

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](https://www.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](https://www.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), processordnare 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 kvalitets-säkring 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

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

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

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 tvärssektoriellt 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

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 försämrats ..	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

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 – <i>En jämn fördelning av makt och inflytande</i>	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 – <i>Ekonomisk jämställdhet</i>	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

6.5.7	Åtgärd: Uppdra åt Finansinspektionen att kartlägga könsskillnader på spar- och låne marknaden	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 – <i>Jämställd utbildning</i>	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 – <i>Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet</i>	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 – <i>Jämställd hälsa</i>	390

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

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

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

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	Förslagets 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	Förslagets 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	Förslagets kostnader.....	554
9.6.4	Övriga konsekvenser.....	555
	Referenser	557

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

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

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

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*

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.

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

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

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 könsmonster 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 könsmonster 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

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 sjukdomsburda 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.

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 ångslan, 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 samhällsliga 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

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 jämställdhetspolitiska 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.

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

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, akademien 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.

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.

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.

- 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.

- Regeringen bör utreda förutsättningarna för en jämställd anhörig-omsorg 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 omsorgsanalys 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.

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.

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

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.

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.

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.

- 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 förvärvs-arbetande 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 förvärvs-arbetande 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 förvärvs-arbetande ålder	• Doktorsexamen, könsfördelning	• Orsak till deltidarbete – tar hand om barn, könsfördelning	• Pågående sjukfall på grund av anpassningsstörningar och reaktion på svår stress, per kvinnor och per män

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 ångslan, oro eller ångest, andel kvinnor respektive män
• Regionstyrelse, könsfördelning	• Kapitalinkomst för kvinnor respektive män i förvärvsarbetande ålder	• Komvux, gymnasial nivå, könsfördelning	<i>Utveckling:</i> 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	<i>Utveckling:</i> 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	<i>Utveckling:</i> Omsorg om barn med särskilt behov av stöd, tid för kvinnor respektive män som gett omsorg	<i>Utveckling:</i> Uppdrag till Socialstyrelsen
<i>Utveckling:</i> Ledningsgrupp i börsbolag, könsfördelning	• Transfereringar för kvinnor respektive män i pensionsålder	• Ämnesinriktning doktorsexamen, könsfördelning per ämnesområde	<i>Utveckling:</i> Omsorg om barn med särskilt behov av stöd, tid för flickor respektive pojkar som fått omsorg	
<i>Utveckling:</i> 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	<i>Utveckling:</i> Hemarbetsaktiviteter, tidsåtgång per aktivitet för kvinnor respektive män	
<i>Utveckling:</i> 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		
<i>Utveckling:</i> 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			

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

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.

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
Försvarmakten	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

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

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

Myndigheten ska

1. följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen,

2. 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. främja samordningen av jämställdhetspolitiska insatser,

5. inom sitt ansvarsområde samla och sprida kunskap baserad på forskning och beprövad

Föreslagen lydelse

3 §

Myndigheten ska

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.*

3. främja ett systematiskt, sammanhållet och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken på alla nivåer i samhället, såväl nationellt som regionalt och lokalt,

4. stödja statliga myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering och i deras övriga arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen,

5. främja samordningen av jämställdhetspolitiska insatser,

6. inom sitt ansvarsområde samla och sprida kunskap baserad på forskning och beprövad

erfarenhet och verka för en kunskapsbaserad praktik, och

6. pröva frågor om statsbidrag utifrån gällande författningar där myndigheten har ett sådant uppdrag.

erfarenhet och verka för en kunskapsbaserad praktik, och

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 deluppgifterna 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 deluppgifterna – 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.

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.

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-

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).

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*, Joseфина 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.

- *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 totalförsvär*, 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.

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.

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.

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. Längre 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 jämförbart även gällande en situation där fördelningen pendlar fram och tillbaka över tid, men inte

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, uppmärksammades 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.

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.

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.

- 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 hemarbetet* 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.

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.

- *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.

- *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 beslutsamt 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.

Vilken fördelning?

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

Ovanstående formuleringar om fördelning har hämtats från både målformuleringen och målkomentaren 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.

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.

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.

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 uppmärksamats att unga 18–29 år är underrepresenterade i landets kommunfullmäktige, 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

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.

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-parlamentet	–	–	–	–	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 kretsas 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 politikererna 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.

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

Kvinnor och män i utskott, nämnder och styrelser

Fler av riksdagens utskott har varit mansdominerade än kvinno-
dominerade 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 Finans-
utskottet, 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 ojämnr 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 ord-
förande 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 ojämnr år 2022–2023 (33 procent kvinnor och 67 procent
män).⁴¹

Könsfördelningen i regionstyrelserna och regionernas facknäm-
nder 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, fack-
nämnder 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.

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.

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.

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 ståendes 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.

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 egenkap 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.

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.

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.

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.

män till 48 procent. År 2024 uppgick andelen kvinnor bland lands-
hövdingarna 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.

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.

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.

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 ojämn 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.

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.

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.

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.

Enligt en internationell mediaundersökning som genomfördes i Sverige 2020 och 2025 var kvinnor mindre synliga i nyhetsflödet och anlätades 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.

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.

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.

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).

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

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.

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.

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 prinsnivå.

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.

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. Kvinnoodominerade 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 funktionsnedsättning 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 företagarkinomster. 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.

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 framtagna 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.

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 Räknet 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.

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. Könskillnaderna 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.

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.

Möjligen skulle detta kunna förändras i och med EU:s löne-transparensdirektiv. 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.

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 utbytbarenheten 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 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.

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 uppmärksamats 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.

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.

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.

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.

- *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.

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.

pojkar 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.

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.

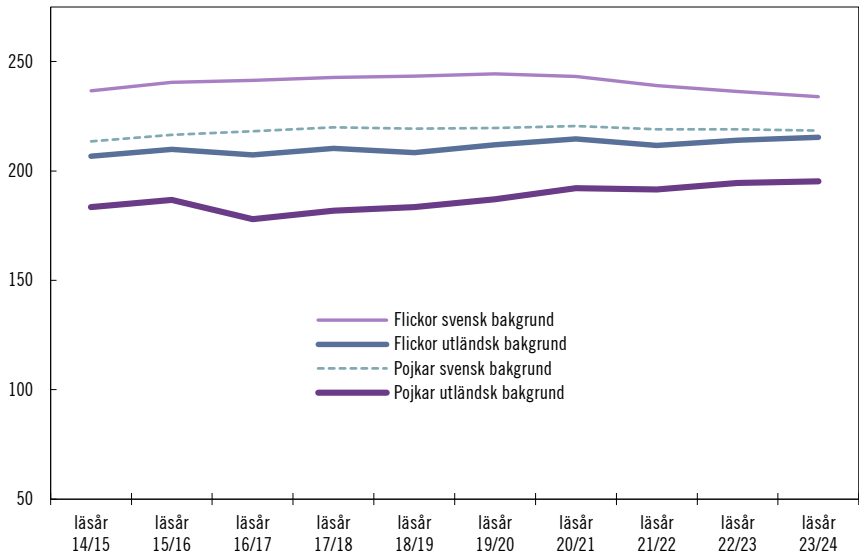
¹⁹⁸ Skolverket, statistik över betyg.

¹⁹⁹ Skolverket, statistik över betyg.

²⁰⁰ Skolverket, statistik över betyg.

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

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 kärnämnen engelska, matematik, svenska och svenska som andraspråk. Läsåret 2023/2024 syns dock ett trenderbrott 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.

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.

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.

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.

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
Industri tekniska	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

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

Tjejer 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.

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.

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 sammansättnings effekter.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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

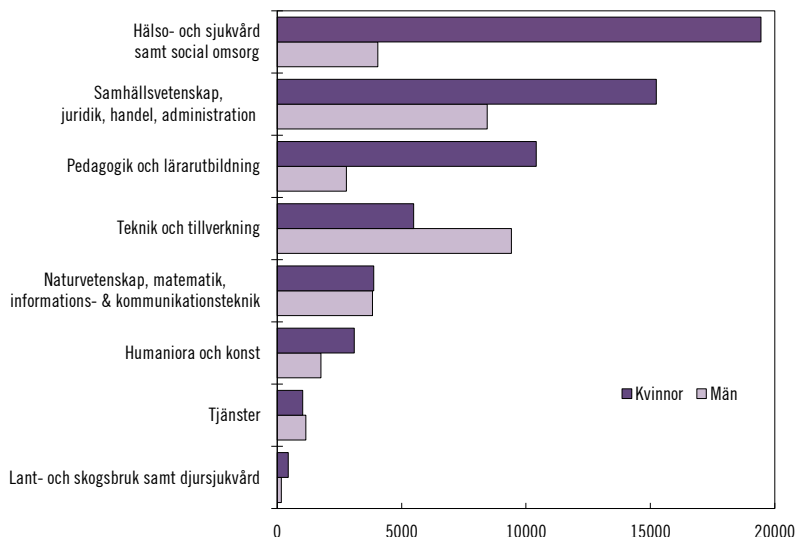
²⁷⁹ Universitetskanslersämbetet, publicerad i SCB Jämställdhet.

²⁸⁰ UKÄ 2025:10, s. 24.

²⁸¹ UKÄ 2025:11, s. 31.

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.

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 byggt teknik. 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. Där emot 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 UKÅ 2025:10, s. 24–25.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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 undersökningen

³¹⁰ SCB, AES, publicerad i SCB Jämställdhet.

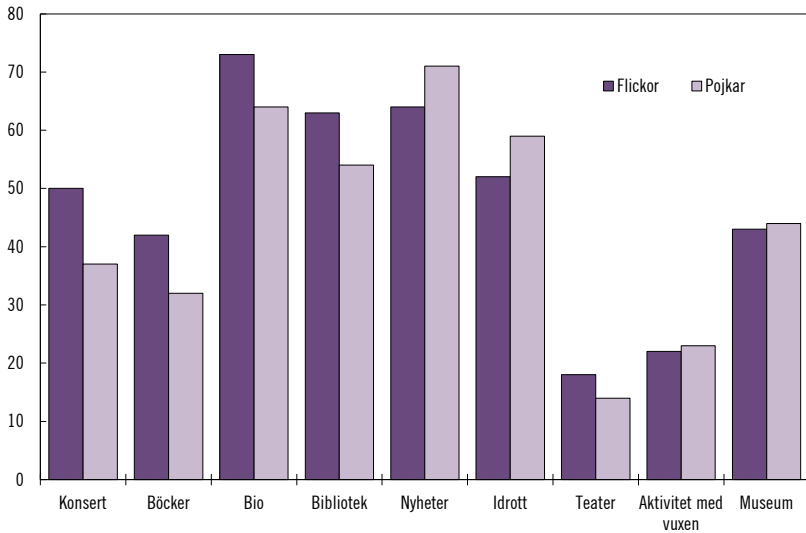
³¹¹ SCB, AES, publicerad i SCB Jämställdhet.

³¹² SCB, AES, publicerad i SCB Jämställdhet.

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.

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.

- *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.

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 reperera 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.

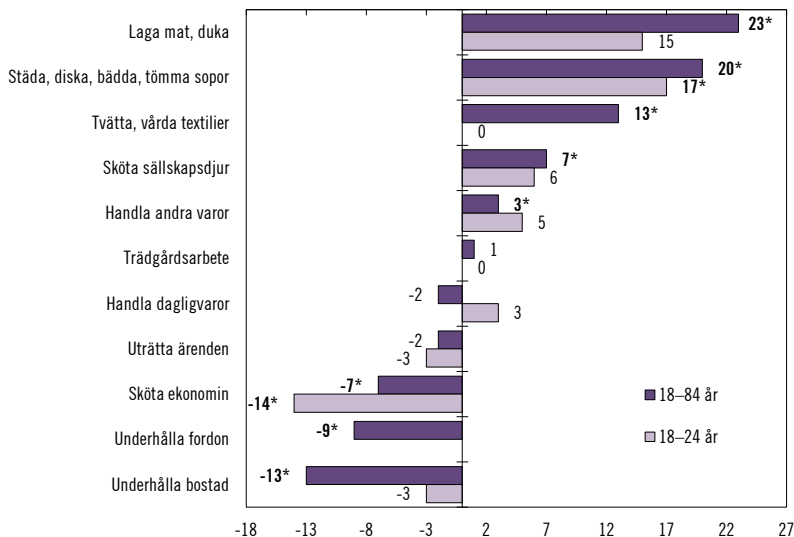
³¹⁹ SCB 2022, s. 14.

³²⁰ SCB 2022, s. 7–9. I volym 2, Stanfors, M. beskrivs övergripande utvecklingslinjer över längre tid inom delmålens områden.

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. Ungs tjejer städar

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.

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.

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.

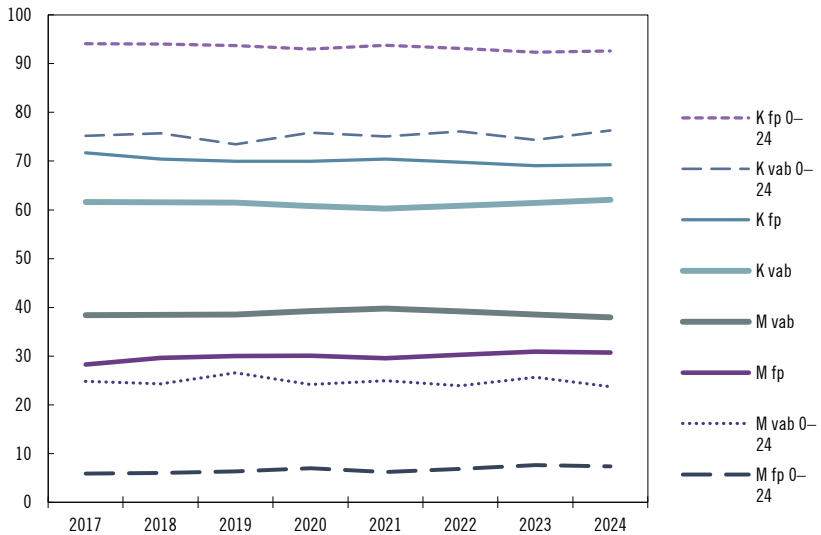
³²⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2022:26a, s. 15–16 och Jämställdhetsmyndigheten 2022:26b.

³²⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2026:2, s. 12.

³²⁸ Försäkringskassan 2024:2a, s. 2.

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 mammas 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.

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.

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.

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 obetald 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.

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.

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.

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.

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.

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 arbets-situation 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.

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 oroar 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.

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.

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 anhörganställningar 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.

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 passerat andra barn än de egna eller partners 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 passerat andras barn gjort det i genomsnitt 28 minuter längre än männen som passerat 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.

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.

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 förebyggande 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.

- *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.

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.

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.

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 suicid-talen 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.

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 förlösningen (vissa perinatale 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.

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. Minskingen 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).

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 är 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.

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 buksmärter. 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.

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.

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
<i>Kvinnor per utbildningsnivå</i>							
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
<i>Män per utbildningsnivå</i>							
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.

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.

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.

Tabell 3.7 Sjukpenningtalet

Genomsnittligt antal utbetalda nettodagar av sjuk- och rehabiliteringspenning för respektive grupp

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Kvinnor</i>								
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
<i>Män</i>								
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 arbetsökande 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.

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 arbetsskadepening 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.

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.

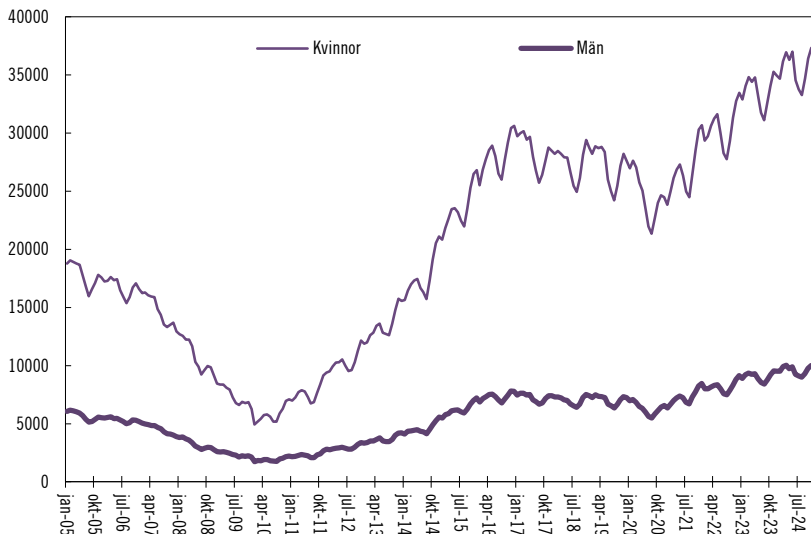
⁴⁴⁶ Försäkringskassan 2026:1, s. 2.

⁴⁴⁷ Försäkringskassan 2026:1, s. 3–4.

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.

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.

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

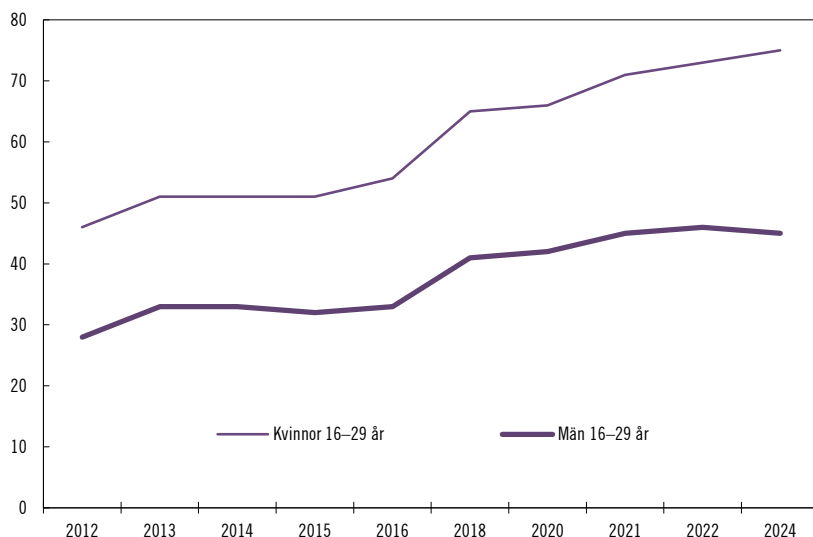
⁴⁵⁸ Försäkringskassan 2024:1b, Försäkringskassan 2026:1 och Jämställdhetsmyndigheten 2021:2, s. 51–52.

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.

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.

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.

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.

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 ångslan, 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 ångslan, oro eller ångest ökat också i övriga åldersgrupper, både bland kvinnor och män. Andelarna som uppger att de har besvär av ångslan, 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 ångslan, 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 ångslan, 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.

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 ångslan, 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 ångslan, 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.

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.

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 diagnostiserats 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 köns-specifika 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.

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 sjukdomsördan 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 sjukdomsörda. Sjukdomsördan av sådana tillstånd är som störst i åldersgruppen 25–44 år. Där utgör de kvinnospecifika tillstånden 12 procent av sjukdomsördan.⁴⁹²

Cancersjukdomar (bröstcancer, äggstockscancer, livmodercancer och livmoderhalscancer) står för störst andel av sjukdomsördan. Andra tillstånd som specifikt drabbar kvinnor och bidrar till sjukdomsördan 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 sjukdomsörda 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.

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.

Vissa kvinno specifika 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 Arbetet 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.

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.

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.

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.

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 pojkar-

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.

arna i årskurs 9 svarar år 2023 att de använt narkotika någon gång. Motsvarande andelar i gymnasiet 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.

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.

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.

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 ojämslidd. 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.

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.

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 politikområde¹ och ett så kallat tvärssektoriellt 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 tvärssektoriellt 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 fullständig beskrivning av tvärssektoriella frågor se Statskontoret 2006:13, s. 11–12 samt Statskontoret 2022, s. 9–10.

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.

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.

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 återrappporteringskrav som lämnats i de årliga regleringsbrev 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, utnämningstyrning samt organisationsstyrning.⁵

Inriktningen för regeringens nuvarande styrning slås fast i den senaste förvaltningspolitiska propositionen från 2010.⁶ Där betonas att styrning av statsförvaltningen ska vara resultatinkriktad, 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 resultatinkriktad 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.

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.

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.

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 befast 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 till exempel 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.

Myndigheterna kan till exempel utfärda föreskrifter, utöva tillsyn eller ta fram stöd och vägledning 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.

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.

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).

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.

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.

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 starkt långsiktig styrning av arbetet mot könsrelaterat och hedersrelaterat våld och förtryck, SOU 2025:28, s. 87 ff.

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 fastslås 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.

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.

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.

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.

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.

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 sjukvårdspolitikerna 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 barnrättspolitikerna 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.

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 arbetslivspolitikerna är goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män.

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.

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 beslutsfattandet). 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.

Enligt regeringen ska jämställdhetsintegrering kombineras med särskilda åtgärder⁴⁶ 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 statistik 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).

[...] 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.

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.

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 statsrådets 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.

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 regeringsbeslut⁵⁸ samt ett regeringskanslibeslut⁵⁹ 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.

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.

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.

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.

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 6⁷³ i form av strategier, uppdrag och öronmärkta medel⁷⁴ 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*.

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.

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, pojke och flicka* 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.

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 socialförsäkring.
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.

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 totalförvarsanalys, Skatteverket, Statens servicecenter, Statis-

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*.

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.

förändret 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.

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 beredskap⁸⁸, 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.

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.

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.

genomslag berodde enligt Statskontoret på att den kombinerades med ett politiskt tryck. Regeringen kommunikerade 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 egen-skap 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.

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.

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 regleringsbrevet: 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.

för perioden 2023–2025.¹⁰⁶ Lärosätena hade inledningsvis, via regleringsbrev 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 arbetsätt samt kunskapsunderlag och analyser. Vidare bedömer Jämställdhetsmyndigheten 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.

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 resultatinkriktad 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,

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 rådgivning.

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

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.

- 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.

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 kvinnor¹¹³ 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 att 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*.

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 målen 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.

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 kontaktlänshövding 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 Jämställdhetsutredningen¹²¹ 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, till exempel 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.

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 konsuppleterad 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.

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 rekommenderar att regeringen förstärker länsstyrelsernas jämställdhetsintegreringsuppdrag 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 länsstyrelsernas 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.

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 2025¹³² 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.

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.

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*.

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 Jämställdhetsmyndigheten¹³⁹ 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.

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 Jämställdhetsrådet¹⁴⁴ 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 civilsamhällets organisationer 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.

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.

- 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.

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 inrättades 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.

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 vissa 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 försvar¹⁵⁵ i uppgift att lång-

¹⁵⁴ Se exempelvis Jämställdhetsmyndigheten 2025:15.

¹⁵⁵ Tidigare Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

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.

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.
Polarforskningssekreteriatet	Enligt förordning (2007:1072) med instruktion för Polarforskningssekreteriatet 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 transportforskningsinstitut	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.

Myndighet	Reglering
Sveriges lantbruksuniversitet	Enligt förordning (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet 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 innovationssystem (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.

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*.

Ettappmål 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.

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.

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.

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 individens 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).

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 arbets-skador, 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 socialförsäkrings 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.

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.

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 individens 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 processstöd 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.

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.

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.

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 myndigheters 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.

Tabell 4.7 Myndigheter som har uppgifter om jämställdhet i myndighetens instruktion kopplat till delmålet om jämställd utbildning

Myndighet	
Centrala studie- stödsnämnden (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 Forsvarsmakten tillhandahålla urvalstester av dem som ansökt till militär utbildning inom Forsvarsmakten. 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

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.
Universitetskanslersämbetet	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 könsmonster 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.

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 folk-skollärarutbildningarna 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.

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.

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.

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 basårs-utbildningar 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 föräldraledighetsslagen (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.

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 assistansersättning. 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.

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.

stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS-verksamhet) ska bidra till ökad jämställdhet.

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.

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.

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 starkt 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.

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	
Samverkansuppdrag	• 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.

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; Folkhälso-myndigheten 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.

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.

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.

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 könsstypning 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.

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 jämställdhetsintegration.

²⁰³ Statsskontoret 2024:12, s. 12.

²⁰⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2025:21, s. 5–6 och 58.

- 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.

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.

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 sammanhåller 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.

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 funktionshinderpolitiken, 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 jämställdhetspolitiken 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.

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.

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.

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 tvärssektoriella 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.

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 tvärspektoriell 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 ut hålligt. 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.

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.

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.

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.

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 beredskapspolitik, miljöpolitiken och funktionshinderspolitiken. Utredningen menar att här

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 förslagets 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

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.

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.

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 uppdrag att verka för jämställdhet (se avsnitt 4.4.10).

Flera för jämställdhetspolitiken 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

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 rådgivning 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.

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 tappat 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.

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.

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 jämställdhetspolitiken, 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.

Utmaningarna med styrningen av jämställdhetspolitiken är inte nya. Redan 2015 framhöll Riksrevisionen i sin granskning⁶ 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 handlingsplaner⁸ 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.

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.

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 1–5¹, 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 framtagna nationell strategi³ 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.

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 förslagets 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.

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.

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.

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 nittiototal 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.

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.

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.

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 förtryck⁹, 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, akademien 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.

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, akademien 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.

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 akademien, 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.

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, akademien och politiken

Representation är grundläggande för att skapa förutsättningar för en jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor är fortsatt underrepresenterade på beslutsfattande positioner inom näringslivet, akademien 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 akademien 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.

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 föreställningar 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 akademien 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, akademien 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.

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.

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.

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.

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 blindade 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.

- 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 själv-censur. 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.

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

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.

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.

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.

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 män⁴⁷ 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 födda 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.

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 uträkning 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 kvinno-dominerade 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.

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 Finansinspektionens 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.

genomsnitt 6 400 kronor, 25 procent, lägre pension per månad än männen.⁵⁹

Det svenska inkomstgrundade allmänna pensionssystemet⁶⁰ 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 tilläggs-pension, 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, äldreomsörjningsstöd 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.

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.

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 policy-insatser 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.

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. Trepartsafale om løn og arbejdsvilkår.

⁷⁴ Lønstrukturkomiteén 2023. Se även Lönelotsarna 2025; Volym 2, Boschini, A.

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.

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.

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 garanti-pension). Samtliga partier står bakom 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.

Redan i dag finns underlag med flera konkreta förslag på åtgärder som skulle leda till ett minskat pensionsgap. Pensionsmyndigheten har presenterat två rapporter⁸² 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.

Pensionsgapet bör hanteras i samråd med arbetsmarknadens parter

Som tidigare nämnts hanterar pensionsgruppen hela ålderspensions-systemet (inkomstpension, premiepension, inkomstpensionstillägg och garantipension). Tjänstepensionen, som bestäms i ett kollektiv-avtal mellan arbetsgivarorganisationer eller arbetsgivaren tillsammans med fackförbunden, omfattas däremot inte av pensionsöverens-kommelsen.

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 samråds-grupp 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 arbetsmark-nadens parter.⁸⁴

En nordisk jämförelse av pensionssystemens utformning

En nordisk jämförelse från 2019 visar att det går att utforma pensions-systemet 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 pensions-gapet 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 för-stärker 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.

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.

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.

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 privata 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.

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.

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.

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, till exempel 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.

Utvägd 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.

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.

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 skolväsendets¹⁰¹ 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).

- 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.

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.

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).

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 resultat-skillnaderna 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.

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 underdiagnostiseras 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.

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. Studievealen 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 studievealen 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,

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 könsmonster.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.

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 skolagens 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 grundskola¹²³ och den redan påbörjade ämnesbetygsreformen, Gy25¹²⁴. 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*.

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.

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).

mående.¹²⁷ Att det förekommer brister i skolans systematiska jämförbarhetsarbete 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 jämförbar 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 jämförbar utbildning bör Skolverket även få ansvaret att vägleda och följa upp det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet för en jämförbar 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 jämförbarhet. När Skolverket tar fram och utvecklar styrdokument i form av läro-, ämnes-, och kursplaner bör myndigheten säkerställa ett jämförbarhetsperspektiv.

Skolverket har redan i dag en förordningsstyrd uppgift att främja jämförbarhet och integrera ett jämförbarhetsperspektiv i sin verksamhet,¹²⁹ och myndigheten ska arbeta utifrån skollag och läroplaner där jämförbarhetsperspektiv finns.

Skolverket är en av de myndigheter som ansvarar för att målen i den nationella strategin om att nå de jämförbarhetspolitiska delmålen mot våld, förtryck och utnyttjande ska uppnås.¹³⁰ Arbetet med olika jämförbarhetspolitiska 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.

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 för 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.

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 ekonomi-programmet. Praktiken ger deltagarna möjlighet att prova på ingenjörssyrket 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.

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 äldre 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

äldreomsorg och barnomsorg som inte är obetald omfattas av delmål 5 Jämställd hälsa.¹³³

Ansvar 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 svår fångad 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 delmålens 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.

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 mäns¹³⁹, vilket innebär att den totala föräldraledigheten (betalda och obetalda dagar) är mer ojämsälld 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 ojämsälld.

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.

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 äldre 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 äldre 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, påklädning 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 äldre 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.

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 könsmonster 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.

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 ojämsställt.

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-

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 uttag av föräldrapenning.

Rätten för föräldrar att vara föräldralediga från arbetet regleras i föräldraledighetslagen (1995:584), och det finns ett antal olika former av föräldraledighet¹⁴⁹, 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).

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 människens 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 i genomsnitt 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 socialförsäkring 2024:9; Försäkringskassan 2024:2b, s. 51–52.

¹⁵¹ Försäkringskassan 2024:4, s.3; Försäkringskassan 2024:2b, s. 51.

¹⁵² Försäkringskassan 2024, s. 58.

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 till exempel 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 välbefinnande* (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 Saco¹⁵⁴ och TCO¹⁵⁵. 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.*

(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.*

att förvärvsarbета, 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 ojämsälld 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 Jämsälldhetsmyndigheten 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 Jämsälldhetsmyndigheten 2023:17, s. 46–47, Stanfors, M. 2023, s. 16 och Nka 2019:3, s. 22 och 26–28.

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 småbarns-årens 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 ojämsälld 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.

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 deltidarbete 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 deltidarbete 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 deltidarbete 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 deltidarbete 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 tillfälligt 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.

män att göra välinformerade och medvetna val kring föräldraledighet och deltidarbete 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.

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 Könskillnader 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 sjukvårdspolitikerna 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.

med fokus på kvinno-specifika 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 sexuell 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, kvinno-specifika 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.

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 uppmärksammas 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.

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 sjukdomsburda 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 sjukvårdspolitikerna 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.

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).

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 *Ojämsställdhet 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.

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 ohälsa¹⁹⁵ 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 utmattningsyndrom, 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.

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 utpekad 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).

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 webinarier.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 kvinnors 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.

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.

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 tillgänglighet²⁰⁷. 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 omsorgsanalys 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.

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 omsorgsanalys 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 omsorgsanalys 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.

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 minska²¹¹ 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.

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.

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 avspeglade 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.

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 förslög

²¹⁵ SFS 2024:185, förordning om ändring i kommittéförordningen (1998:1474).

²¹⁶ Förordning (2024:183) om konsekvensutredningar.

²¹⁷ Ds 2022:22.

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.

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 kvalitet 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

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 Jämställdhetsmyndigheten 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

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 konsuppdelat, till exempel antalet anställda i olika personal-kategorier.

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

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 ägarpolycyn 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.

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 arbete²²³ 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 ungdomspolitik, 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.

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 slutbetänkande²²⁴ 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.

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.

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, skevhet 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-ämnena, 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 ohälsfaktorer som stress och hög sjukfrånvaro är ut-

²³¹ Volym 2, Ivarsson, S.

²³² Vinnova 2026, s. 21.

²³³ Volym 2, Ivarsson, S.

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.

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 totalförsvaret är ett starkare totalförsvaret

Bedömning

För att stärka både jämställdheten och Sveriges totalförsvaret 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 Försvarmakten 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.

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 2024–2028²³⁹ 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.

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.

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.

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.

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.

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 starkt 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.

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 Sand²⁵³ 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 ojämnt 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.

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.

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.

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 målen 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).

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 instruktion². 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.

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

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, resursätter 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*.

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.

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.

*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.

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.

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.

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 myndigheter⁶ 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. Jämställdhetsmyndighetens 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.

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 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.

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.

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 provningsverk 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 pojars 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.

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

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 provningsverk

Motiv: Totalförsvarets plikt och provningsverk 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 provningsverk 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 provningsverkets 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 provningsprocesser för att säkerställa att omedveten bias (snedvridning) inte påverkar bedömningar vid inskrivning.

Mot denna bakgrund bör Totalförsvarets plikt och provningsverk 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

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

därför centralt att myndigheterna i sin redovisning framför om det föreligger några strukturella hinder, till exempel 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 resultat-inriktad.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.

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.

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
Socialstyrelsen	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.

Myndighet	Nuvarande uppgift	Verksamhetsanpassad uppgift	Motiv
Statens skolverk	Myndigheten ska främja jämställdhet och integrera ett jämställdhetsperspektiv [...] i sin verksamhet [...].	Skolverket ska vara samlade 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.

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-

förande och därför bör arbeta mer strukturerat och resultatnriktat. 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 infrastruktur-satsningar. Exempelvis förvaltar och administrerar Försäkringskassan förmåner, bland annat inom föräldraförsäkring, omvårdnadsbidraget

¹⁰ Se Statskontoret 2019:14, s. 73.

och närståendenpenning. 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, till exempel 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.

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 akademien 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

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 könsuppdeldad 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 regleringsbrevet: 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.

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 akademien. 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.

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 kvinnorna. 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 akademien 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.

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 erbjuder 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 samhällsbyggnad 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.

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.

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

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.

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.

Permanent 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.

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 utvecklings-samarbetets utveckling mot jämställdhet i länen.

Skälen för utredningens bedömning

För att stärka det de jämställdhetspolitiska målen 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.

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*.

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.

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 återrapporering 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.

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.

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.

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.

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

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.

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 statistikällor.

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.

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 regleringsbrevet 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*.

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-

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-

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.

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.

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

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 bredar 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

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-

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 statistik-användare 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.

Med grund i vad som syns i kapitlet om måluppfyllelse drar vi slutsatsen att de föreslagna indelningarna har betydelse då jämförbarheten 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 statistik-användare än Jämförbarhetsmyndigheten 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 Jämförbarhetsmyndigheten, 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.

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 uppmärksammas 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-

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 statistik användare 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.

kan vara kvantitativa eller kvalitativa. Kvantitativa indikatorer innebär att det som mäts kan siffrasättas (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?".

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 eftersträlvade 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.

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.

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.

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,

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 statistik-källans 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.

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.			
Operationa- lisering	Vad omfattas?	I vilka samman- hang?	För vilka?	Fördelning
	• Makt över beslutsfattandet • Makt över föreställningar, tankar och idéer • Formella och informella beslutsvägar	• Samhällsnivå • Alla samhälls- sektorer • Demokratiska processer • Övriga sam- hällsarenor • 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.

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.

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 ojäm. 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 indikator-uppföljningen.

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

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 visas 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 Medicinstitutet Fojo 2025, s. 6–14.

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 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 Medieakademiens maktbarometer. Medieakademien 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 ojämн 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 Medieakademien 2025 och Medieakademien Metodbeskrivning.

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 delmålet 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.

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.			
Operationa- lisering	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

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 förvärvsarbetsande 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 förvärvsarbetsande ålder. [Del av indikator 2.1.]
- Näringsinkomst. Medelvärde och medianvärde i kronor för kvinnor respektive män i förvärvsarbetsande 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 förvärvsarbetsande 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 delmålet 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.

- 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-

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 delmålet omfattning. Som det visats tidigare är de också ojämnt 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 delmålet om 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.

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.

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 utveckling	• Hela utbildningssystemet • Könsbundna studieval • Bildning och utbildning utanför det formella utbildningssystemet • Utveckling inom andra arenor	• Kvinnor och män • Flickor och pojkar	• Samma möjligheter och villkor, jämställd, jämställda förutsättningar

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.

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.

Skäl för utredningens förslag

Med hjälp av de valda indikatorerna speglas delmållets 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.

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 mållkommentaren 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 (Barn-ULF) 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 mållkommentaren som exempel på bildning utanför det formella utbildningssystemet.⁵² Gällande personlig utveckling uppmärksammas i mållkommentaren 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.

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 könsmonster 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.

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 deltidarbete – 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.

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.]
- Hemarbetsaktiviteter: 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 ojämsställd 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.

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 där efter 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.

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 Jämställhetsmyndigheten 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.

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.

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.			
Operationa- lisering	Vad omfattas?	I vilka samman- hang?	För vilka?	Fördelning
	• Fysisk hälsa • Psykisk hälsa • Sexuell/repro- duktiv hälsa	• Förebyggande folkhälsoarbete • Hälso- och sjukvård • Stöd och ser- vice till personer med funktions- nedsättning • Socialtjänst	• Kvinnor och män • Flickor och pojkar	• Samma för- utsättningar och lika villkor • Jämställd för- delning

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.

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 ångslan, 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.

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 – indikatorbeskrivningar*, s. 5.

⁶⁵ Folkhälsomyndigheten 2025a, s. 38–39.

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.

därför finnas med bland indikatorerna. Utredningen föreslår att indikatorn besvär av ångslan, 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.

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.

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 ojämsställd 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 får 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 upplever besvär av ångslan, 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.

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).

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).

- 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.

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

omfattning gör återkopplingen överskådlig, 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.

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.

ett mer omfattande utredningsarbete. Det innebär 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 avstämmningar med relevanta aktörer, jämfört indikatorerna med internationella jämförbarhetsindikatorer 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 jämförbarheten, 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

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 kortet 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

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 Förslagets 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.

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.

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 <i>inklusive</i> 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 <i>och</i> 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.

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.

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 förslagets 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.

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 förslagens 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.

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 verklighetsspeglade 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.

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.

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).

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.

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).

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 målen²⁷ 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 tydlighet 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 nyutträd 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.

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 förutsäthet 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 jämställdhetspolitiken målen spänner över i stort sett alla politikområden bedöms dessutom även övriga departement beröras.

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 7³⁰, 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.

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 saksanslag. 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 jämställdhetspolitiken 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.

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 målfyllelse. Utredningen har kartlagt vilka myndigheter som har instruk-

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.

- 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.

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

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.

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.

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.

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).

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.

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 målen 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.

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.

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

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 Förslagets 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.

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/JÅM.
- 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.

- 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-lik-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*.

- 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.*

- 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.*

- 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].

- 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 närstående-penning? – 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.*

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.*

- 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 akademien. 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*.

- 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.*

- Jämställdhetsmyndigheten 2025. *Jämställdhetsmyndighetens remiss-svar 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.*

- Klimat- och näringslivsdepartementet 2026. *Jämställdhet kan leda till bättre klimatåtgärder*.
<https://www.regeringen.se/artiklar/2026/03/jamstalldhet-kan-leda-till-bättre-klimatåtgärder/> [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 anti-depressiva 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 treparts-lösning 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*.

- 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 civilsamhällesfrågor 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*.

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. *Anhöringskap 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.*

- 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].

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.*

- 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/webbapparporter/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.*

- SCB. *Indikatorernas framställning och kvalitet. Delmål 5: Jämställd hälsa*. Version 1.10.
- SCB. Jämställdhet i län och kommuner.
www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/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*.

- 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 provning. Kommentarer till Skolverkets allmänna råd om betyg och provning.*
- Skolverket 2025b. *Läroplan för förskolan. Lpfö 18 reviderad 2025.*
- Skolverket 2025c. *Redovisning av regeringsuppdrag om Tekniksprånget för år 2024.*
- Skolverket. *Tioårig grundskola och nya läroplaner.*
<https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/forandringar-inom-skolområdet/tioarig-grundskola-och-nya-laroplaner>
[hämtad 2026-05-26].
- Skolverket. *Gy25 – ämnesbetyg på gymnasial nivå.*
<https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/forandringar-inom-skolområdet/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 bedersrelaterat våld och förtryck.*
- Socialdepartementet 2016. *Avsiktsförklaring. Dnr S2016/01389/SF.*
- Socialdepartementet 2017. *Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner.*

- 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*.

- Socialstyrelsen 2019. *Utvärdering av vård vid endometrios. Indikationer 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 slutenvård 2024.*
- Socialstyrelsen 2025k. *Statistik om stroke 2024.*
- Socialstyrelsen 2025l. *Tillståndet och utvecklingen inom hälso-, sjuk- och tandvården 2025. Lägesrapport 2025.*

- 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/sjalfvskador-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.

- SOU 2019:23. *Styrkraft i funktionshinderspolitiken*. Betänkande av Styretredningen 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 förskollärarytbildningarna.
- 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 välbstånd*. 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].

- 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.

- 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/natverkskoopsamverkan/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*.

- Thunander Sundbom, L. 2017. *The influence of gender and depression 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. Åtterrapportering*. Dnr 3.2.2024-06986.

- 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*.

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 Tillfälligt 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, Lönestrukturst statistik; 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, Lönestrukturst statistik;

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 i 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).

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

- 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 starkt 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.

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.

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 alltså 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 grupperns 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-

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.

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.

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 förslagets konsekvenser för möjligheten att nå målen för

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)

Möten och seminarier

Inom ramen för utredningens arbete har en rad aktörer konsulterats och samrått 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

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

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

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 Sverigeanska riksförbundet Unizon Varken hora eller kuvad

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 Försvarmakten Försäkringskassan Inspektionen för vård och omsorg Läkemedelsverket Myndigheten för civilt försvar

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).

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	Jämställdhetsmyndigheten	Ett femtiotal statliga myndigheter med uppdrag inom jämställdhetsintegrering (JiM)
27 februari	Högnivåmöte Strukturerad samverkan mellan jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna	Jämställdhetsmyndigheten 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	Jämställdhetsmyndigheten	Forskare
15 april	Sveriges Kvinnoorganisationers integrationsnätverk	Sveriges Kvinnoorganisationer	Internationella kvinnoförbund med flera
29 april	Chefsmöte i MAJ-strukturen (samverkan)	Jämställdhetsmyndigheten Länsstyrelserna	Chefer vid jämställdhetsmyndigheten 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	Kvinnofridsamordnare i kommuner och regioner

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. Vård 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

Sammanställning över jämslällldhetsperspektiv i myndigheters instruktion

Tabell Sammanställning över jämställdhetsperspektiv i statliga myndigheters instruktion 2025¹

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
Försvarsunderrättelsesdomstolen	Förordning (2009:968) med instruktion för Försvarsunderrättelsesdomstolen		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 totalförvarsanalys	Förordning (2022:1768) med instruktion för Myndigheten för totalförvarsanalys		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	Reglering²	JiM³
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 berednings-organisationen.	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 transportforskningsinstitut	9 § Vid anställning av en professor ska styrelsen hämta in yttrande från minst tre personer som är särskilt förtrogna med anställningens 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 definerar 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 beståmningsfaktorer 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 omsorgsanalys	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 läkemedelsförmånsverket		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 utvecklings-samarbetet 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 utvecklings-samarbete 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

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)	Könsuppdeldad 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			

* 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 ”jämslidd” 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-Kiirunavaara (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

Miljömärkning Sverige (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

PostNord (2025). *Års- och hållbarhetsredovisning 2024*.

- 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 bærekrafttrapport 2024*.

Styrningen av svensk jämsällldhetspolitik i jämförelse med andra nordiska länder

Tabell De nordiska ländernas jämsällldhetsarbete Beskrivning av eventuell sammanhållen handlingsplan/strategi för jämsällldhetspolitiken samt huruvida jämsällldhetsintegrering är reglerat i lag		
Land	Sammanhållen handlingsplan/strategi för jämsällldhetspolitiken	Lagstiftning om jämsällldhetsintegrering
Danmark	Årlig handlingsplan av regeringen på området jämsällldhet 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 jämsällldhet och rättigheter.	Ja
Finland	Återkommande treårigt jämsällldhetsprogram 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 jämsällldhet mellan könen i Europeiska unionen och i internationell verksamhet; jämsällldhetspolitikens institutionella strukturer.	Ja
Island	Motion från premiärminister vart fjärde år om en jämsällldhetshandlingsplan. 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 jämsällldhet; internationella aktiviteter.	Ja
Norge	Femårig strategi för jämsällldhet 2020–2025 med sex övergripande mål: ekonomisk självständighet och ett jämsällldt arbetsliv; färre könsdelade utbildningsval; ett samhälle utan våld; våldtäkt och hedersrelaterat våld; bättre hälsa för kvinnor och män; en god verkställningsapparat för jämsällldhet.	Ja

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 kjønn.

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 mellom kjønn*.

<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

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 civilsamhällesfrågor	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).

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.

har därför inte inkluderats i jämförelsen. Vi menar att jämförelsen tydligare kan bidra till utredningens analys och slutsatser gällande indikatorer ifall vi fokuserar på indicatorsammanställningarna.

Eftersom uppdragets övergripande syfte avser indikatorer för delmål 1–5 har vi uteslutit indicatorsammanställningar 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 indicatorsammanställningar 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 indicatorsammanställningar 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 indicatorsammanställningen Gender main-streaming med data från officiella dokument, enkätundersökningar och inter-

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 Snapshot 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.

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.

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, enkätundersökningar 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 jämställdhetsintegrering 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

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	Komposit-indikator, tillhörande databas med statistiska uppgifter	Möjliggöra uppföljning
Sustainable Development Goal 05 – Gender Equality	Avstånden till målfyllelse 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	Komposit-indikatorer	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	Komposit-indikatorer	Bestämd uppföljning
<i>Källor:</i> European Institute for Gender Equality (EIGE), Eurostat, FN, OECD, SCB, World Economic Forum och Världsbanken.				

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.

Tabell 1 Nya indikatorer

Delmål	Föreslagen indikator	Källa
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	<i>Utveckling:</i> Ledningsgrupp i börsbolag, könsfördelning.	Årsredovisningar eller motsvarande underlag
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	<i>Utveckling:</i> Makt och inflytande i nyhetsmedia.	Ej bestämt
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	<i>Utveckling:</i> Makt och inflytande digitala plattformar.	Ej bestämt
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	<i>Utveckling:</i> 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	<i>Utveckling:</i> 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	<i>Utveckling:</i> 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

Delmål	Föreslagen indikator	Källa
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	<i>Utveckling:</i> 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	<i>Utveckling:</i> 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. Jämförd hälsa	Antidepressiva läkemedel. Antal uttag per 1 000 kvinnor och per 1 000 män.	Läkemedelsregistret, Socialstyrelsen
5. Jämförd hälsa	<i>Utveckling:</i> 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

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

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, fördelning.	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

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 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	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	<i>Utveckling:</i> Hemarbets-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.	Tidsanvändningsundersökningen, SCB

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.	Befolkningsstatistik, SCB
5. Jämställd hälsa	Andel som har bra eller mycket bra självrapporterad 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. Självrapporterad hälsa för personer 16 år och äldre efter ålder. År 2022–2024. Tabell 5.2. Självrapporterad hälsa för personer i åldern 25–84 år efter utbildningsnivå.	Nationella folkhälsoenkäten, Folkhälso-myndigheten
5. Jämställd hälsa	Sjukpenningtalet 2.0 Genomsnittligt antal nettodagar per år för kvinnor resp. män 15–69 år.	Tabell 5.18b. Sjukpenningtalet 2.0. År 2021–2024.	Försäkringskassan
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 hälsovanor, 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 fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.25. Professorer vid universitet och högskolor, könsfördelning. År 2001–2023.	Personal vid universitet och högskolor, UKÄ
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Tabell 1.14. Svenska EU-parlamentariker. 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 taxeringsregistret, SCB

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 regionstyrelserns 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

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

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 anknypningsgrad 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 anknypningsgrad 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 anknypning 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

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 deltidanställda efter utbildningsnivå och tid som undersysselsatt. År 2005–2024.	AKU, SCB
2. Ekonomisk jämställdhet	Tabell 2.29. Undersysselsatta deltidanställda 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

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 anknäpning 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

Delmål	Nuvarande indikator	Källa
3. Jämställd utbildning	Tabell 3.20. Kursdeltagare på svenskundervisning för invandrare efter studievägs kurs 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

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

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 närstående penning. 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

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 födeleregistret, 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)

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.

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 statistiken¹.² 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 SCB⁴. 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 regeringen⁶. 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 tabeller⁸. 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 statistikförordningen¹² 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 kapacitetssupplegning som en del av svenskt bistånd.

Arbetet grundlades under 1980- och 1990-talen

SCB:s framställning av jämställdhetsstatistik påbörjades i början av 1980-talet¹³ 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 statistikförordningen¹⁴. Produkten förlades till SCB till följd av dess tvärssektoriella karaktär¹⁵. 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 nyttkomna, 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 statistik¹⁹ 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 annat²⁰. 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 webbplats²¹.

Beslut om statistikens innehåll utgår från användarnas behov

Det är SCB som beslutar om innehållet i den officiella jämställdhetsstatistiken²². Beslut om statistikens innehåll utgår från användarnas nuvarande och potentiella informationsbehov och beaktar statistikens kvalitet, kostnader och uppgiftslämnarbörda²³. Inhämtande av kunskap om användarnas informationsbehov ska bedrivas i enlighet med Code of Practice²⁴.

Arbetet rymmer olika aktiviteter så som bilaterala dialoger med de största användarna, analyser av webpdata 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 nyttillkomna 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 av undersökningar, 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 samlad²⁵.

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 analyser²⁷. I slutredningsvisningen från uppdraget om att framställa indikatorer för delmål 3 finns en beskrivning av de huvudsakliga utmaningarna i att följa upp delmålet med statistik²⁸. 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 statistikförordningen²⁹.

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 ansats³⁰ är det ofta, men inte enbart, ett inkluderande av fler diskrimineringsgrunder 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 personuppgifter³¹. 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 diskrimineringsgrunderna³².

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 tillgångsriktad brottsbekämpning. Del 1 och 2. Ju.
11. Om överföring av Första AP-fondens verksamhet och tillgångar till Tredje och Fjärde AP-fonderna. Fi.
12. Om överföring av Sjätte AP-fondens verksamhet och tillgångar till Andra AP-fonden. Fi.
13. Straffansvar för deltagande i och samröre med kriminella sammanslutningar. Ju.
14. Ädelmetallutredningen – en moderniserad reglering av handel med ädelmetall-arbeten. KN.
15. Marken, vattnet, tankarna.
Konsekvenser för samer av svensk politik. Volym 1 och 2. Ku.
16. Försvarsexportinitiativ. För gemensam säkerhet. Fö.
17. Öresundsförbindelser 2050 – behov av kapacitet, redundans och svenskt-danskt samarbete. LI.
18. Odlingstörv och klimatet. Fi.
19. Stärkt tillsyn och uppföljning – förslag för att motverka oegentlig läkemedelsförskrivning. S.
20. Belägg för broms? Åtgärder för starkare incitament till lägre kommunalskattesatser. Fi.
21. Återkallelse av svenskt medborgarskap. Ju.
22. Stärkt läkemedelsförsörjning i samverkan. Nationella åtgärder för fördelning, omfördelning och inköp vid brist. S.
23. Tolkavgift och förbud mot barntolkning. A.
24. Mervärdesskatt vid uthyrning och överlåtelse av fastighet. Fi.
25. Ett smittskydd för framtiden. S.
26. Digitala verktyg inom bolagsrätten. Genomförande av EU:s direktiv om ytterligare digitalisering inom bolagsrätten. Ju.
27. Lättnader i kraven på hållbarhetsrapportering. Ju.
28. Tillgång till passageraruppgifter i brottsbekämpningen. Ju.
29. Förbud mot uppfödning av djur för pälsproduktion. LI.
30. Mer flexibla regler om verkställighet av häktning och fängelsestraff. Ju.
31. Ett investeringsprogram för kultur. Ku.
32. Att säga ja! Kommunernas förutsättningar att ta emot stora företagsetableringar och företagsexpansioner. KN.
33. Vägen mot utfasning. Styrmedel för ett fossilfritt samhälle. KN.

34. Nya nätbrott och andra åtgärder för genomförandet av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Volym 1 & 2. Ju.
35. En åldersgräns för barns tillgång till sociala medier. S.
36. Bättre förutsättningar att inkludera personer med nedsatt beslutsförmåga i medicinsk forskning. S.
37. Förutsättningar för en likvärdig och språkutvecklande förskola. U.
38. Behovsstyrd vård. S.
39. Ett nytt system för återkrav inom socialförsäkringen. S.
40. Ny kärnkraft i Sverige
 - moderna regler för beredskap och skadeståndsansvar. KN.
41. Jämställdhet i en föränderlig tid
 - nuläge och vägar framåt. Volym 1 & 2. A.

Statens offentliga utredningar 2026

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av plattformsdirektivet. [3]

Tolkavgift och förbud mot barntolkning.
[23]

Jämställdhet i en föränderlig tid
– nuläge och vägar framåt.
Volym 1 & 2. [41]

Finansdepartementet

Skatteincitament för forskning och utveckling – ett nytt incitament baserat på utgifter för FoU-personal. [1]

Utvidgad avdragsrätt för sponsring m.m.
[5]

Om överföring av Första AP-fondens verksamhet och tillgångar till Tredje och Fjärde AP-fonderna. [11]

Om överföring av Sjätte AP-fondens verksamhet och tillgångar till Andra AP-fonden. [12]

Odlingstörv och klimatet. [18]

Belägg för broms? Åtgärder för starkare incitament till lägre kommunal-skattesatser. [20]

Mervärdesskatt vid 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 tillgångsriktad brottsbekämpning. Del 1 och 2. [10]

Straffansvar för deltagande i och samöre 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]