att stödja en stärkt hantering av jämställdhet inom Sveriges säkerhet- och försvarspolitiska område. Därigenom belyser briefen hur ett jämställdhetsperspektiv kan bidra till lösningar på de utmaningar som uppstår i en totalförsvarskontext. Slutsatsen är att man på politisk nivå tjänar på att både ge en tydligare prioritering av jämställdhet och en konkretisering inom ramen för utvecklingen av civilt och militärt försvar. Konkretiseringen behöver hantera både etablerade och nya områden, särskilt de som avser teknikutveckling och näringsliv. En tydligare prioritering och konkretisering stödjer det viktiga arbete som försiggår hos t.ex. myndigheter och länsstyrelser. Att regeringen inriktar den breda palett av aktörer som bygger totalförsvaret bidrar till deras koordinering och möjliggör uppföljning. Därigenom kan man tillse att ett samlat totalförsvar kan hantera effekterna av ett krig på ett sätt som gemensamt förstår jämställdhetens roll.

2. Internationella åtaganden och nationella ramverk

> ”Sverige ska fortsätta främja grundvärden i svensk utrikes- och säkerhetspolitik. Sverige ska inom Nato liksom i EU, FN, OSSE och Europarådet värna en regelbaserad världsordning, den europeiska säkerhetsordningen, demokrati, frihet, mänskliga rättigheter och jämställdhet. Sverige ska även verka för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet i det nationella och internationella arbetet.”[25]

Att Sverige ska verka för FN:s säkerhetsrådsresolutioner om KFS nationellt står i försvarsbeslutet som citatet exemplifierar. Nato, vars beslut berör Sverige direkt,[26] har sedan 2007 också stött

[18] AI-relaterade redaktörs- och språkprogram har använts för viss översättning och begränsad språkgranskning.
[19] Även EU har policy om KFS men denna fokuserar främst på utrikespolitiska sammanhang. Se t.ex. EEAS (n.a.).
[20] Försvarsberedningen (2024), 6.
[21] Observera att detta rör variationer mellan ’män’ och ’kvinnor’ som aggregerade och övergripande kategorierna i en befolkning. Dessa övergripande kategorier samspelar ofta även med andra faktorer så som socioekonomisk status, ålder eller språkbakgrund.
[22] Försvarsberedningen (2023).
[23] Främst sammanställd i Olsson et al. (2021) som är baserat på ett forskningsprojekt för Försvarsmakten 2019-2021. Briefen bygger även på kunskap från projektet All Aboard!? A multi-level analysis of societal security and preparedness in Sweden and Norway (2024-2027), lett av Lunds Universitet, och Should I stay or should I go? The determinants of retention of female personnel in the Swedish Armed Forces, lett av Uppsala Universitet (2020-2025).
[24] Även känd under sitt engelska namn, Women, Peace and Security (WPS), eller efter den första KFS-resolutionen, resolution 1325.
[25] Regeringens proposition 2024/25:34, 56.
[26] Sverige har bidragit till Natos KFS-utveckling på flera sätt, t.ex. med studier, utbildning och expertstöd. Se t.ex. Olsson (2025).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

genomförandet av dessa KFS-resolutioner. Vad har vi då hittills lärt oss av KFS, vilka åtaganden åligger Sverige, och hur långt har vi kommit inom de politiska besluten om totalförsvaret?

2.1 Vilka internationella KFS-åtaganden och lärdomar stödjer vårt arbete?

Vad innebär KFS och hur är det av relevans för Sveriges säkerhetspolitiska situation? De tio KFS-resolutionerna[27] är förankrade i FN:s Kvinnokonvention, en konvention som Sverige ratificerade redan 1980, och dessa har över tid fördjupat förståelsen av kvinnors och mäns olika former av delaktighet, tillgång till resurser och skyddsbehov i både krig och humanitära situationer (se ruta 1). Efter 2008 har särskilt konfliktrelaterat sexuellt våld blivit ett huvudfokus och från 2015 behovet av att bättre förstå kvinnor som politiska aktörer. Från 2015 och framåt utvecklas även kapaciteten att integrera KFS i reguljära beslut, något som Sverige aktivt bidragit till. Detta är baserat på en praktiskt lärdom om att ordinarie beslut och huvuduppdrag måste konkretisera vilka specifika KFS- och jämställdhetsresultat som förväntas.[28] Breda formuleringar gör det svårt att få effekt och minskar också möjligheten till uppföljning.[29] Från 2020 har KFS i ökande grad blivit indragen i de växande internationella motsättningarna även om stödet för KFS förblivit högt.

Ruta I: KFS – ett komplext ramverk med djupa rötter[30]

Under det så kallade FN:s kvinnoårtiondet (1975–1985) och framåt blev frågan om kvinnors egenmakt och säkerhet alltmer kopplad till frågor om fred och säkerhet. Förståelsen ökade om att krig hade direkta effekter för kvinnors liv men att de ofta var utestängda från beslut om fred och säkerhet. Utvecklingen förstärktes 1995 genom *Pekingdeklarationen* och dess handlingsplan. Kvinnoorganisationer från konfliktområden var centrala för att skapa både politiskt tryck och ge konkret innehåll till utvecklingen genom att lyfta säkerhetsproblem, resursbehov och bidrag. Även diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden blev ett tema, en utveckling som kom att påverka kvinnors deltagande i försvaret och i fredsbevarande operationer. Dessa processer genererade ett komplext innehåll till det som så småningom skulle bli KFS. Det resulterade i att KFS kom att inkludera en kombination av normativa värderingar, så som en betoning på kvinnogruppers fredsarbete men även kvinnors deltagande i mer formella beslut och arbete med säkerhet. Detta var också en process som bidrog till att öka vår förståelse av hur krig påverkar män och kvinnor och hur detta konkret kan och bör hanteras. Det innefattar lärdomen om att jämställdhet enbart kan uppnås genom hantering inom ordinarie processer, dvs. behovet av jämställdhetsintegrering. Från slutet av 1990-talet börjar denna utveckling påverka FN:s säkerhetsråd och i oktober 2000 antas den första resolutionen, resolution 1325, om kvinnor, fred och säkerhet. Fram till 2019 antog rådet sedan ytterligare nio resolutioner vilka sammantaget ofta går under namnet KFS-agendan.

Över de senaste årtiondena har KFS fått global spridning genom att den har omsatts till både nationella och regionala handlingsplaner och policys. Nato har stött detta sedan 2007 och var en av de organisationer som tidigt började anpassa sitt KFS-fokus till det förändrade säkerhetsläget. Vad säger då Natos policys och vilka åtaganden ställer de på Sverige avseende KFS?

Nato följer säkerhetsrådets fokus på kvinnors deltagande, i beslut och verksamhet, och betonar skyddsaspekter, inklusive prevention av både konfliktrelaterat sexuellt våld[31] och sexuellt utnyttjande,[32] samt behovet av resurser, särskilt till humanitärt stöd och återuppbyggnad.[33] Nato ser dessa KFS-aspekter som relevanta inom alla sina tre huvuduppdrag – avskräckning och kollektivt försvar, krishantering och säkerhetssamarbeten. Jämställdhet ses både som stärkande

[27] Resolutionerna 1325 (2000), 1820(2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019). Se även resolution 2272 (2016) om sexuell exploatering och 2538 (2020) om kvinnor i internationell insats.
[28] Coomaraswamy (2015).
[29] Chang & Olsson (2023).
[30] För källor och mer information, se United Nations (1995), Gizelis & Olsson, eds, (2015), Olsson & Gizelis (2019) och Olsson (1999).
[31] Nato (2021a).
[32] Nato (2019).
[33] Nato (2024a) (författarens översättning).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

av effektiviteten och som ett mål i sig.[34] Natos beslut och policys är fortsatt ganska abstrakta men över tid kan vi se en ökad konkretisering. Centrala punkter och lärdomar för Sveriges försvarsuppbyggnad kan organiseras under olika teman (se ruta 2). I korthet understryker de att KFS kan bidra till förmågan att förstå konfliktdrivande faktorer och operationsmiljöer,[35] identifiera säkerhetsrisker och hantera sårbarheter, stärka arbetet med befolkningsskydd, desinformation, beredskap och kvinnors deltagande i försvaret. Även Nato lägger vikt vid konfliktrelaterat sexuellt våld som man definierar i enlighet med FN:

> ”NATO definierar konfliktrelaterat sexuellt våld som våldtäkt, sexuellt slaveri, tvångsprostitution, tvångsgraviditet, tvångsabort, tvångssterilisering, tvångsäktenskap och alla andra former av sexuellt våld av jämförbart allvar som begås mot kvinnor, män, flickor eller pojkar och som direkt eller indirekt är kopplade till en konflikt.”[36]

Nato identifierar civilsamhällsorganisationer som viktiga aktörer att samverka med vid hanteringen av konfliktrelaterat sexuellt våld. Därtill tydliggör Nato hur den som organisation ska arbeta. Här ligger fokus på ledarskapsansvar, integrering, representation, expertstöd och träning i KFS-relaterade frågor av personal utsänd till Nato.[37]

Ruta 2.Centrala punkter i Natos KFS-policy av relevans för totalförsvar[38]

Förståelse i relation till genomförande av kärnuppdraget:
- ”stärker alliansens förmåga att förstå konfliktdrivande faktorer och operationsmiljöer, identifiera säkerhetsrisker och sårbarheter” samt ”tillför ökad detaljnivå”.

Befolkningsskydd:
- ”Inom alla domäner och inom det mandat som avser att skydda civila”… ”vidta åtgärder för att förebygga och motverka hot som påverkar kvinnor och flickor oproportionerligt mycket.”
- I planer ”identifiera mål, uppgifter och relaterade bedömningsverktyg för att förebygga och svara på konfliktrelaterat sexuellt våld”.
- Realisera befolkningsskydd genom ”att integrera genderperspektiv i doktrin, beredskapsbedömning samt regelbunden utbildning och övning”.
- ”Sexuell exploatering och övergrepp strider mot NATOs principer och kärnvärden” samt ”undergräver alliansens effektivitet och trovärdighet… Därför har NATO nolltolerans mot alla former av sexuell exploatering och övergrepp”

Desinformation:
- Negativa narrativ om jämställdhet och gender ”…möjliggörs av digitala, nya och framväxande teknologier” och ”används i fientliga informationsstrategier för att undergräva social sammanhållning i demokratier och öka polariseringen.”
- KFS ska användas i ”åtgärder för att upptäcka, förebygga och bemöta” desinformation … ”för att möjliggöra bättre identifiering av möjligheter att undvika förbisedda inhemska risker”.
- ”NATO kommer att stödja åtgärder för att förstå, förebygga och motverka teknikfaciliterat könsbaserat våld (TFGBV).

Beredskap (nationellt ansvar):
- Kräver ”deltagande från alla delar av befolkningen, inklusive kvinnor och kvinnors civilsamhällesorganisationer.”
- Genderperspektiv ”integreras […] i syfte att stärka och ta hänsyn till alla delar av befolkningen”

Kvinnor inom försvaret (nationellt ansvar):
- ”arbeta för att öka kvinnors deltagande och representation i NATO-ledda styrkor på alla nivåer.”
- ”jämställdhetsmedvetet ledarskap och ansvarstagande för att hantera hinder för rekrytering, kvarhållande och karriärutveckling för kvinnor”.

[34] Nato (2024a).
[35] Det har inkluderat bidrag av NATO International Military Staff Office of the Gender Advisor. Se till exempel, Nato (2024b).
[36] Nato (2021a).
[37] Nato (2024a).
[38] Rutans innehåll och citat är sammanfattningar från Nato (2024a) med inspel från Nato (2021a) och Nato (2019) (med reservation för översättning till svenska).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

2.2. Åtaganden i nuvarande nationella KFS-ramverk

I en försämrad säkerhetssituation behöver Sverige ta stöd i KFS för att tillse att män och kvinnor har samma inflytande, tillgång till resurser och skyddsbehov nationellt. Det är därför viktigt att regeringen prioriterar och beslutar om konkreta KFS-områden och frågor inom totalförsvaret. Ett specialinstrument som regeringen har tillgång till är handlingsplaner. Regeringen antog 2024 den senaste i raden av KFS-planer[39] vilken i nuläget dock ger mer av en generell inriktning för det nationella totalförsvarsarbetet:

> ”Myndigheter som verkar inom ramen för Totalförsvaret ska i sin nationella och internationella verksamhet, såsom forskning, beredskapsplanering, övningar, samverkan och samordning fortsatt integrera ett jämställdhetsperspektiv samt agera i enlighet med agendan för kvinnor, fred och säkerhet.”[40]

Vad detta innebär mer konkret för totalförsvaret är dock oklart. Stor betoning läggs på kvinnors deltagande och avancemang inom ledarskap:

> ”Värnplikten är sedan 2018 könsneutral. I förlängningen kan en bred rekryteringsbas också förväntas leda till konkreta resultat som en jämn fördelning av kvinnor och män på höga positioner inom Försvarsmakten och andra svenska myndigheter. Jämställdhet ökar även förmåga och leder till mer effektiva militära och civila krishanteringsoperationer, varför jämställd rekrytering till svenska myndigheter är av stor vikt.” [41]

Det är viktigt att sätta jämställdheten i kontexten av försvaret men på vilket sätt jämställhet är relaterat till förmåga eller vilka avvägningar som bör göras är oklart i rådande plan.

Nuvarande försvarsbeslut har hittills beslutat om några områden där kvinnors och mäns situation och/eller jämställdhet skrivs ut explicit. Intressant nog handlar dessa också främst om det militära försvaret och har fokus på organisation snarare än totalförsvarets innehåll. Mer precist, Försvarsmakten ska sträva efter att vara en jämställd arbetsgivare som en del av sin förmågeutveckling. Det innefattar kompetensförsörjning, så som att ”[a]ndelen kvinnor och män som tas ut för grundutbildning bör därför vara så jämnt fördelat som möjligt” och att myndigheten ska ”vara en attraktiv arbetsgivare och arbetsplats för att öka rekryteringen av kvinnor”. Det ska uppnås genom att vara ”fri från all form av diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier” vilket, i sin tur, ska nås genom ”att identifiera och hantera ovälkommet beteende i organisationen”, ”undanröja eventuella hinder för att söka sig till organisationen”, och ”att personlig utrustning och infrastruktur är anpassad utifrån olika kroppstyper.” Trovärdigt jämställdhetsarbete ses som viktigt för Försvarsmaktens ”legitimitet”, ”trovärdighet” och ”folkförankring”. Tydliggörande av vad det innebär specificeras ej vidare.[42]

De delar av försvarsbeslutet som avhandlar civilt försvar ligger totalt sett fortsatt på aggregerad befolkningsnivå. Det vill säga, det specificerar inte kvinnors och mäns deltagande eller resurs- och skyddsbehov.[43] Försvarsberedningens rapporter lyfter dock några områden där man kan ana att jämställdhet redan börjat diskuteras vidare. Först att ”[v]id ett krig på svenskt territorium kommer kraven på polisiär verksamhet att öka. Delar av civilbefolkningen kommer att lämna sina hem för att undkomma stridigheter. Brottslighet som till exempel plundring och våld mot kvinnor kan komma att öka”[44] samt att ”Försvarsberedningen understryker journalisters och andra

[39] Alla de nordiska länderna har inkluderat KFS i relation till nationellt försvar. Se Olsson & Einen (2024).
[40] Regeringen (2024b), 5.
[41] Regeringen (2024b), 5.
[42] Regeringens proposition 2024/25:34, 94-95.
[43] Regeringens proposition 2024/25:34.
[44] Försvarsberedningens rapport Ds 2023:12, 226.

978/1050

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

medieaktörers roll i höjd beredskap och krig. […] Kvinnliga journalister är särskilt utsatta för sexuellt våld och trakasserier…”[45] Regeringsuppdrag är ytterligare ett instrument där vi kan se att vikten av jämställdhet redan vidareutvecklas. Exempelvis identifieras i regeringsuppdraget till Myndigheten för civilt försvar[46] och Försvarsmakten, ”Utgångspunkter för totalförsvaret 2025–2030”, under temat ”Räddningstjänst och skydd av civilbefolkningen” att ”[m]ånga människor kan vara på flykt. Det kan röra sig både om svenska och utländska medborgare, framförallt från näraliggande länder som Finland och de baltiska länderna. Kvinnor och barn kan antas vara i majoritet och hänsyn behöver tas till särskilt sårbara grupper.” Myndigheterna plockar även upp formuleringen från försvarsbeslutet att Sverige ska ”verka för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet” och att ”[s]tatliga myndigheter och kommuner har, enligt styrning från riksdag och regering, skyldighet att integrera ett jämställdhetsperspektiv i bland annat planering, genomförande samt utvärdering av civilt och militärt försvar.” I en fotnot noteras att KFS berör både skyddsbehov och aktörskap.[47]

Den grund som lagts i nuvarande försvarsbeslut kan stärkas på regeringsnivå genom än tydligare prioritering och konkretisering för att värna jämställdheten och vässa arbetet med totalförsvaret.

3. Förslag för en framtidsinriktad jämställdhets- och totalförsvarsutveckling i tandem

Sverige behöver stärka och skydda jämställdheten i en period som karaktäriseras av att ett ”väpnat angrepp mot Sverige eller våra allierade inte kan uteslutas”.[48] Jämställdhetsarbete behöver därför vara i tandem med totalförsvarsutvecklingen. Det kräver prioritering i totalförsvarsbeslut, vilket inkluderar kommunikation och hantering av desinformation, samt konkretisering i beslut om innehåll och finansiering och vid uppdrag till totalförsvarsaktörer. Varför det? För det första är en central lärdom att KFS och jämställdhet ofta riskerar att marginaliseras inom arbete med försvar och säkerhet. Jämställdheten riskerar också att gå tillbaka i en krigssituation om inte trender i könsroller och normer medvetet hanteras inom ordinarie processer. En mer framåtlutad ansats innebär:

- ***Tydligare prioritering***: Jämställdhet drivs genomgående som en explicit prioritering inom utvecklingen av det civila och militära försvaret.

För det andra säger forskning och erfarenhet att denna stärkta prioritering behöver konkretiseras genom identifiering av särskilt centrala områden i ordinarie beslut för att kunna omsättas till aktiv handling. Jämställdhet tenderar annars att bli en symbolisk fråga eller att fastna i utmaningar med kapacitets- koordinerings- och kunskapsbrister. Det innebär att innehållet i jämställdhet och KFS behöver brytas ned till specifika och förståeliga komponenter inom relevanta områden i försvars- och budgetbeslut och i uppdrag till totalförsvarsaktörer.[49]

Tre konkretiseringsområden där KFS och jämställdhet möter totalförsvarsutvecklingen är:

- ***Inflytande, delaktighet och kunskap***: Kvinnors och mäns möjlighet till inflytande på beslut och debatt, deltagande i landets civila och militära försvar samt kunskap om totalförsvar.
- ***Resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap***: Finansiella beslut om

[45] Försvarsberedningens rapport Ds 2023:34, 254.
[46] Då Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap (MSB).
[47] Regeringen (2025), 16.
[48] Regeringens proposition 2024/25:34, 63.
[49] Sverige har en tradition av att effektivt driva KFS på detta konkretiserade sätt inom internationella forum, något som man nu bör dra nytta av nationellt. Se Chang and Olsson (2024) och Olsson (2025).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

prioriteringar samt kvinnors och mäns resurser och möjligheter i totalförsvar och beredskap.

- ***Säkerhet och befolkningsskydd***: Kvinnors och mäns skyddsbehov i planläggning och genomförande av totalförsvaret, inkl. direkt våld i krig, våld mot civila och samhällseffekter.

Låt oss se närmare på vad en tydligare prioritering och öka konkretisering inom de tre områdena skulle kunna innefatta i praktiken.

3.1. Tydligare prioritering av jämställdhet i totalförsvarsutvecklingen

Övergripande mål: "Målet med svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv."

Vi bör utgå från att både utvecklingen av totalförsvaret och ett eventuellt krig har genomgripande effekter på hela samhället där kvinnors och mäns bidrag tillsammans utgör samhällets robusthet och förmåga att hantera en så kraftig påfrestning. Sveriges jämställdhet utgör i dag ett direkt mål för extern påverkan. Nuvarande säkerhetspolitiska utveckling påverkar därigenom direkt möjligheten att uppnå det övergripande målet för Sveriges jämställdhetspolitik och visar på betydelsen av jämställdhet för landets funktionalitet i kris. Det understryker behovet av att jämställdhet tydligare formuleras som en övergripande prioritering av regeringen inom alla centrala beslut om det civila och militära försvaret.

Grunden för detta finns i försvarsbeslutet och kan utifrån detta vidareutvecklas. Det innebär att aktivt öka tydligheten i politiska beslut om hur de jämställdhetspolitiska målen ska förstås inom ramen för den nya säkerhetspolitiska situationen och totalförsvarsuppbyggnaden. Prioriteringen behöver även omsättas i all kommunikation om försvaret, inte minst av Statsministern, Finansministern, Försvarsministern och Ministern för civilt försvar, för att leda till effekt. Generella formuleringar om jämställdhet leder sällan till en hållbar och stark utveckling över tid. Att tydligt prioritera och förklara jämställdhet i ordinarie beslut och kommunikation minskar också risken för att jämställdhet undermineras oavsiktligt, exempelvis genom att finansiella beslut slår mot kvinnodominerade sektorer, eller att missförstånd och nidbilder av jämställdhet kan utnyttjas i desinformation. Här kan man med fördel dra lärdom av Natos policy.

Förslag I: Aktiv prioritering av jämställdhet

- **Tydliggör hur jämställdhet är en prioritet i förståelsen av den säkerhetspolitiska situationen och i beslut om utvecklingen av det civila och militära försvaret.**
- **Verka för en mer riktad konkretisering inom områden där totalförsvar möter jämställdhet:**
  - ❖ Inflytande, delaktighet och kunskap
  - ❖ Resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap
  - ❖ Säkerhet och befolkningsskydd
- Inkludera jämställdhetsfrågor i **strategisk kommunikation** om totalförsvaret för att öka medvetenheten hos befolkningen och därigenom pedagogiskt motverka desinformation.

Den övergripande prioriteringen behöver sedan konkretiseras genom regeringens propositioner om civilt och militärt försvar, i försvarsberedningens underlag och rapporter samt i utredningar och i uppdrag till totalförsvarsaktörer. Låt oss se närmare på vad en konkretisering kan behöva beakta inom de tre områdena 1) Inflytande, delaktighet och kunskap, 2) Resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap och 3) Säkerhet och befolkningsskydd.[50]

[50] Faktisk integrering i beslut behöver vidare underbyggas med än mer detaljerad analys av könsuppdelad statistik och information. Det inkluderar geografisk hänsyn då jämställdhet även kan variera mellan olika områden inom ett land.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

3.2. Konkretisering: Inflytande, delaktighet och kunskap[51]

Delmål 1. Lika fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män måste ha samma rättigheter och möjligheter att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.

Konkretiseringen inom området inflytande, delaktighet och kunskap utgår från att det är grundläggande för totalförsvaret och för jämställdhetspolitiken att kvinnor och män har lika *inflytande* och att båda är *delaktiga* som aktiva medborgare i beslut och debatt om totalförsvar. Detta kräver i sin tur tillgång till *kunskap*.

Inflytande rör utformandet av politikens inriktning och mål. Säkerhets- och försvarspolitik betraktades länge som mansdominerade politikområden trots att ett krig skulle ha en genomgripande påverkan på hela samhället.[52] Både mäns och kvinnors inflytande är således centralt för att kunna hantera en sådan komplex kris som ett krig utgör. Detta inte minst eftersom ett fungerande civilt och militärt försvar involverar ett stort antal politikområden för att parallellt kunna upprätthålla militärt försvar, samhällsfunktionalitet och en långsiktig utveckling av humankapital för ekonomisk återuppbyggnad över tid. De två senare områdena omfattar inte minst sjukvård, omsorg och utbildning samt fungerande kommuner och regioner.[53] De är till stor del kvinnodominerade politik- och arbetsområden som utgör en betydande andel av de offentligt anställda.[54] En bred förståelse av vilka som behöver ha inflytande på utformandet av ett totalförsvar är således viktigt enligt KFS. Inflytande inkluderar såväl representation och makt att påverka formella beslut som delaktighet i debatt och i agendasättande.

Avseende faktiskt representation har det skett en utveckling över tid på den politiska nivån. Försvarsutskottet har exempelvis gått från att ha 93 procent män bland ledamöterna 1973 till 56 procent män och 41 procent kvinnor 2025.[55] Denna form av mer formellt inflytande är viktig i sig själv. Det kan också vara av symbolisk betydelse från ett legitimitetsperspektiv – i linje med försvarsbeslutets uppdrag åt Försvarsmakten att bli en jämställd organisation. Faktiskt representation måste fortsätta att beaktas på alla nivåer i beslut om både civilt och militärt försvar.[56] Det inkluderar en representation som speglar även andra former av bakgrund. KFS understryker dock att bara för att man har en plats vid bordet behöver det inte betyda att man kan vara med och forma villkoren för beslutsfattande. Det senare kan även påverkas av exkluderande fördomar, av stereotypa antaganden om kompetens och av exkluderande nätverk.[57] Inom ett område som länge var klassat som mansdominerat behöver detta bevakas. Slutligen lyfter erfarenheterna med KFS att inflytande även inkluderar möjligheten att få vara en aktiv deltagare i debatter om säkerhet och försvar.[58] Det innebär att vi också måste beakta bredden på debatten om säkerhet — dels i form av att olika intressen ges plats och dels i form av högt i tak i synen på försvarets utveckling, något som även innefattar kritiska perspektiv.[59] En bred debatt har fördelen att det minskar risken för att bortse från centrala sårbarheter.

[51] Information och struktur är här hämtat från Olsson et al. (2021) och Försvarsbeslutet om inte annat anges.
[52] En klassisk utmaning som länge diskuterats. T.ex. fick Bertha von Suttner Nobels fredspris redan 1905 på relaterade områden, se The Nobel Foundation (n.b.). Utmaningen ligger som en grundsten i motiveringen av KFS.
[53] Regeringens proposition 2024/2025:34.
[54] SCB (2026) och SKR (2023).
[55] SCB (n.b.).
[56] Utifrån de krav om kompetens som finns inom respektive område.
[57] Dettta kan vara av relevans på högre politisk nivå, i civil-militär samverkan och inom totalförsvarsmyndigheter samt ändrar sig över tid. För ett exempel på vilka uttryck detta kan ta inom en central myndighet, Försvarsmakten, se Bjarnesen (2024) och Olsson och Ruffa (2023).
[58] Se Olsson (2025).
[59] Detta har varit central för KFS-utveckling. Se till exempel, Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet (2025).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Delaktighet relaterar till utformandet av ledningsstrukturer, organisation och samarbeten mellan totalförsvarsaktörer. Här ser vi på delaktighet i betydelsen av möjlighet att göra konkreta bidrag i det praktiska totalförsvarsarbetet och huruvida ens bidrag ges uppskattning. Jämställdheten och totalförsvaret påverkas båda av den könsuppdelade arbetsmarknaden. Många delar av det militära försvaret och räddningstjänsten är mansdominerade medan andra substantiella delar av det civila försvaret är mer kvinnodominerade. KFS och jämställdhetsmålen understryker att vi bör sträva efter att motverka diskriminering då försvarsfrågor annars riskerar att färgas av historiskt formade mansdominerade normer och stereotyper. Det inkluderar en medvetenhet om detta i samarbeten mellan mans- och kvinnodominerade sektorer inom totalförsvaret.[60] Slutligen lyfter KFS fram deltagande i civilsamhällesorganisationer. Försvarsbeslutet betonar redan de frivilliga försvarsorganisationernas viktiga roll. Både kvinnor och män deltar här på lite olika sätt och det finns även här en historiskt betingad könsarbetsfördelning. Vilka organisationer som tillförs medel och hur de inkluderas i debatt, planering och övning kan således påverka kvinnors och mäns deltagande på olika sätt. Framväxten av Svenska Lottakåren och dess relation till Hemvärnet kan illustrerat historisk utveckling (där den senare numera är formellt integrerad i Försvarsmakten). När Lottakåren bildades 1924 var organisationen viktig för att ge möjligheter för kvinnor att bidra till totalförsvaret vid en tid när kvinnor var direkt exkluderade. Man arbetar fortsatt med att öka möjligheten för kvinnor att bidra, inte minst på lokal nivå.[61] Hemvärnet arbetar numer aktivt för att bredda sin rekrytering av både män och kvinnor som en del av Försvarsmakten men är fortsatt mansdominerad.[62] Tilläggas kan att KFS betonar vikten av civilsamhällsorganisationerna i en bredare bemärkelse än de frivilliga försvarsorganisationerna. Civilsamhällsorganisationer kan utgöra en resurs, särskilt för lokal samverkan och bidrag, och flera av dem är kvinnodominerade organisationer.[63] Vi ser detta inte minst i Ukraina. Flera organisationer – såsom Röda Korset[64] – spelar också viktiga roller både i totalförsvaret och samhället vid kris och tar samtidigt även oberoende positioner i debatter på centrala områden. Därtill finns organisationer som utgör mer kritiska röster där vissa också har tydlig kvinnorepresentation, exempelvis Internationella Kvinnoförbundet för fred och frihet.

Aktiva män och kvinnor med möjlighet att påverka förutsätter i sin tur tillgång till information och *kunskap*. Det är även centralt för egenberedskap, försvarsvilja och psykologiskt försvar.[65] Sveriges regering bör försäkra sig om att deras kommunikation engagerar både män och kvinnor samt att tydliggöra behovet av att informationskampanjer når alla grupper av medborgare på ett användbart sätt. Här behöver faktorer som kan samverka med könsidentitet beaktas. Exempelvis kan en bra indikator på om man når ut brett och inkluderande kan vara om kvinnor i socio-ekonomiskt utsatta områden eller de som har annan språklig bakgrund kan ta till sig information om beredskap. En fråga att bevaka och försöka förstå är varför kvinnor har en något lägre genomsnittlig försvarsvilja. Det kan komma ur variationer i riskbenägenhet, ideologier eller intressen relaterade till resursanvändning och välfärd.[66] I vidare analys bör man även undersöka om kvinnor och män förstår bidrag till totalförsvaret på olika sätt. Exempelvis föreslår en nyligen gjord studie att vi bör bredda förståelsen till tre kategorier av bidrag, de till i) militärt försvar, ii) civilt försvar, och iii) samhällsupprätthållande verksamhet. Eftersom detta bättre fångar den arbetsfördelning kvinnor och män har idag kan den därmed ge bättre verktyg för att förstå

[60] Olsson et al. (2021).
[61] Svenska Lottakåren (n.b.).
[62] Kvinnor utgör ca 11 procent och män ca 89 procent. Försvarsmakten (n.b.).
[63] Olsson et al. (2021).
[64] Se t.ex. Röda korset (n.b.).
[65] Regeringens proposition 2024/2025:34.
[66] Widmalm & Persson (2025).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

försvarsvilja.[67] Här ska också noteras att i dessa mätningar fyller män ofta viktiga omsorgsroller inom totalförsvaret.[68] Det understryker vikten av att arbeta med kunskap och inte stereotypa antaganden. Slutligen är kunskap och information viktiga för psykologiskt försvar och för att hantera den desinformation som riktas mot män och kvinnor på lite olika vis. Indikativt är att rädslan för desinformation till och med är något större bland män.[69] Desinformation kan ta formen av att försöka underminera jämställdhet eller att mobilisera särskilt unga män baserat på negativa manssterotyper. Kunskapen om på kopplingen ny teknik, så som AI, jämställdhet och KFS måste särskilt fortsätta att utvecklas.

Förslag II: Konkretisering av inflytande, delaktighet och kunskap

Kvinnors och mäns intressen och möjlighet till inflytande beaktas explicit i beslut om det civila och militära försvaret på alla nivåer och sektorer.

Aktivt arbete för delaktighet och tillgång till kunskap bör beakta stereotypa föreställningar och faktorer som kan verka exkluderande.

I försvarsbeslut, underlag och uppdrag konkretiseras jämställdhetsaspekter inom:

- Inflytande över beslut om totalförsvaret
  - ❖ Representation och påverkan på beslut (olika nivåer och sektorer).
  - ❖ Förståelse av eventuella stereotypa könsnormers påverkan på inflytande
  - ❖ Deltagande i debatter, seminarier, möten, etc.
- Delaktighet i totalförsvarsaktörer och organisationer
  - ❖ Utveckling mot diskrimineringsfria arbetsplatser inom totalförsvarsmyndigheterna.
  - ❖ Fungerande civil-militär samverkan inom totalförsvaret
  - ❖ Förståelse av civilsamhällesorganisationers roll, särskilt på lokal nivå
- Kunskap och tillgång till information
  - ❖ Pedagogiska budskap
  - ❖ Tydliga och inkluderande informationskampanjer om försvar och beredskap
  - ❖ Ökad och nyanserad förståelse av försvarsvilja
  - ❖ Hantering av desinformation och användning av ny teknik så som AI

3.3. Konkretisering: Resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap[70]

Delmål 2. Ekonomisk jämlikhet. Kvinnor och män måste ha samma möjligheter och villkor när det gäller betalt arbete som ger ekonomiskt oberoende genom hela livet.

Delmål 3. Lika utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar måste ha samma möjligheter och villkor vad gäller utbildning, studiemöjligheter och personlig utveckling.

Delmål 4. Lika fördelning av obetalt hushållsarbete och vård. Kvinnor och män måste ha samma ansvar för hushållsarbete och ha möjlighet att ge och ta emot vård på lika villkor.

Konkretiseringen inom området resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap berör allt från finansiella beslut om statsbudgetprioriteringar ned till resurstillgång på individnivå. Det utgår från att uppbyggnaden av ett totalförsvar konsumerar enorma resurser och kan därmed

[67] Bäck et al. (2025).
[68] T.ex. visar en attitydundersökning i Ukraina direkt efter anfallet att män dominerar både roller inom militärt försvar och omsorg om dem som drabbats av kriget, se. Nordås et al. (2022).
[69] Se Olsson et al. 2021.
[70] Information och struktur är här hämtat från Olsson et al. (2021) och Försvarsbeslutet om inte annat anges.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

kräva prioriteringar mellan olika politikområden. Ett krig skulle dock också slå hårt mot ekonomin så som genom förstörelse av infrastruktur och störningar i kritiska försörjningskedjor. På sikt riskerar en allvarlig konflikt att försvaga ett samhälles robusthet då det påverkar humankapitalets utveckling genom mindre resurser och möjligheter till utbildning och hälsa och genom färre möjligheter till betalt arbete. Organiserad brottslighet riskerar att öka.[71] Effekterna av en försvarsuppbyggnad och ett krig kommer att slå olika mot män och kvinnor p.g.a. att könsrollerna i hemmet och i olika sektorer på arbetsmarknaden resulterar i olika tillgång till resurser och möjligheter. Grupper som redan lever på gränsen till utsatthet, så som ensamstående kvinnor med barn, kan löpa störst risk för sekundäreffekter under ett krig .[72] Ekonomisk jämställdhet är således också centralt för totalförsvaret avseende *resursfördelning* mellan sektorer, *ekonomiska möjligheter* att delta i totalförsvarsutvecklingen och *resurstillgång för egenberedskap*.

Resursfördelning mellan sektorer sätter ljuset på hur uppbyggnaden av försvaret påverkar Sveriges könsuppdelade arbetsmarknad (något som grundläggs redan under utbildningsfasen i livet).[73] Sverige har ökat sin kapacitet genom en högt bidrag i arbetslivet av både män och kvinnor. Som vi konstaterat är vissa sektorer inom det civila försvaret, så som sjukvård och omsorg samt kommunala och regionala aktörer, till stor del kvinnodominerade precis som det militära är mansdominerat. Exempelvis är undersköterskor och sjuksköterskor mycket kvinnodominerade yrken. Sjukvården understryks i försvarsbeslutet som ett centralt område som behöver kunna hantera både nuvarande vårdbehov och hantering av masskadeutfall och rehabilitering.[74] Kvinnors deltagande är således centralt. Ekonomisk jämställdhet är också beroende av att stat och kommun kan erbjuda barn- och äldreomsorg och andra välfärdstjänster – så även under krig – för att kvinnor ska kunna delta på samma sätt som män.[75] Hur budgeten fördelas mellan olika sektorer och mellan försvar och välfärd kan därmed ha en påverkan på den ekonomiska jämställdheten men även den ekonomiska säkerheten eftersom den hänger samman med personalförsörjningen och robustheten i samhället. Sverige skulle tappa en ansenlig del av sitt humankapital vid krig om kvinnor inte kan bidra. Vidare är beslut om försörjningsberedskap, exempelvis om vilka produkter som är centrala nog att investera i för lagring, kan också slå olika om det inte beaktar både mäns och kvinnors behov, t.ex. rörande olika former av medicin, intimhygien, osv.

Det är viktigt att se att totalförsvarsuppbyggnaden även skapar *ekonomiska möjligheter* både på arbetsmarknaden och i näringslivssektorn. Det är viktigt att dessa möjligheter inte blir ojämnt fördelade. Försvarsbeslutets krav på Försvarsmakten att vara en jämställd arbetsgivare är här relevant för alla totalförsvarsaktörer och kan ses både i ljuset av personalförsörjningsbehov och att skapa lika möjligheter på arbetsmarknaden. Att både kvinnor och män ges tillgång till utbildning och utveckling som leder till arbete inom totalförsvaret är också ett centralt område givet att den säkerhetspolitiska situationen sannolikt kommer att bestå en längre tid. Slutligen öppnar företagens involvering i totalförsvaret nya möjligheter för entreprenörskap. Sverige har dock redan i dag en högre andel företagare bland män än bland kvinnor, och män arbetar i privat sektor i högre grad än kvinnor. Företagande tenderar dessutom att följa traditionella könsroller i relativt hög grad.[76] Det är därför viktigt att beakta vilka former av företagande som ges en större roll och om mansdominerade sektorer ges bättre ekonomiska förutsättningar och hur detta kan hanteras. Mäns högre beroende av en fungerande näringslivssektor för sin inkomst kan under ett

[71] Se t.ex. Balázs & de la Maisonneuve (2024) för en diskussion om krigets påverkan i Ukraina.
[72] Se Olsson et al. 2021.
[73] SCB (2025).
[74] Regeringens proposition 2024/2025:34, 133-134.
[75] Se Skolverket (n.b.).
[76] Se t.ex. Svenskt näringsliv (2024).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

krig också utgöra en sårbarhet om arbetsmöjligheterna här kraftigt minskar.

Ekonomiska möjligheter och ansvar måste också kunna realiseras. Det sätter ljuset på att ett krig kan stärka en konflikt mellan familjeansvar och offentliga ansvar där könsroller spelar en central roll. Ansvarsfördelningen i hemmet för barn och äldre har blivit mer jämnt fördelad mellan män och kvinnor över tid men det finns två skäl att beakta detta som ett bevakningsområde: 1) Kvinnor är fortfarande hemma i högre utsträckning när barn kräver längre tillsyn, till exempel vid långvarig sjukdom. 2) Krig har ofta lett till en återgång till traditionella könsroller. Detta kan innebära att kvinnor i större utsträckning får ansvaret för barns och äldres säkerhet och överlevnad samt behov av att ta dessa grupper från utsatta områden. Det kan både påverka kvinnors möjlighet att faktiskt mobilisera och vår förståelse av hur flyktingströmmar kan se ut i utsatta områden.[77] Samtidigt är många män i dag ensamstående med barn eller har delad vårdnad. Sverige har därför också valt att inkludera skola och omsorg i totalförsvaret. Att ha fokus på att skola, barnomsorg och äldreomsorg, liksom ett bibehållet fokus på delmålet om hushållsarbete, är därför viktigt även inom totalförsvarets uppbyggnad.[78]

Ekonomisk jämställdhet kan även påverka *resurstillgången för egenberedskap,* dvs. potentiella skillnader i hur män och kvinnor kan förbereda sig, hantera en kris, eller evakuera. Det betyder att beakta skillnader i mäns och kvinnors tillgång till de centrala resurser, såsom tillgång till mat, kontanter eller bil, som stärker egenberedskap.[79] En förståelse av hur detta kan skilja sig åt är även viktigt för att kunna korrekt beräkna beteendemönster, risker och behov av stöd, som både försvarsberedningens rapport och regeringsuppdraget om ”Utgångspunkter för totalförsvaret 2025–2030 noterade”. [80] Här spelar också kunskapen om totalförsvaret en central roll.

Förslag III: Konkretisering av resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap

Effekter på kvinnor och män av budgetfördelning mellan sektorer och av ekonomiska beslut inom totalförsvaret beaktas. Vid beredskapsarbete tas hänsyn till skillnader i resurstillgång över tid.

Det betyder att i försvarsbeslut, underlag och uppdrag konkretisera jämställdhetsaspekter inom:

- Budgetfördelning mellan försvar och samhällsfunktionalitet
  - ❖ Effekterna av fördelning och prioritering mellan olika sektorer
  - ❖ Försörjningsberedskapsbeslut om prioriterade resurser och produkter
- Ekonomiska möjligheter och risker
  - ❖ Verka för lika arbetsmöjligheter och utbildning inom olika sektorer
  - ❖ Främja kvinnors förtagande och näringslivsbidrag till totalförsvaret
  - ❖ Hantera behov och konkurrens mellan familjeansvar och offentliga ansvar
- Resurstillgång för egenberedskap
  - ❖ Tillgång till centrala resurser, så som kontanter, mat, bil, osv.
  - ❖ Rörelsemönster i ett operationsområde, inkl. möjlighet till utrymning
  - ❖ Förståelse av svaga grupper och utsatthet

Möjligheten att hantera den ekonomiska stress som ett krig kan medföra över tid kan dessutom skilja sig mellan män och kvinnor, särskilt när könsroller samspelar med socioekonomisk status, ålder eller etnisk och/eller språkbakgrund. Exempelvis är äldre kvinnor i Sverige idag en grupp med begränsad tillgång till resurser. Ett annat exempel är att unga män, särskilt i socioekonomiskt utsatta områden, kan löpa större risk att tvingas in i organiserad brottslighet om detta breder ut

[77] Vi såg detta utspela sig vid Rysslands anfall mot Ukraina.
[78] Se Skolverket (n.b.).
[79] Se MSB (2024).
[80] Försvarsberedningens (2023), 226.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

sig under krig.[81] Grupper som redan lever nära gränsen för utsatthet riskerar att vara de som drabbas hårdast av krigets sekundäreffekter. Bedömningen av vilka som utgör en sårbar grupp behöver därför beakta krigets påverkan. Detta påverkar även hotbilden mot olika grupper.

3.4. Konkretisering: Säkerhet och befolkningsskydd[82]

Delmål 5. Lika hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar måste ha samma förutsättningar för god hälsa och erbjudas vård på lika villkor.
Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor måste upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, måste ha samma rätt till och möjlighet till fysisk integritet
Delmål 7: Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra. Alla, oavsett kön, ska genom hela livet ha samma rätt och möjlighet att leva sitt liv utan att begränsas av kollektivt grundade hedersnormer

Konkretiseringen inom säkerhet och befolkningsskydd relaterar till centrala områden i försvarsbeslutet avseende det militära försvaret, ordning och säkerhet särskilt polisens och rättsväsendets roll samt räddningstjänst och skydd av civilbefolkningen.[83] Lärdomar från KFS understryker att vi här behöver se närmare på *utsatthet för krigsvåld*[84] och *våld mot civila* under krig men även hur de vårdbehov som uppkommer kan skilja sig åt mellan män och kvinnor. *Krigets destruktiva samhällseffekter* kan också förstärka existerande sårbarheter på individnivå utifrån könsroller, något som också påverkas av socio-ekonomiska, normativa och kulturella begräsningar.[85] KFS understryker därför att vi behöver ha en bred förståelse av våld och utsatthet för att fullt ut se jämställdhetseffekterna av krig.[86]

Utsatthet för krigsvåld berör främst vilken form av våld man riskerar att drabbas av – både vid fronten och bakom. Exempelvis kommer unga män att vara överrepresenterade bland dem som dödas och skadas allvarligt i direkta strider eftersom de dominerar det militära försvaret. Det innebär att vi behöver förstå deras vårdbehov och hur könsroller och normer påverkar vad som krävs för de skadades återintegration i samhället. Likaså måste vårdresurser tillsättas för att hantera våld som avviker från våra stereotypa antaganden, så som att män också riskerar att utsättas för sexuellt våld. Detta relaterar till en form av krigsvåld som vi särskilt behöver utveckla kapacitet för att hantera - konfliktrelaterat sexuellt våld. I områden nära fronten är det mer vanligt att detta riktas mot kvinnor, något som inkluderar gruppvåldtäkter genomförda av soldater. Konfliktrelaterat sexuellt våld mot män är mer vanligt när man är krigsfånge och vid tortyr. Kapacitetsutveckling för att förhindra och hantera detta måste således ta höjd för olika behov och situationer. Det berör i) det militära försvaret kapacitetsutveckling, ii) tydliggörande av polisens roll och kapacitetsuppbyggnad, och iii) det civila försvaret och samhällets förberedelse för att möta mäns och kvinnors behov så att de erbjuds vård på lika villkor. Givet könsroller och normer kan män och kvinnor ha olika möjligheter att både söka och få hjälp och att få rättvisa.[87] Kapacitetsutveckling inkluderar hantering av både fysiska och psykologiska effekter av sexuellt våld. Samtidigt måste resursfördelningen och kapacitetsutvecklingen också beakta bredare behov av sjukvård, inte minst bland grupper som redan idag behöver särskilda vårdresurser, så

[81] Olsson et al. (2021).
[82] Information och struktur är här hämtat från Olsson et al. (2021) och Försvarsbeslutet om inte annat anges.
[83] Regeringens proposition 2024/2025:34, 136-139.
[84] I forskningen diskuteras detta ofta i termer av politiskt våld. Vi använder termen krigsvåld för att kunna skilja på våld mellan de stridande aktörerna, våld mot civila eller våld som ökar p.g.a. svagare rättsväsende samt utsatthet till följd av att samhällsfunktionerna sviktar (se Olsson 2009 och Olsson 2022).
[85] Bardall et al. (2019).
[86] En konkretisering kan med fördel ta avstamp i att Bardall et al. (2019) föreslår att politisk våld kan vara ”könat” på tre olika sätt – form, motiv och effekt. Här använder vi det för att stärka analysen.
[87] Se Olsson et al. 2021 för en diskussion.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

som gravida och nyfödda.[88]

För att bedöma vilka behov som kan uppstå och potentiella skillnader mellan män och kvinnor behöver vi förstå motivet för olika former av våld i krig. En del våld är oberoende av kön, dvs. det riktas mot en individ som har en viss uppgift eller roll. En man eller en kvinna som är soldat vid fronten riskerar båda att dödas eller skadas. Ibland spelar dock könsnormer direk in. Exempelvis utsätts kvinnor som är politiker eller journalister, som försvarsberedningen noterar, ofta för våld just för att de är kvinnor som uppfattas bryta mot normer och ta plats inom en annars mansdominerad arena. Likaså kan civila män riskera att utsättas för krigsvåld i högre utsträckning än civila kvinnor då de associeras med militära mansideal och stereotyper. Homosexuella män eller transsexuella män och kvinnor som bryter förväntningar på könsroller i krig riskerar också att utsättas för allvarligt våld. Vi behöver därför förstå hur könsnormer spelar in, hur vi hanterar risker för kvinnor och män som deltar i säkerhetspolitiska debatter och i försvarsarbete och hur stöd bäst anpassas till deras respektive situation och utsatthet.[89] Här behöver vi också bättre beräkna effekten av den teknologiska utvecklingen som Nato betonar. AI och teknologiskt främjat onlinevåld och trakasserier, inklusive hur jämställdhet attackeras och främjande av destruktiva mansideal, utgör en snabbt ökande risk.

Våld mot civila och *krigets samhällspåverkan* kan också slå olika mot män och kvinnor. Det betyder att effekten av våldet kan slå proportionellt olika mot män och kvinnor. Ett exempel skulle kunna vara en hybridattack i form av ett cyberangrepp mot datasystemen i äldrevården. Det kan påverka kvinnor mest, eftersom de utgör majoriteten av både vårdare och brukare,[90] men det behöver inte innebära att det fanns en avsikt att slå mot kvinnor eller jämställdheten. Över tid kan dock en oproportionell påverkan på en grupp också ha påverkan på jämställdheten. KFS understryker här att vi måste förstå både det direkta våldets och krigets sekundäreffekter på ett samhälle och dess ekonomi över tid. Detta betyder att vi måste se kopplingen mellan hur vi sätter upp ett befolkningsskydd och vilka bredare effekter detta har för jämställdheten. Givet de olika ansvar och roller män och kvinnor har, och hur det påverkar var de kommer att befinna sig under krig, behöver vi konkret beakta fördelning av skyddsresurser mellan militära och civila sårbarheter, t.ex. vid långdistansbekämpning. Vi bör särskilt beakta hur förstörelse av civil infrastruktur (el, vatten, hälsovård) kan slå olika mot kvinnors och mäns ansvarsroller i hemmet och därmed stärka förståelsen mellan hemmaansvar och samhällseffekter. Därigenom kan vi bättre tillse att både män och kvinnor kan mobilisera och upprätthålla sina bidrag till att samhället fortsätter att fungera.[91]

Kriget eller dess effekter på omfördelningen av resurser kan också få samhällsfunktionaliteten att svikta på sätt som drabbar män och kvinnor olika. Ett jämställdhetsmedvetet befolkningssäkerhetsarbete måste därför beakta befintliga sårbarheter. Försvarsberedningens notering av våld mot kvinnor är ett sådant. Exempelvis kan det komma att öka om polisens resurser till ordinarie uppgifter minskar eller omprioriteras, kombinerat med att krig ökar risken för att faktorer som bidrar till våld i hemmet förstärks. Detta kan medföra såväl ökad risk som minskade möjligheter att få hjälp. Vidare kan effekten av begränsade medel till polis och rättsväsende resultera i straffrihet för sexuellt våld eller minskade möjligheter att hantera organiserad brottslighet. Det senare kan öka risken för unga män att drabbas av våld samt för unga kvinnor att hamna i sexuellt utnyttjande eller trafficking. Likaså understryker Natos policy

[88] Olsson (2022).
[89] Se t.ex. Håkansson (2021).
[90] Socialstyrelsen (n.b.).
[91] Olsson et al. (2021).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

om sexuell exploatering vikten av att förebygga utnyttjande av och våld mot kvinnor både vid Sveriges värdlandsstöd utomlands och vid mottagande av sådant stöd i Sverige.[92] Vi kan också räkna med att en antagonist kan försöka uppnå symboliska effekter genom att slå mot civila. När Ryssland attackerar en BB-avdelning i Ukraina kan en del av syftet vara att försöka visa på en oförmåga att beskydda kvinnor.

Förslag IV: Konkretisering av säkerhet och befolkningsskydd

Kvinnors och mäns säkerhetsbehov beaktas explicit i utvecklandet av civilt och militärt försvar. Det måste inkludera hanteringen av ett brett spektrum av våld och utsatthet.

Det betyder att i försvarsbeslut, underlag och uppdrag konkretisera jämställdhetsaspekter inom:

- Utsatthet för krigsvåld
  - ❖ Trender i våldsutsatthet samt estimat av vårdbehov sammantaget
  - ❖ Kapacitet att hantera konfliktrelaterat sexuellt våld inom det militära och civila försvaret.
  - ❖ Beakta könsnormer och stereotyper i våld mot politiska aktörer
  - ❖ Förståelse av cyber- och teknikbefrämjat våld och dess effekter på deltagande och försvarsvilja.
- Våld mot civila och anpassat befolkningsskydd
  - ❖ Förstörelse av civil infrastruktur (el, vatten, hälsovård)
  - ❖ Fördelning skyddsresurser mellan militära och civila sårbarheter
  - ❖ Förebyggande av risker vid värdlandsstöd
- Krigets samhällseffekter
  - ❖ Hantering av organiserad brottslighet i en krigssituation

4. Slutsats: Ökad prioritering och konkretisering för stärkt koordinering och effekt

Det finns lite som indikerar att den försämrade säkerhetssituationen som Sverige befinner sig i inte kommer att bestå över överskådlig tid.[93] En framtidsinriktad jämställdhetspolitik måste därför ta sin utgångspunkt i dessa krävande förutsättningar. Det innebär att politiken aktivt behöver stärka jämställdheten som ett grundläggande samhällsvärde och som en central del av totalförsvaret.

Denna brief har föreslagit att det kan uppnås genom att regeringen än tydligare driver jämställdhet som en prioritering och konkretiserar innebörden av jämställdhet inom totalförsvaret. Tydliga regeringsbeslut minskar risken för oavsiktlig nedprioritering och ökar möjligheten till positiva effekter på såväl jämställdheten som totalförsvarets funktionalitet. Detta eftersom tydliga beslut och uppföljningar stärker det viktiga arbete med jämställdhet som redan pågår bland många totalförsvaraktörer genom att det tydliggör ledarskapsansvaret samt stödjer en koordinerad organisations- och kapacitetsutveckling där totalförsvaret kan leverera mot tydligare målbilder.[94] Specifika grepp som kan tas för att uppnå detta innefattar:

- ***Stärkt strategisk kommunikation för framtida propositioner***: Regeringen vidareutvecklar sin kommunikation om jämställdhet inom totalförsvaret och stärker därigenom profilen på området inför nästa försvarsbeslut. Nästa proposition tydliggör sedan målbilderna avseende KFS och jämställdhet för både det militära och civila försvaret.

[92] Olsson et al. (2021), Olsson (2023) och Olsson (2022).
[93] Se Prop. 2024/25:34, Ds 2024:6 och Ds 2023:12 samt Rustad (2025).
[94] von Hlatky (2022).

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

- ***Anvisningar till Försvarsberedningen tydliggör att jämställdhet ska lyftas.*** Exempelvis skulle försvarsberedningen utifrån Anvisningar för det fortsatta arbete (per februari 2026) kunna ombes särskilt lyfta jämställdhetsfrågor inom t.ex. deluppdragen i) ”viktigare förändringar i den säkerhetspolitiska utvecklingen för Sverige”, ii) ”följa upp genomförandet av totalförsvarsbeslut 2024”, särskilt avseende att öka konkretiseringen i det civila försvaret, och iii) ”identifiera och lämna förslag om hur hinder för den militära krigsorganisationens tillväxt kan undanröjas”.[95]
- ***Försvarsberedningens framtida rapporter stärker förståelsen av jämställdhet***. Framtida rapporter kan öka förståelsen av hur jämställdhet ska ses och hanteras inom de olika delarna av det civila och militära försvarets utveckling över tid. Detta kan även förstärka en samsyn om jämställdhetens roll i totalförsvaret.[96]
- ***Empiriskt underbyggda underlag tas kontinuerligt fram***. Konkretiseringen i försvarsbeslut, beredningsrapporter och utrdeningar ska underbyggas med hjälp av analyser av könsuppdelad statistik och vara baserat på systematisk empirisk forskning om krigets effekter. Underlagen ska därtill beakta potentiell interaktion med andra centrala bakgrundsfaktorer så att beslut utformas efter det heterogena samhälle Sverige idag utgör.
- ***Expert- och forskningsstödet stärks***. Stärkt rådgivnings- och forskningsstöd till regeringskansliet, försvarsdepartementet och försvarsberedningen om KFS och jämställdhet i totalförsvaret kan särskilt bidra under denna kritiska uppbyggnadsperiod. Det inkluderar stöd till utredningar av direkt vikt för både totalförsvar och jämställdhet.
- ***Regeringsuppdrag till totalförsvarsaktörer tydliggörs***. Uppdrag bör ha tydliga krav på att inkludera jämställdhet. Dessa underlag används både för att utveckla kapacitet och för att ytterligare koordinera och rikta insatser mot sårbarheter och eftersatta områden. Det senare inkluderar konfliktrelaterat sexuellt våld, ny teknik, så som AI, samt näringslivsaspekter.
- ***Regeringens handlingsplan för KFS kan stärkas***. Det kan göras genom att t.ex. ge i) uppdrag till alla totalförsvarsaktörer under Regeringens handlingsplan att lämna in en konkret beskrivning av vad KFS betyder inom deras respektive ansvar inom totalförsvaret. Baserat på detta underlag ii) tas en koordinerad plan fram för att stärka KFS bland totalförsvarsaktörerna. Norge använder redan idag en version av denna modell där man skiljer på övergripande inriktning och en plan för operationalisering i verksamheten. Sverige kan ta detta ett steg vidare. iii) Nästa Regeringshandlingsplan har ett tydligare fokus på totalförsvarets utveckling och ansvaret lägg på de departement som har huvudansvaret inom totalförsvarsområdet.

Sverige kan härigenom vidare hjälpa till att samla och stärka nordiska och baltiska ansatser och främja tillämpningen av KFS inom Nato. Detta är centralt eftersom operationsområdena nu sträcker sig över regionen.

Lärdomar från kriget i Ukraina har understrukit att inflytande, deltagande, roller och våld påverkas av könsnormer och att kriget resulterat i olika former av effekter för män och kvinnor. Vi bör se jämställdhet som en av det svenska samhällets grundläggande resurser vilket också stärker den samlade totalförsvarsförmågan.

Ett framåtlutat och framtidsinriktat jämställdhetsarbete med högt i tak ger ett bättre och mer robust samhälle som kan möta olika former av framtida hot. Möjligheten att lägga en grund för att bibehålla och främja Sveriges jämställdhet vid allvarlig kris läggs nu.

[95] Regeringskansliet (2026), 1.
[96] Något som varit viktigt för Sveriges jämställhetsutveckling historiskt, se Olsson (2025) om säkerhet.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Referenser

Balázs Égert & Christine de la Maisonneuve (2024) The impact of the war on human capital and productivity in Ukraine*, Policy Studies*, 45:3-4, 282-292.

Bardall, Gabrielle, Elin Bjarnegård & Jennifer M. Piscopo (2019) 'How is Political Violence Gendered? Disentangling Motives, Forms, and Impacts', *Political Studies*, 68(4), 916–935.

Bjarnegård, Elin, Erik Melander, Gabrielle Bardall, Karen Brounéus, Erika Forsberg, Karin Johansson, Angela Muvumba Sellström och Louise Olsson (2015) 'Gender, peace and armed conflict', in *SIPRI Yearbook 2015: Armaments, Disarmament and International Security*. Stockholm: SIPRI.

Bjarnesen, Mariam (2025) 'Beyond Coping? Young Military Women and Gendered Coping Strategies in the Swedish Armed Forces', *Gender Issues* 42(2): s. 24.

Bäck, Hanna, Amanda Remsö, Emma Renström & Roxanna Sjöstedt (2025) 'From crisis to commitment: How empowerment and threat perceptions influence individuals' defence willingness', *European Journal of International Security*.

Chang, Patty & Olsson, Louise (2023) *Women, peace and security in decisions on international peace and security: Trajectory and quality of integration in UN Security Council resolutions, 2015–2021*. *GPS Policy Brief* 2. Oslo: PRIO.

Coomaraswamy, Radhika (2015). *The global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*. UN Women.

EEAS (n.d.) *Implementing the Women, Peace and Security agenda*. Onlinekälla (nedladdad 2 februari 2026).

Försvarsberedningen (2023) *Kraftsamling – Försvarsberedningens rapport om inriktningen av totalförsvaret och utformningen av det civila försvaret*. Ds 2023:12. Onlinekälla (nedladdad 13 January 2026).

Försvarsberedningen (2024) *Stärkt försvarsförmåga*. Ds 2024:6. Onlinekälla (nedladdad 13 January 2026).

Försvarsmakten (n.d.) 'Hemvärnet'. Onlinekälla (nedladdad 15 february 2026).

Gizelis, Theodora-Ismene & Louise Olsson (red.) (2015) *Gender, Peace and Security: Implementing UN Resolution 1325*. Milton Park and New York: Routledge.

Håkansson, Sandra (2021) 'Do Women Pay a Higher Price for Power? Gender Bias in Political Violence in Sweden', *The Journal of Politics*, 83(2), 515–531.

Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet (2025) *Försvarspolitikens konsekvenser för jämställdhet i Sverige*. Onlinekälla (nedladdad 31 januari 2026).

MSB (2024) *Om krisen eller kriget kommer*. Stockholm: MSB.

Nato (2019) *The NATO Policy on Preventing and Responding to Sexual Exploitation and Abuse*. Onlinekälla nedladdad 3 februari 2026).

Nato (2021) *Policy on Preventing and Responding to Conflict-Related Sexual Violence*. Onlinekälla (nedladdad 3 februari 2026).

Nato (2024a) *NATO Policy on Women, Peace and Security*. Onlinekälla (nedladdad 3 februari 2026).

Nato (2024b) 'Deep Dive Recap: The High North and the Gender Perspective', *NATO News*. Onlinekälla (nedladdad 3 februari 2026).

Nordås, Ragnhild, Louise Olsson, Gudrun Østby & Torunn L. Tryggestad (2022) 'Women Engage in Resistance and Should Be in the Peace Talks: New Survey Evidence', *PRIO Blog*, 29 April.

Olsson, Louise (1999) *Gendering UN Peacekeeping: Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peacekeeping*. Report no. 53. Uppsala: Department of Peace and Research.

Olsson, Louise (2009) *Gender Equality and United Nations Peace Operations in Timor-Leste*. Leiden: Brill.

Olsson, Louise (2022) 'Peacekeeping operations and women's security', in *Handbook on Peacekeeping and International Relations*.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.

Olsson, Louise (2023) 'Gender and political violence in peace and conflict research', i Bjarnegård, E. & Zetterberg, P. (red) *Gender and Political Violence*. Temple University Press.

Olsson, Louise (2025) 'Sverige, resolution 1325 och forskningssamverkan i en försämrad säkerhetssituation i Norden', *Internasjonal Politikk*, 83(3), 423–435.

Olsson, Louise & Birthe Einen (2024) *The Nordics in NATO: Women, Peace and Security and Regional Defense*. GPS Policy Brief 3. Oslo: PRIO.

Olsson, Louise & Theodora-Ismene Gizelis (2019) 'The Production of the 2015 Global Study', in Davis, S. & True, J. (eds) *Oxford University Press Handbook on Women, Peace and Security*. Oxford: Oxford University Press, 122–134.

Olsson, Louise & Chiara Ruffa (2023) Tensions in Retention during Military Transformation: Lessons from Re-establishing a Total Defence in Sweden. Joakim Berndtsson, Irina Goldberg, and Stéfanie von Hlatsky [red.] *Total Defence Forces in the Twenty-First Century*. Montreal: McGill-Queen's University Press

Olsson, Louise, Erika Toivonen, Camilla Lönngren, and Gustav Friis (2021) *Toward an enhanced analysis of the human terrain in Sweden*. Uppsala: Uppsala University.

Regeringskansliet (n.d.) *Mål för jämställdhet*. Updated 6 October 2025. Onlinekälla (nedladdad 22 December 2025).

Regeringskansliet (2026) *Anvisningar för Försvarsberedningens (Fö 1992:B) fortsatta arbete. Protokoll. 2026-02-04. Fö2026/00214*. Stockholm: Försvarsdepartementet.

Regeringen (2024a) *Totalförsvaret 2023–2030. Regeringens proposition 2024/25:34*. Onlinekälla (nedladdad 13 januari 2026).

Regeringen (2024b) *Sveriges nationella handlingsplan för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet 2024–2028*. Onlinekälla (nedladdad 22 december 2025).

Regeringen (2025) *Gemensamma förutsättningar för utvecklingen av totalförsvaret 2025–2030*. Fö2024/02054. Onlinekälla (nedladdad 13 januari 2025).

Rustad, Siri.A. (2025) *Conflict Trends: A Global Overview, 1946–2024*. PRIO Paper. Oslo: PRIO.

Röda korset (n.b.) *Vår roll inom krisberedskap*. Onlinekälla (nedladdad 18 februari 2026).

SCB (2025) *Från klassrum till karriär – kvinnor och män fast i gamla mönster*. Onlinekälla (nedladdad 8 februari 2026).

SCB (2026) *Snabba fakta: Yrken i Sverige*. Onlinekälla (nedladdad 31 januari 2026).

SCB (n.d.) Statistikdatabasen. Onlinekälla (nedladdad 1 februari 2026).

Skolverket (n.d.) *Förskolans och skolans roll i Sveriges totalförsvar*. Updated 26 January 2026. Onlinekälla (nedladdad 9 februari 2026).

SKR (2023) *Personalen i välfärden*. Onlinekälla (nedladdad 31 januari 2026).

Socialstyrelsen (n.d.) *Statistik om socialtjänstinsatser till äldre*. Updated April 2025. Onlinekälla (nedladdad 1 februari 2026).

Svenska Lottakåren (n.d.) *100 år i samhällets tjänst*. Onlinekällsa (nedladdad 15 februari 2026).

Svenskt Näringsliv (2024) *Indikatorer över kvinnors företagande 2024*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.

The Nobel Foundation (n.b.) *Bertha von Suttner. Biographical*. Onlinekälla (nedladdad 15 februari 2026

United Nations (1995) *The United Nations and the Advancement of Women, 1945–1995*. New York: UN.

Uppsala Conflict Data Program (2026). Onlinekälla (nedladdad 1 februari 2026).

von Hlatky, Stéfanie (2022) 'Introduction: The Role of Gender in NATO Military Operations', in *Deploying Feminism: The Role of Gender in NATO Military Operations*. New York: Oxford Academic.

Widmalm, Sten & Thomas Persson (2025) *Medborgarundersökning 2025*. Uppsala: Uppsala universitet.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Globalt motstånd mot jämställdhet

Anti-rättighetsrörelsens globala motstånd mot jämställdhet

Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Sida

Kunskapsunderlag

RESULTAT/TEMA 2
Granskad av:
Jerker Edström, Senior Research Fellow,
Institute of Development Studies (IDS)

2025-12-19

Till 2024 års jämställdhetsutredning (A2024:06)

Anti-rättighetsrörelsens globala motstånd mot jämställdhet

30 år efter FN:s världskonferens om kvinnor i Peking och undertecknandet av den s.k. Peking-deklarationen har ett motstånd mot jämställdhet och kvinnors och flickors rättigheter vuxit sig allt starkare. Motståndet är globalt, välfinansierat och lierar sig med andra anti-rättighetsfrågor. Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) stödjer jämställdhet och kvinnors och flickors rättigheter runt om i världen som en del av Sveriges biståndspolitik. Sida har därför ombetts bidra till 2024 års jämställdhetsutredning (A2024:06) med ett kortfattat kunskapsunderlag om det globala motståndet mot jämställdhet. Myndigheten arbetar för att skapa förutsättningar för bättre levnadsvillkor för människor som lever i fattigdom och förtryck, varpå kunskapsunderlaget är avgränsat till biståndet och inte inkluderar det som sker i Sverige. Texten ger en kort sammanfattning av det globala motståndet mot jämställdhet följt av en sammanställning av vad Sida gör för att motverka anti-rättighetsrörelsens arbete samt en kortfattad beskrivning av hur Ryssland driver motståndet mot jämställdhet genom kriget i Ukraina och hur USA:s förändrade biståndspolitik påverkar biståndet.

Anti-rättighetsrörelsen

Det har länge funnits en motreaktion mot de internationella överenskommelser om reproduktion och sexualitet samt kvinnors rättigheter som slöts vid två FN-konferenser under mitten av 1990-talet (konferensen om befolkning och utveckling i Kairo 1994, samt världskonferensen om kvinnor i Peking 1995).[1] Fler aktörer med patriarkala värderingar har sedan anslutit sig av olika anledningar som gynnar deras intressen, vilket lett till att motståndet vuxit.[2] Det ökande motståndet syns bland annat genom att allt fler länder röstar mot formuleringar om jämställdhet och sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i omröstningar av resolutionstexter inom FN.[3] FN:s organ för jämställdhet och kvinnors rättigheter (UN Women), pekar på att under de senaste fem åren är det just motståndet mot jämställdhet som har hindrat implementeringen av Peking-plattformen i en fjärdedel av världens länder.[4]

[1] Eriksson, Gemzöe, Berg & Malmén 2025 s. 19-22
[2] Edström, Greig & Skinner 2024
[3] Se t.ex. UN vote chart 2025
[4] UN Women 2025 s. 6

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Motståndet drivs av aktörer med vitt skilda ideologiska utgångspunkter, men som samlas kring diskursen att jämställdhet är skadligt, att kvinnors och flickors rätt till sin egen kropp ska begränsas och att den heterosexuella kärnfamiljen är samhällets centrala sociala enhet, samt i motstånd mot liberala demokratiska värden. Den vävs även samman med koloniala maktstrukturer och konservativ religiös tro, där religion står över andra friheter. Utifrån denna patriarkala familje-baserade värdegrund utgör jämställdhet och SRHR, inkl. rätten till abort, det primära hotet mot familjer, kultur, traditioner och samhällen.[5] Även nationalistiska ultrakonservativa värderingar vävs samman med retorik om att barn behöver skyddas från ”genus-ideologi” och sexualundervisning.[6] I en tid med minskande befolkningstillväxt i många länder lyfter även aktörer i anti-rättighetsrörelsen inte sällan fram barnafödande som en del av kvinnans uppgift, vilket binder samman förespråkandet av traditionella familjevärderingar med etnonationalism.[7] Sammantaget beskriver Sida därför rörelsen som anti-rättighetsrörelsen - även om den inte fungerar som en enad organisation i en samstämmig rörelse utan snarare är en bred samling av aktörer.

Rörelsen består av konservativa och religiösa fundamentalister, nationalister och fascister, populistiska politiker och auktoritära ledare, radikala grupper som förespråkar en destruktiv våldsam maskulinitet, icke-liberala civilsamhällesorganisationer och samhällselit med intressen att behålla status quo eller ekonomisk vinst.[8] Anti-rättighetsrörelsen finansieras av så väl rika amerikanska individer, filantroper, kristna grupper, ryska oligarker och saudiska shejker.[9] Dessa rörelser är transnationella men där många initiativ framställs i ett narrativ om att värna lokala traditionella värderingar, trots att de är ett uttryck för och del av ett internationellt påverkansarbete.[10] En taktik som används för att underminera arbete för kvinnors och flickors rättigheter är att blockera nya progressiva lagar för jämställdhet. En annan taktik är att omformulera diskursen om jämställdhet och genus till ett västerländskt post-kolonialt angrepp på det som beskrivs av motståndets aktörer som traditionella familjevärderingar. Argumenten bygger på en binär uppdelning av kön där familjen står i centrum och patriarkala värderingar återspeglas i en alltmer nationalistisk politik.[11] Finansiering till media, aktörer i civilsamhället, och politiker som driver en anti-rättighetsagenda är också del av motståndets taktik.[12]

Jämställdhet - ett kärnvärde i svenskt bistånd

Regeringens strategiska inriktning för biståndet beskrivs i regeringens reformagenda Bistånd för en ny era. I dess introduktion står följande: *Den demokratiska*

[5] Denkovski, Bernarding & Lunz 2021
[6] Edenborg & Gunnarsson Payne 2025 s. 147 f
[7] Forati & Bartz 2025
[8] Edström, Greig & Skinner 2024
[9] Datta 2021
[10] Datta 2018
[11] Edström, Edwards, Skinner, Lewin & Nanzeen 2024 s. 10
[12] Datta 2025

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

tillbakagången är alltjämt en global trend. Den inskränker mänskliga fri- och rättigheter samt utrymmet för civilsamhället att verka. Inte minst har motståndet mot flickors och kvinnors fri- och rättigheter ökat i många länder.[13] För att motverka anti-rättighetsrörelsens arbete och stärka förutsättningar för jämställdhet gör Sida följande: 1) Myndighetens analyser är kontextspecifika och evidensbaserade för att säkerställa att konsekvenser av motståndet tas i beaktning och att ingen finansiering når anti-rättighetsrörelsen; 2) Samlar och delar information om anti-rättighetsrörelsen med andra givare och partner; 3) Stödjer organisationer som motarbetar anti-rättighetsrörelsen; 4) Stärker och skyddar rörelser för jämställdhet och SRHR; 5) Upprätthåller och värnar om internationellt överenskommet språkbruk; 6) För dialog om jämställdhet och SRHR på nationell, regional och internationell nivå; och 7) Bidrar till att uppdatera övriga i Team Sweden om anti-rättighetsrörelsen och dess konsekvenser.[14] Sida bidrar även till EU:s arbete då EU aktivt driver jämställdhetsfrågor inom FN och genom implementeringen av EU:s handlingsplan för jämställdhet, EU GAP III. Även andra länder har på senare år stärkt sin röst i jämställdhetsfrågor internationellt så som Mexiko och Colombia.[15]

Konsekvenser av Rysslands politik

Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina har lett till omprioriteringar av det svenska biståndet och alltmer bistånd riktas om till Ukraina och dess närliggande länder.[16] Ryssland å sin sida för en krigsretorik där de framhävs vara försvarare av sunda traditionella värderingar som är både anti-feministiska och anti-Ukraina, och som framställs stå i motsats till det Ryssland beskriver som dekadenta europeiska värderingar om jämställdhet och hbtqi-rättigheter.[17] Den ryska propagandan om traditionella värderingar vilar på två ben, dels syftar den till ökad befolkningstillväxt och dels för att liera sig med andra konservativa aktörer utomlands.[18] Ryssland finansierar även motståndet mot jämställdhet i Europa. Närmare en femtedel av all finansiering till anti-rättighetsrörelsens verksamhet i Europa 2019-2023 kom från Ryssland.[19] Efter den fullskaliga invasionen av Ukraina har finansieringen från Ryssland till anti-rättighetsaktörer i Europa minskat då mer av medlen kanaliseras in i landet istället. Nätverken av aktörer som driver på motståndet består dock.[20] I flera av Sidas samarbetsländer i regionen finns det religiösa band till den ortodoxa kyrkan i Moskva, där de lokala ortodoxa kyrkorna driver anti-rättighetsarbete med samma retorik som i Ryssland. Det rör sig till exempel om motstånd mot samkönade förhållanden i Moldavien, protester mot Pride i Serbien och demonstrationer

[13] Regeringskansliet, Utrikesdepartementet 2023 s. 6
[14] Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete 2025a s.2-3
[15] Papworth 2024
[16] Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete 2025b
[17] CFFP 2025 s. 11
[18] Gradskova 2025 s. 162
[19] Datta 2025 s. 11
[20] Ibid s. 33

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

mot jämställdhet i Nordmakedonien.[21] Länder där Sida stödjer mänskliga rättigheter och jämställdhet genom biståndet.

Ryssland ser sig som en ledare i en ny världsordning där antifeminism är centralt i inrikespolitiken för att undergräva demokratiskt deltagande och konsolidera auktoritärt styre, och internationellt för att främja allianser, särskilt i det globala syd. Ryssland har förkastat liberala principer om demokrati och lyfter istället fram traditionella värderingar och suveränitet, vilket främjar landets narrativ om ett land som gör motstånd mot västerländsk hegemoni.[22]

USA förändrar det biståndspolitiska landskapet

Under 2025 beslutade den amerikanska administrationen att landets biståndsmyndighet skulle läggas ned. USA var då världens största givare av officiellt bistånd (ODA). De abrupt avslutade stöden från USAID till utvecklingsinsatser världen över har fått stora konsekvenser i flera sektorer som är viktiga för jämställdhetsarbetet. Kvinnorättsorganisationer, feministiska rörelser och andra aktörer som arbetar för jämställdhet, SRHR och hbtqi-rättigheter har minskade förutsättningar att verka. Dessutom har FN-systemet försvagats givet minskad finansiering.

Vidare så har USA:s agerande och politik stärkt den globala oppositionen mot jämställdhet, dels genom att aktörer som arbetar för jämställdhet fått sin finansiering indragen och dels genom att USA tagit på sig en ledande roll för att driva motståndet mot jämställdhet, SRHR och hbtqi-rättigheter inom FN. USA:s politik är i linje med den konservativa handlingsplanen Project 2025 som aktivt motarbetar SRHR, där abortfrågan och sexualundervisning är centrala. President Trump införde under sin tidigare presidentperiod Mexico City Policy, som innebär att amerikansk finansiering inte får gå till aktörer som arbetar med rådgivning om, och tillhandahåller, säkra aborter. Policyn togs bort av den förra amerikanska administrationen och har återinförts av president Trump.[23] USA är även återigen med i Geneva Consensus Declaration (GCD) - en sammanslutning av länder som arbetar i opposition till jämställdhetsarbetet.[24] President Trump har utfärdat en presidentorder med direktiv att icke-binärt språk ska tas bort från alla policys för amerikanska myndigheter, vilket också drivs i allt internationellt arbete,[25] samt ett förbud mot att myndigheter eller företag som samarbetar med myndigheter om att bedriva DEI[26]-arbete, vilket kan översättas till mångfalds- och inkluderingsarbete. Sida har noterat en ökad självcensur avseende jämställdhet, inklusive SRHR, inom multilaterala organisationer och givarsamordning som en konsekvens av USA:s ändrade politik.

[21] Ibid s. 66
[22] CFFP 2025 s. 5
[23] Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete 2025c s. 1
[24] Den 18 december 2025 hade 40 länder signerat deklarationen The Geneva Consensus Declaration - The Institute For Women's Health
[25] Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete 2025a s. 1
[26] DEI står för Diversity, Equity och Inclusion

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Referenser

Center for Foreign Feminist Policy (CFFP), (2025). A new way forward? Feminist Perspectives on Engaging with Russia.

Datta, Neil (2018). Modern-Day Crusaders in Europe: Tradition, Family, and Property; Analysis of a Transnational, Ultra-Conservative, Catholic-Inspired Influence Network. *Političke Perspektive* 8(3):69–105

Datta, Neil (2021). Tip of the Iceberg: Religious Extremist Funders against Human Rights for Sexuality and Reproductive Health in Europe, 2009–2018. *Report*. EPF/SSR: Brussels, June 15.

Datta, Neil (2025) The Next Wave: How Religious Extremism Is Reclaiming Power, *Report*, EPF/SSR: Brussels, November 14. ISBN: 978 293102962 6

Denkovski, Damjan, Bernarding, Nina, Lunz, Kristina (2021) Power over Rights: Understanding and Countering the Transnational Anti-Gender Movement, Volume I. *Report*, Centre for Feminist Foreign Policy (CFFP): Berlin, November 15.

Edenborg, Emil, Gunnarsson Payne (2025). Affekt, anpassning och allianser: Föreställningar om ”genus” som ett hot mot barn i USA, Ryssland och Sverige. I Striden om genus: politik, vetenskap & social kamp. Berg, Annika, Eriksson, Åsa, Gemzöe, Lena, Malmén, Stina (red.) Appell förlag, första upplagan

Edström, Jerker, Edwards, Jenny, Skinner, Chloe, Lewin, Tessa, Nanzeen, Sohela (2024). Introduction: Understanding Gender Backlash Across Regions. IDS Bullentin, Vol. 55 No. 1 March 2024: Understanding Gender Backlash: Southern Perspectives, DOI:10.19088/1968-2024.100

Edström, Jerker, Greig, Alan, Skinner, Chloe (2024). Patriarchal (Dis)Orders: Backlash as Crisis Management. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 49: 2; 277-309, Winter 2024

Eriksson, Åsa, Gemzöe, Lena, Berg, Annika, Malmén, Stina (2025). Striden om genus: En introduktion. I Striden om genus: politik, vetenskap & social kamp. Berg, Annika, Eriksson, Åsa, Gemzöe, Lena, Malmén, Stina (red.) Appell förlag, första upplagan

Forati, Rasadokht and Bartz, Deborah (2025). The Rise and Fall and Rise of Pronatalism: A Disingenuous Policy that Harms the Health of People and Society. *Journal of Law, Medicine & Ethics*. 2025;53(3):435-443. DOI:10.1017/jme.2025.10129

Gradovska, Yulia (2025). Propaganda för ”traditionella värderingar” och nationens reproduktion: Diskurser kring moderskap i det samtida Ryssland. I

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Striden om genus: politik, vetenskap & social kamp. Berg, Annika, Eriksson, Åsa, Gemzöe, Lena, Malmén, Stina (red.) Appell förlag, första upplagan

Papworth, Evyn (2024). Advancing Feminist Foreign Policy. https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2024/03/2403_Advancing-Feminist-Foreign-Policyweb.pdf hämtat 2025-12-15

Regeringskansliet, Utrikesdepartementet (2023). Bistånd för en ny era - frihet, egenmakt och hållbar tillväxt.

Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida), (2025a) Respond to anti-rights movements – protecting and advancing SRHR, gender equality and the rights of LGBTIQ persons

Styrelsen för internationellt samarbete (Sida), (2025b) Sidas breda stöd till Ukraina fortsätter, publicerad 2025-02-14 https://www.sida.se/om-sida/nyheter/sidas-breda-stod-till-ukraina-fortsatter hämtad 2025-12-15

Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida), (2025c) Arbetspapper om USA:s nedskärningar och omstrukturering av USAID – implikationer för biståndet och givarlandskapet: Bilaga 7 ”Preliminära konsekvenser av Trumpadministrationens beslut att lägga ned USAID och avbryta nästan allt pågående amerikansk biståndsfinansiering för det tematiska området jämställdhet - stärkt frihet och egenmakt för kvinnor och flickor”

UN vote chart (2025) Third Committee: 80th session CR1_AM_20NOV. Vote Name: Item 67 amendment contained in document A/C.3/80/L.64 Amendment to draft resolution A/C.3/80/L.20/Rev.1. Third Committee: 80th session CR1_AM_20NOV. Vote time: 11/20/2025 11:49:17 AM

UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) (2025). Women’s Rights in Review 30 Years After Beijing. New York: UN-Women

Barn och ungas röster om jämställdhet

Barnombudsmannen

"Vi måste få bort bilden av att om att killar ses som svaga när de visar känslor. Det kan bli riktigt illa och kan leda till hemska saker. (…) Jag tycker även att vi borde få bort bilden att tjejer är lugna och lydiga"

1. Inledning

Mot bakgrund av att Shanti Ingeström, utredare vid Barnombudsmannen, har utsetts till expert i jämställdhetsutredningen har Barnombudsmannen, på eget initiativ men i samråd med utredningen, genomfört tre workshops med barn och unga. Syftet med dessa har varit att fånga barns tankar om jämställdhet i vardagen, utifrån de fem första jämställdhetspolitiska delmålen: **makt och inflytande, ekonomi, utbildning, hem och omsorg samt hälsa**.

Genom workshoparna har Barnombudsmannen velat bidra med barns perspektiv till utredningens arbete och säkerställa att barns röster beaktas i frågor som rör deras liv och framtid.

2. Genomförande

Barnombudsmannen genomförde, i samråd med jämställdhetsutredningen, tre workshops under oktober 2025 med sammanlagt cirka 25 barn och unga i åldrarna 12–18 år. Två av grupperna deltog vid särskilda ungdomshem inom Statens institutionsstyrelse (SiS), och en grupp deltog på en fritidsgård i en storstadsförort.

Workshopsen utgick från en metod med tre moment. Det första momentet bestod av en introduktion och värderingsövningar, där barnen fick reflektera över vad jämställdhet betyder för dem och hur synen på jämställdhet kan förändras över tid. Det andra momentet utgjordes av tematiska samtal utifrån de fem första jämställdhetspolitiska delmålen, med anknytning till exempel från barnens egen vardag. Det tredje momentet, som endast genomfördes med gruppen på fritidsgården då denna grupp hade mer tid, bestod av kreativa övningar där barnen genom att rita och skriva uttryckte sina tankar om jämställdhet.

Samtliga barn informerades om syftet med workshopen, om anonymitet och om att deltagandet var frivilligt och när som helst kunde avbrytas.

3. Sammanställning av barns röster

I början av samtalen hade många barn svårt att förklara vad ”jämställdhet” betyder. Flera sa spontant att de upplever att Sverige redan är jämställt och att flickor och pojkar behandlas lika. De yngre barnen kopplade främst ojämställdhet till andra länder, särskilt sådana länder de förknippade med diktaturer eller brist på demokrati, och såg inte direkt kopplingen till sin egen vardag i Sverige. Ingen av barnen Barnombudsmannen träffade i uppdraget kände till att Sverige har jämställdhetspolitiska mål.

När vi sedan pratade fördjupat om de fem första jämställdhetspolitiska delmålen gav barnen en mer nyanserad bild. De beskrev konkreta situationer i skolan, hemma, på fritiden och i relationer där kön har betydelse och där de upplever skillnader i bemötande, ansvar och möjligheter. Genom både samtalen och de kreativa övningarna blev det tydligt att barnens erfarenheter skiljer sig åt och att vardagen innehåller fler ojämlikheter än de först tänkt på.

Alla citat från barnen – både från samtalen och från de kreativa övningarna – återges kursiverade i texten.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

3.1 Makt och inflytande

I samtalen beskrev barn och unga att normer kring kön påverkar hur mycket utrymme de får, både i skolan och i samhället i stort. Flera reflekterade över att män uppfattas som mer betydelsefulla i vissa andra länder. Denna jämförelse användes som en kontrast till deras egen vardag, även om barnen senare identifierade ojämlikheter även i Sverige.

”I vissa länder känns det som att män är viktigare, och det är ofta de länderna som har diktatur istället för demokrati”. (Kille)

I skolan beskriver barnen att lärarnas uppmärksamhet inte alltid fördelas jämlikt. Flickor upplever att de ofta blir förbisedda i situationer där lärare fokuserar på elever som stör, något som en pojke uttryckte som att

”Tjejerna är osynliga för läraren när de tittar efter dom som gör bus eller stör.” (Tjej)
”Lärarna glazar tjejer… och killar ses som stökiga.” (Kille)

Samtidigt beskriver pojkar att de lättare betraktas som stökiga och därmed får mer negativ uppmärksamhet, vilket några formulerade som att lärarna ”*glazar tjejer*” medan pojkar snabbt klassas som de som stör. I barnens collage återkom samma tema. De skrev att tjejer får mindre uppmärksamhet i skolan och att killar får mer skäll. Tillsammans ger deras beskrivningar en bild av att könsnormer påverkar barns faktiska utrymme att uttrycka sig, bli lyssnade på och påverka sin omgivning – både i relation till vuxna och i samspelet mellan barn.

3.2 Ekonomisk jämställdhet

I samtalen beskrev barnen hur normer om arbete och ansvar i hemmet påverkar deras bild av ekonomi och yrkesliv. Många återgav föreställningen att vissa yrken ”bara kan utföras av” kvinnor och andra *”bara av”* män. Förskollärare och sjuksköterska nämndes som typiska ”kvinnoyrken”, medan brandman och byggarbetare uppfattades som ”mansyrken”. Framför allt pojkar uttryckte att män ofta har de ”svårare jobben”, något de såg som en förklaring till varför vissa yrken anses mer prestigefyllda eller bättre betalda.

Samtidigt reflekterade flera barn över att dessa uppfattningar inte känns självklara. De beskrev dem som något de lärt sig snarare än något de själva egentligen tror på. En av dem uttryckte det som att *”vi har lärt oss att det är så… men vi fattar egentligen inte varför man ska tänka så.”* När vi samtalade vidare om vad som definierar ett ”svårt” jobb problematiserade flera flickor idén. De pekade på att sådant arbete som förväntas av kvinnor – till exempel att ta hand om barn – kan vara minst lika krävande. I deras collage formulerade några detta tydligt genom att ifrågasätta varför omsorgsarbete inte värderas på samma sätt som fysiskt tungt arbete. Både killar och tjejer uttryckte att tjejer oftast får sitt första jobb lättare än killar för att vuxna förväntar sig att tjejer ska vara bättre på att passa tider och ta mer ansvar än killar.

Barnens collage gav uttryck för både ifrågasättande och förhoppningar. En flicka berättade att hon vill arbeta med dataspelsutveckling, ett område hon kopplade till att i dag domineras av män. En pojke sa i en övning – där barnen ombads fundera över om deras möjligheter och drömmar skulle se annorlunda ut om de haft det motsatta könet – att han hoppades att han, även som tjej, skulle kunna bli fotbollsproffs. Dessa beskrivningar visar att barnen både känner av könsnormer och samtidigt hoppas att deras intressen och mål ska vara möjliga oavsett kön.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Tillsammans visar barnens berättelser att ekonomisk jämställdhet inte enbart handlar om formella möjligheter, utan om de normer som tidigt formar barns uppfattningar om arbete, värde och framtid. Samtidigt visar deras resonemang att barn aktivt ifrågasätter dessa normer när de får möjlighet att reflektera. De uttrycker en önskan om att yrkesval och framtidsdrömmar ska vara öppna för alla barn, och att svårighetsgrad, status och lön inte ska kopplas till kön utan till arbetsuppgifternas verkliga innehåll.

3.3 Jämställd utbildning

Barnen beskriver att elever bemöts olika i skolan beroende på kön, särskilt när det gäller ordningsfrågor och lärarnas uppmärksamhet. Flera pojkar upplever att de oftare betraktas som störande, vilket en av dem uttryckte som att *”lärarna ser killarna som stör, så tjejerna blir typ osynliga.”* Flickor beskriver i sin tur att de ibland får mer stöd av lärarna, medan pojkar oftare får tillsägelser eller uppmärksammas först när något gått fel.

Barnen resonerar också kring en upplevd skillnad mellan prestation och resultat. De uppfattar att flickor i högre grad får bra betyg, men att det ändå är pojkar som oftare når högre positioner i arbetslivet senare i livet. Resonemangen visar att barn reflekterar över hur könsnormer fortsätter att påverka möjligheter och förväntningar långt efter skolåren, och att skolan inte alltid upplevs som en arena där flickor och pojkar ges samma utrymme eller bemötande.

3.4 Hem och omsorg

I samtalen beskrev barnen att arbetet i hemmet ofta fördelas olika mellan flickor och pojkar. Flera uttryckte att flickor förväntas ta ett större ansvar för omsorg och praktiska sysslor. En tjej sammanfattade det som att *”systrarna gör mer hemma, så är det bara”*. Barnen gav exempel på att flickor ofta lagar mat, städar och tar hand om småsyskon, medan pojkar oftare får mindre tidskrävande uppgifter, som att gå ut med soporna.

Barnen reflekterade också över hur föräldrar bidrar till att förstärka dessa roller. Några beskrev att mammor gör större delen av det vardagliga arbetet i hemmet, medan pappor i högre grad kopplas till uppgifter som att sätta upp skåp eller köra bil. Dessa iakttagelser stämmer överens med vad barnen uttryckte i sina collage, där de bland annat skrev att ”tjejer gör mer hemma – killar gör det lätta” och att ”tjejers jobb tar längre tid”.

Tillsammans visar barnens berättelser att normerna för vem som ansvarar för hem och omsorg fortfarande påverkar deras egen vardag. Deras resonemang pekar också på att dessa skillnader inte bara handlar om praktiska uppgifter, utan om hur tid, ansvar och förväntningar fördelas mellan barn beroende på kön.

3.5 Hälsa

I samtalen återkom barnen ofta till hur normer kring känslor påverkar dem i vardagen. Många beskrev att pojkar förväntas vara mer återhållsamma med sina känslor och att det är mindre accepterat för dem att visa sorg eller sårbarhet. En av deltagarna uttryckte detta som att *”det är mer vanligt att killar inte gråter”*, och flera berättade att pojkar riskerar att bli retade om de visar känslor – *”man kallar dem tjejer om de gråter.”*

Barnen kopplade dessa normer direkt till pojkars mående och till deras benägenhet att inte söka hjälp när de behöver det. Några uttryckte i sina collage att de önskar att pojkar skulle få visa känslor utan att det ifrågasätts, med formuleringar som *”låt killar visa känslor”* och *”det är jobbigt att spela tuff.”* Deras reflektioner visar att känslonormer inte bara påverkar hur barn

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

agerar i sociala sammanhang, utan även deras möjlighet att må bra och att söka stöd vid behov.

Barnens berättelser ger därmed en tydlig bild av hur hälsa och jämställdhet hänger samman, och hur förväntningar på kön kan skapa hinder för barns psykiska välbefinnande.

4. Skillnader mellan grupper

I de tre workshoparna framkom tydliga skillnader mellan grupperna, både i hur barnen närmade sig samtalen och vilka frågor de valde att fördjupa sig i. Ungdomarna på SiS var generellt äldre och hade inte känt varandra lika länge, vilket påverkade dynamiken och vad de ville prata om. Flera av dem uttryckte att jämställdhetsmålen var svåra att relatera till och beskrev dem som mindre intressanta. För dessa ungdomar blev samtalen i högre grad inriktade på normer mellan ungdomar – till exempel om status, könsuttryck och rykten – snarare än på de formella jämställdhetspolitiska delmålen. De betonade att jämställdhet i praktiken borde handla om att alla ska kunna välja fritt oavsett kön, snarare än att diskutera målformuleringar som de uppfattade som abstrakta.

Barnen på fritidsgården var yngre och hade känt varandra i många år, vilket bidrog till en annan trygghet i gruppen. Denna grupp visade större vilja att prata utifrån jämställdhetsmålen och förde mer fördjupade resonemang om hur målen märks i vardagen. De problematiserade skillnader mellan flickor och pojkar i större utsträckning än ungdomarna på SiS och gav fler konkreta exempel från skolan, hemmet och fritiden. Det kan också ha påverkat att fritidsgårdsgruppen hade längre workshopstid och kunde genomföra både samtal och kreativa övningar.

Trots skillnaderna mellan grupperna fanns flera gemensamma teman. Ett återkommande ämne handlade om könsuttryck och identitet. Barnen beskrev starka normer kring kläder och färger och att pojkar riskerar större social bestraffning om de bryter mot dessa normer. En deltagare uttryckte att *”du kommer få hat av allmänheten”* om en pojke bär kläder som uppfattas som feminina, och en annan konstaterade att *”blått är för killar och rosa för tjejer.”*

Relationer och rykten var ett annat område där barnen upplevde tydliga ojämlikheter. De beskrev hur flickor ofta värderas hårdare och utsätts för negativa omdömen, medan pojkar tillskrivs status i samma situationer. En av dem sammanfattade detta genom att säga att *”om en tjej gör slut och blir ihop med en ny, då kallas hon ‘hora’. Om en kille gör det är han ‘player’.”*

Tillsammans visar gruppskillnaderna att erfarenheter av jämställdhet påverkas av både ålder, miljö och gruppdynamik. Samtidigt framträder gemensamma mönster kring hur normer formar barns och ungas vardag, oavsett kontext.

5. Barnens budskap till utredningen

I grupperna formulerade barnen budskap som de ville föra vidare till utredningen. Ett återkommande tema var vikten av att vuxna lyssnar på barn innan beslut fattas. Flera uttryckte att de ofta upplever att beslut om deras vardag tas utan att de tillfrågas, och att barnperspektivet därför inte alltid kommer fram.

Barnen betonade också betydelsen av att känslor får uttryckas oavsett kön. De menade att pojkar behöver få visa känslor utan att mötas av skam eller ifrågasättande, och att detta är en viktig del av att skapa bättre förutsättningar för ungas psykiska hälsa. Men också att tjejer ska få förväntas sätta gränser och säga ifrån.

yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt - KS-2026/00851-3 JUSK yttrande på SOU 2026:41: Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt : jamstalldhet-i-en-foranderlig-tid-volym-2-sou-202641

Ett tredje budskap handlade om rättvisa möjligheter. Barnen beskrev att jämställdhet inte bara handlar om bemötande utan också om ekonomi, resurser och framtida chanser i livet. De lyfte att alla barn, oavsett kön, ska ha samma möjligheter att utvecklas, välja yrke och påverka sin framtid.

Tillsammans uttrycker barnens budskap en tydlig önskan om att jämställdhet ska innebära frihet, lyhördhet och reella möjligheter – både i barndomen och i det framtida livet.

6. Avslutande analys – barnrättsligt perspektiv på normer, kultur och förändring

Barnens berättelser visar att jämställdhet påverkar många delar av deras liv: skolan, hemmet, relationer, fritiden och deras framtidsval. Normerna som formar deras vardag är ofta subtila, men barnen känner tydligt av dem. Flera uttrycker samtidigt en vilja att förändra dessa mönster, och en av dem sammanfattade detta med att *”jämställdhet borde betyda att man kan välja vad man vill oavsett kön.”*

Utifrån barnkonventionen berör barnens erfarenheter flera artiklar. Artikel 12, rätten att komma till tals, utmanas när flickor beskriver sig som osynliggjorda i skolan och när pojkar främst bemöts genom tillsägelser. Artikel 2 om icke-diskriminering aktualiseras när barn beskriver att vuxnas förväntningar och bemötande skiljer sig beroende på kön. Artikel 6 och 29 berörs när barn begränsar sina framtidsdrömmar utifrån stereotyper snarare än egna intressen. Och i hemmet påverkas artikel 31 om lek och vila när flickors sysslor tar mer tid och ansvar än pojkars. När pojkar inte ”får” visa känslor begränsas både artikel 13 om uttrycksfrihet och artikel 24 om psykisk hälsa.

En central svårighet som framkommit, anser Barnombudsmannen, är att barnen inte känner till att Sverige har jämställdhetspolitiska mål. Utan kunskap om sina rättigheter och om samhällets mål blir det svårt för barn att vara normkritiska och att förstå varför jämställdhet är viktigt här och nu – inte bara i ”andra länder” eller något som hände för länge sedan. Barnkonventionen förutsätter att barn får information, och detta gäller även jämställdhet.

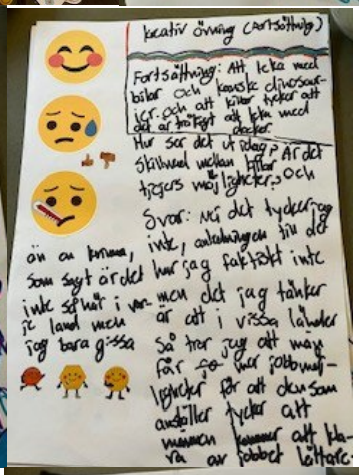
Barnens resonemang visar också att normer formas av många faktorer: familj, skola, media, influencers och kontakter med andra länder. Det gör normförändring mer komplex i dag än tidigare. Samtidigt beskriver barnen jämställdhet som något som kanske tas mer för givet i deras generation än i tidigare generationer. Strävan efter rättvisa ser annorlunda ut i dag än på 1950-talet – men frågan är om vi verkligen är så långt ifrån dåtidens samhällsstrukturer som vi tror. Flera av barnens berättelser om könsroller, ansvar i hemmet och bemötande i skolan kan påminna om ett samhälle med mer traditionella könsnormer.

Därför behöver dagens jämställdhetspolitik inte bara kommuniceras bättre till barn och unga – den behöver också moderniseras. Indikatorer och målformuleringar behöver spegla dagens samhälle, där normer upprätthålls både offline och online, och där påverkan från andra kulturer och sociala medier är stark. Barnens röster visar att jämställdhet behöver vara både mer känt och mer konkret, och att arbetet måste utgå från barns rättigheter och deras faktiska vardag.

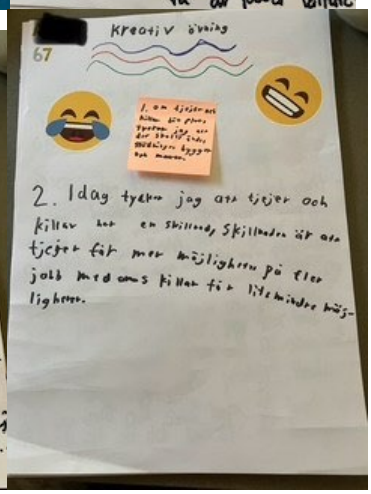
Barnens berättelser tydliggör att normer kan förändras, men bara om de synliggörs. Och det är först när barns perspektiv tas på allvar, och när barn ges inflytande även i jämställdhetsfrågor, som en hållbar och långsiktig förändring blir möjlig.




KREATIV ÖVNING
Love
67.


kreativ övning (fortsättning)
Fortsättning: Att leka med bilar och kanske dinosaurier. och att killar tycker att det är tråkigt att leka med docker.
Hur ser det ut idag? Är det skillnad mellan killar tjejers möjligheter? och
Svar: När det tyder jag inte, anledningen till det


kreativ övning
Om killar och tjejer byter
Plats för en dag - vad
skulle bli mest annorlunda?
Svar: Idag tycker att både


Kreativ övning
67
2. Idag tycker jag att tjejer och

Statens offentliga utredningar 2026

Kronologisk förteckning

1. Skatteincitament för forskning och utveckling – ett nytt incitament baserat på utgifter för FoU-personal. Fi.
2. 710 miljoner skäl till reformer. Ju.
3. Genomförande av plattformsdirektivet. A.
4. Rektor i fokus – förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap. U.
5. Utvidgad avdragsrätt för sponsring m.m. Fi.
6. En nationell digital infrastruktur i hälso- och sjukvården. Styrning med tydliga roller och ansvar för aktörerna. S.
7. Förstärkt uppföljning och utvärdering av folkhälsopolitiken.
   Del I: Effektivare folkhälsoinsatser genom hälsoekonomiska analyser.
   Del II: Utvärdering av alkoholpolitikens styrmedel. S.
8. Rättssäker samhällsvård för barn och unga. S.
9. Registrering av EES-medborgare. Ju.
10. Ökade möjligheter till tillgångsinriktad brottsbekämpning. Del 1 och 2. Ju.
11. Om överföring av Första AP-fondens verksamhet och tillgångar till Tredje och Fjärde AP-fonderna. Fi.
12. Om överföring av Sjätte AP-fondens verksamhet och tillgångar till Andra AP-fonden. Fi.
13. Straffansvar för deltagande i och samröre med kriminella sammanslutningar. Ju.
14. Ädelmetallutredningen – en moderniserad reglering av handel med ädelmetallarbeten. KN.
15. Marken, vattnet, tankarna. Konsekvenser för samer av svensk politik. Volym 1 och 2. Ku.
16. Försvarsexportinitiativ. För gemensam säkerhet. Fö.
17. Öresundsförbindelser 2050 – behov av kapacitet, redundans och svensk-danskt samarbete. LI.
18. Odlingstorv och klimatet. Fi.
19. Stärkt tillsyn och uppföljning – förslag för att motverka oegentlig läkemedelsförskrivning. S.
20. Belägg för broms? Åtgärder för starkare incitament till lägre kommunalskattesatser. Fi.
21. Återkallelse av svenskt medborgarskap. Ju.
22. Stärkt läkemedelsförsörjning i samverkan. Nationella åtgärder för fördelning, omfördelning och inköp vid brist. S.
23. Tolkavgift och förbud mot barntolkning. A.
24. Mervärdesskatt vid uthyrning och överlåtelse av fastighet. Fi.
25. Ett smittskydd för framtiden. S.
26. Digitala verktyg inom bolagsrätten. Genomförande av EU:s direktiv om ytterligare digitalisering inom bolagsrätten. Ju.
27. Lättnader i kraven på hållbarhetsrapportering. Ju.
28. Tillgång till passageraruppgifter i brottsbekämpningen. Ju.
29. Förbud mot uppfödning av djur för pälsproduktion. LI.
30. Mer flexibla regler om verkställighet av häktning och fängelsestraff. Ju.
31. Ett investeringsprogram för kultur. Ku.
32. Att säga ja! Kommunernas förutsättningar att ta emot stora företagsetableringar och företagsexpansioner. KN.
33. Vägen mot utfasning. Styrmedel för ett fossilfritt samhälle. KN.

34. Nya nätbrott och andra åtgärder för genomförandet av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Volym 1 & 2. Ju.
35. En åldersgräns för barns tillgång till sociala medier. S.
36. Bättre förutsättningar att inkludera personer med nedsatt beslutsförmåga i medicinsk forskning. S.
37. Förutsättningar för en likvärdig och språkutvecklande förskola. U.
38. Behovsstyrd vård. S.
39. Ett nytt system för återkrav inom socialförsäkringen. S.
40. Ny kärnkraft i Sverige – moderna regler för beredskap och skadeståndsansvar. KN.
41. Jämställdhet i en föränderlig tid – nuläge och vägar framåt. Volym 1 & 2. A.

Statens offentliga utredningar 2026

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av plattformsdirektivet. [3]

Tolkavgift och förbud mot barntolkning. [23]

Jämställdhet i en föränderlig tid – nuläge och vägar framåt. Volym 1 & 2. [41]

Finansdepartementet

Skatteincitament för forskning och utveckling – ett nytt incitament baserat på utgifter för FoU-personal. [1]

Utvidgad avdragsrätt för sponsring m.m. [5]

Om överföring av Första AP-fondens verksamhet och tillgångar till Tredje och Fjärde AP-fonderna. [11]

Om överföring av Sjätte AP-fondens verksamhet och tillgångar till Andra AP-fonden. [12]

Odlingstorv och klimatet. [18]

Belägg för broms? Åtgärder för starkare incitament till lägre kommunalskattesatser. [20]

Mervärdesskatt vid uthyrning och överlåtelse av fastighet. [24]

Försvarsdepartementet

Försvarsexportinitiativ. För gemensam säkerhet. [16]

Justitiedepartementet

710 miljoner skäl till reformer. [2]

Registrering av EES-medborgare. [9]

Ökade möjligheter till tillgångsinriktad brottsbekämpning. Del 1 och 2. [10]

Straffansvar för deltagande i och samröre med kriminella sammanslutningar. [13]

Återkallelse av svenskt medborgarskap. [21]

Digitala verktyg inom bolagsrätten. Genomförande av EU:s direktiv om ytterligare digitalisering inom bolagsrätten. [26]

Lättnader i kraven på hållbarhetsrapportering. [27]

Tillgång till passageraruppgifter i brottsbekämpningen. [28]

Mer flexibla regler om verkställighet av häktning och fängelsestraff. [30]

Nya nätbrott och andra åtgärder för genomförandet av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Volym 1 & 2. [34]

Klimat- och näringslivsdepartementet

Ädelmetallutredningen – en moderniserad reglering av handel med ädelmetallarbeten. [14]

Att säga ja! Kommunernas förutsättningar att ta emot stora företagsetableringar och företagsexpansioner. [32]

Vägen mot utfasning. Styrmedel för ett fossilfritt samhälle. [33]

Ny kärnkraft i Sverige – moderna regler för beredskap och skadeståndsansvar. [40]

Kulturdepartementet

Marken, vattnet, tankarna. Konsekvenser för samer av svensk politik. Volym 1 och 2. [15]

Ett investeringsprogram för kultur. [31]

Landsbygds- och infrastrukturdepartementet

Öresundsförbindelser 2050 – behov av kapacitet, redundans och svenskt-danskt samarbete. [17]

Förbud mot uppfödning av djur för pälsproduktion. [29]

Socialdepartementet

En nationell digital infrastruktur i hälso- och sjukvården. Styrning med tydliga roller och ansvar för aktörerna. [6]

Förstärkt uppföljning och utvärdering av folkhälsopolitiken.
Del I: Effektivare folkhälsoinsatser genom hälsoekonomiska analyser.
Del II: Utvärdering av alkoholpolitikens styrmedel. [7]

Rättssäker samhällsvård för barn och unga. [8]

Stärkt tillsyn och uppföljning – förslag för att motverka oegentlig läkemedelsförskrivning. [19]

Stärkt läkemedelsförsörjning i samverkan. Nationella åtgärder för fördelning, omfördelning och inköp vid brist. [22]

Ett smittskydd för framtiden. [25]

En åldersgräns för barns tillgång till sociala medier. [35]

Bättre förutsättningar att inkludera personer med nedsatt beslutsförmåga i medicinsk forskning. [36]

Behovsstyrd vård. [38]

Ett nytt system för återkrav inom socialförsäkringen. [39]

Utbildningsdepartementet

Rektor i fokus – förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap. [4]

Förutsättningar för en likvärdig och språkutvecklande förskola. [37]

UMEÅ KOMMUN

Tjänsteskrivelse
2026-11-04

Kommunfullmäktiges
jämställdhetsutskott

Diarienr: KS-2026/00478

Policy för cirkulär ekonomi

Förslag till beslut
Jämställdhetsutskottet beslutar

Att anta förslag till yttrande enligt tjänsteskrivelsen

Ärendebeskrivning
Syftet med policyn är att tydliggöra de principer och förhållningssätt som ligger till grund för Umeå kommuns arbete där cirkulär ekonomi är ett av verktygen för att nå kommunens inriktningsmål. Tillämpningen av denna policy innebär minskad klimatpåverkan, ökad resiliens och potentiellt ekonomiska besparingar. Policyn ska fungera som ett stöd i förståelsen av hur cirkulär ekonomi ska integreras i den egna verksamheten och vara vägledande i prioriteringar och val. Policyn är tänkt att generera kompetens och utveckling inom området.

Kommunstyrelsens näringslivs- och arbetsutskott (KSNAU) önskar synpunkter kring policyns upplägg och innehåll samt om nämnder och bolag ser behov av att det senare tas fram kompletterande riktlinje som ytterligare förtydligar hur cirkulär ekonomi ska genomföras.

Jämställdhetsutskottets yttrande
Jämställdhetsutskottet ser positivt på policyn och anser att den föreslagna policyn i sin helhet är bra.

Utskottet vill särskilt lyfta att det är positivt att formuleringar kring arbetssätt, såsom ”har ett datadrivet och kunskapsdrivet arbete”, ”samverkar och utarbetar lösningar över verksamhetsgränser” känns igen från andra styrdokument vilket bidrar till att befästa kommunövergripande arbetssätt i utvecklingsarbete inom olika frågor.

I förslaget till policy hänvisas framför allt till inriktningsmål och styrdokument relaterade till klimat och miljö. Utskottet vill lyfta att EU:s strategi för att motverka fattigdom som antogs i maj 2026 hänvisar till cirkulär ekonomi som ett sätt att minska levnadskostnader för ekonomiskt utsatta hushåll genom att utöka livslängden på produkter och utöka tillgången till ekonomiskt överkomliga andrahandsmarknader och reparationstjänster. På detta sätt har policyn för cirkulär ekonomi också en

Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2026/00478

tydlig koppling även till kommunens program för social hållbarhet, vilket utskottet föreslår kan skrivas fram i policyn.

Vad gäller frågan om behov av kompletterande riktlinje ser jämställdhetsutskottet inte ett sådant behov på kommunövergripande nivå.

Beslutsunderlag

Remissförslag Policy för cirkulär ekonomi
Remissmissiv KS-NAU

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg jämställdhet
Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

Beslutet ska skickas till

Remissyttrande ska vara inlämnat till kommunstyrelsens diarium senast den 30 november 2026. Vid inlämning av remissyttrande ska ärendenummer KS-2026/00478 framgå i ärenderaden. Skicka remissyttrandet till ksdiarium@umea.se

Förnamn, Efternamn	Annika Dalén
Befattning	Utvecklingsstrateg jämställdhet

Umeå kommun
Click here to enter text.

Protokollsutdrag
Click here to enter text.

§ 287

Diarienr: KS-2026/00478

Remiss: Policy Cirkulär Ekonomi

Beslut

Kommunstyrelsens näringslivs- och arbetsutskott beslutar

att överlämna remissutgåva av policy cirkulär ekonomi i Umeå kommun till kommunens nämnder och bolag för yttrande.

Ärendebeskrivning

Bakgrund

I den strategiska planen står att Umeå ska vara en föregångare inom cirkulär ekonomi. Detta föranledde att OECD 2019 analyserade Umeå i sitt program för Cirkulär ekonomi i städer och regioner. Rapporten publicerades 2020 och gav 18 rekommendationer till Umeå kommun för vidare arbete. Sedan dess omfattas området av programmet för Klimatneutrala Umeå. Däremot framgår inte några prioriterade områden eller uppsatta mål för arbetet.

Under 2024 inleddes arbetet med att ta fram en Träbyggnadspolicy. Frågan engagerade remissinstanser som välkomnade ett styrdokument för byggande men den övervägande delen föreslog ett fokus på cirkularitet, hållbarhet och klimatpåverkan framför materialslag. Samtidigt sker arbete inom kommunkoncernen inom urban industriell symbios, cirkulärt byggande, cirkulär masshantering och återbruk. En av de beslutade åtgärderna för att uppnå kommunens miljömål är en strategi för cirkulärt byggande. Sammantaget sker många insatser, men utan överbryggande koordinering och riktning.

Mot bakgrund av detta fattade kommunfullmäktige ett igångsättningsbeslut 2025-04-28 för ett styrdokument för cirkulär ekonomi.

Syfte

Syftet med policyn är att tydliggöra de principer och förhållningssätt som ligger till grund för Umeå kommuns arbete där cirkulär ekonomi är ett av verktygen för att nå kommunens inriktningsmål. Tillämpningen av denna policy innebär minskad klimatpåverkan, ökad resiliens och potentiellt ekonomiska besparingar. Policyn ska fungera som ett stöd i förståelsen av hur cirkulär ekonomi ska integreras i den egna verksamheten och vara vägledande i prioriteringar och val. Policyn är tänkt att generera kompetens och utveckling inom området.

Remissförfarande
Förslag till policy föreslås nu lämnas på remiss till kommunens nämnder samt bolag för yttrande.

Kommunstyrelsens näringslivs- och arbetsutskott (KSNAU) önskar synpunkter kring policyns upplägg och innehåll samt om nämnder och bolag ser behov av att det senare tas fram kompletterande riktlinje som ytterligare förtydligar hur cirkulär ekonomi ska genomföras.

Remissyttrande ska vara inlämnat till kommunstyrelsens diarium senast den 30 november 2026. Vid inlämning av remissyttrande ska ärendenummer KS-2026/00478 framgå i ärenderaden. Skicka remissyttrandet till ksdiarium@umea.se

Beslutsunderlag
Förslag Policy Cirkulär Ekonomi

Beredningsansvariga
Liv Öberg
Henny Farebo

Näringslivs- och arbetsutskottets beslutsordning
Näringslivs- och arbetsutskottet beslutar enligt tjänsteskrivelsens förslag.

Beslutet ska skickas till
Kommunens nämnder
Kommunala bolag
Nätverket för hållbart byggande och förvaltande,
michael.jalmby@hallbarahus.se

Umeå kommun
Click here to enter text.

Protokollsutdrag
Click here to enter text.

Justerares sign:

Utdraget bestyrks:

UMEÅ KOMMUN

Policy för cirkulär ekonomi

Remissversion

Beslutad av: Kommunfullmäktige	**Diarienummer:** KS-2026/00478	**Datum, paragraf för beslut:**	**Dokumentet styr:** Nämnder och bolag
Dokumenttyp: Policy	**Giltighetstid:** Tills vidare	**Dokumentansvarig:** Kommunstyrelsen	

Bakgrund

Cirkulär ekonomi handlar om ett systemskifte; att gå från ett linjärt tankesätt och processer till cirkulära tankesätt och processer. Detta skifte påverkar ekonomi, beteenden och synen på naturresurser och värdekedjor. Vi behöver ändra beteende och arbetssätt som leder oss till att välja cirkulära lösningar framför traditionella val. Detta är ett arbete som kommer pågå under lång tid och utmana våra vanor. Kunskap och idéer finns i delar av kommunorganisationen och vi kan lära av andra städer som kommit längre i arbetet.

Cirkulär ekonomi är ett verktyg för att nå ökad resurseffektivitet och minska klimatpåverkan. En förutsättning för detta är giftfria kretslopp. Konkret innebär det att i mesta möjliga mån bevara och värna befintliga resurser och planera och designa för produkters livslängd med återbruk i åtanke. Exemplifieras genom att kommunen:

- Är den cirkulära kunden
- Motverkar överkonsumtion
- Tillämpar avfallstrappan
- Har ett datadrivet och kunskapsdrivet arbete.
- Samverkar och utarbetar lösningar över verksamhetsgränser.
- Samarbetar med övriga aktörer för att utveckla Umeå till ett cirkulärt samhälle.

Syfte

Syftet med policyn är att tydliggöra de principer och förhållningssätt som ligger till grund för Umeå kommuns arbete där cirkulär ekonomi är ett av verktygen för att nå kommunens inriktningsmål. Tillämpningen av denna policy innebär minskad klimatpåverkan, ökad resiliens och potentiellt ekonomiska besparingar. Policyn ska fungera som ett stöd i förståelsen av hur cirkulär ekonomi ska integreras i den egna verksamheten och vara vägledande i prioriteringar och val. Policyn är tänkt att generera kompetens och utveckling inom området.

Lagar och andra krav

På nationell nivå finns en Strategi för cirkulär ekonomi som uppmuntrar kommunen till handling och prioriteringar. Två exempel på nationell lagstiftning som påverkar kommunen inom området är; Plan- och bygglagen och Lagen om Klimatdeklarationer för byggnader som båda innehåller skrivningar om återbruk.

På EU-nivå finns flera lagpaket som berör cirkulär ekonomi, däribland:

- Ekodesignförordningen för hållbara produkter
- European Affordable Housing Plan | Housing
- EU Anti-Poverty Strategy - Employment, Social Affairs and Inclusion
- Circular Economy Act väntas bli gällande under 2026.

Omfattning och avgränsning

Policyn omfattar Umeå kommunkoncern. Den kommunala koncernen består av kommunfullmäktige, kommunstyrelse, kommunens nämnder och förvaltningar samt helägda kommunägda bolag.

I delägda bolag och andra associationsformer verkar kommunen för att policyns principer och förhållningssätt ska tillämpas.

Begrepp och definitioner

Avyttra	När något lämnar verksamheten för att det inte längre behövs eller inte längre kan användas. Avyttring kan bland annat göras genom försäljning, donnation (speciella regler gäller offentlig aktörer) eller som avfall.
Bevara	Att välj att inte byta ut något för att använda det på samma plats med samma syfte.
Cirkulär ekonomi	Ett kretsloppstänk för att minimera användandet av resurser.
Energiåtervinna	Att använd avfall för att producera energi.
Livslängd	Den tid ett material eller produkt är funktionell.
Materialåtervinning	Definerias i miljöbalken (15 kap 6 §) som upparbetning av avfall till nya ämnen eller föremål som inte ska användas som bränsle eller fyllnadsmaterial. Se även definition”Återvinning” nedan.
Återbruka	Att återanvända redan producerade material eller produkter.
Återtagssystem	Leverantörer och tillverkare som systematiskt tar tillbaka sina egna produkter efter användning med syfte att återbruka eller återvinna dessa.
Återvinna	Innebär att ett material eller en produkt tas om hand efter användning för att användas igen med annat syfte än det ursprungliga. Används här som ett bredare begrepp än det som

definieras i Miljöbalken. Enligt Miljöbalken (15 kap 6 §) innebär återvinning en form av avfallshantering. Återvinning kan ske antingen genom att något som är avfall genom kontroll, rengöring eller reparation förbereds för återanvändning eller genom att avfallet materialåtervinns för att kunna ersätta jungfrulig råvara.

Principer och förhållningssätt

Principer för cirkulär ekonomi ska tillämpas brett och exempelvis genomsyra produktval, möbelhantering, masshantering samt restflöden. Cirkulära principer appliceras i arbetet med att bygga och planera stad i exempelvis processer såsom bygg- och rivningslov, planarbete samt i det näringslivsfrämjande arbetet. Nedan prioritetsordning ska styra arbetet i fallande ordning.

1. Bevara

I första hand bevara befintlig infrastruktur, bebyggelser och de produkter och material som redan finns i bruk. Det innebär att vårda, reparera, rekonditionera och uppgradera.

2. Återbruka

I andra hand möjliggöra för att produkter och material återanvänds i största möjliga mån och på så sätt ge maximal livslängd. Det kan göras genom att ställa krav på garantitider, säkerställ tillgång på reservdelar, cirkulera internt, välja icke-fabriksnytt samt inventera och demontera. Om ett material eller produkt med livslängd kvar ska avyttras, bör avyttring som avfall undvikas.

3. Återvinna och materialåtervinna

I tredje hand ska material och produkter återvinnas. Vid återvinning får de ingående råvarorna en förlängd livslängd. Återvinning möjliggörs genom produktval och utformning så att ingående material kan separeras och/eller genom att använda återtagssystem inom de områden där sådana finns.

4. Energiåtervinna

I sista hand avvecklas material och produkter som avfall för energiåtervinning.

Relaterade styrdokument

Program för Klimatneutrala Umeå

Miljömålen

Avfallsplan

Energiprogrammet

UMEÅ KOMMUN

Tjänsteskrivelse

2026-11-03

Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott

Diarienr: KS-2026/00907

JUSK Remiss Policy för AI

Förslag till beslut

Jämställdhetsutskottet beslutar

Att anta yttrande enligt tjänsteskrivelsen

Ärendebeskrivning

Tekniska nämnden tagit fram förslag på Policy för AI och Riktlinje för AI-användning i syfte att skapa ett gemensamt förhållningssätt för Umeå kommunkoncern och att tydliggöra ansvar och övergripande ramar för användning och utveckling av AI inom och för Umeå kommun och hela kommunkoncernen. Policyn beskriver de övergripande principerna för AI-användning i kommunens nämnder och bolag medan riktlinjen konkretiserar hur principerna ska tillämpas i nämnder och verksamheter.

Jämställdhetsutskottets yttrande

Jämställdhetsutskottet ser behovet av styrning och tillämpningsstöd vad gäller användning och utveckling av AI inom kommunens olika verksamheter. Utskottet ser också att de föreslagna principerna för AI-användning utgör en god utgångspunkt för arbetet.

Dock vill utskottet lyfta vikten av att kunskap om jämställdhetsarbete genomsyrar arbetet med AI, och digitalisering i en bredare bemärkelse. Exempelvis är det av stor vikt att kunskap om snedvridning (s.k. ”bias”) finns med. Olika typer av bias kan till exempel vara historisk bias som reproducerar och förstärker fördomar i samhället, individuella kognitiva snedvridningar som påverkar hur exempelvis data kategoriseras, snedvriden data, ofullständig eller icke-representativ träningsdata och över- eller underrepresentation i data (se Jämställdhetsmyndighetens rapport *Artificiell intelligens och jämställdhet* från 2020). Det råder idag betydande brister i tillgången till könsuppdelad och jämställdhetsrelaterad data inom digitala miljöer, något som försvårar möjligheten att undersöka och åtgärda diskriminering och algoritmisk bias (se exempelvis Vinnovas rapport *Artificiell intelligens och de jämställdhetspolitiska målen* från 2026). Med anledning av detta föreslår jämställdhetsutskottet att i riktlinje för AI-användning inkludera en formulering om att AI inte är ett neutralt verktyg utan representerar de normer som finns i samhället. Därför är kompetens om jämställdhet, icke-diskriminering och mångfald lika viktig som den

Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2026/00907

tekniska kompetensen när AI-system ska utvecklas, implementeras och användas. Det går med fördel att hänvisa till det kommunövergripande inriktningsmålet om jämställdhet (mål 3).

I jämställdhetsutskottets remissyttrande på plan för digital omställning lyfte utskottet att frågan om digitalisering berör samtliga nämnder och förvaltningar och är inte en teknisk fråga utan en fråga om omställning och utveckling. Jämställdhetsutskottet ställde sig därför frågande till att en enskild nämnd (TN) görs ansvarig för digitaliseringen av Umeå kommun, en fråga som bör placeras på övergripande nivå under kommunstyrelsen. Denna fråga aktualiseras även i relation till frågan om AI och jämställdhetsutskottet vill därför återigen lyfta denna synpunkt.

Beslutsunderlag

Tillämpning av styrning av AI och styrkedja
Policy för AI, remissversion
Riktlinje för AI-användning, remissversion
Remissmissiv Tekniska nämnden

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg jämställdhet
Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

Beslutet ska skickas till

Tekniska nämnden

Förnamn, Efternamn	Annika Dalén
Befattning	Utvecklingsstrateg jämställdhet

Instanser för remiss:

Policy och riktlinjer

- Kommunstyrelsen
- Kommunstyrelsens och Kommunfullmäktiges utskott
- Byggnadsnämnden
- Miljö- och hälsoskyddsnämnden
- Fritidsnämnden
- Kulturnämnden
- För- och grundskolenämnden
- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
- Personalnämnden
- Tekniska nämnden
- Individ- och familjenämnden
- Äldrenämnden
- Valnämnden

Policy

- UKF via Marcus Larsson

Svaren ska vara TNdiarium till handa senast 2026-12-18.

UMEÅ KOMMUN

Styrning av artificiell intelligens i Umeå kommun

Artificiell intelligens (AI) skapar nya möjligheter att utveckla verksamheter, stärka kvaliteten och frigöra tid för mänskliga möten. Samtidigt ställer användningen krav på ansvar, transparens, informationssäkerhet och rättssäkerhet.

För att skapa ett gemensamt förhållningssätt har Umeå kommun tagit fram en policy och en riktlinje för AI. Policyn beskriver de övergripande principerna för AI-användning i kommunens nämnder och bolag medan riktlinjen konkretiserar hur principerna ska tillämpas i kommunens nämnder och verksamheter.

Styrdokumenten utgör grunden i kommunens styrning av AI. Nästa steg är att komplettera styrningen med stöd och rutiner som vägleder medarbetare i frågor om exempelvis AI-verktyg, informationshantering, riskbedömning och införande av AI.

Arbetet sker inom kommunens ordinarie styrning för digital omställning och informationssäkerhet. Digital omställning och IT (DoIT) samordnar arbetet tillsammans med samverkansobjektet Datadriven kommun för att säkerställa en gemensam och långsiktigt hållbar utveckling



Styrkedjan beskriven

AI-policy: Beskriver kommunens gemensamma principer och övergripande inriktning för AI.

Exempel: Risker med AI ska identifieras och hanteras innan AI-system används.

Riktlinje för AI: Konkretiserar policyn och tydliggör ansvar, krav och arbetssätt för nämnder och verksamheter.

Exempel: Verksamheten ska säkerställa att AI-system används på rätt sätt och att riskbedömningar genomförs och följs upp.

Verksamhetsnära stöd: Ger praktisk vägledning om AI-system, information, riskbedömning, metoder och utbildning.

Exempel: Vilka AI-system får användas? Vilken information får hanteras? Hur genomförs en riskbedömning?

Användning i verksamheten: Omsätter styrningen till trygg och värdeskapande användning av AI i vardagen.

Exempel: Vad får jag använda AI till och vad behöver jag vara särskilt försiktig med?

UMEÅ KOMMUN

Policy för AI

Beslutad av: Kommunfullmäktige	**Diarienummer:** [XXXX]	**Datum, paragraf för beslut:** [20XX-XX-XX, § XX]	**Dokumentet styr:** [Xxx]
Dokumenttyp: Policy	**Giltighetstid:** [20XX-XX-XX]	**Dokumentansvarig:** [Nämnd]	

Innehåll

Policy för AI 1
Innehåll 2
Bakgrund 3
Syfte 3
Lagstiftning och andra styrande dokument 3
Avgränsningar 4
Principer för AI-användning 4
Ansvar 5
Revidering av policyn 5

Bakgrund

Artificiell intelligens (AI) används i Umeå kommun för att förstärka, utveckla och effektivisera våra verksamheter samt frigöra tid för mänskliga möten. AI utgör en strategisk tillgång för att möta framtidens välfärdsutmaningar. Med AI avses AI-system enligt EU:s AI-förordning:

> *"ett maskinbaserat system som är utformat för att fungera med varierande grad av autonomi och som kan uppvisa anpassningsförmåga efter införande och som, för uttryckliga eller underförstådda mål, drar slutsatser härledda från den indata det tar emot, om hur utdata såsom förutsägelser, innehåll, rekommendationer eller beslut som kan påverka fysiska eller virtuella miljöer ska genereras"*

I kommunens verksamheter kan AI t ex användas för automatiserad fakturahantering, AI som analyserar skolresultat, AI-stöd för att upptäcka risker i socialtjänsten, chattbotar för invånarservice och AI som maskerar personuppgifter i dokument.

För att upprätthålla förtroende och tillit ska AI utvecklas och användas för att skapa trygghet och nytta för invånare, verksamheter och näringsliv på ett ansvarsfullt, etiskt och hållbart sätt.

Syfte

Syftet med AI-policyn är att tydliggöra ansvar och övergripande ramar för användning och utveckling av AI inom och för Umeå kommun och hela kommunkoncernen, inklusive kommunala bolag. Policyn gäller för kommunkoncernen och alla som är verksamma i kommunkoncernen t ex anställda, arvoderade och konsulter.

Lagstiftning och andra styrande dokument

Befintlig lagstiftning som reglerar användandet av bland annat AI omfattar:

- Cybersäkerhetslagen
- Dataskyddsförordningen (GDPR)
- Offentlighets- och sekretesslagen (OSL)
- Kommunallagen (KL)
- EU:s AI-förordning (AI Act, 2024, 2026)
- Etik- och integritetsprinciper enligt DIGG och SKR

Befintliga kommunala styrdokument och riktlinjer inkluderar:

- Plan för digital omställning 2025-2028
- Riktlinjer för informationssäkerhet
- Policy för informationsförvaltning
- Policy för informationssäkerhet

Avgränsningar

Policyn omfattar Umeå kommunkoncern. Den kommunala koncernen består av kommunfullmäktige, kommunstyrelse, kommunens nämnder och förvaltningar samt helägda kommunala bolag. I gemensamma nämnder, delägda bolag och andra associationsformer verkar kommunen för att policyn ska tillämpas i tillämpliga delar. Vad som är tillämpliga delar ska avgöras utifrån ägarförhållandena, verksamhetens art och omständigheterna i övrigt.

Principer för AI-användning

Principerna beskriver Umeå kommunkoncerns gemensamma förhållningssätt till användning av AI, ska vara vägledande för hela kommunkoncernen och konkretiseras i riktlinjer för AI-användning.

Princip 1. Användningen av AI sätter människan i centrum

Användningen av AI ska bidra till nytta för invånare och verksamheter genom att stödja och stärka mänskliga beslut och arbetssätt. Som verktyg ska AI bidra till ökad kvalitet i kommunala tjänster.

Princip 2. Säker, laglig och etisk användning av AI

AI ska användas i enlighet med lagstiftning och med respekt för grundläggande rättigheter. Användningen ska skydda integritet och motverka diskriminering och oönskade snedvridningar.

Princip 3. Människan är alltid ansvarig

AI ska användas som stöd, men ansvar för beslut, bedömningar och resultat ligger alltid hos ansvarig beslutsfattare.

Princip 4. Proportionerlig och riskmedveten användning

AI ska användas i proportion till risk och påverkan. Ju större konsekvenser, desto högre krav på riskbedömning, dokumentation och kontroll.

Princip 5. Transparent användning

Det ska vara tydligt och möjligt att förstå när och hur AI har använts och hur det kan ha påverkat beslut eller bedömningar.

Princip 6. Smart och hållbar resursanvändning

AI ska bidra till en effektiv och ansvarsfull användning av tid, kompetens, energi och naturresurser. Genom att använda AI på ett klokt sätt kan utrymme skapas för mer värdeskapande mänskligt arbete.

Ansvar

Tekniska nämnden ansvarar för att leda, samordna och utveckla det kommungemensamma arbetet med AI samt tillhandahålla gemensamma ramar och stöd.

Kommunstyrelsen ansvar för att leda, samordna och utveckla det kommungemensamma arbetet med informationssäkerhet som ger stöd för arbetet med AI.

AI-utveckling i Umeå kommun sker både kommungemensamt och verksamhetsnära. Den kommungemensamma styrningen ska stödja och möjliggöra respektive nämnds samt bolags ansvar att inom sitt verksamhetsområde identifiera behov, kravställa, prioritera och följa upp AI-användning i enlighet med kommunens gemensamma styrning.

Revidering av policyn

Policyn ska ses över årligen och vid behov revideras om det sker väsentliga förändringar i lagstiftning, teknik eller kommunens arbetssätt med AI. Tekniska nämnden ansvarar för att initiera revideringen, i samverkan med berörda nämnder och kommunala bolag. Förslag till revidering fastställs av kommunfullmäktige.

UMEÅ KOMMUN

Riktlinje för AI-användning

Beslutad av: [Nämnd/styrelse]	**Diarienummer:** [XXXX]	**Datum, paragraf för beslut:** [20XX-XX-XX, § XX]	**Dokumentet styr:** [Xxx]
Dokumenttyp: Riktlinje	**Giltighetstid:** [20XX-XX-XX]	**Dokumentansvarig:** [Nämnd/förvaltning/verksamhet	

Innehåll

Riktlinje för AI-användning 1
Innehåll 2
Bakgrund 3
Syfte 3
Omfattning och avgränsning 3
Lagar och krav 3
Begrepp och definitioner 3
Ansvarsfördelning 4
Tillämpning av AI-policyn 4
1. AI sätter människan i centrum (Princip 1) 4
2. Ansvarsfull och etisk användning (Princip 2-3) 5
3. Proportionerlig och riskmedveten användning (Princip 4) 5
4. Transparens och kommunikation (Princip 5) 6
5. Hållbar och samordnad användning av AI (Princip 6) 6
Uppföljning av riktlinjen 7
Relaterade styrdokument 7

Bakgrund

Artificiell intelligens (AI) innebär stora möjligheter för innovation och effektivisering av kommunens verksamheter. Utvecklingen går snabbt och AI blir successivt en naturlig del av många yrkesroller och arbetssätt i offentlig sektor. Samtidigt ställer den ökade användningen krav på ett medvetet och strukturerat förhållningssätt till hur AI används.

Riktlinjen utgör en gemensam ram för användning av AI i kommunens verksamheter och skapar förutsättningar för trygghet, förtroende samt en laglig och rättssäker användning.

Riktlinjen stödjer kommunens arbete i linje med nationella och europeiska mål för AI i offentlig sektor. Sveriges nationella AI-strategi betonar att AI ska bidra till ökad effektivitet, kvalitet, samhällsnytta och innovation, medan EU:s AI-förordning ställer krav på ett riskbaserat förhållningssätt där användning som kan påverka individers rättigheter omfattas av högre krav på styrning, transparens och mänsklig tillsyn.

Syfte

Riktlinjen ger en gemensam inriktning för hur AI ska prövas, utvecklas, införas och användas samt stödjer nämnder i deras ansvar för styrning, riskhantering och regelefterlevnad.

Omfattning och avgränsning

Riktlinjen omfattar Kommunstyrelse och kommunens nämnder.

Lagar och krav

Riktlinjen tydliggör ansvar och bidrar till att AI-användning sker i enlighet med gällande lagstiftning, såsom Cybersäkerhetslagen, Dataskyddsförordningen (GDPR), Offentlighets- och sekretesslagen (OSL), Kommunallagen (KL) och EU:s AI-förordning.

Begrepp och definitioner

Med AI avses i denna riktlinje samma definition som i *Policy för AI*. Därutöver används följande begrepp, med utgångspunkt i EU:s AI-förordning:

Allmänt tillgängliga AI-system: Publika AI-tjänster som erbjuds av externa leverantörer och där kommunen har begränsad insyn och kontroll över systemets uppbyggnad, databehandling och användning, jämfört med kommunförvaltade AI-system.

Anpassade AI-system (kommunförvaltade AI-system): AI-system som är upphandlade, anpassade eller egenutvecklade för kommunens verksamheter och som förvaltas under kommunens ansvar.

Ansvarsfördelning

Tekniska nämnden

Ansvarar enligt reglemente för att leda och samordna kommunens gemensamma arbete med digitalisering och digital transformation. Nämnden ansvarar även för att initiera och samordna revidering av dessa riktlinjer.

Kommunstyrelsen

Ansvarar enligt reglemente för att leda, samordna och utveckla det kommungemensamma arbetet med informationssäkerhet som ger stöd för arbetet med AI.

Nämnder

Respektive nämnd ansvarar enligt reglemente för digitala tjänster och informationssystem som stödjer verksamheten, informationssäkerheten samt sin information, dess förvaltning och användbarhet. Nämnden ska säkerställa att AI-användning inom det egna ansvarsområdet sker i enlighet med relevant lagstiftning och att nödvändiga bedömningar görs inför införande och användning av AI-system. Nämnden ansvarar även för att medarbetare har kännedom om gällande regler, att det finns rutiner för hur AI-system får användas i det dagliga arbetet samt att användare har tillräcklig kunskap och utbildning för att använda AI-system på ett korrekt sätt.

Tillämpning av AI-policyn

Avsnitten nedan konkretiserar principerna i *Policy för AI* och beskriver hur de ska tillämpas i kommunens förvaltningar vid införande av nya AI-system och vid uppföljning av befintlig användning.

1. AI sätter människan i centrum (Princip 1)

AI ska användas för att skapa nytta för invånare och verksamheter genom att stödja och stärka mänskliga beslut och arbetssätt. AI är ett stöd i arbetet och ersätter inte mänskligt ansvar. Särskild hänsyn ska tas när AI används som stöd till bedömningar eller beslut som rör enskilda invånare. Beslut som får konsekvenser för enskilda får inte fattas enbart genom automatiserade system utan mänsklig kontroll, om inte lagstöd finns.

För kommunens nämnder innebär det att:

- Säkerställa att AI används som stöd för mänskliga bedömningar och att ansvar för beslut alltid ligger hos en människa.

2. Ansvarsfull och etisk användning (Princip 2-3)

Användning av AI ska följa gällande lagstiftning, respektera grundläggande rättigheter och bidra till att förtroende, rättssäkerhet och personlig integritet upprätthålls. Upphovsrätt ska beaktas vid användning av AI.

För kommunens nämnder innebär det att:

- Tydliggöra ansvar för användning och resultat samt säkerställa att AI kan granskas och frångås vid felaktiga resultat.
- Nämnden ska säkerställa att användare av AI-system har tillräcklig kunskap för att använda dem korrekt och upptäcka när resultat behöver ifrågasättas.

3. Proportionerlig och riskmedveten användning (Princip 4)

All användning av AI i kommunen ska präglas av en försiktighetsprincip. AI ska användas stegvis och kontrollerat och får inte tas i bruk innan lagligheten fastställts och relevanta risker har bedömts och hanterats.

Användningen ska stå i proportion till dess påverkan på invånare, verksamhet och rättssäkerhet. Ju större påverkan, desto högre krav ställs på förberedelser, kontroll, uppföljning och mänsklig tillsyn.

Vid prövning, införande och användning av AI ska kommunens ordinarie processer för riskhantering tillämpas. Informationsrelaterade risker ska bedömas enligt kommunens modell för informationsklassning och riskvärdering, inklusive risker kopplade till rättssäkerhet, diskriminering, sekretess, informationssäkerhet och dataskydd.

För kommunens nämnder innebär det att:

- Säkerställa att AI-användning riskbedöms innan införande, enligt kommunens modell.
- Anpassa nivå av kontroll, uppföljning och mänsklig tillsyn utifrån AI-användningens påverkan.
- Bedöma och hantera relevanta risker, exempelvis kopplade till diskriminering, informationssäkerhet och dataskydd.

- Följa upp AI-användning löpande och säkerställa att den används som stöd och inte ersätter mänskligt omdöme.

4. Transparens och kommunikation (Princip 5)

Transparens och tydlig kommunikation kring användning av AI är en förutsättning för förtroende, insyn och rättssäkerhet. Det ska vara möjligt att förstå när AI används, i vilket sammanhang och på vilket sätt AI-system har påverkat ett resultat, en bedömning eller ett beslut. Nämnderna ska ha kännedom om vilka AI-system som används inom verksamheten och att dessa finns registrerade i kommunens register över system.

För kommunens nämnder innebär det att:

- Tydliggöra när och hur AI används i verksamheten.
- Säkerställa att AI-system som påverkar enskilda kan förklaras och granskas.
- Säkerställa rutiner för dokumentation av AI-användning.
- Informera tydligt enskilda när AI används i ärenden som rör dem och hur AI-stöd har påverkat handläggning, bedömningar eller beslut.
- Säkerställa överblick över AI-system i verksamheten och att de är dokumenterade och registrerade.

5. Hållbar och samordnad användning av AI (Princip 6)

Användning av AI i Umeå kommun ska bidra till en långsiktigt hållbar och ändamålsenlig användning av kommunens resurser. AI-system ska därför planeras, införas och förvaltas med utgångspunkt i verksamheternas behov, kommunens digitala helhet och förmågan till långsiktig kvalitet snarare än kortsiktiga eller isolerade lösningar.

AI-utveckling och införande ska ske i linje med kommunens gemensamma styrning för digitalisering och i samspel med samverkansobjekten, som utgör kommunens modell för att samordna behov, prioriteringar och lösningar över organisations- och verksamhetsgränser.

Vid upphandling, utveckling eller väsentlig vidareutveckling av AI-system ska kommunens ordinarie styrning för upphandling, IT, informationssäkerhet och dataskydd tillämpas. Samråd ska ske med Digital omställning och IT för att säkerställa en samordnad och långsiktigt hållbar digital helhet.

För kommunens nämnder innebär det att:

- Utgå från verksamhetens behov vid användning av AI och bidra till långsiktig kvalitet samt effektiv resursanvändning.
- Se till att AI-system harmoniserar med kommunens IT-miljö, styrning och möjliggör samverkan .
- Tillämpa ordinarie styrning vid upphandling, utveckling och användning av AI .
- Samråd med Digital omställning och IT.
- Samråd med dataskyddsombudet om personuppgifter ska behandlas.

Uppföljning av riktlinjen

Riktlinjen följs upp inom ramen för det kommungemensamma arbetet med AI för att säkerställa aktualitet i förhållande till teknik, lagstiftning och kommunens *Plan för digital omställning* och andra styrdokumentet på området.

Relaterade styrdokument

Denna riktlinje ska tillämpas i samverkan med följande styrdokument:

- **Plan för digital omställning 2025–2028** (Beslutad av KF).
- **Informationssäkerhetspolicy för Umeå kommun** (Beslutad av KF).
- **Riktlinjer för informationssäkerhet, Umeå kommun** (Beslutad av KS).
- **Policy för informationsförvaltning** (Beslutad av KF).

Umeå kommun **Protokollsutdrag**
Tekniska nämnden **2026-09-24**

§ 90
Diarienr: TN-2026/00691

Remiss AI-styrning: Policy för AI och Riktlinje för AI-användning

Beslut
Tekniska nämnden beslutar

att skicka förslag till Policy för AI och Riktlinje för AI-användning på remiss till kommunens nämnder och bolag enligt remisslista.

Ärendebeskrivning
Artificiell intelligens (AI) skapar nya möjligheter att utveckla verksamheter, stärka kvaliteten och frigöra tid för mänskliga möten. Samtidigt ställer användningen krav på ansvar, transparens, informationssäkerhet och rättssäkerhet.

För att skapa ett gemensamt förhållningssätt har Umeå kommun tagit fram förslag till en policy för AI och en riktlinje för AI-användning. Policyn beskriver de övergripande principerna för AI-användning i kommunens nämnder och bolag medan riktlinjen konkretiserar hur principerna ska tillämpas i nämnder och verksamheter.

Förslagen innebär bland annat att AI ska sätta människan i centrum, användas lagligt och etiskt samt stödja mänskliga beslut utan att ersätta mänskligt ansvar. Riktlinjen ställer krav på ett proportionerligt och riskmedvetet arbetssätt, där AI inte får tas i bruk innan lagligheten har fastställts och relevanta risker har bedömts och hanterats. Krav på riskbedömning, dokumentation, kontroll, uppföljning och mänsklig tillsyn anpassas efter användningens påverkan.

Transparens och ansvar hanteras genom krav på att det ska vara möjligt att förstå när och hur AI används, hur ett AI-system har påverkat ett resultat eller beslut samt vem som ansvarar för användningen. Nämnderna ska ha överblick över de AI-system som används, säkerställa

dokumentation och registrering samt följa upp användningen löpande. Vid upphandling och utveckling tillämpas kommunens ordinarie styrning för bland annat upphandling, IT, informationssäkerhet och dataskydd.

Styrdokumenten utgör grunden i kommunens styrning av AI. Nästa steg är att komplettera styrningen med verksamhetsnära stöd och rutiner som vägleder medarbetare i frågor kring tillämpningen av AI. Arbetet sker inom kommunens ordinarie styrning för digital omställning och informationssäkerhet, där DoIT samordnar arbetet tillsammans med samverkansobjektet AI- och datadriven kommun. Bilagan Tillämpning av styrning för AI och styrkedja beskriver hur styrkedjan hänger ihop.

Tekniska nämnden föreslås besluta att skicka förslagen på remiss till kommunens nämnder och bolag. Inkomna remissvar utgör underlag för den fortsatta beredningen inför slutligt antagande av styrdokumenten.

Beslutsunderlag

Policy för AI - för remiss. Bilaga.
Riktlinje för AI-användning - för remiss. Bilaga.
Tillämpning av styrning för AI och styrkedja. Bilaga.
Instanser för remiss. Bilaga.

Checklista för handläggning av ärenden inför politiska beslut anses inte tillämpbar.

Beredningsansvariga

Hannes Fries, verksamhetsutvecklare, Digital omställning och IT
Stefan Boström, controller, Ekonomi och styrning

Beslutet ska skickas till

Kommunens nämnder och bolag enligt lista.

Svaren ska vara TNdiarium till handa senast 2026-12-18.

UMEÅ KOMMUN

Tjänsteskrivelse
2026-11-04

Kommunfullmäktiges
jämställdhetsutskott

Diarienr: KS-2026/00378

Motion 11/2026: Umeå kommun behöver styra sin AI innan implementering; Patrik Brännberg (AP), Marika Atlegrim (AP), Katarina Norlund (AP)

Förslag till beslut
Jämställdhetsutskottet beslutar
Att anse motionen besvarad

Ärendebeskrivning
Arbetarpartiet lyfter i motion 11/2026 farhågor och potentiella fördelar med ett bredare införande av AI-verktyg i Umeå kommuns verksamheter, och att Umeå kommun, med anledning av potentiella risker måste ha kontroll över de system som införs och ansvar för dessa. Motionärerna lyfter perspektivet makt, rättvisa och ansvar och utifrån detta vikten av att ange vad tekniken inte får användas till, vilka värden den ska tjäna och vem som bär ansvar när något går fel.

Motionen har nio att-satser som syftar till rätten till en mänsklig bedömning, tydliga gränser för vad AI inte får användas till, en offentlig lista över alla AI-system i kommunen, konsekvensanalys innan ett system driftsätts, fackligt inflytande, efterlevnad av EU:s AI-förordning, löpande tillsyn med möjlighet att stänga av system, invånarna måste vara med, samt att data om invånare inte är en kommunal resurs att maximera.

Tekniska nämnden har yttrat sig på motionen och föreslår att anse den besvarad med hänvisning till att motionens intentioner i huvudsak omhändertas genom förslagen till policy för AI och riktlinje för AI-användning.

Jämställdhetsutskottets yttrande
Jämställdhetsutskottet instämmer i tekniska nämndens yttrande. Samtidigt vill utskottet betona att motionen synliggör ett antal viktiga aspekter i relation till AI som utskottet också delvis lyfter i sitt yttrande på förslag till policy för AI och riktlinje för AI-användning.

Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2026/00378

Detta handlar bland annat om vikten av ett normkritiskt perspektiv i arbetet i relation till datainsamling och AI och riskerna för inbyggda fördomar eller systematiskt ”bias” i olika AI-system.

Vid Umeå universitet finns en forskningsmiljö kring AI, ledd av bland annat Virginia Dignum, professor i social och etisk artificiell intelligens samt ledamot i såväl EU -kommissionens expertgrupp kring AI som FN:s råd för AI. Umeå kommun, med sin närhet till Umeå universitet, bland annat genom existerande samverkansavtal, har goda förutsättningar till potentiell samverkan i dessa frågor och jämställdhetsutskottet vill lyfta vikten av lärande av akademin i detta område som för många är svårt att greppa och där såväl möjligheter som risker är svåra att överblicka för de med begränsade kunskaper och där utvecklingen går fort.

Umeå kommun bör vidare ta in sin erfarenhet och kompetens i frågor som rör makt och kön fortsatt i detta arbete för att säkerställa att kritiska frågor om exempelvis insamling av data ställs, inte endast utifrån ett perspektiv av att data samlas in på ett säkert sätt utan frågor som handlar om vilken typ av data som samlas in, av vem, och vilka beslut som fattas på grundval av denna data? Utifrån vems perspektiv och vems livsvillkor utgår nya lösningar? Vilka strukturer och ojämlika maktrelationer riskerar att förstärkas om vi utgår från den data som finns utan att ställa kritiska frågor kring varför just den typen av data existerar? För vems kropp skapar vi exempelvis ”smarta lösningar” i våra offentliga rum, för vem är en självkörande buss en trygg plats och för vem blir den en otrygg plats?

Beslutsunderlag

Motion 11/2026
Tekniska nämndens yttrande

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg jämställdhet
Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

Beslutet ska skickas till

Digital omställning och IT, Umeå kommun

Förnamn, Efternamn	Annika Dalén
Befattning	Utvecklingsstrateg jämställdhet

Umeå kommun **Protokollsutdrag**
Tekniska nämnden **2026-09-24**

§ 91
Diarienr: TN-2026/00549

Yttrande Motion 11/2026: Umeå kommun behöver styra sin AI innan implementering

Beslut

Tekniska nämnden beslutar

att föreslå kommunfullmäktige att anse motion 11/2026, Umeå kommun behöver styra sin AI innan implementering, besvarad med hänvisning till att motionens intentioner i huvudsak omhändertas genom förslagen till policy för AI och riktlinje för AI-användning.

Ärendebeskrivning

Motion 11/2026 väcker frågor om hur Umeå kommun ska styra användningen av artificiell intelligens. Motionärerna yrkar bland annat på krav på mänsklig bedömning, tydliga gränser för användningen, överblick över kommunens AI-system, konsekvensanalyser före införande, fackligt inflytande, efterlevnad av EU:s AI-förordning, löpande tillsyn, invånardelaktighet samt begränsningar för hur data får användas.

Kommunen har tagit fram förslag till en kommungemensam policy för AI och en tillhörande riktlinje för AI-användning. Avsikten är att styrdokumenten ska beslutas gå på nämndsremiss i september 2026. Policyn anger övergripande principer och ansvar, medan riktlinjen konkretiserar hur AI ska prövas, införas, användas och följas upp.

Förslagen innebär bland annat att AI ska sätta människan i centrum, användas lagligt och etiskt samt stödja mänskliga beslut utan att ersätta mänskligt ansvar. Beslut som får konsekvenser för enskilda får inte fattas enbart genom automatiserade system utan mänsklig kontroll, om inte lagstöd finns.

Riktlinjen ställer även krav på ett proportionerligt och riskmedvetet arbetssätt. AI får inte tas i bruk innan lagligheten har fastställts och relevanta risker har bedömts och hanterats. Kraven på riskbedömning, dokumentation, kontroll, uppföljning och mänsklig tillsyn ska anpassas

efter användningens påverkan. Risker kopplade till bland annat rättssäkerhet, diskriminering, sekretess, informationssäkerhet och dataskydd ska hanteras inom kommunens ordinarie processer.

Transparens och ansvar behandlas genom krav på att det ska vara möjligt att förstå när och hur AI används, hur ett AI-system har påverkat ett resultat eller beslut samt vem som ansvarar för användningen. Nämnderna ska ha överblick över de AI-system som används, säkerställa dokumentation och registrering samt följa upp användningen löpande. Vid upphandling och utveckling ska kommunens ordinarie styrning för bland annat upphandling, IT, informationssäkerhet och dataskydd tillämpas.

Tekniska nämnden vill samtidigt framhålla att artificiell intelligens inte är en isolerad teknikfråga utan en integrerad del av kommunens samlade digitala omställning. I takt med att digitala tjänster, informationsflöden och systemstöd blir alltmer sammanlänkade ökar behovet av gemensam styrning, överblick och samordning. En långsiktigt hållbar användning av AI förutsätter därför att utveckling, införande och förvaltning sker inom ramen för kommunens gemensamma styrning för digitalisering och i enlighet med Plan för digital omställning. Detta är också anledningen till att samverkansobjekten och Digital omställning och IT (DoIT) har en viktig roll i att stödja samordning, prioritering och uppföljning över verksamhetsgränserna. Denna kommunövergripande styrning är särskilt viktig eftersom såväl tekniken som lagstiftningen på området utvecklas snabbt och kräver ett sammanhållet och kontinuerligt arbete

Tekniska nämnden bedömer att motionens huvudsakliga intentioner om mänsklig kontroll, riskhantering, transparens, ansvar och regelefterlevnad omhändertas genom den föreslagna AI-policyn och riktlinjen för AI-användning. Samtidigt skapar den föreslagna styrningen förutsättningar för en långsiktigt hållbar, kommunövergripande och samordnad utveckling av AI i takt med att teknik, verksamhetsbehov och regelverk förändras. Det bedöms därför inte vara ändamålsenligt att införa ytterligare separata styrprinciper enligt motionens yrkanden. Motionen bör därför anses besvarad.

Beslutsunderlag

Motion 11/2026: Umeå kommun behöver styra sin AI innan implementering. Bilaga.

Umeå kommun **Protokollsutdrag**
Tekniska nämnden **2026-09-24**

Checklista för handläggning av ärenden inför politiska beslut anses inte tillämpbar.

Beredningsansvariga

Mattias Wallmark, verksamhetschef, Digital omställning och IT

Beslutet ska skickas till

KSdiarium

Justerares sign: Utdraget bestyrks:

Umeå kommun behöver styra sin AI innan implementering

Motion till kommunfullmäktige från Arbetarpartiet

Kommunen håller på att införa artificiell intelligens i verksamheter som direkt påverkar Umeåbornas vardag. Det kan ha fördelar. Teknik kan frigöra tid, förbättra service och avlasta personal. Men det är viktigt att kommunen ser på AI inte som ett neutralt verktyg, utan något som bör styras i rätt riktning redan innan AI tas i bruk. Om ett datorprogram hjälper till att avgöra om någon får ekonomiskt bistånd, hur ett barn ska placeras eller hur en anställd presterar, då handlar det inte längre bara om effektivitet. Det handlar om makt, rättvisa och ansvar.

AI-system kan ha inbyggda fördomar utan att någon lagt dit dem medvetet. De kan systematiskt missgynna vissa grupper, som äldre, personer med funktionsnedsättning och ekonomiskt utsatta. Det är just dessa grupper som är mest beroende av kommunal service. AI-system kan fatta beslut som ingen tjänsteperson eller utvecklare kan förklara, vilket gör det omöjligt för en invånare att få en förklaring (på ett beslut) eller överklaga beslutet. Och de kan förändras över tid på sätt som ingen uppmärksammar förrän skadan redan är skedd.

Detta är ett argument för att kommunen måste ha kontroll över de system de inför och ta ansvar för dem från dag ett. När kommunen nu ska utveckla en AI-strategi är det viktigt att strategin inte bara beskriver vad tekniken ska användas till, utan också anger vad den inte får användas till, vilka värden den ska tjäna och vem som bär ansvar när något går fel. Utan sådana ramar är det budgeten och effektiviseringskraven som sätter gränserna och inte demokratin.

Yrkanden

Vi anser att de viktigaste punkterna är följande:

Rätten till en mänsklig bedömning

att det alltid måste finnas en människa som kan granska, förklara och ompröva. Ingen invånare ska behöva acceptera ett beslut som enbart fattats av ett datorprogram Det är inte en teknisk fråga utan en grundläggande rättighet.

Tydliga gränser för vad AI inte får användas till

att det utformas stoppregler. För utan sådana finns ingen gräns och en AI-strategi utan gränser är inte en styrning av teknik, det är en kapitulation inför den. En AI-strategi behöver bindande regler som anger var gränsen går.

En offentlig lista över alla AI-system i kommunen

att transparens måste vara en grundförutsättning för ansvarsutkrävning. Invånare, förtroendevalda och anställda har rätt att veta vilka system som används, vad de är till för och vem ansvarar för dem.

Konsekvensanalys innan ett system driftsätts

att kommunen, innan den börjar använda ett nytt AI-system, bör ha analyserat vilka risker det medför, för diskriminering, för rättssäkerhet och för de anställdas arbetsmiljö. Det är enklare och billigare att förebygga problem än att rätta till dem i efterhand.

Fackligt inflytande

att fackliga organisationer måste ha formellt inflytande redan i utvecklingsfasen av system som påverkar arbetsprocesser, inte bara informeras när besluten redan är fattade. De som utför arbetet vet bäst hur det fungerar i praktiken. Den kunskapen är ovärderlig när AI-system ska utvecklas och införas. Det är både demokratiskt riktigt och en förutsättning för att systemen ska fungera väl i verkligheten.

Efterlevnad av EU:s AI-förordning

att kommunens AI-strategi måste innehålla en konkret plan för inventering, riskklassning och dokumentation med ansvariga personer som har rätt expertis och kompetens för uppgiften. Delar av EU:s AI-förordning gäller redan idag. Åtta kategorier av AI-system är helt förbjudna sedan februari 2025. Alla kommuner är skyldig att veta vilka system den använder och om de uppfyller lagens krav.

Löpande tillsyn med möjlighet att stänga av system

att när ett AI-system antas av kommunen måste tydliga tidpunkter för om- och utvärdering fastställas och en namngiven ansvarig med faktiskt mandat att stänga av systemet om detta ger oönskade effekter. Ett AI-system som fungerade bra när det infördes kan orsaka skada ett år senare.

Invånarna måste vara med

att de grupper som påverkas mest av AI i kommunal service måste ges reell möjlighet att delta i hur systemen utformas och utvärderas, inte bara informeras om beslut som redan är fattade.

Data om invånare är inte en kommunal resurs att maximera

att kommunens AI-strategi måste ange tydliga begränsningar för hur data får samlas in, hur länge den lagras och vad den får användas till. Data som samlas in för ett syfte får inte användas för ett annat utan ett direkt beslut. Invånare ska veta vilken data kommunen har om dem och ha rätt att ifrågasätta hur dessa används.

Umeå kan bli en förebild för hur en kommun inför AI på ett sätt som stärker demokrati och rättvisa i stället för att undergräva dem. Men det kräver att kommunfullmäktige tar politiskt ansvar och inte bara för vad tekniken ska göra, utan för vad den ska åstadkomma för Umeåborna. Teknik ska tjäna människor. Den uppgiften kan inte delegeras till tekniken själv.

Umeå 31 mars 2026
Davis Kaza
Patrik Brännberg
Marika Atlegrim
Katarina Norlund

AP Arbetarpartiet

Vad är EU:s AI-Förordning?

EU:s AI-förordning, AI Act, är den första bindande lagen i världen som reglerar artificiell intelligens. Den gäller alla som använder AI inom EU, inklusive kommuner och myndigheter. Förordningen delar in AI-system i risknivåer. System som påverkar människors tillgång till offentliga tjänster, socialtjänst eller arbete klassas som högrisk och kräver dokumentation, riskbedömning och mänsklig tillsyn.

Sedan februari 2025 är åtta kategorier av AI system helt förbjudna i hela EU, bland annat system som betygsätter medborgare baserat på beteende och system som manipulerar människor utan deras vetskap. Kommunen är enligt förordningen en användare av AI, vilket innebär konkreta skyldigheter kring tillsyn, dokumentation och incidentrapportering oavsett om systemet är byggt internt eller köpt av en leverantör.

UMEÅ KOMMUN

Tjänsteskrivelse

2026-11-05

Kommunfullmäktiges
jämställdhetsutskott

Diarienr: KS-2026/00056

JUSK Informationer 2026

Förslag till beslut

Jämställdhetsutskottet beslutar

att utskottet tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Tematiskt tillägg till översiktsplan (TÖP) – stadsdelskomplettering
Daniel Lindström på Strategisk utveckling informerar.

Förnamn, Efternamn
Befattning

Sofia Gustafsson