

# EN JÄMSTÄLLD ARBETSGIVARPOLITIK

*Charlotta Undén*

*Sveriges Kommuner och Regioner*

# Kvinnors frånvaro från arbetsmarknaden



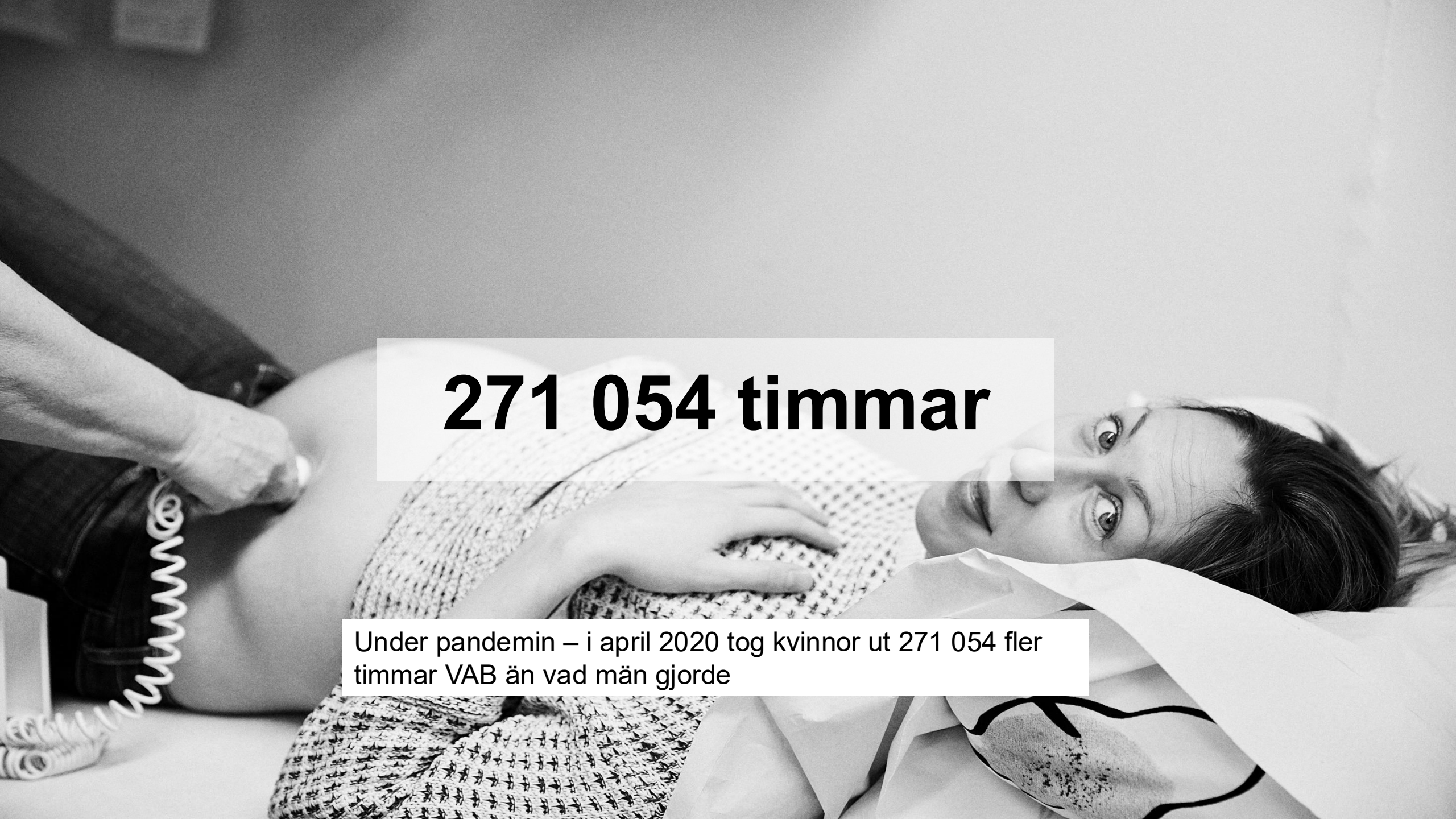
# 45 procent

I Kommunerna finns 93 000 undersköterskor varav 87 % är kvinnor. 57 % av dessa kvinnor (och 76 % av männen) arbetar heltid. I regionerna finns 4 900 barnmorskor, 100 % kvinnor. 45 % arbetar heltid.



# 70 procent

Kvinnor tar ut nästan 70 procent av föräldrapenningen i Sverige - och drygt 60% av vård av barn (vab). Kvinnor utgör också 70 procent av de som vårdar en nära anhörig med närståendepenning från Försäkringskassan (Jämställdhetsmyndigheten 2024:10).



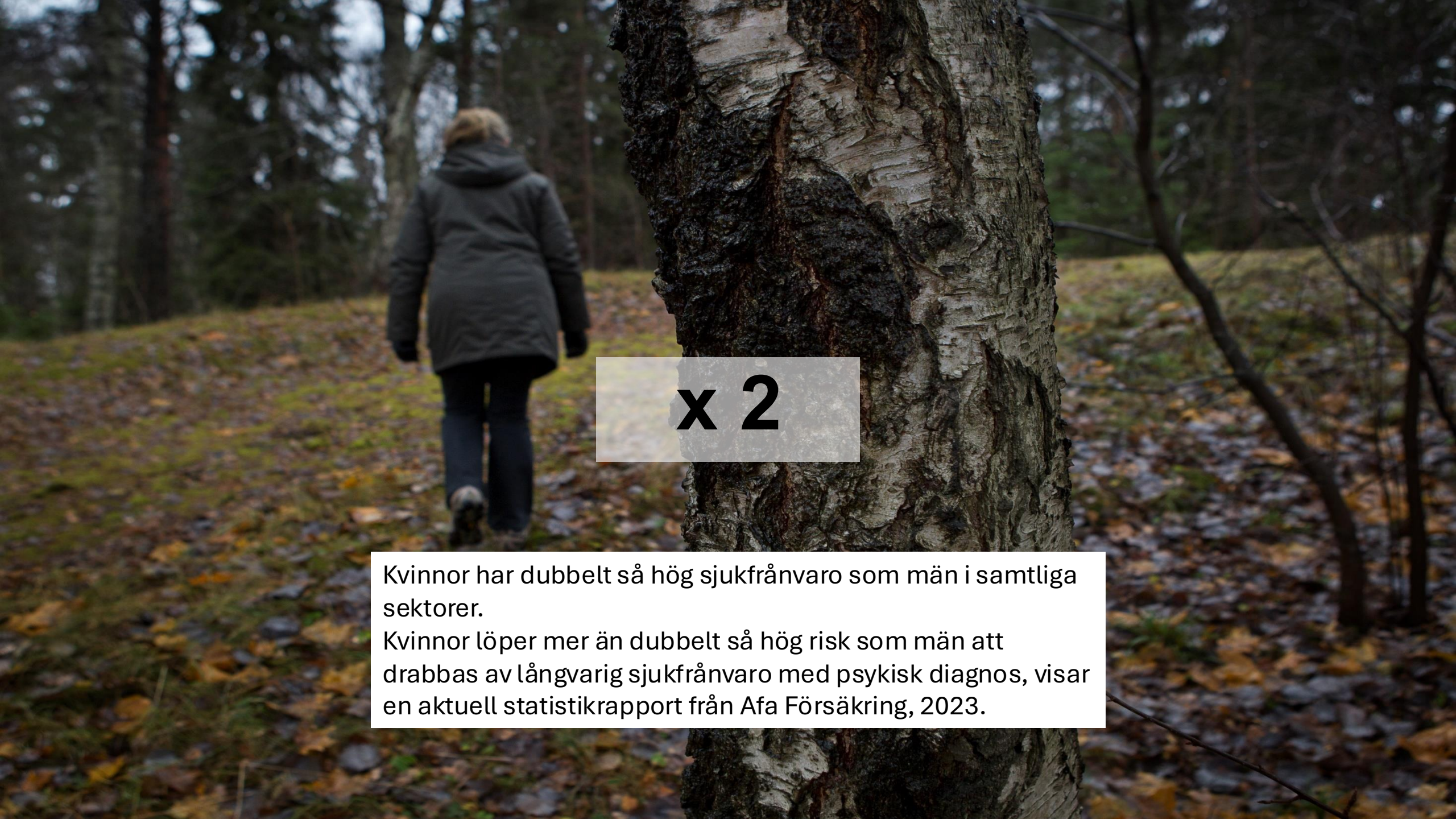
# 271 054 timmar

Under pandemin – i april 2020 tog kvinnor ut 271 054 fler timmar VAB än vad män gjorde



# Två månader

Kvinnor lägger i genomsnitt lägger fem timmar mer i veckan än sin manliga partner på hemarbete. På jobbet utför kvinnor upp till 200 timmar mer icke meriterande arbete om året än sina manliga kollegor. Sammantaget innebär detta mer än två månader obetalt arbete per år!

A photograph of a person walking away from the camera on a path covered in fallen leaves in a forest. A large tree trunk is in the foreground on the right side. The scene is dimly lit, suggesting an overcast day.

**x 2**

Kvinnor har dubbelt så hög sjukfrånvaro som män i samtliga sektorer.

Kvinnor löper mer än dubbelt så hög risk som män att drabbas av långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos, visar en aktuell statistikrapport från Afa Försäkring, 2023.

Antalet fall av dödligt våld mot kvinnor där offret och förövaren var eller hade varit i en parrelation

2023: **10 dödade kvinnor**, 0 dödade män

Mellan 2018-2022 mördades eller utsattes 35 kvinnor för dödligt våld av en manlig partner. Flera av dem som dödades hade bett om hjälp men inte fått någon (av soc) att hitta en bostad. Inom ett år efter att bostad diskuterats eller efter att våldet blivit känt hade kvinnorna dödats i det egna hemmet. Färre än 60 kommuner erbjuder förtur i bostadskön till kvinnor som är utsatta för våld. Över 80 kommuner erbjuder förtur till människor som fått jobb i kommunen. Hyresgästföreningen 2025.

Av de anmälda våldtäkterna 2023 var 92 procent brott mot en kvinna eller flicka och 8 procent brott mot en man eller pojke.

Unga är den grupp där skillnaden mellan mäns och kvinnors attityd till jämställdhet skiljer sig som mest.

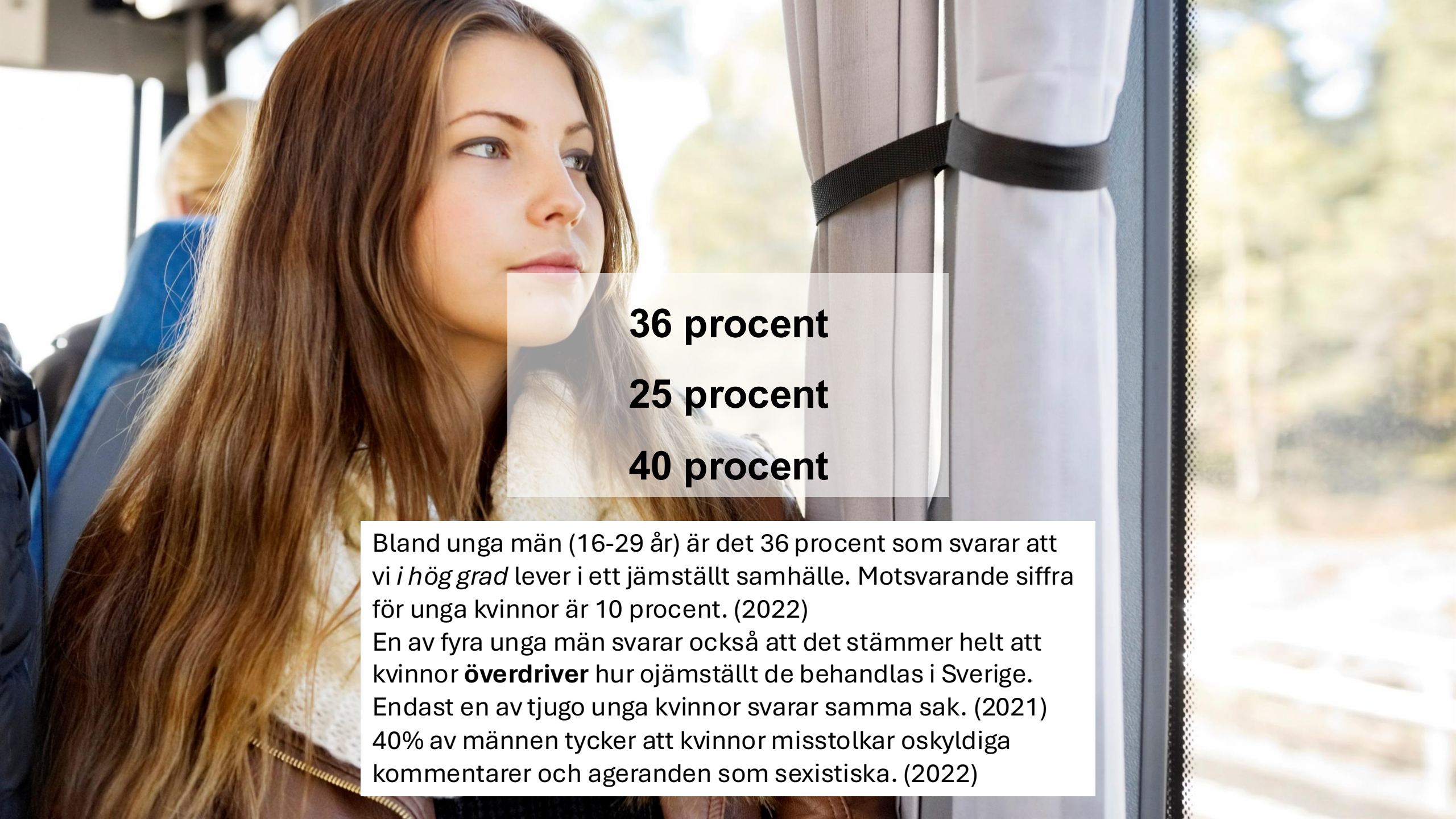
**10 - 0**

A person wearing a red hoodie is sitting on a large, grey, textured rock. They are facing away from the camera, looking out over a dark blue sea under a pale, overcast sky. To the left, the sea is crashing against a rocky shore, creating white foam. The person's bare feet are visible on the rock.

# Hälften

Av kvinnor under 35 år har över hälften utsatts för sexuella trakasserier under de två senaste åren. (2021)

Bland unga kvinnor mellan 16-29 år hade närmare en av fyra blivit utsatt för sexuella trakasserier från chefer, kamrater och/eller andra personer på jobbet under de senaste tolv månaderna visade Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning från 2020.

A young woman with long, wavy brown hair is looking out of a window. She is wearing a light-colored, textured sweater. The window has light-colored curtains tied back with black straps. Outside the window, a blurred view of trees and a building is visible. A semi-transparent white box is overlaid on the right side of the image, containing text.

**36 procent**

**25 procent**

**40 procent**

Bland unga män (16-29 år) är det 36 procent som svarar att vi *i hög grad* lever i ett jämställt samhälle. Motsvarande siffra för unga kvinnor är 10 procent. (2022)

En av fyra unga män svarar också att det stämmer helt att kvinnor **överdriver** hur ojämställt de behandlas i Sverige. Endast en av tjugo unga kvinnor svarar samma sak. (2021)  
40% av männen tycker att kvinnor misstolkar oskyldiga kommentarer och ageranden som sexistiska. (2022)



**75 procent**

En separation minskar sannolikheten för kvinnor att äga ett boende. Män äger i genomsnitt 17 % mer av fastighetsvärdet under äktenskapet och 75% mer efter en skilsmässa

A photograph of a man and an elderly woman sitting and facing each other in conversation. The man, on the left, has dark hair tied back and a beard, wearing a blue shirt. The woman, on the right, has short white hair and wears glasses and a black jacket over a red top. They are in a room with framed pictures on the wall.

**6 300 000 kr**

Kvinnors genomsnittliga disponibla inkomst är betydligt lägre än männens, drygt tjugo procent lägre. Den disponibla inkomsten baseras på inkomster från arbete, bidrag och kapital minus skatter. Sett till inkomst under ett helt liv blir skillnaden 6,3 miljoner kronor (Jämställdhetsmyndigheten, 2025)



Kvinnors totala pension som andel av männens är 71 procent. Denna skillnad brukar benämnas pensionsgapet. Skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga pensioner är störst i Sverige av alla nordiska länder.

**71 procent**



Sveriges  
Kommuner  
och Regioner



Är det OK?

# **SKR:s arbete med en jämfäställd arbetsgivarpolitik**

# Utmanande utgångsläge

Strukturella skillnader mellan kvinnor och män innebär att kvinnor är frånvarande från det betalda arbetet;

- Deltidsarbete
- Ojämställt uttag av föräldraledighet, vab och obetalt hem- omsorgsarbete
- Hög sjukfrånvaro



# Konsekvenser av frånvaron

Eftersom nästan 80 procent av medarbetarna i välfärden är kvinnor, får frånvaron allvarliga konsekvenser för:

- ✓ Kompetensförsörjningen i välfärden
- ✓ Arbetsmiljön - brist på kollegor är en arbetsmiljörisk
- ✓ Anknytningen till arbetsmarknaden, lägre inkomst och pension, sämre karriärmöjligheter och en ekonomisk beroendeställning

# Jämställda arbetsgivare

- **Arbeta med friskfaktorer** – Strategisk och långsiktigt arbetsmiljöarbete för friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser.
- **Heltidsarbete som norm ink delad föräldraledighet och obetalt arbete**
  - Bemanning av välfärden med rätt kompetens, medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö genom tillsvidareanställda kollegor, högre inkomst och pension, bättre karriärmöjligheter och oberoende av annan part.
- **Goda förutsättningar för chefer** – Ett bra ledarskap och goda förutsättningar för chefer hänger samman med medarbetares arbetsmiljö, sjukfrånvaro och vilja att vara kvar i verksamheten.

# SKR:s niopunktsprogram

1. **Arbetstid:** Heltidsarbete ska vara norm
2. **Föräldraledighet:** Ett jämställt uttag av föräldraledigheten är avgörande för ett jämställt arbetsliv
3. **Arbetsmiljö:** Kommuner och regioner behöver arbeta systematiskt med friskfaktorer för att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser
4. **Sjukfrånvaro:** Kvinnors sjukfrånvaro ska minska
5. **Kränkande särbehandling:** Trakasserier, kränkande särbehandling eller könsrelaterat våld i arbetslivet ska inte förekomma
6. **Lön:** Det ska vara lika lön för lika arbete, osakliga löneskillnader ska försvinna och lönespridningen i kvinnodominerade yrken ska öka
7. **Makt och inflytande:** Chefer, oavsett kön, ska ha lika goda arbetsvillkor
8. **Yrkesval:** Föreställningar om kön ska inte begränsa studie- och yrkesval
9. **Karriärvägar:** Fler utvecklingsvägar ska skapas inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter

## Bryta de könsbundna studie- och yrkesvalen/göra norm-brytande val i välfärden

Punkt 8 i SKR:s jämställdhetsprogram: *Föreställningar om kön ska inte begränsa studie- och yrkesval*

Lösningen handlar mycket om bilden av jobben i välfärden och att skapa attraktiva arbetsplatser – att både pojkar och flickor/kvinnor och män ska vilja arbeta i välfärden, bland annat;

- Att skapa hållbara heltidsorganisationer (punkt 1 och 2)
- Att arbeta med arbetsmiljö, återhämtning och förutsägbarhet (friskfaktorer) (punkt 3 och 5)
- Att få möjlighet till omställning inom sektorn
- Att skapa goda organisatoriska förutsättningar och villkor för chefer (punkt 7)
- Att fler utvecklingsvägar skapas inom välfärden (punkt 9)

### SKR:s niopunktsprogram

1. Heltidsarbete ska vara norm
2. Ett jämställt uttag av föräldraledigheten är avgörande för ett jämställt arbetsliv
3. Kommuner och regioner behöver arbeta systematiskt med friskfaktorer för att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser
4. Kvinnors sjukfrånvaro ska minska
5. Trakasserier, kränkande särbehandling eller könsrelaterat våld i arbetslivet ska inte förekomma
6. Det ska vara lika lön för lika arbete, osakliga löneskillnader ska försvinna och lönespridningen i kvinnodominerade yrken ska öka
7. Chefer, oavsett kön, ska ha lika goda arbetsvillkor
8. Föreställningar om kön ska inte begränsa studie- och yrkesval
9. Fler utvecklingsvägar ska skapas inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter

# Fler unga män i kommuner

## Fler unga män i kommuner

- Ökad andel män bland unga: från 22 % 2014 till 31 % 2024
- Fler unga män i yrken som är kraftigt kvinnodominerande

## Andel unga män som är

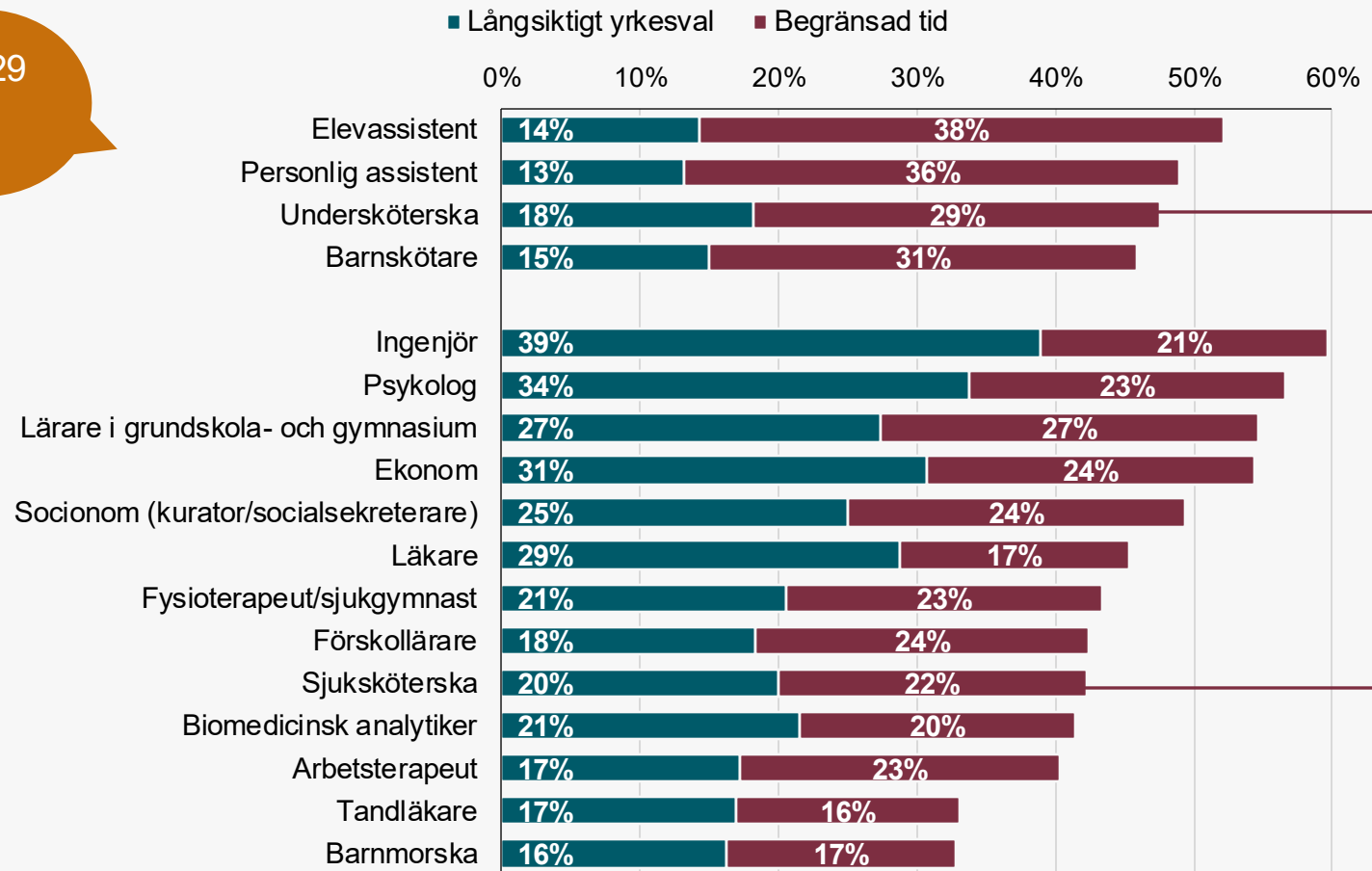
- Vårdbiträde: 43 % (18 % 2014)
- Undersköterskor: 28 % (8 % 2014)

1<sup>av</sup>  
3

unga anställda i  
kommuner är killar.

# Intresset för yrken

16-29  
år



47 %

av de unga kan tänka sig att jobba som undersköterska

42%

av de unga kan tänka sig att jobba som sjuksköterska

# SKR:s arbetsgivar- politiska jämfäställdhets- program 2024

[Ladda ner programmet här](#) eller använd  
QR-koden





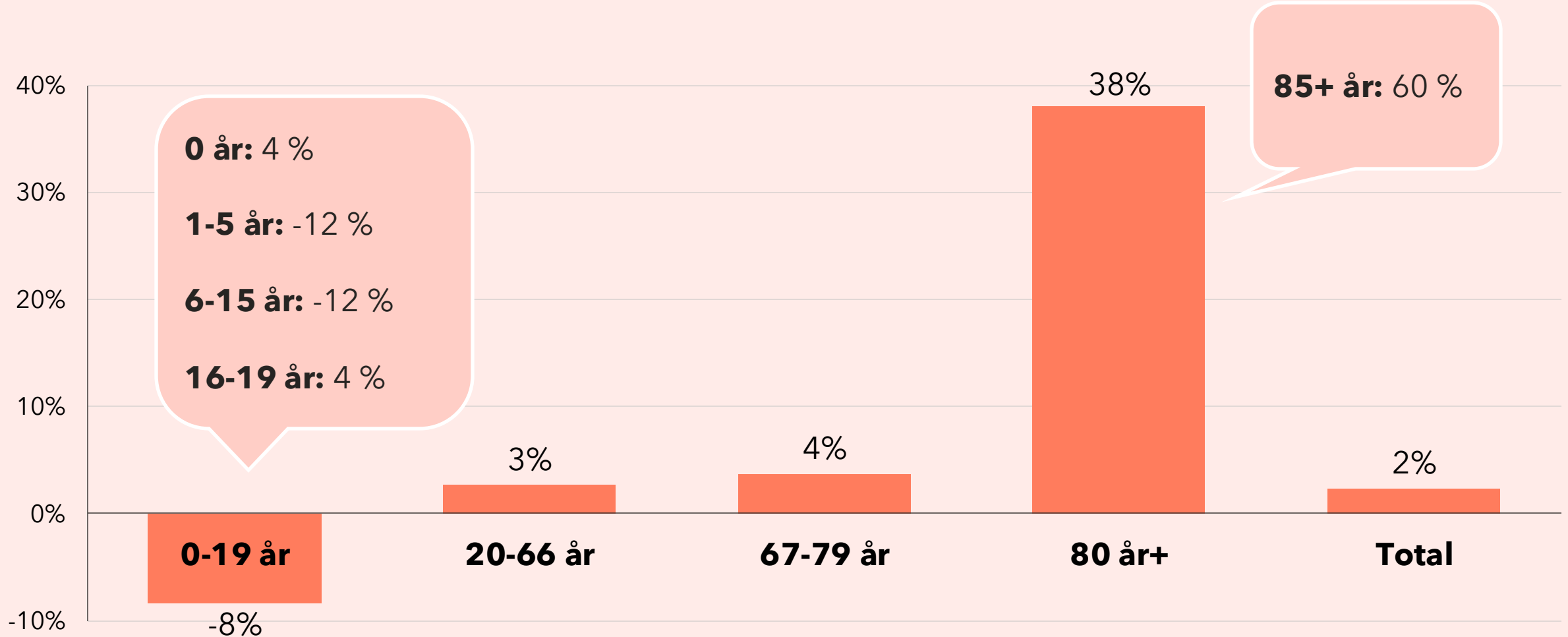
# Action plan

Kraftsamling för välfärdens kompetensförsörjning  
*Förtroendevalda, HR och chefer samt SKR tillsammans*

# Kompetensutmaningen kräver kraftsamling

- Att säkra välfärdens kompetensförsörjning är ett av kommuners och regioners viktigaste frågor. Det är också ett av SKR:s strategiska uppdrag för mandatperioden.
- Mindre barnkullar, marginellt fler i arbetsför ålder och en stor ökning av äldre innebär utmaningar för kompetensförsörjningen i alla landets kommuner och regioner.
- Förtroendevalda över partigränserna bjuder nu in till unik satsning: *Action plan – kraftsamling tillsammans för välfärdens kompetensförsörjning!*

# Befolkningsförändring 2023-2033



# Potentialen – rekryteringsbehovet i äldreomsorgen kan minska genom:

Ett förlängt  
arbetsliv till 66  
år:

**- 15 000  
anställda**

Deltids-  
arbetande  
arbetar  
+3h/vecka:

**- 8100  
anställda**

Minskad  
sjukfrånvaro:

**- 5 900  
anställda**

Dela lika på  
föräldra-  
ledighet:

**- 2000  
anställda**

→ Härigenom säkrar vi bemanningen i välfärdssektorn!

# Vad konkret ska göras?

- SKR:s förtroendevalda har identifierat *de tre områden* som har störst potential att ta tillvara befintliga medarbetares kompetens;
  - **Arbeta med friskfaktorer**
  - **Arbeta heltid och arbeta längre**
  - **Arbeta med tidig omställning**
- De flesta kommuner och regioner arbetar redan aktivt med frågorna, men det finns mycket kvar att göra.
- De som har kommit långt har mycket att tillföra som lärande exempel.