

Delmål 2 Ekonomisk jämställdhet



Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Det här delmålet syftar till att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar vad gäller tillgång till arbete och möjlighet att starta, driva och finansiera företagsverksamhet. Delmålet handlar också om att alla ska ha likvärdiga utvecklingsmöjligheter i arbete och inom näringslivet, liksom goda anställnings- och lönevillkor samt andra arbetsvillkor.

Stockholm är en tillväxtmotor för hela landet. Jämställdhet inom Stockholms företagsliv är därför en viktig fråga. År 2020 ägdes 48 183 företag av kvinnor, medan 100 820 ägdes av män.¹

Jämställdhet är en förutsättning för hållbar regional tillväxt, för att uppnå bättre resursutnyttjande, ökad attraktivitet för regionen och stärkt innovationsförmåga.

En orsak till snedfördelningen i Stockholms län är att andelen av investerat riskkapital till kvinnors företagande är lågt. År 2021 gick:

- 89 procent av riskkapitalet till bolag med enbart män i grundarteamen
- 1 procent till bolag med enbart kvinnor som ägare
- 10 procent till bolag med mixade team.²

Synen på tillväxt och innovation gynnar vissa branscher och företag som drivs av män. Det är svårt att starta företag och få finansiering för företagsutveckling inom kvinnodominerade branscher.

Det krävs åtgärder för att förändra situationen:

- Synsätt, normer och attityder kring företagande, kön, föräldraskap och branscher behöver förändras

¹ Tillväxtverkets statistikdatabas

² Bolaget Unconventional Ventures kartlägger årligen vilka bolagsgrundare som mottar mest kapital. Den svenska statistiken som visar läget har tagits fram av med hjälp av Tillväxtverket och databasen Dealroom.

- Företagsfrämjande aktörer behöver kompetensutveckling för att kunna arbeta utifrån kunskap om jämställdhet och mångfald. Det kan innebära att vissa grupper behöver mer stöd än andra
- Alla regionala tillväxtstrategier behöver jämställdhetsintegreras
- Investerare bör göra mer för att stödja kvinnors företagande och deras innovationer än idag.

För att alla kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut krävs också analyser och insatser utifrån ett intersektionellt perspektiv.

I strategin betonas vikten av att synliggöra utrikes födda kvinnor. Andra identifierade grupper som är viktiga att beakta utifrån perspektivet ekonomisk jämställdhet är ensamstående kvinnor med barn samt kvinnor som lever med funktionsvariationer.

Kvinnor och män har inte samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Ett sätt att minska inkomstgapet är att undanröja de

De systematiska och strukturella hinder på arbetsmarknaden som finns för utrikes födda kvinnor respektive kvinnor med funktionsvariationer ska undanröjas.

Möjligheterna för utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden ska förbättras så att de förvärvsarbetar i tillsvidareanställningar eller studerar i lika hög grad som inrikes födda.

Fler arbetsgivare anställer eller möjliggör tillgång till arbetsnära insatser för utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden, exempelvis genom vägledning, arbetsträning och praktik.

strukturella hinder som finns för utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, i synnerhet bland de kvinnor som är födda utanför Europa.³ Unga utrikes födda kvinnor är en grupp som särskilt lyfts fram utifrån att

strukturella hinder kan leda till en försvårad etablering i jämförelse med andra grupper av unga.⁴ Bland unga utrikesfödda (i åldersgruppen 20-34 år) i Stockholms län förvärvsarbetar 62 procent kvinnor, att jämföra med motsvarande siffra bland män som är 71 procent.⁵

Även utifrån ett större åldersspann finns skillnader. I Stockholms län mellan utrikesfödda kvinnor och män, där 68 procent utrikes födda kvinnor (20 – 64 år) förvärvsarbetar, vilket kan jämföras med motsvarande siffra för män som är 74 procent. Bland inrikes födda finns inte motsvarande skillnad mellan kvinnor och män. Inom den gruppen förvärvsarbetar 85 procent av kvinnorna och 84 procent av männen.⁶

De hinder som finns för utrikes födda kvinnors etablering är komplexa. Jämställdhetsmyndigheten beskriver utmaningarna som både strukturella, systemiska och individuella. Det rör sig om allt ifrån förekomsten av diskriminering på grund av

³ Jämställdhetsmyndigheten (2022). Ekonomisk jämställdhet, s. 25.

⁴ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2021). Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet.

⁵ Länsspecifik statistik från SCB för period 2021.

⁶ Ibid.

kön och etnisk tillhörighet, våldsutsatthet, föräldraförsäkringens utformning till den enskildes utbildningsnivå och hälsostatus.⁷



För att utrikesfödda i länet ska få samma möjlighet till ekonomisk självständighet behöver målgruppen stärkas. Lika viktigt är att öka mottagarkapaciteten bland arbetsgivarna, så att inte osakliga krav exkluderar eller diskriminerar. Om detta behöver arbetsgivare öka sin kunskap.

Arbetsmarknadens krav på formell utbildning och kvalificerad arbetslivserfarenhet står i viss utsträckning i kontrast mot de förutsättningar som många utomeuropeiskt födda kvinnor saknar. Därför behöver aktörer även hitta vägar att identifiera och lyfta fram kompetenser som utrikes födda kvinnor har.⁸ Att arbeta med arbetsplatsförlagt lärande är också ett sätt att öka gruppens möjligheter.⁹

Den offentliga sektorns service och det stöd som erbjuds den enskilde behöver utvecklas för grupper av utrikes födda kvinnor som är i behov av dessa tjänster. Forskning visar exempelvis att kvinnor i vissa fall erbjuds färre arbetsinriktade insatser.¹⁰ Utrikes födda kvinnor ses också som matchningsbara i lägre utsträckning än män.¹¹ Andra systematiska hinder som behöver åtgärdas är:

- de långa väntetiderna och kostnaderna för att få barnomsorg, som förhindrar kvinnors deltagande i SFI och etableringsprogram
- att kvinnor som kommer som anhöriginvandrare inte nås av information om SFI, etableringsprogram och arbetsförmedling
- att föräldraförsäkringen, som på grundnivå saknar de tre pappamånaderna, minskar incitamentet att dela mer lika på föräldradedigheten mellan föräldrarna.¹²

Utmaningarna ligger även väl i linje med andra jämställdhetspolitiska delmål. Det handlar om insatser för att stärka kvinnors hälsa och förbättra deras utbildningsnivåer men också om att partners till utrikes födda kvinnor tar ett större ansvar av det

⁷ Jämställdhetsmyndigheten (2022). Stärkta möjligheter genom samverkan.

⁸ Arbetsförmedlingen (2020). Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden Kunskapsläget i korthet, s. 13.

⁹ Arbetsförmedlingen (2022). Kostnadsanalys av matchningsinsatser för nyanlända.

¹⁰ Liljeberg & Åslund (2019). Etablering efter etableringsinsatser.

¹¹ Jämställdhetsmyndigheten (2022). Stärkta möjligheter genom samverkan.

¹² Ibid.

obetalda hem- och omsorgsarbetet. Därför är det intersektionella perspektivet (som synliggör gruppen utrikes födda kvinnor) centralt i allt jämställdhetsarbete.

Organisationers rekrytering ska vara kompetensbaserad och icke-diskriminerande.

Diskriminering är ett stort hinder för den ekonomiska jämställdheten. Föreställningar om hur kompetent en person förväntas vara baseras ofta på faktorer som kön, etnisk tillhörighet, ålder eller funktionsvariationer. Det är välbelagt att diskriminering vid rekrytering är vanligt förekommande.¹³ Möjligheterna till befordran och kompetensutveckling är också exempel där diskriminering kan förekomma.

Att arbeta med kompetensbaserad rekrytering är ett sätt att minska risken för diskriminering, men garanterar inte att så sker. Diskriminering kan ändå förekomma under alla steg av rekryteringsprocessen.¹⁴

Kulturen i en organisation eller bransch kan exempelvis ta sig uttryck i en idealbild av den tilltänkta medarbetaren, med tillhörande både sakliga och osakliga personliga egenskaper och uttryck, som kan betraktas som stereotyper. Sådana stereotyper omfattar inte bara kön utan även förväntningar på bland annat etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionalitet. Detta kan leda till diskriminering, som är ett allvarligt hinder för att åstadkomma ekonomisk jämställdhet för alla.¹⁵

En grupp som har särskilda svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden är personer med funktionsvariationer. Funktionshinderspolitikens nationella mål tar sikte på jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhället.

Kvinnor som lever med funktionsvariationer är på ett nationellt plan överrepresenterade i den grupp där inkomsten understiger den relativa fattigdomsgränsen, det vill säga 60 procent av medianinkomsten. Av kvinnor som lever med funktionsvariationer i åldersspannet över 30 år befinner sig 20 procent i den gruppen, jämfört med 16 procent av männen som lever med funktionsvariationer.¹⁶ Det beror delvis på att en högre andel män med funktionsvariationer är i arbete.¹⁷ Bland personer med funktionsvariationer som medför nedsatt arbetsförmåga finns en högre andel kvinnor. Mot bakgrund av detta bör åtgärder vidtas för att fler kvinnor som lever med funktionsvariationer ska få ökade möjligheter på arbetsmarknaden.

Attityder till att anställa personer med funktionsvariationer är i många fall negativa.¹⁸ Kvinnor som lever med funktionsvariationer upplever sig i större utsträckning än män i motsvarande grupp utsatta för diskriminering eller kränkande

Lönerna inom kvinnodominerade yrken ska förbättras i förhållande till likvärdiga mansdominerade yrken.

¹³ Oxford research (2012). Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet.

¹⁴ Diskrimineringsombudsmannen (2016). Hundra möjligheter att rekrytera utan diskriminera.

¹⁵ Ibid., s. 12.

¹⁶ Myndigheten för delaktighet, Jämställdhetsmyndigheten (2019). Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning, s. 16.

¹⁷ SCB (2021). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2020.

¹⁸ Myndigheten för delaktighet (2018). Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017, s. 34f.

särbehandling i arbetslivet.¹⁹

På gruppnivå är mäns livsinkomster högre än kvinnors. Särskilt försvårande kan detta vara för ensamstående kvinnor med barn, där barnen riskerar att utsättas för barnfattigdom. I en rapport från Rädda Barnen är det just barn till ensamstående kvinnor som uppvisar den högsta ekonomiska sårbarheten (24 procent).²⁰

I yrken där kvinnor och män utför samma arbete motsvarar kvinnans lön 95,5 procent av mannens, vid en uppräknig av deltidslöner till heltidslöner. Vid en standardvägning av de förklarande faktorer som är tillgängliga i statistiken återstår (år 2021) en oförklarad skillnad mellan könen på 4,5 procent. Enligt Medlingsinstitutet behöver inte hela den återstående skillnaden bero på diskriminering eller vara osaklig. Det kan finnas olika förklaringar till skillnaden.²¹



Den största delen av löneskillnaden mellan kvinnor och män orsakas av att de arbetar inom olika näringsgrenar och olika yrken. Lönen i genomsnitt är högre i mansdominerade näringsgrenar och yrken.²² Skillnaderna i löner är tydligast på arbetsmarknaden mellan likvärdiga kvinnodominerade och mansdominerade arbeten. Enligt Lönelotsarna är lönerna i kvinnodominerade yrken i genomsnitt 14 procent lägre än i andra jämförbara yrken.²³

Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män kan förklaras av en rad olika faktorer.

Förutom

Kvinnor och män som ofrivilligt arbetar deltid ska beredas möjligheter att arbeta heltid så att den ofrivilliga deltiden minskar.

¹⁹ SCB (2019). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018, s. 45ff. Även i rapporten SCB (2023). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2022, s. 37, återges samma mönster, att kvinnor i större utsträckning än män upplevt någon typ av diskriminering.

²⁰ Rädda barnen (2018). Barnfattigdom i Sverige rapport 2018.

²¹ Medlingsinstitutet (2022). Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021; Prop. 2022/23:1. Budgetpropositionen för 2023, bilaga 3, s. 13.

²² Prop. 2022/23:1. Budgetpropositionen för 2023, bilaga 3, s. 14.

²³ Lönelotsarna (2017). Strukturella löneskillnader.

könssegregeringen på arbetsmarknaden beror det också på att kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning än män.

Av de sysselsatta kvinnorna i åldrarna 20 – 64 år i Sverige arbetade 24 procent deltid, jämfört med 11 procent av de sysselsatta männen 2021. Skillnaden mellan kvinnors och mäns deltidsarbete är större bland grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden, till exempel bland personer födda utanför Europa och de med förgymnasial utbildning.²⁴ I Stockholms län arbetar 17 procent av kvinnorna deltid. Det kan jämföras med männen, som till 9 procent arbetar deltid.²⁵

Det mesta deltidsarbetet är ofrivilligt. Utöver personliga skäl beror deltidsarbetet i länet vanligen på att anställda inte erbjuds heltidstjänster.²⁶ OFrivilligt deltidsarbete är en angelägen fråga i arbetet för en jämställd arbetsmarknad och inkomster som ökar kvinnors ekonomiska självständighet.

Utrikes födda kvinnor arbetar deltid i lika stor utsträckning som inrikes födda kvinnor. En rapport från Jämställdhetsmyndigheten visar dock att deltidsarbetet för utrikes födda ökar på nationell nivå. Detta riskerar att vidga inkomstklyftorna ännu mer mellan inrikes och utrikes födda, samt bidra till att gapet i utrikes födda kvinnors inkomster i förhållande till andra grupper i samhället ökar.²⁷

²⁴ Prop. 2022/23:1. Budgetpropositionen för 2023, bilaga 3, s. 8.

²⁵ Länspecifik statistik från SCB för period 2022.

²⁶ Ibid.

²⁷ Jämställdhetsmyndigheten (2022). Ekonomisk jämställdhet en uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet, s. 10.