



**Tiden går  
– attityder består**

LEDARNAS JÄMSTÄLLDHETSRAPPORT 2017

**ledarna**

SVERIGES CHEFSORGANISATION

# Innehåll

Förord	<b>3</b>
Sammanfattning	<b>5</b>
Millennials på väg att återskapa ojämställda strukturer	<b>6</b>
Chefsrollen fortsatt attraktiv men bilden av karriärmöjligheter skiljer sig	<b>6</b>
Skillnader i medvetenhet om lönegapet	<b>7</b>
Millennials uppfattningar om arbetsmarknaden	<b>7</b>
Millennials och föräldraledighet	<b>8</b>
Chefer i Sverige – fördelningen av kvinnor och män	<b>11</b>
Kvinnor tjänar betydligt mindre än män	<b>14</b>
Glastaket består – ju högre chefsnivå desto färre kvinnor	<b>16</b>
Antal företag med kvinna som vd	<b>17</b>
Chefer och föräldraledighet	<b>18</b>
Glastaket på högre chefsnivåer	<b>18</b>
Föräldraförsäkringens utveckling över tid	<b>18</b>
Reformer som innebär en stegvis individualisering har fallit väl ut	<b>19</b>
Utredningen om en modern föräldraförsäkring	<b>19</b>
Föräldraförsäkringen behöver individualiseras	<b>20</b>
Källförteckning	<b>22</b>

# Tiden går – attityder består

**Sveriges chefsorganisation** Ledarna ger ut sin sjätte jämställdhetsrapport. Årets kartläggning visar att kvinnor som är chefer jobbar gratis 58 minuter per dag jämfört med män på samma nivå, i samma yrke, med samma utbildning. Rapporten åskådliggör också att det inte anas några sprickor i det glastak som håller kvinnorna från de högre chefsnivåerna.

**De senaste åren** har Ledarna debatterat åtgärder som kvotering till bolagsstyrelser och en fullt ut individualiserad föräldraförsäkring som medel att uppnå en mer jämställd arbetsmarknad och skapa möjliga karriärvägar för kvinnor. Ett vanligt bemötande brukar vara att det kommer att lösa sig med nästa generation. Tillsammans med analysföretaget Ipsos har Ledarna undersökt vilka föreställningar de som nu träder in på arbetsmarknaden har om betydelsen av kön för karriärutveckling, chefskap och föräldraskap. Sammantaget visar undersökningen att kvinnor och män i den yngre generationen har olika bilder av verkligheten. Kvinnorna har en tydligare bild av skillnaderna i möjligheter och förutsättningar som möter män och kvinnor i arbetslivet. Männen har i större utsträckning uppfattningen att arbetslivet redan är relativt jämställt och att villkoren är mer rättvisa än vad Ledarnas kartläggning visar att de är. Om inget förändras kommer dagens ojämsställda chefsstrukturer och föräldrade normer och förväntningar på kvinnor och män som är chefer därför sannolikt att återskapas.

**Med en ojämsställd** arbetsmarknad riskerar Sverige att gå miste om stora delar av landets kompetenspool och därmed halka efter i en allt skarpare internationell konkurrens. Det har vi inte råd med. Hittills har de mest verksamma medlen för att åstadkomma förnyelse på jämställdhetsområdet varit lagstiftning. Ett viktigt område är föräldraförsäkringen, som bör individualiseras. Det skapar mer jämställda villkor på arbetsmarknaden och möjliggör för både män och kvinnor att kombinera ett chefsuppdrag med föräldraskap. När män och kvinnor ses som likvärdiga föräldrar kommer synen på vem som kan bli chef också förnyas.

*Annika Elias*

*Annika Elias, ordförande  
Ledarna – Sveriges chefsorganisation*





# Sammanfattning

- **Den svenska arbetsmarknaden** är fortfarande långt från jämställd, det finns iögonfallande stora skillnader i möjligheterna till karriär där utfallet är till nackdel för kvinnorna.
- **Lägst andel kvinnor** finns på de högsta chefsnivåerna. Bara 16 procent av cheferna på vd-nivå är kvinnor.
- **Inom offentlig sektor** är andelen kvinnor som är chefer högre än i privat sektor, 63 respektive 31 procent.
- **Könslönegapet i chefskåren** är 6 500 kronor per månad, vilket motsvarar 58 minuters obetalt arbete per dag för chefer som är kvinnor i jämförelse med de chefer som är män.
- **Kvinnor och män i den** yngre generationen, millennials, har olika bilder av hur verkligheten ser ut på den svenska arbetsmarknaden. Kvinnorna har en tydligare bild av de skillnader i möjligheter och förutsättningar som möter män och kvinnor i arbetslivet. Männerna har i större utsträckning uppfattningen att arbetslivet redan är relativt jämställt och att villkoren är mer rättvisa än vad Ledarnas kartläggning visar att de är.
- **Ett av de tydligaste** hindren för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden är uttaget av föräldraledighet vilket fortfarande är oerhört snedfördelat. Kvinnor tar ut drygt 70 procent av dagarna, vilket påverkar såväl karriär som lön negativt.
- **Ledarna anser att** föräldraförsäkringen bör vara helt individualiserad för att skapa lika möjligheter och villkor för kvinnor och män att kombinera en chefskarriär med föräldraskap och för att ge företag och organisationer bästa möjliga förutsättningar att hitta de mest lämpade cheferna.

# Millennials på väg att återskapa ojämställda strukturer

**Tillsammans med** analysföretaget Ipsos har Ledarna undersökt vilka föreställningar den yngre generation som nu kommer in på arbetsmarknaden har om betydelsen av kön för karriärutveckling, chefskap och föräldraskap.<sup>1</sup> Det är intressant att veta hur den yngre generationen, som ofta kallas Millennials, ser på frågor om chefskap och karriär utifrån ett jämställdhetsperspektiv eftersom deras verklighetsuppfattning ger oss en antydan om framtiden.

**Sammantaget visar** undersökningen att män och kvinnor i den yngre generationen har olika bilder av verkligheten. Kvinnorna har en tydligare bild av de skillnader som möter män och kvinnor i arbetslivet. Männen har i större utsträckning uppfattningen att arbetslivet redan är relativt jämställt och att villkoren är mer rättvisa än vad Ledarnas kartläggning visar att de är. Kvinnor och män skiljer sig också åt i hur angelägen de anser att jämställdhet i arbetslivet är samt frågan om hur engagerade de är i frågan om lika möjligheter och villkor oavsett kön.

**Det är tydligt** att den rådande ojämställdheten på svensk arbetsmarknad och inom den svenska chefskåren inte kommer att lösa sig av sig själv. Ledarnas undersökning visar snarare att seglivade och föräldrade normer och stereotyper när det gäller karriärmöjligheter och ansvarsområden riskerar att återskapas även i nästa generation om vi inte gör något aktivt för att förändra dagens situation. Tvärtom finns en risk att utvecklingen börjar gå bakåt om det aktiva förändringsarbetet och reformarbetet på arbetsmarknaden uteblir.

## **Chefsrollen attraktiv men bilden av karriärmöjligheter skiljer sig**

Chefsrollen är fortsatt attraktiv på arbetsmarknaden. En majoritet av både kvinnor och män bland millennials är intresserade av att arbeta som chef i framtiden: sex av tio svarar att de är intresserade av en chefsroll.<sup>2</sup> Över sju av tio

millennials tror också att kvinnor och män har samma möjlighet att bli chefer om de vill.<sup>3</sup> Här ser vi dock en tydlig skillnad mellan hur kvinnor och män ser på möjligheter till karriär och chefskap. Hela 81 procent av männen tror att kvinnor och män har samma möjligheter att göra karriär på den egna arbetsplatsen, medan en lägre andel, 72 procent, av kvinnorna tror att de kommer att möta samma möjligheter och förutsättningar att göra karriär. De kommer att möta den realitet vi kartlägger i den här rapporten där sannolikheten att en man klättrar i chefshierarkier på den egna arbetsplatsen är betydligt högre än att en kvinna gör det. Chefens chef är i de flesta fall fortfarande en man. På den högsta chefsnivån är andelen kvinnor bara 16 procent.<sup>4</sup>

**De unga männen** upplever kanske just på grund av sin avvikande verklighetsbild i högre grad än kvinnorna att de arbetar på en jämställd arbetsplats.<sup>5</sup> 72 procent av männen tror inte att diskriminering förekommer på arbetsplatsen, jämfört med den lägre andelen 63 procent av kvinnorna. Det är samtidigt bara 41 procent av kvinnorna och 50 procent av männen som anser att det bedrivs ett aktivt jämställdhetsarbete för att skapa lika förutsättningar för män och kvinnor på den egna arbetsplatsen.

<sup>1</sup> Undersökningen genomfördes av analysföretaget Ipsos bland ett representativt urval svenskar födda 1986 till 1997 (i rapporten refererade till som millennials).

Totalt genomfördes 1137 intervjuer online via en slumpmässigt rekryterad panel. Fältarbetet genomfördes under perioden 9–24 januari 2017.

<sup>2</sup> Fråga F3: Är du intresserad av/kan tänka dig en chefsroll i framtiden? N=1051.

<sup>3</sup> Fråga F4: På min arbetsplats har kvinnor och män samma möjligheter att bli chefer. N= 622.

<sup>4</sup> Källa: SCB.

<sup>5</sup> Fråga F4: Bas (antal som arbetar): Man n=302, Kvinna n=317

## Skillnader i medvetenhet om lönegapet

Hur är det då med en mer påtaglig faktor som lön? Vilken uppfattning har unga om de villkor som väntar dem? Här är skillnaden stor mellan männens och kvinnornas bild av verkligheten. 69 procent av männen tror att kvinnor och män får lika lön för motsvarande arbete på den egna arbetsplatsen, medan endast 50 procent av kvinnorna tror detta<sup>6</sup>. Ledarnas kartläggning visar att den oförklarade löneskillnaden är betydande för chefsroller på arbetsmarknaden. Den löneskillnaden visar vi i årets kartläggning är hela 6 500 kronor, vilket motsvarar 12 procent.<sup>7</sup>

**6 av 10 kvinnor** anser att män och kvinnor möter olika villkor i förhandlingar och att det förklarar löneskillnader mellan kvinnor och män som är chefer. Endast 4 av 10 män tror att det är en förklaring till att kvinnor som är chefer tjänar mindre än kollegor som är män.<sup>8</sup>

## Millennials uppfattningar om arbetsmarknaden

Undersökningen visar också att kvinnor och män i millenie-generationen skiljer sig åt i hur de ser på jämställdheten på den svenska arbetsmarknaden i stort. Medan 85 procent av kvinnorna ser jämställdheten på arbetsmarknaden som en viktig och angelägen fråga är det bara 70 procent av männen som anser samma sak.<sup>9</sup>

**Männen tror också** i mycket högre utsträckning att kvinnor och män har överlag samma möjligheter i samhället. 65 procent av männen jämfört med endast 35 procent av kvinnorna tror att vi redan idag har jämställda villkor i samhället för kvinnor och män.<sup>10</sup>

**Skillnaden syns** också tydligt när de får svara på om de tror att kvinnor och män idag har samma möjligheter att göra karriär i Sverige. Där tror endast 33 procent av kvinnorna att karriärmöjligheterna är desamma oavsett kön, medan en majoritet av männen, 61 procent, tror att möjligheterna är desamma. Det är ingen överdrift att säga att män och kvinnor i den yngre generationen lever i olika världar när det gäller dessa frågor. Skillnaden i verklighetsuppfattning är markant, vilket naturligtvis får konsekvenser för uppfattningar om frågornas prioritet och om behovet av fler aktiva åtgärder för att förändra dagens situation. Kvinnorna ser en ojämsställd arbetsmarknad där de kommer att få sämre möjligheter till karriär medan männen till stor del ser arbetsmarknaden som relativt jämställd.

**Är könsdiskriminering** inget stort problem på svensk arbetsmarknad? Det anser endast 17 procent av kvinnorna jämfört med 44 procent av männen.<sup>11</sup> Männen har alltså i högre grad uppfattningen att könsdiskriminering inte är något stort problem på arbetsmarknaden.

## Samma karriärmöjligheter?



KÄLLA: IPSOS

<sup>6</sup> Fråga F4: Bas (antal som arbetar): Man n=302, Kvinna n=317

<sup>7</sup> Källa: SCB.

<sup>8</sup> Fråga F8: Manliga chefer tjänar i genomsnitt 9 procent mer än kvinnliga chefer. Vad tror du är anledningen till att kvinnliga chefer har lägre löner än vad män har?  
Bas: Man n=535, Kvinna n=597

<sup>9</sup> Fråga F5: Bas: Totalt n=1137, Man n=535, Kvinna n=597

<sup>10</sup> Bas: Totalt n=1137, Man n=535, Kvinna n=597

<sup>11</sup> Fråga F5: Bas: Totalt n=1137, Man n=535, Kvinna n=597. Siffrorna visar dem som uppgett svarsalternativ instämmer till stor del + instämmer helt

**Sju av tio millennials** tror att jämställdheten på den svenska arbetsmarknaden kommer att öka under de närmsta tio åren. I den frågan ser kvinnor och män lika optimistiskt på framtiden, trots att Ledarnas kartläggningar av verkligheten visar att utvecklingen mot ökad jämställdhet på arbetsmarknaden går mycket långsamt.

**Skillnaderna är också** slående mellan könen när det gäller tänkbara orsaker till dagens ojämställdhet i arbetslivet. 41 procent av männen tror att kvinnor och män bedöms på samma sätt i rekryteringsprocesser, medan bara en av fyra kvinnor, 24 procent, tror att könstillhörighet inte spelar någon roll för bedömningar i rekryteringsprocesser. 34 procent av männen tror också att om kvinnor ansträngde sig lika mycket som män, skulle de ha samma framgång som män i yrkeslivet<sup>12</sup> medan endast 13 procent av kvinnorna tror att de skulle ha samma framgång som män om de bara ansträngde sig mer.

**Detta visar sammantaget** på en stark kontrast i verklighetsuppfattning om de villkor och möjligheter som kvinnor respektive män möter i arbetslivet i Sverige. Det är möjligen också dessa olika uppfattningar som avspeglar sig i stora skillnader i hur engagerade dagens unga är i frågan om jämställdhet i arbetslivet. En majoritet, 58 procent, av kvinnorna säger att möjligheten för kvinnor och män att ha samma möjligheter att göra karriär är en fråga som engagerar dem, medan en minoritet av männen, endast 38 procent, känner ett engagemang för frågan. Sannolikheten att bristen på engagemang också avspeglar sig i en bristande handlingskraft i frågorna är tyvärr hög. Det innebär att frågan om ökad jämställdhet på arbetsmarknaden i högsta grad handlar om ett fortsatt aktivt arbete både på organisationsnivå och samhällsnivå för att förändra de normer, stereotyper och strukturer kring chefsroller, ledarskap och inflytande, som fortfarande återskapas på svensk arbetsmarknad.

## Millennials och föräldraledighet

Föräldraförsäkringen kräver handlingskraft och reformer från politiskt håll. Av de millennials som i undersökningen uppger att de har varit föräldralediga ser vi ett fortsatt ojämnt mönster och en uppbyggnad av dagens snedfördelning, där kvinnorna tar ut nästan tre fjärdedelar av föräldraledigheten.<sup>13</sup>

- 9 av 10 kvinnor bland millennials uppger att de är föräldralediga längre än 6 månader.
- 8 av 10 män bland millennials uppger att de är föräldralediga 6 månader eller mindre.
- 7 av 10 kvinnor bland millennials uppger att barnets andra förälder var föräldraledig 6 månader eller mindre.
- 2 av 10 män bland millennials uppger att barnets andra förälder var föräldraledig 6 månader eller mindre.<sup>14</sup>

**Nästan hälften av** kvinnorna, 47 procent, tror att uttag av föräldraledighet har en negativ påverkan på löneutvecklingen, medan endast 36 procent av männen tror att lönen påverkas negativt av att vara föräldraledig.<sup>15</sup> En minoritet av männen, 36 procent, tror att möjligheterna att nå högre chefsbefattningar begränsas av att vara föräldraledig, medan en högre andel av kvinnorna, 43 procent, tror att deras möjligheter att nå chefsroller högre upp i hierarkin begränsas av att de är föräldralediga.<sup>16</sup>

**Som Ledarnas kartläggning** i den här rapporten visar får denna snedfördelning stora konsekvenser på arbetsmarknaden. Den forskning som tagits fram visar också tydligt att reformer som individualiserar föräldraförsäkringen är hittills den enda åtgärd som har påverkat snedfördelningen i riktningen mot ett mindre ojämnt uttag. Ledarnas analys visar att de reformer som har haft effekt är begränsning av möjligheten att överlåta föräldraledigheten till en partner. Sist i rapporten redovisar vi en fördjupning och en analys av dessa reformer. Slutsatsen av dagens forskning visar därför att om vi menar allvar med att skapa en jämställd arbetsmarknad och en jämställd chefskår med lika möjligheter och förutsättningar för män och kvinnor att både ha en karriär och vara föräldrar, så behöver vi se en helt individualiserad föräldraförsäkring. Hade föräldraförsäkringen införts idag hade den med största sannolikhet varit helt individualiserad, liksom andra socialförsäkringar.

<sup>11</sup> Fråga F5: Bas: Totalt n=1137, Man n=535, Kvinna n=597. Siffrorna visar dem som uppgett svarsalternativ instämmer till stor del + instämmer helt

<sup>12</sup> Fråga F5: Bas: Totalt n=1137, Man n=535, Kvinna n=597. Siffrorna visar dem som uppgett svarsalternativ instämmer till stor del + instämmer helt

<sup>13</sup> Källa: Försäkringskassan.

<sup>14</sup> Bas: Har barn, Totalt n=160, Man n=61, Kvinna n=98

<sup>15</sup> Bas: Har varit föräldralediga med ett eller flera barn, Totalt n=134, Man n=52, Kvinna n=82

<sup>16</sup> Bas: Totalt n=1137, Man n=535, Kvinna n=597





Män\* som är chefer föräldralediga mindre än 6 månader

8 AV 10 MÄN



\*Bland millennials

KÄLLA: IPSOS

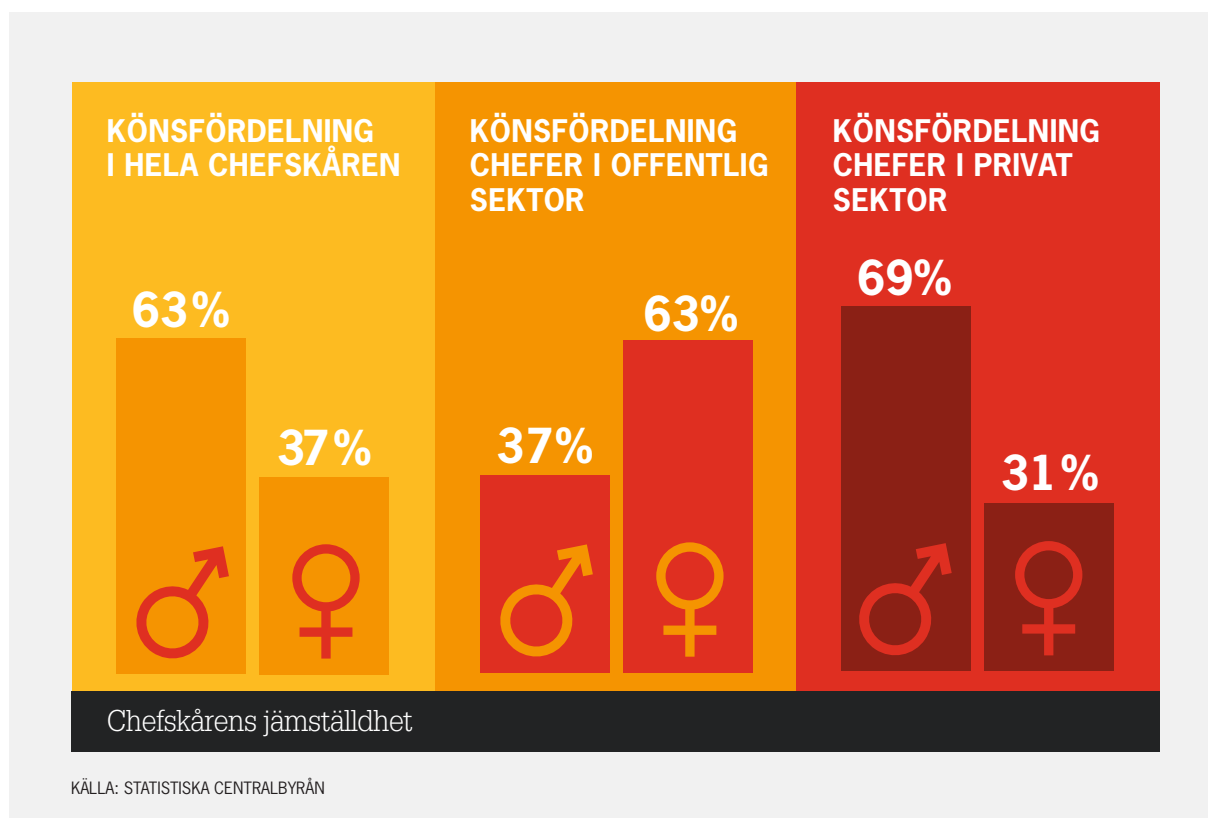


# Chefer i Sverige – fördelningen av kvinnor och män

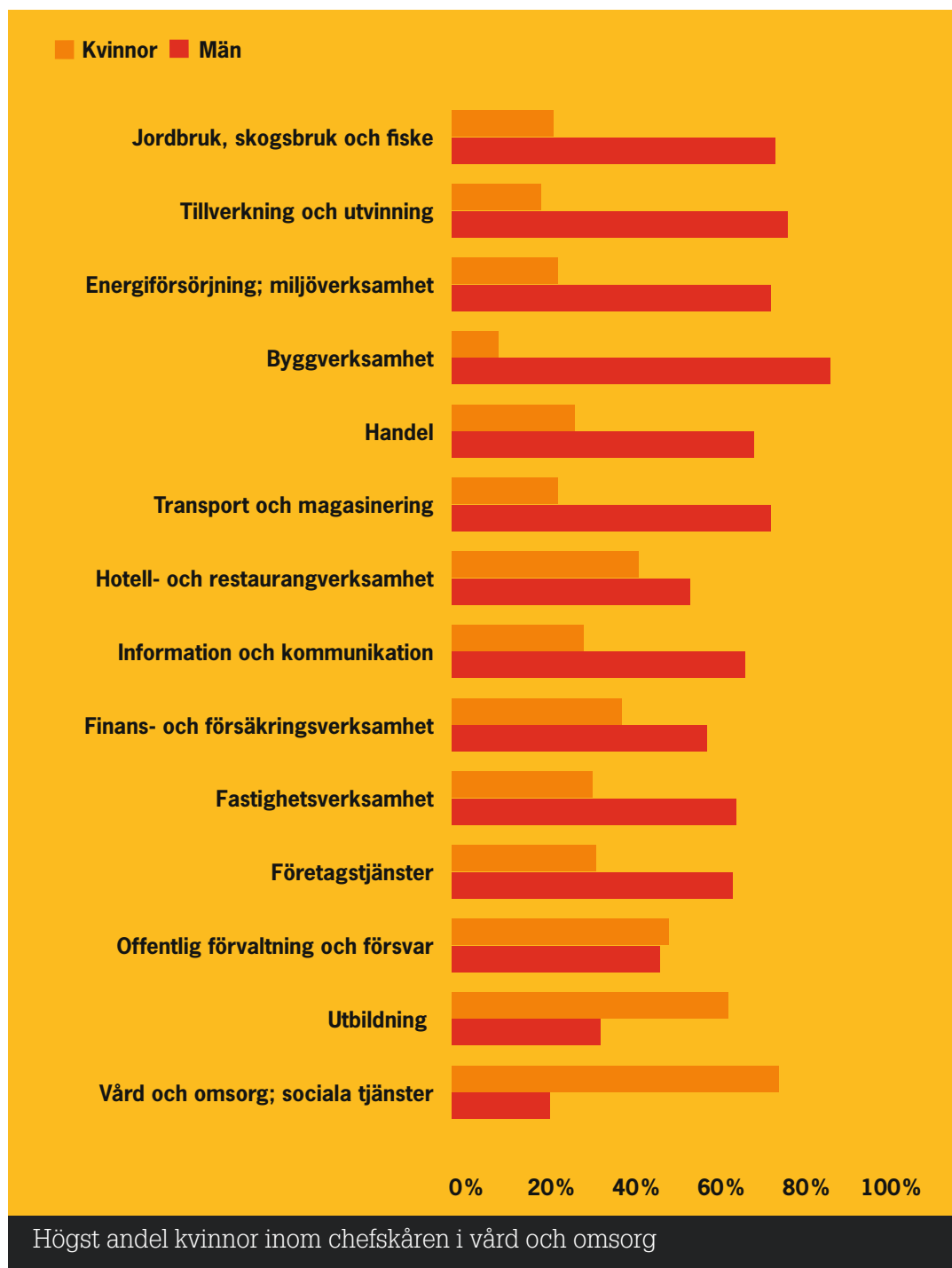
**Den svenska chefskåren** är fortfarande inte jämställd. Av alla chefer är 37 procent kvinnor. Sedan början av 2000-talet har antalet kvinnor som är chefer ökat, i nästan alla branscher och i hela landet. Men utvecklingen går för långsamt. Med den nuvarande ökningstakten kommer det vara lika många kvinnor och män som är chefer totalt sett först år 2030\*. Det är inte snart nog.

**Att enbart fokusera** på den totala könsfördelningen bland alla chefer ger dock inte hela bilden. Utmaningarna för jämställdheten framgår tydligare när vi jämför könsfördelningen i chefskåren på sektors-, bransch- och, framförallt, chefsnivå.

\*Linjär trendprognos baserad på tidigare års faktiska andelar. Data från SCB.



## Chefer per bransch



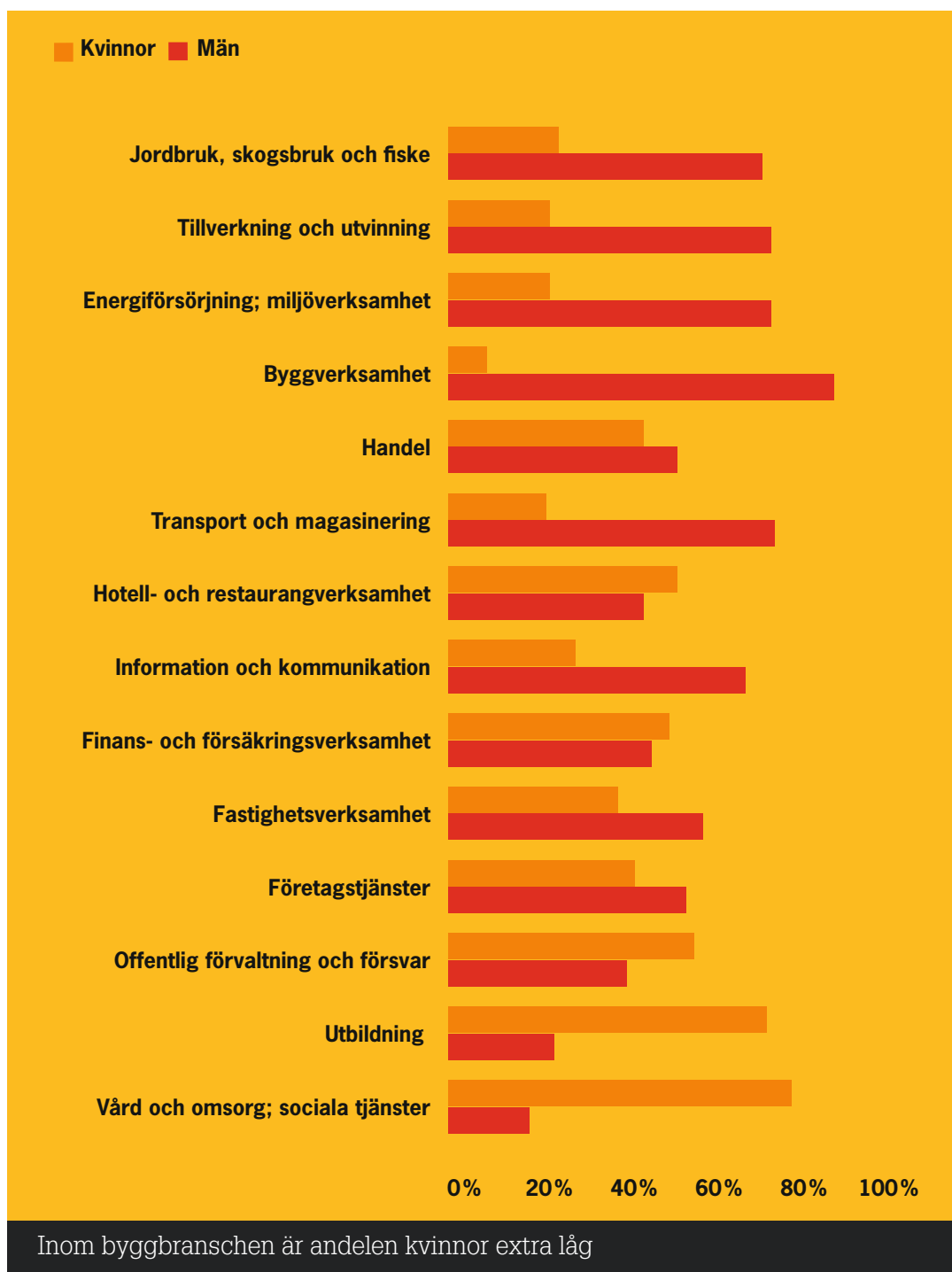
KÄLLA: STATISTISKA CENTRALBYRÅN

**Andelen kvinnor** i chefskåren skiljer sig stort mellan offentlig sektor och det privata näringslivet. I offentlig sektor är 63 procent av cheferna kvinnor. I det privata näringslivet däremot är 69 procent av cheferna män. I båda sektorerna finns en tydlig underrepresentation av kvinnor på chefspositioner

i relation till könsfördelningen bland alla anställda. Andelen kvinnor som jobbar i offentlig sektor är 73 procent, i privat sektor är 38 procent av de anställda kvinnor.<sup>18</sup> Inom handeln är nära hälften av alla anställda kvinnor, men endast tre av tio chefer är en kvinna. Lägst andel kvinnor som är chefer

<sup>18</sup> STATISTISKA CENTRALBYRÅN

## Anställda per bransch



KÄLLA: STATISTISKA CENTRALBYRÅN

ser vi inom branschen byggverksamhet där endast 11 procent av cheferna är kvinnor. Inom byggbranschen är även andelen kvinnor som är anställda låg, bara 9 procent. Högst andel kvinnor inom chefskåren ser vi i branschen vård och omsorg

samt sociala tjänster där 77 procent av cheferna är kvinnor och utgör 81 procent av de anställda. Även inom utbildning är andelen kvinnor som är chefer i majoritet, 65 procent, vilket kan jämföras med att 75 procent av de anställda är kvinnor.

# Kvinnor tjänar betydligt mindre än män

**Löneskillnader mellan** kvinnor och män finns på hela arbetsmarknaden, så även i chefskåren. Ledarna har gjort en analys av lönenivåerna bland Sveriges chefer baserad på data från Statistiska centralbyrån.

**Analysen av lönestatistik** från Statistiska centralbyrån för år 2015 visar att den faktiska löneskillnaden mellan könen är 8 700 kronor per månad. Medellönen för män som är chefer är 56 600 kronor och för kvinnor som är chefer 47 900 kronor.

**Det finns olika** faktorer som påverkar lönen, som till exempel chefsnivå, vilken sektor man arbetar i, ålder och utbildningsnivå. Män är överrepresenterade på höga befattningar med hög lön och inom det privata näringslivet. Kvinnor som är

chefer finns i högre utsträckning i offentlig sektor, där lönerna generellt sett är lägre. När vi har tagit hänsyn till detta genom en standardvägning återstår den så kallade oförklarade löneskillnaden. Det är den löneskillnad som inte kan förklaras statistiskt med faktorerna ovan. Den löneskillnaden är 6 500 kronor för år 2015, eller 12 procent. Att kvinnor som är chefer tjänar 88 procent av männens lön när de samtidigt arbetar heltid, innebär att de arbetar oavlönat 58 minuter varje dag jämfört med män som är chefer.

## Lönegap i arbetstid mellan män och kvinnor som är chefer



KÄLLA: STATISTISKA CENTRALBYRÅN

Kvinnor som är chefer tjänar fortfarande mindre

**8 700:-**

Faktisk löneskillnad per månad

**6 500:-**

Standardvägd löneskillnad per månad

56 600:-



47 900:-



Medianlön

56 088:-



49 595:-

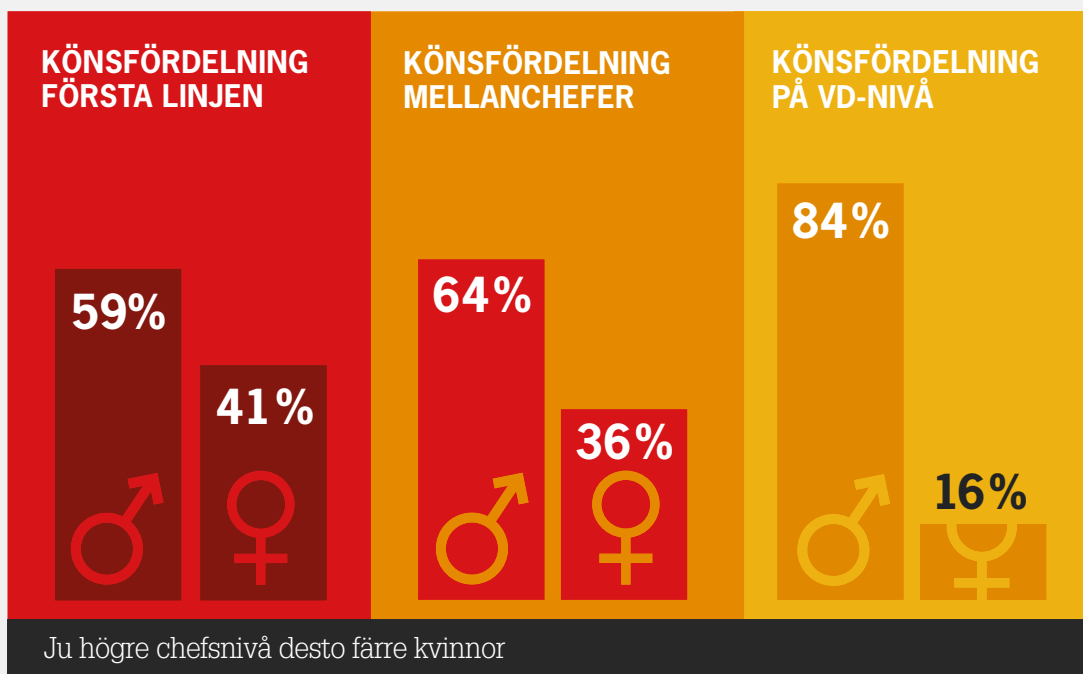


Standardvägd medianlön

KÄLLA: STATISTISKA CENTRALBYRÅN

# Glastaket består – ju högre chefsnivå desto färre kvinnor

Glastaket består



KÄLLA: STATISTISKA CENTRALBYRÅN

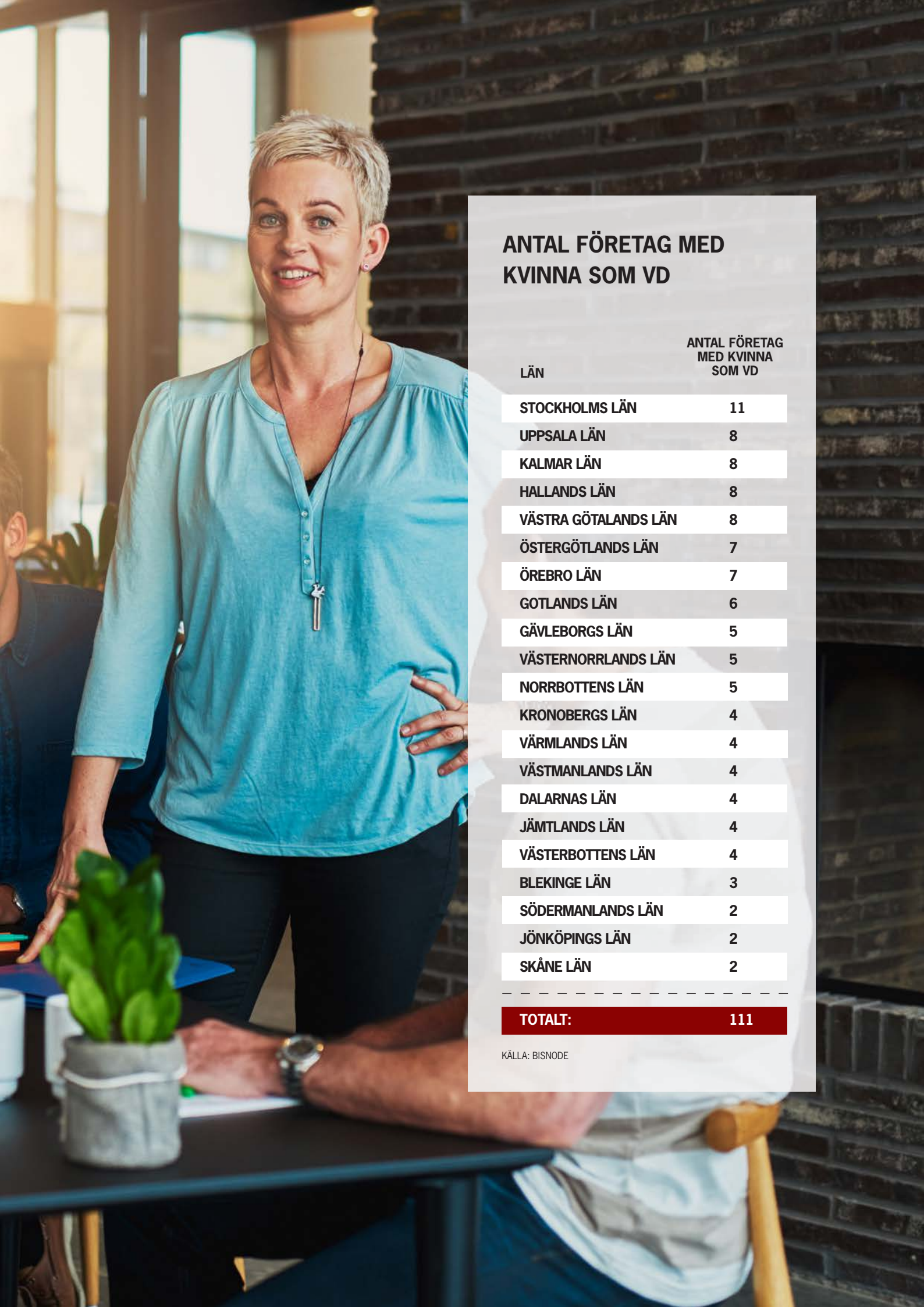
**Ojämsställdheten i den svenska chefskåren** blir tydlig när vi jämför könsfördelningen på olika chefsnivåer. Mönstret framgår klart – ju högre chefsnivå, desto färre kvinnor.

**Av cheferna i första linjen** är 41 procent kvinnor. Bland mellanchefer minskar andelen kvinnor till 36 procent. På den högsta chefsnivån – vd, verks-chef och liknande – sjunker andelen kvinnor drastiskt. Bara 16 procent av de högsta cheferna är kvinnor. Utvecklingen mot en mer jämställd chefskår sker också i en lägre takt ju högre nivå det handlar om. På den högsta chefsnivån, där andelen kvinnor är lägst, sker förändringen ytterst långsamt.

**För att ge en** mer detaljerad bild av hur vd-representationen ser ut i Sverige har Ledarna tillsammans med undersökningsföretaget Bisnode studerat hur könsfördelningen ser ut på de högre chefsnivåerna i några av Sveriges största företag. De 50 största företagen i varje län eller region har valts ut. Totalt har 1 050 företag ingått i undersökningen. Av dessa företag hade endast 111 företag, 11 procent, en vd som är kvinna. Med nuvarande förändringstakt kommer det att dröja nästan 50 år innan lika många kvinnor som män är chefer på högsta nivå.\*

\*Linjär trendprognos baserad på tidigare års faktiska andelar. Data från SCB.





## ANTAL FÖRETAG MED KVINNA SOM VD

LÄN	ANTAL FÖRETAG MED KVINNA SOM VD
STOCKHOLMS LÄN	11
UPPSALA LÄN	8
KALMAR LÄN	8
HALLANDS LÄN	8
VÄSTRA GÖTALANDS LÄN	8
ÖSTERGÖTLANDS LÄN	7
ÖREBRO LÄN	7
GOTLANDS LÄN	6
GÄVLEBORGS LÄN	5
VÄSTERNORRLANDS LÄN	5
NORRBOTTENS LÄN	5
KRONOBERGS LÄN	4
VÄRMLANDS LÄN	4
VÄSTMANLANDS LÄN	4
DALARNAS LÄN	4
JÄMTLANDS LÄN	4
VÄSTERBOTTENS LÄN	4
BLEKINGE LÄN	3
SÖDERMANLANDS LÄN	2
JÖNKÖPINGS LÄN	2
SKÅNE LÄN	2

**TOTALT:** 111

KÄLLA: BISNODE

# Chefer och föräldraledighet

**I Sverige har vi** en lag om föräldraledighet och ekonomisk ersättning i form av en föräldraförsäkring så att den som har blivit förälder eller är vårdnadshavare har rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess att barnet är 18 månader. Dessa rättigheter fungerar så att de säkerställer att kvinnor kan återgå till sysselsättning, vilket ökar kvinnors arbetskraftsdeltagande efter att de fött barn (Thoursie 2005).

**Vid en europeisk jämförelse** har Sverige 2016 den högsta sysselsättningsgraden inom EU bland kvinnor med 77,6 procent. Samtidigt ser vi att uttaget av föräldradagar fortfarande är ojämnt fördelat. Enligt uppgifter från Försäkringskassan tog kvinnor ut 73 procent av all föräldrapenning under 2016. I 85 procent av alla föräldrapar tar kvinnan ut mer föräldrapenning än mannen och tar även ett större ansvar för att vara hemma tillfälligt om barnet är sjukt. Vi ser samma mönster även bland kvinnor som arbetar som chefer. Enligt en enkätundersökning bland chefer som Ledarna gjort tillsammans med Novus (2017) svarar 91 procent av kvinnorna att de tagit ut minst sju månaders föräldraledighet. Bland chefer som är män har endast 15 procent tagit ut minst sju månaders föräldraledighet.<sup>19</sup> Det ojämslida uttaget är ett problem på Sveriges arbetsmarknad och bidrar till att återskapa föräldrade stereotyper, som att kvinnor förväntas ta ett större ansvar för barn och obetalt hushållsarbete. Inom chefsyrket bidrar det ojämslida uttaget av ledighet till att förstärka seglivade normer om vem som kan göra karriär och inneha höga poster. Enligt Försäkringskassans utredning "Föräldraförsäkringen och den nya föräldranormen" (2014) tar kvinnor huvuddelen av föräldradagarna även när de lever med en partner som har betydligt lägre lön. Mönstret återkommer i familjer som har riktigt goda inkomster (Dahl och Järvklo, 2014). Det ojämlika uttaget i föräldraförsäkringen grundar sig alltså inte enbart på ekonomi utan hör även i hög utsträckning samman med utdaterade normer och stereotyper kring vilka ansvarsområden och sysslor som anses tillhöra ett visst kön.

## Glastaket på högre chefsnivåer

Generellt har länder med en mer generös föräldraförsäkring en lägre andel kvinnor i chefspositioner (se statistik från OECD publicerad i Vedeler Johnsen och Vellesen Løken 2016). En förklaring som påvisats i flera studier är att längre föräldraledighet minskar chanserna till befordran (Aisenbrey; Evertsson samt Grunow, 2009; Evertsson och

Grunow, 2012). De hinder och sämre möjligheter till fortsatt karriär som många kvinnor möter i företag och organisationer brukar beskrivas som ett glastak. Glastaket återspeglas bland annat i att lönegapet mellan kvinnor och män är större bland högvärlönde. En studie på europeiska data ger vid handen att glastaket är särskilt framträdande i länder som har en generös familjepolitik (Arulampalan m.fl. 2007).

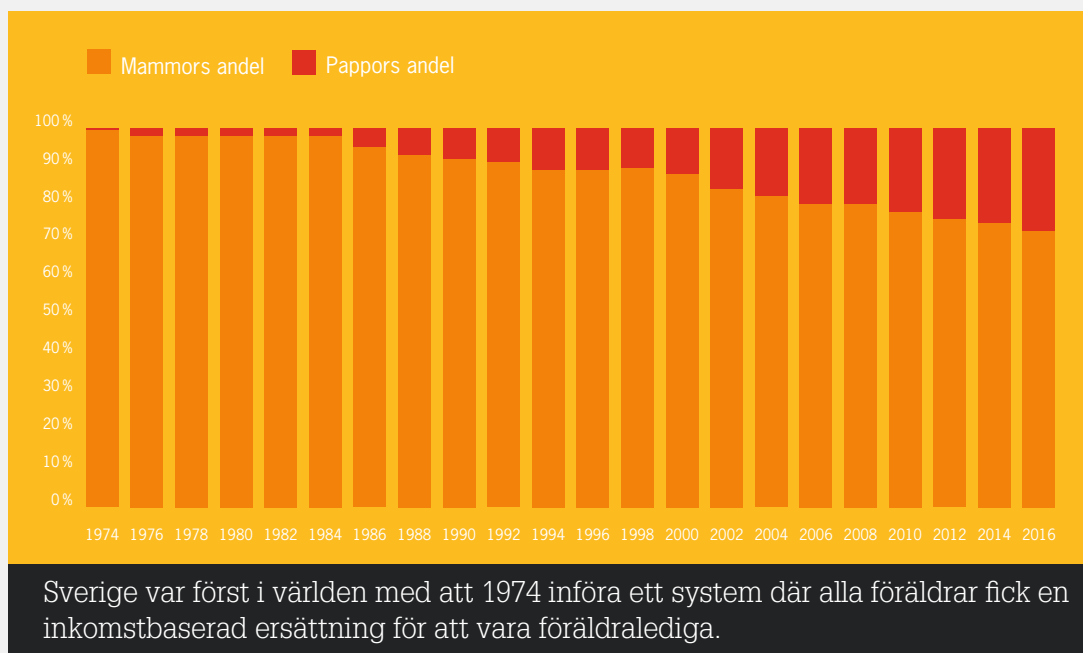
**Vi ser en** mycket låg representation av kvinnor på de högsta chefsnivåerna. Sammantaget visar detta att det fortfarande finns ett glastak för kvinnor i majoriteten av företag och organisationer i Sverige. En studie på svenska data (Albrecht m. fl. 2015) finner stora löneskillnader mellan kvinnor och män på de högsta lönenivåerna. Författarna menar att det finns ett samband mellan det ojämna uttaget av föräldraledighet mellan kvinnor och män och förekomsten av detta glastak. Forskning gör också gällande att det ojämslida uttaget av föräldrapenning kan leda till statistisk diskriminering (Duvander, Ferrarini och Johansson, 2015). Det innebär att arbetsgivare, utifrån vetskapen att kvinnor som får barn i genomsnitt är borta från arbetet i högre utsträckning än män, hellre väljer att anställa eller befordra en man än en kvinna. Ledarna konstaterar att kvinnors högre uttag av föräldrapenning är baserat på normer och strukturer. Resultatet blir att karriären för alla kvinnor hämmas – inte bara för dem som har barn.

## Föräldraförsäkringens utveckling över tid

Sverige var först i världen med att 1974 införa ett system där såväl mammor som pappor fick en inkomstbaserad ersättning för att vara föräldralediga. Totalt gavs föräldrarna genom denna nya lagstiftning sex månaders ledighet. 1974 tog mammorna ut 99,5 procent av ledigheten; pappornas andel stannade alltså vid 0,5 procent. 2016 var motsvarande andelar 73 respektive 27 procent.

<sup>19</sup> Fråga: Hur lång föräldraledighet har du i snitt tagit ut per barn under de första två levnadsåren? Bas: Har barn under 12 år (n=459). Ledarna och Novus 2017.

## Föräldraförsäkringens utveckling över tid



KÄLLA: FÖRSÄKRINGSKASSAN

### Reformer som innebär en stegvis individualisering har fallit väl ut

När föräldraförsäringen infördes hade båda föräldrarna rätt till lika många dagar med föräldrapenning, men möjligheten att överlåta dagar var oreglerad. Även om mäns uttag succesivt ökade under de två första decennierna med könsneutral försäkring översteg kvinnors uttag 1995 fortfarande 90 procent. För att öka mäns uttag infördes 1995 en begränsning i möjligheten att överlåta dagar. Trettio dagar reserverades för vardera föräldern och det som ofta benämns som "pappamånaden" infördes. I två omgångar har antalet reserverade dagar utökats ytterligare, 2002 och 2016, och nu är 90 dagar exklusiva för vardera föräldern. Även andra politiska lösningar för att jämna ut uttaget av dagar har prövats, exempelvis jämställdhetsbonusen. Effekterna av de politiska reformerna har varierat. Inspektionen för socialförsäkring har konstaterat att de reserverade dagarna har bidragit till ett jämnare uttag av föräldrapenning medan exempelvis jämställdhetsbonusen inte haft någon effekt (Johansson och Duvander, 2012; Johansson och Duvander, 2013).

**I den statliga utredningen "Män och jämställdhet"** bedöms en individualiserad föräldraförsäkring ge mycket goda jämställdhetseffekter (Dahl,

och Järvklo 2014). Sedan 1995 har mäns uttag av föräldraledighet ökat från 10 till 27 procent. Det är positivt, men långt ifrån jämställt och det går alldeles för långsamt. Sverige har haft en könsneutral föräldraförsäkring i över 40 år, trots det är föräldraskapet i huvudsak fortfarande ett ansvar för kvinnor. Dagens snedvridning i uttaget av föräldraledighet måste adresseras och förändras. Givet erfarenheter och kunskap från tidigare reformer ser Ledarna att en helt individualiserad föräldraförsäkring är den åtgärd som har bäst förutsättningar att bidra till verklig förändring.<sup>20</sup>

### Utredningen om en modern föräldraförsäkring

I februari 2016 beslutade regeringen att tillsätta en utredning med syfte att göra en översyn av föräldraförsäkring. Direktiven utgår från önskemål om modernisering, förenkling samt ökade förutsättningar för ett jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn.<sup>21</sup> Utredningen, som tagit namnet Utredningen om en modern föräldraförsäkring,<sup>22</sup> ska inte bara titta på uttaget av föräldrapenningdagar och VAB-dagar utan också på regler för föräldraledigheten som sådan. Förhoppningsvis vågar utredningen sig på att föreslå att fler månader ska reserveras för vardera föräldern, precis som OECD föreslagit i sin senaste översikt om den svenska ekonomin.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> Dir. 2016:10, Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – översyn av föräldraförsäkringen

<sup>21</sup> <https://modernforaldrarforsakring.se>

<sup>22</sup> OECD Economic Surveys: Sweden 2017

<sup>23</sup> Fråga: Har du kunnat ta ut så mycket föräldraledighet som du har önskat? Bas: Har tagit ut föräldraledighet (n=423). Ledarna och Novus 2017.

# Föräldraförsäkringen behöver individualiseras

**Att möjliggöra för fler kvinnor** att nå en chefsposition är en viktig jämställdhetsfråga. Det är också avgörande för Sveriges konkurrenskraft i en globaliserad värld att vi kan rekrytera de bäst lämpade cheferna ur hela kompetenspoolen på arbetsmarknaden.

**För att nå dit** måste chefsrollen i sig moderniseras så att det blir lättare att kombinera en chefskarriär med familjeliv, men framför allt måste normer och värderingar kring vem som vill och kan vara chef förändras. Föräldraskap ska inte hämma någons möjligheter till att bli chef, oavsett kön. Både män och kvinnor ska ha möjlighet att vara närvarande föräldrar och chefer. För att nå dit krävs ett aktivt förändringsarbete både på organisationsnivå och samhällsnivå.

**Så många som** 28 procent av cheferna som är män uppger att de inte har haft möjlighet att ta ut så mycket föräldraledighet som de önskat. Det kan jämföras med att 88 procent av kvinnorna anser sig ha kunnat ta ut så mycket föräldraledighet som de velat.<sup>25</sup>

Det måste gå att kombinera en chefskarriär med familjeliv. Det ojämställda ansvaret för familjen och det ojämställda uttaget av föräldraledighet skapar en snedvridning på arbetsmarknaden för Sveriges chefer, både i de förväntningar de möter från arbetsgivare och i den egna löne- och karriärsutvecklingen. Det återskapar traditionella stereotyper och normer i arbetslivet kring vem som får möjlighet till en chefskarriär och vem som förväntas ta huvudansvaret för barn och hushåll. Föräldraförsäkringen som den är utformad och i praktiken används idag snedvrider förutsättningarna för en chefskarriär till kvinnors nackdel. Den verkar cementerande och hindrar den nödvändiga modernisering av chefsrollen som krävs för att chefsyrket i framtiden ska locka och passa fler.

<sup>24</sup> Fråga: Har du kunnat ta ut så mycket föräldraledighet som du har önskat? Bas: Har tagit ut föräldraledighet (n=423). Ledarna och Novus 2017.

<sup>25</sup> Albrecht, J., Skogman Thoursie, P. och Vroman, S., (2015) "Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige", IFAU Rapport 2015:1.

**Kvinnor tjänar i** genomsnitt mindre än män även i början av karriären men det är i 30-årsåldern som skillnaderna börjar växa. Inom tjänstemannayrken finns det ett uttalat glastak på den svenska arbetsmarknaden, alltså att kvinnor har svårare än män att uppnå höga löner.<sup>26</sup> Gifta eller sammanboende män med barn tjänar mer än mer än ensamstående män, med eller utan barn. Det premieras därmed lönemässigt att ha en partner som ansvarar för den större delen av arbetet med barnomsorg och hushåll.

**Reformer som tagit steg** mot en individualisering av föräldraförsäkringen är det enda som hittills har haft en tydlig effekt i önskad riktning, mot ett mer jämställt uttag av föräldradagar och därmed ett mer jämställt för-

hållningssätt till karriärmöjligheter respektive ansvar för hemmavarande barn. Ledarna anser därför att föräldraförsäkringen bör bli helt individualiserad. Det mer jämställda uttag av föräldraförsäkringen som vi sannolikt kommer att se efter en sådan reform kommer även att innebära ett arbete med förändring av attityder till föräldraledighet och karriärmöjligheter även hos arbetsgivare.

**En individualisering av** föräldraförsäkringen är ett stöd i en strukturförändring på vägen mot jämställdhet mellan könen. En individualisering, eller 50/50-fördelning av föräldraförsäkringen skulle innebära att vi inte längre vidmakthåller ett skattefinansierat stöd som idag i praktiken bygger såväl murar som tak för kvinnor på arbetsmarknaden.

## Svårt för män att ta ut föräldraledighet



**28%**

...av cheferna som är män och har tagit föräldraledighet uppger att de inte har haft möjlighet att ta ut så mycket som de önskat.

Normer drabbar båda könen

KÄLLA: NOVUS

## Källförteckning

- Albrecht, J., Skogman Thoursie, P. och Vroman, S. (2015), "Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige", IFAU Rapport 2015:1
- Aisenbrey, S., Evertsson, M. and Grunow, D. (2009), "Is there a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States." *Social Forces* 88: 573-606
- Arulampalam, W., Booth, A. och Bryan, M. (2007), "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), s. 163-186
- Dir. 2016:10, Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – översyn av föräldraförsäkringen  
<https://modernforaldradorsakring.se>
- Duvander, A-Z. och Viklund, I. (2014), "Kvinnors och mäns föräldraledighet" i Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser, Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, Statens offentliga utredningar 2014:28
- Dahl, S. och Järvklo, C. S. N. (2014), Män och jämställdhet. Statens offentliga utredningar 2014: 6
- Duvander, A-Z., Ferrarini, T. och Johansson, M. (2015), Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2015:5
- Ekberg, J., Eriksson, R. och Friebel, G. (2013), "Parental leave — A policy evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' reform", *Journal of Public Economics*, Vol. 97, sid. 131–143
- Ekonomifakta. (2014): Kvinnor i chefsposition  
Tillgänglig: <http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstalldhet/Kvinnor-i-chefsposition/>
- Eurostat. (2014). Employment rates by sex. Age group 15-64 2014. Hämtad 2016-04-07, från [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment\\_rates\\_by\\_sex,\\_age\\_group\\_15-64,\\_2014\\_\(1\)\\_\(%25\)\\_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_by_sex,_age_group_15-64,_2014_(1)_(%25)_YB16.png)
- Evertsson, M., och Grunow, D. (2012), "Women's work interruptions and career prospects in Germany and Sweden", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 32 Iss: 9/10, s. 561–575
- Evertsson, M., Grunow, D. och Aisenbrey, S. (2016), "Work interruptions and young women's career prospects in Germany, Sweden and the US", *Work, employment and society*, Vol. 30(2), s. 291–308
- Evertsson, M., Grunow, D. och Aisenbrey, S. (2016), "Work Interruptions and Young Women's Career Prospects in Germany, Sweden and the U.S." *Work, Employment and Society* 30: 291-308
- Försäkringskassan. (2014). Föräldraförsäkringen och den nya föräldranormen
- Johansson, M., och Duvander, A-Z. (2012), Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen, ISF Rapport 2012:4
- Johansson, M., och Duvander, A-Z. (2013), Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen  
Inspektionen för socialförsäkringen
- OECD Economic Surveys: Sweden 2017
- Persson, J. "Föräldraledighetens historia – Förslaget om individualiserad föräldraledighet", Examensarbete, Rättsvetenskap, 2RV00E VT-2013, Linnéuniversitetet
- Statskontoret. (2015), Offentlig sektor i korthet. Statskontoret  
<http://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2015/offentliga-sektorn-korthet-2015.pdf>
- Thoursie, A. (2005), "Föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner – olika för kvinnor och män?" Statens offentliga utredningar 2005:73. 193-288
- Johnsen, V., J. och Vellesen Løken, K. (2016), Nordisk familjepolitik och jämställdhet på arbetsmarknaden, SNS Analys 34, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle





# Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Ledarna är Sveriges chefsorganisation med fler än 90 000 medlemmar – chefer i alla branscher och på alla nivåer.

Hos oss får medlemmarna utveckling, råd och stöd i uppdraget som chef och kring den egna anställningen. Alltid med utgångspunkt i chefens individuella behov.

Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.