

Jämställdhet - en klok affär

Nima Sanandaji

November 2017

Redaktör

Dennis Avorin

ECEPR

Inledning

Frågan om jämställdhet är ständigt närvarande i näringslivet. Företag verkar för jämställdhet i första hand eftersom det är en bra affär. Det är viktigt för företag att ses som attraktiva arbetsgivare av både kvinnor och män. Annars kan de vid rekryteringar gå miste om den talang som de behöver för att växa. I en kunskapsbaserad ekonomi som Sverige, där medarbetarnas kompetenser är den viktigaste tillgången hos många företag, är det en smart affär att anställa på basis av kompetens snarare än kön. Om företag diskriminerar vid rekryteringar löper de en påtaglig risk för att bli omsprungna av konkurrenter som rekryterar på basis av talang. Om negativ särbehandling på grund av kön förekommer på en arbetsplats finns en risk att det leder till att dålig stämning skapas bland medarbetarna, vilket i sin tur leder till att verksamheten fungerar sämre. Företag där diskriminering förekommer kan fällas för att bryta mot lagen. De kan också få dåligt rykte vilket försämrar affärerna. Av alla dessa skäl har företag ett naturligt egenintresse av att verka för jämställdhet.

De flesta kan instämma i att affärsnytta och jämställdhet går hand i hand. Trots det är en vanlig uppfattning att statliga diktat krävs för att uppnå jämställdhet. Därför finns krav på lagstadgad kvotering som ett sätt att förändra könsstrukturen på arbetsmarknaden. I denna skrift sammanfattas erfarenheten från vårt grannland Norge, som under cirka tio års tid har tillämpat kvotering till bolagens styrelser. Resultatet från de olika forskningsrapporterna är entydig: kvotering har inte lett till mera jämställda löner, till större möjligheter för karriärutveckling bland kvinnor i allmänhet, eller till att unga kvinnors framtidsval förändrats.

Erfarenheten från Norge visar att strategin att via kvotering tvinga fram jämställdhet i bästa fall fungerar i teorin, men inte i praktiken.

Denna skrift lyfter fram en alternativ strategi för jämställdhet, baserad på shared value. Erfarenheten från Norge visar att strategin att via lagstiftning tvinga fram jämställdhet i bästa fall fungerar i teorin, men inte i praktiken. Denna skrift lyfter fram en alternativ strategi för jämställdhet, baserad på shared value.

Shared value är en strategi som under senare tid har blivit vida spridd bland de experter och de företag som verkar med social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Det bygger på att organisationer identifierar hur affärsnytta kan kombineras med hållbarhet. Därmed blir hållbarhetsarbetet en integrerad del av företagets övergripande affärsstrategier. Shared value är väl anpassad till frågan om jämställdhet – just eftersom de företag som rekryterar på basis av kompetens snarare än kön får en fördel i konkurrensen. På en konkurrensutsatt marknad blir de företag som fokuserar på medarbetarnas kunskaper och förmågor snarare än deras kön som regel vinnarna. Reformen som stärker företagandets villkor kan därför vara ett sätt att stärka jämställdheten.

En viktig insikt är att det inte i första hand är arbetsgivarnas beslut som leder till att kvinnor och män har annorlunda utfall på arbetsmarknaden. Förklaringen ligger snarare i de val av utbildning och yrke som individer gör, samt i strukturer på arbetsmarknaden. Kvinnor och män söker sig till olika utbildningar och jobb. Stora könsskillnader syns redan vid val av gymnasieprogram.

Därför är vissa yrken kvinnodominerade medan andra är mansdominerade. Givet detta är det inte rimligt att ställa kravet att alla enskilda företag ska ha en jämn könsfördelning bland sina medarbetare. Företagen måste utgå ifrån verklighetens arbetsmarknad och fokusera på sina affärer. Företagens jämställdhetsarbete behöver snarare ha sin utgångspunkt i att kön inte ska vara en parameter utifrån vilken individens arbete och karriärmöjligheter bedöms. Det vill säga att den individ som har rätt kompetenser, som får jobbet gjort, och som investerar tillräckligt tid i sin karriärutveckling, ska kunna växa i karriären oavsett könstillhörighet. Individens meriter ska stå i centrum. Detta meritokratiska perspektiv skapar förutsättningar för goda affärer och ett gott arbetsklimat.

De strukturella förändringar som krävs för att uppnå ökad jämställdhet handlar inte i första hand om mer statlig inblandning i näringslivet, utan snarare om att främja företagandets villkor. Ett strukturellt hinder för kvinnor att göra karriär i Sverige var tidigare att kvinnodominerade arbetsplatser inom vård, skola och omsorg omfattades av offentliga monopol. När företag fick en större roll på välfärdsområdet ökade konkurrensen. Lönesättningen som tidigare skedde på ett centraliserat sätt blev lite mer decentraliserat. Enskilda företag kunde nu erbjuda sina medarbetare en annorlunda lönesättning än vad de stora arbetsgivarna i offentlig sektor tidigare hade gjort. Forskning visar att konkurrens och lokal lönesättning i första hand gynnade kvinnors löneutveckling.¹ Det är en reell förändring där bättre förutsättningar för företagande och ökad jämställdhet gick hand i hand. Att ytterligare öppna upp välfärden för konkurrens och decentraliserad lönesättning kan ses som en strategi för att ytterligare stärka jämställdheten.

Ett annat strukturellt hinder är att kvinnor i genomsnitt arbetar färre timmar än män på arbetsplatser, då de tar större ansvar för hemarbete och barn. Som visas i denna skrift har skillnaderna i arbetad tid mellan kvinnor och män minskat över tid, men är fortfarande omfattande. Så länge skillnaderna kvarstår kommer kvinnors möjligheter att klättra till toppen av karriären att begränsas.

En konstruktiv lösning är stärkta möjligheter att köpa hushållsnära tjänster, via avdrag som RUT, vilket förenklar balansgången familjeliv och karriär. När Regeringskansliet bad 150 kvinnor i chefsställning om tips kring konkreta reformer som kan underlätta för fler kvinnor att nå toppen lyfte cheferna upp möjligheten att stärka RUT-avdrag.² Ett jämställdhetsarbete fokuserat på ökad konkurrens i välfärden och stärkta förutsättningar till att köpa hushållsnära tjänster handlar om att åtgärda de strukturer som håller kvinnor tillbaka. Det är jämställdhetsarbete förankrat i shared value, då fokus sätts på förändringar som samtidigt kan stärka företagandets villkor och jämställdheten. Skillnaden är påtaglig mot reformer som går ut på att tvinga fram jämställdhet i näringslivet.

Denna skrift ger en ingång i hur jämställdhetsfrågan kan analyseras utifrån ett shared value perspektiv. En viktig skillnad mot det rådande politiska tänkandet idag är utgångspunkten att jämställdhet är en klok affär, och att det därför är orimligt att utgå från att statliga diktat krävs för att förändra företagens beteende. Snarare bör fokus ligga på de strukturer i samhället som formar kvinnors och mäns karriärmöjligheter. Förhoppningsvis kan skriften bidra till en diskussion om hur stärkta villkor för företagande och jämställdhet kan gå hand i hand.

Företagen växer med kvinnors och mäns kompetenser

En långsiktig trend som förändrar förutsättningarna för näringslivet är övergången mot ökat kunskapsinnehåll i ekonomin. Tidigare skedde tillväxten i stor utsträckning inom ramen för traditionella industriföretag, vars tillväxt hämmades av bristen på fysiskt kapital. Idag sker tillväxten i stor utsträckning genom digitalisering, samt genom framväxten av kvalificerade tjänsteföretag. Företagens utveckling hämmas ofta inte längre i första hand av bristen på fysiskt kapital, utan snarare av bristen på humant kapital i former av kvalificerade medarbetare med rätt kunskaper. Även tillverkningsindustrin, som har högt beroende av fysiska investeringar, rör sig mot ökat kunskapsinnehåll. Ett av de främsta hindren för industriell tillväxt är idag förmågan att rekrytera kvalificerade industriarbetare, ingenjörer och IT-experter som kan bidra till digitaliseringen av industrin.

I den kunskapsbaserade ekonomin är förmågan att kunna rekrytera, utveckla och behålla den bästa kompetensen avgörande för företagets konkurrenskraft. Det är inte bara betydelsefullt att medarbetarna överlag är kvalificerade, utan också att de har rätt form av specialiserad kompetens. Nivån av specialisering växer nämligen snabbt på arbetsmarknaden. Ett illustrativt exempel är att företag i början av det nya seklet ofta sökte rekrytera personal som hade kompetens inom programmering. Då kunde fortfarande programmering betraktas som en generell kompetens, eftersom nivån av specialisering mellan de som kunde olika programspråk inte var alltför hög. Idag har programmeringsspråken fått en hög nivå av specialisering. Den person som är expert på ett språk kan i många fall inte arbeta med ett annat.

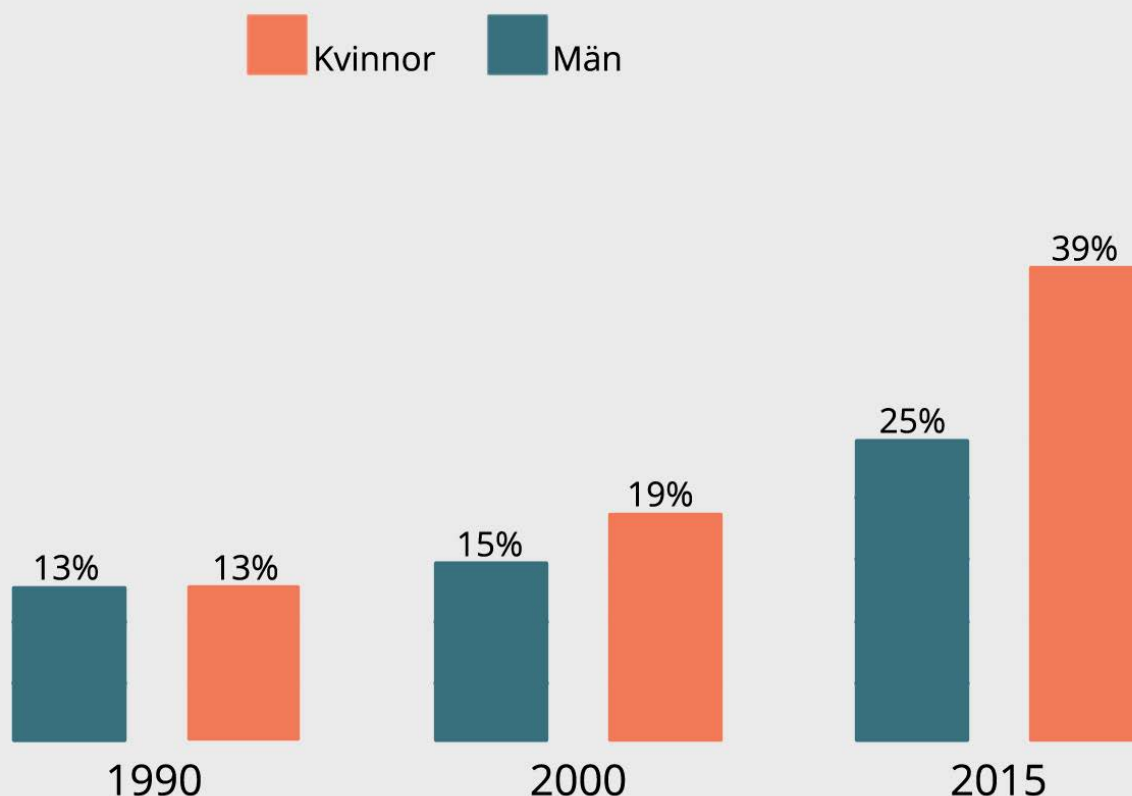
Jämställdhet är viktigt för företagens förmåga att växa med talanger. Företagen behöver vara attraktiva arbetsgivare för personer av olika kön och könstillhörighet om de ska maximera sin förmåga att rekrytera och behålla kompetens. Om företag upplevs diskriminera personal på basis av deras kön minskar å andra sidan förmågan att rekrytera och behålla duktiga medarbetare. Det mönster som framträder på arbetsmarknaden är dessutom att kvinnor i större utsträckning än män utbildar sig. Något förenklat kan man därmed säga att kunskapsekonomin i synnerhet växer med kvinnors kompetenser.

Företagen behöver vara attraktiva arbetsgivare för personer av olika kön och könstillhörighet om de ska maximera sin förmåga att rekrytera och behålla kompetens. Om företag upplevs diskriminera personal på basis av deras kön minskar å andra sidan förmågan att rekrytera och behålla duktiga medarbetare.

På den moderna arbetsmarknaden är det en riktigt dålig idé att diskriminera kvinnor, vid rekrytering och vid karriärutveckling. Arbetsmarknadsstatistiken visar hur samhällsekonomin framförallt växer med kvinnors kunskaper. I figur 1 illustreras andelen av befolkningen i de tidiga karriäråren, 25 till 44 år, som har längre högskoleutbildning. Så sent som år 1990 var andelen högutbildade lika hög bland kvinnor och män. Sedan dess har andelen som utbildat sig ökat bland båda könen,

samtidigt som ett stort gap till kvinnornas fördel har uppkommit. Detta är resultatet av en långsiktig trend där kvinnor satsat mera på utbildning. Redan i mitten av 1980-talet var nära 6 av 10 högskolenybörjare kvinnor. Processen där kvinnor börjat gå om män i utbildning började alltså redan för en generation sedan. Ett skäl till utvecklingen är att utbildningskraven har ökat med tiden för ett antal kvinnodominerade yrken. Yrken som lärare, förskollärare och sjuksköterska har akademiserats. Utbildningslängden och skolreformer har inneburit att de har blivit högskoleyrken. Fortfarande idag utgör kvinnor runt 6 av 10 högskolenybörjare. Dessutom har kvinnor börjat utgöra nästan hälften av dem som börjar på forskarutbildning, som tidigare var starkt mansdominerat.³

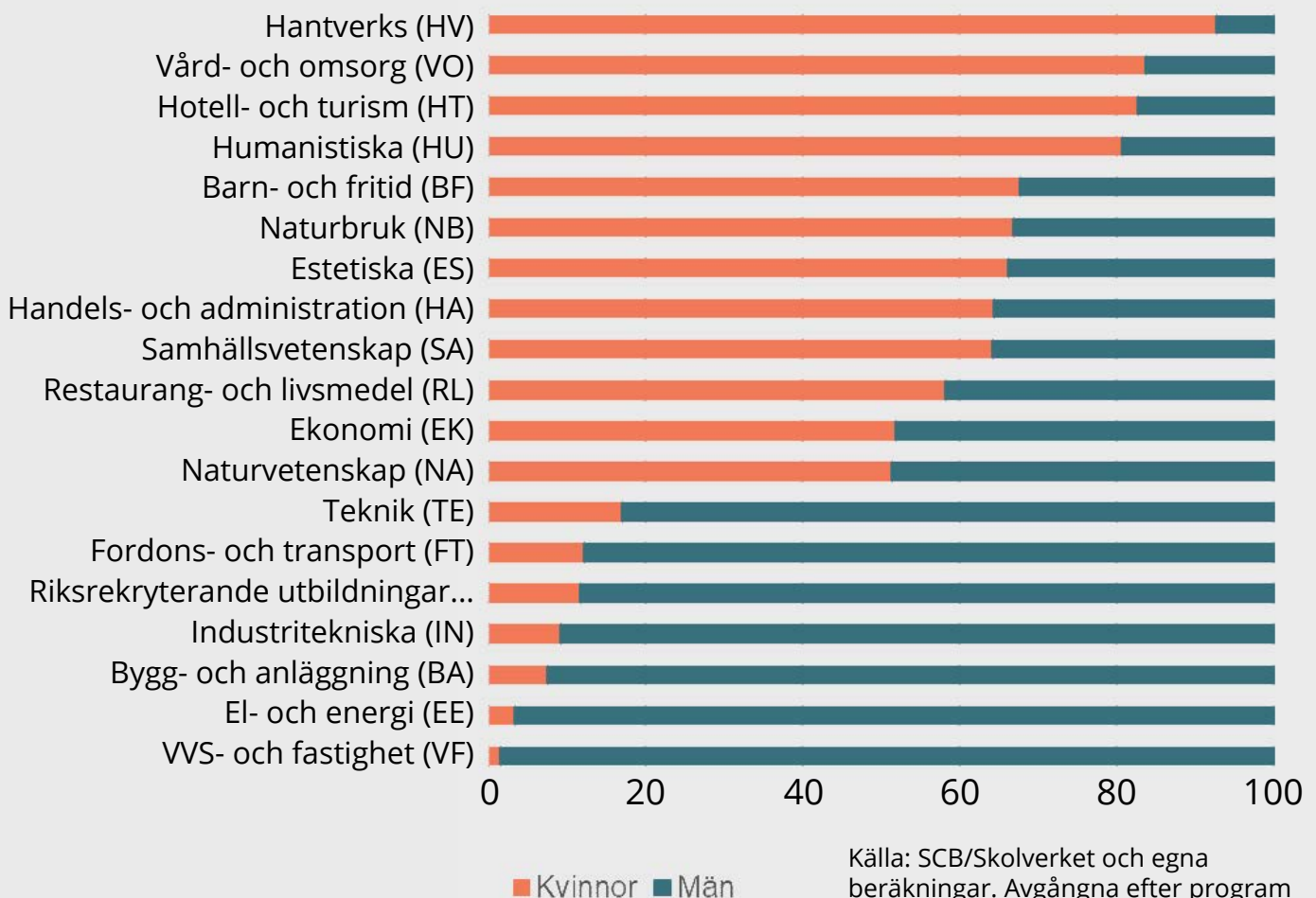
Figur 1. Andelen i tidiga karriäråren 25-44 år, som har minst 3-årig eftergymnasial utbildning



Källa: SCB (2016)

Det är viktigt att känna till att Sverige har en starkt könsuppdelad arbetsmarknad, och att könsuppdelningen börjar redan vid ungdomars val av utbildning. I figur 2 visas andelen kvinnor och mänsomgick utolika gymnasieprogram under skolåret 2013/2014. Som kan ses finns vissa utbildningar där den stora majoriteten av gymnasiestudenter är kvinnor. De kvinnodominerade utbildningarna inkluderar hantverk, vård- och omsorg, hotell- och turism, samt humanistiska utbildningar. På samma sätt finns också utbildningar där den stora majoriteten av gymnasiestudenter är män. De mansdominerade utbildningarna inkluderar VVS- och fastighet, el- och energi, bygg- och anläggning, industritekniska program, fordon- och transport, samt teknik.⁴

Figur 2. Avgångna från gymnasieskolan efter program och kön

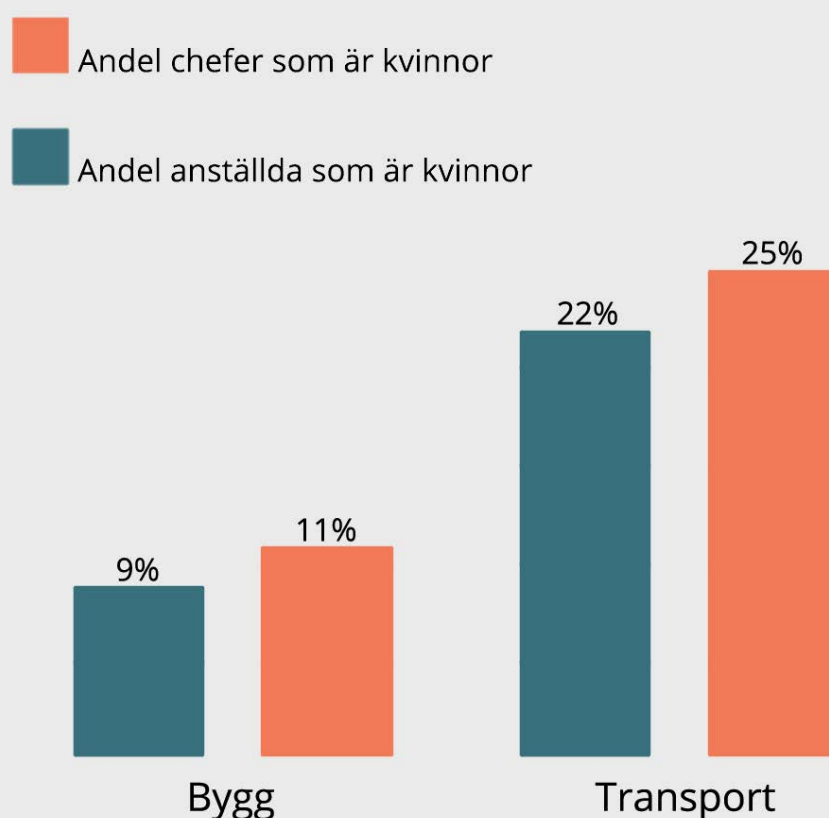


Källa: SCB/Skolverket och egna beräkningar. Avgångna efter program och anknytning till program anges för skolåret 2013/2014.

En stor utmaning för enskilda företag och hela branscher är att växa med medarbetare som har rätt former av specialiserad kompetens. Det kräver i sin tur att branscherna ses som attraktiva för arbetssökande med rätt kompetenser samt att tillräckligt många läser de utbildningar som ger för branschen relevanta kompetenser. Ett bra sätt att stärka möjligheterna till kompetensrekrytering är att attrahera både kvinnor och män. Mansdominerade branscher försöker aktivt göra sig mera attraktiva för kvinnor medan kvinnodominerade branscher aktivt försöker göra sig mera attraktiva för män. Ett illustrativt exempel är byggbranschen. Bygg har under lång tid varit en mansdominerad bransch, präglad av slitsamt kroppsarbete och fördomar om kvinnor som olämpliga att jobba med bygg. Många enskilda byggföretag samt branschorganisationen Sveriges Byggindustrier verkar idag med att skapa en mera inkluderande arbetsmiljö, genom att motverka sexism och stereotypa attityder. Samtidigt försöker branschen genom ett aktivt informationsarbete locka fler kvinnor till byggutbildningar.

Förändrade attityder i samhället till kvinnor och mäns arbete går idag hand i hand med nya förutsättningar för branscher som bygg. Snabba teknologiska skiften sker i byggbranschen som gör att det arbete som utförs i mindre utsträckning än tidigare handlar om muskelstyrka. Istället ökar kunskapsinnehållet i byggjobb. Branschen behöver växa med arkitekter, personer som har kunskaper inom avancerat ledningsarbete och experter på ekonomistyrning. Byggarbetare behöver i ökad utsträckning kunna hantera modulbyggen och automatiserade byggprocesser, vara insatta i programmering och ha den kompetens som krävs för miljövänligt byggande. Arbetsuppgifterna blir alltså mera specialiserade och kräver högre kunskapsinnehåll. I takt med att jobbets kvalifikationsnivå ökar lockas också fler kvinnor till att jobba inom byggföretagen.

Figur 3. Kvinnor i bygg och transport



Källa: Svenskt Näringsliv (2016).

Faktum är att kvinnor är överrepresenterade på chefsnivå. En genomgång av Svenskt Näringslivs medlemsföretag visar att 9 procent av byggföretagens anställda är kvinnor, medan kvinnor utgör 11 procent av cheferna i samma företag. Ett liknande mönster finns i den mansdominerade transportbranschen, där kvinnor utgör 22 procent av alla anställda och 25 procent av de som har en chefsposition (se figur 3).⁵

På samma sätt som branscher som bygg och transport aktivt försöker locka fler kvinnor till sig så satsar kvinnodominerade arbetsplatser på att rekrytera fler män, samt att uppmuntra fler män att läsa relevanta utbildningar. Ett exempel är att äldreomsorgsbolaget Vardaga vill anställa fler män, i en bransch som få män attraheras till.

Enligt Margareta Sööder, HR-direktör på Ambea som äger Vardaga, handlar det om att skapa arbetsplatser med en bra miljö där medarbetare får vara med och påverka upplägg och inriktning. I ett projekt tillsammans med Migrationsverket tog Vardaga emot nyanlända som praktikanter och där kom det in många män. Förhoppningen är att de ska vilja fortsätta och stanna kvar i branschen.⁶

Det är viktigt i företag som är mans- eller kvinnodominerade att fundera på ifall arbetsmiljön är inkluderande eller inte. Kommer en märklig situation att uppstå för den man eller kvinna som jobbar i en miljö dominerad av det andra könet? Om svaret är ja finns förstås goda skäl att agera, så att en god arbetsmiljö skapas och så att företaget inte går miste om möjligheten att växa med värdefulla förmågor. Det är inte bara arbetsgivare som försöker bredda sig genom att stärka sin attraktionskraft för båda könen. Gymnasieskolor och högskolor har på samma sätt ett naturligt intresse av att attrahera både kvinnor och män till sina utbildningar, samt att motverka förekomsten av ett eventuellt diskriminerande klimat. Dessa former av satsningar är bra exempel på shared value, eftersom målsättningen om ökad jämställdhet går hand i hand med företagets och utbildningsinstitutens intresse av att bredda sin rekryteringsbas.

Shared value perspektiv på jämställdhet

Idag är det vanligt att företag vid sidan av affärsmässiga mål även sätter upp olika former av hållbarhetsmål. Hållbarhetsmålen kan vara ekonomiska, miljömässiga eller sociala. Till exempel kan de handla om att ge ungdomar chansen att träda in på arbetsmarknaden, minska arbetsplatsens energiförbrukning eller att stärka jämställdheten. Ibland utgår företag från strategier där hållbarhetsmålen är isolerade från målen om affärsnytta. Det kan vara så att de resurser som skapas inom ramen för företagets affärer spenderas på olika välgörande ändamål, som att plantera träd i Afrika eller ge stipendium till fattiga flickor på den indiska landsbygden. Denna form av hållbarhetsarbete kan göra stor nytta. Samtidigt har också en annan form av hållbarhetsstrategier vuxit fram under senare tid, där utgångspunkten är att identifiera hur samhällsansvar kan förankras i det enskilda företagets förmågor och möjligheter.

Den senare formen av hållbarhetsarbete går under namnet shared value, eller översatt till svenska: gemensam nytta. Begreppet lanserades i form av en essä som Michael E. Porter, professor vid Harvard University, skrev 2011 tillsammans med entreprenören Mark Kramer. Den internationellt uppmärksammade essän, som publicerades i Harvard Business Review, har titeln Creating Shared Value. Porter och Kramer driver tesen att företag genom smarta strategier kan kombinera affärsnytta med målsättningar om social framgång.⁷ Ett exempel som Porter och Kramer lyfter fram är hur Nestlé lyckades omdefinierade sin affärsmodell. Det globala livsmedelsföretaget ställdes inför utmaningen att säkra pålitlig leverans av specialkaffeböner, vilka efterfrågas av kräsna konsumenter.

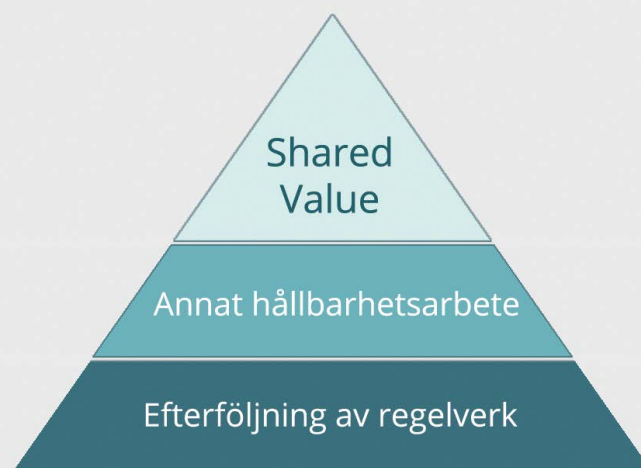
Samtidigt var det viktigt för Nestlé att ta sitt sociala ansvar för kaffeproduktionen, där arbetet i stor utsträckning sker inom ramen för små jordbruk i fattiga delar av Afrika och Latinamerika. Kaffeproduktionen präglades då av en ond cirkel där låg produktivitet i kaffeodlingar, låg kvalitet i det kaffe som producerades, och miljöförstöring gick hand i hand. Nestlé lyckades bryta denna onda cirkel med en smart strategi. Företaget etablerade lokala anläggningar för att mäta kvaliteten på kaffeböner vid köptillfällen och stöttade samtidigt de lokala odlarna att bygga upp mera avancerade verksamheter. Därmed kunde ett pålitligt leveransflöde av specialkaffeböner säkerställas samtidigt som jordbrukarna kunde sälja sin skörd till premiepris. Det var en förändring som gynnade Nestlé, de lokala odlarna, miljön, och kaffekonsumenterna. Goda affärer gick hand i hand med socialt och miljömässigt värdeskapande.⁸

Ett annat exempel som lyfts fram i en senare analys av Kramer och tre andra experter är det svenska försäkringsbolaget Skandia. Skandia väljs ut eftersom företaget har inkluderat förebyggande hälsovård i sina sjukvårdsförsäkringar. Konkret går det ut på att många arbetsgivare i Sverige tecknar sjukvårdsförsäkringar för sina anställda via Skandia. Den traditionella affärsmodellen för försäkringsbolag är att betala ut pengar vid sjukdomsfall samt erbjuda snabb rehabilitering så att de som är sjuka snabbt kan bli friska. Skandia tar ett steg längre genom att addera till rådgivning om förebyggande hälsovård till de personer som inkluderas i försäkringarna. Rådgivningen uppmuntrar till friskare levnadsvanor, vilket i sin tur översätts till färre sjukskrivningar. Medarbetarna i företagen gynnas, eftersom de får bättre hälsa. Företagen gynnas, eftersom färre sjukskrivningar leder till att arbetet kan flöda på ett bättre sätt.

Försäkringsbolaget själv gynnas också, eftersom utbetalningarna för sjukskrivning minskar påtagligt som resultat av det hälsoförbättrande arbetet.⁹

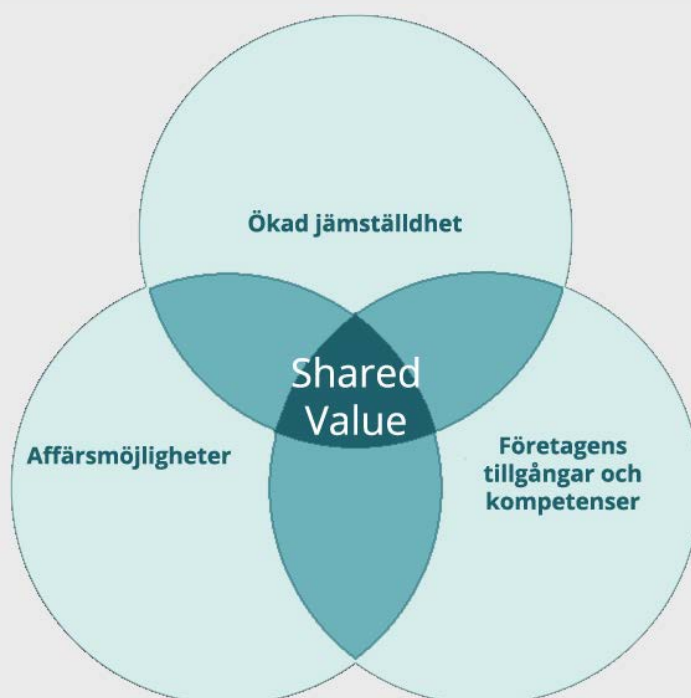
Nestlé och Skandia är två bland många exempel på hur hållbarhetsarbete kan baseras på att identifiera shared value. I figur 4 visas hur shared value, andra former av hållbarhetsarbete, och efterföljning av regelverk tillsammans kan forma företags hållbarhetsstrategier. Som en första utgångspunkt behöver företagen anpassa sig till de rådande regelverken. Nästa steg är att satsa på traditionellt hållbarhetsarbete, som till exempel att verka för att spara energi på arbetsplatsen.

Figur 4. Shared Value utgör en viktig del av företagens hållbarhetsstrategier



Till sist kan shared value stärka företagets hållbarhetsprofil, samtidigt som det bidrar till affärerna. En fördel med shared value strategin är att det kan skalas upp. Eftersom denna strategi direkt gynnar affärerna skapas en vinst, snarare än en kostnad, när företaget lyckas med sitt hållbarhetsarbete. En naturlig drivkraft skapas för att fortsätta verka för hållbarhet.

Figur 5. Shared Value uppstår i ett gränsland



Att uppnå shared value är inte enkelt. Det kräver ett gediget arbete med att analysera affärsmöjligheter på marknaden, den egna organisationens styrkor i former av tillgångar och kompetenser, samt möjligheten till hållbart värdeskapande. I skärningspunkten mellan dessa cirklar finns, som visas i figur 5, det shared value som kan skapas. Perspektivet med shared value har under senare tid fått omfattande spridning i näringslivet samt bland hållbarhetsexperten.

Shared Value Initiative är en organisation som lyfter framgångsexempel på hur shared value kan uppnås. Organisationen menar att modellen lämpar sig väl för jämställdhetsfrågor.

En anledning är att företag organiskt har rört sig från det första steget med att börja inkludera hållbarhetsmål i verksamheten till att - efter långvarigt arbete med att integrera hållbarhetstänkandet i verksamheten - finna hur hållbarhet kan kombineras med affärsnytta. Den pyramid som visas i figur 4 har gradvis byggts upp från botten till toppen. En annan anledning är att de exempel på företag som lyckas med shared value inspirerar andra till att verka för samma form av förändring. Shared Value Initiative är en organisation som lyfter framgångsexempel på hur shared value kan uppnås. Organisationen menar att modellen lämpar sig väl för jämställdhetsfrågor. Ett internationellt exempel som framhålls är doctHERs.

Detta projekt, som initialt lanserades i Pakistan, går ut på att öka kvinnors möjligheter att verka på arbetsmarknaden samtidigt som digital leverans av vårdtjänster ökar. Projektet har initierats för att åtgärda två problem. Det första är att kulturella krav hindrar många kvinnor i Pakistan, framförallt på landsbygden, från att lämna sina hem och delta på arbetsmarknaden. Det andra är att tillgången till vårdtjänster är begränsat i samma delar av Pakistan. doctHERs är en online-baserad hälsoplattform som tillåter kvinnor inom hälsoområdet att nå ut med sin expertis via e-hälsa.

Det vill säga, utnyttja digital teknik för att kommunicera med patienter. Kvinnorna kan från sin hemmiljö använda digital teknik för att interagera med patienterna. På så sätt kan de kvinnor som inte tillåts av sin familj eller av lokalsamhället att arbeta utanför hemmet att ändå vara aktiva på arbetsmarknaden. doctHERs löser inte grundproblemet med kvinnoförtryck i Pakistan, men är ett konstruktivt steg på vägen.¹⁰

Plattformen doctHERs är också planerad att lanseras i länder som USA. I USA är det ovanligt att kvinnor förbjuds av sina familjer eller lokalsamhället från att arbeta utanför hemmet. Däremot tar kvinnor i USA – liksom i Sverige – större ansvar för vård av hem och familj och tillbringar därför i snitt mindre tid på arbetsplatsen. Eftersom doctHERs är anpassad för att vårdarbete utförs från hemmet skapar det möjlighet till flexibel arbetstid. Konkret kan det utformas så att vårdpersonal i USA kan göra delar av sitt arbete på ordinarie arbetsplats, och andra delar av det hemifrån. Denna flexibla lösning är framförallt relevant för de personer som kombinerar hemarbete och karriär – en grupp som framförallt består av kvinnor.

I USA liksom i Pakistan kan leveransen av vårdtjänster dessutom stärkas av att vårdgivare i större utsträckning kommunicerar digitalt med patienterna.¹¹ Hindren för jämställdhet skiljer sig åt mellan Pakistan och USA. Tillvägagångssättet att kombinera smartare vårdleverans och jämställdhet är dock applicerbart i båda fallen. Det finns många fler exempel på hur smarta affärer och jämställdhet går hand i hand. Företagen har ett naturligt intresse av att främja sina anställdas möjligheter, oavsett könstillhörighet.

10 Shared Value Initiative (2016).

11 Ibid.

Medan det är allmänt erkänt att jämställdhet är en klok affär är det paradoxalt nog också en vanligt spridd åsikt att näringslivet präglas av ett så omfattande strukturellt könsförtryck att statligt tvång krävs för att bryta upp det. Detta perspektiv mynnar ut i kravet på lagstiftad könskvotering och lönekartläggningar. I följande två avsnitt lyfts de utvärderingar av kvoteringen som genomförts i Norge fram. Detta grannland till Sverige har tillämpat lagstadgad kvotering i cirka tio år i näringslivet. Den forskning som publicerats visar entydigt att kvotering inte har varit en framgångsrik strategi, vare sig för att få fart på affärerna eller på jämställdheten. En jämförelse görs med lönekartläggningar i Sverige, en reglering som är tänkt att främja jämställdheten men som inte visats ha någon effekt. Utgångspunkten att jämställdhet kan skapas genom statligt tvång, snarare än fokus på shared value, tycks inte vara en framkomlig väg.

Leder statliga diktat till att företagens konkurrenskraft maxas?

I början av september 2016 aviserade Sveriges regering att könskvoterings skulle införas till bolagsstyrelser. Ett lagförslag lades fram som var tänkt att omfatta cirka 280 börsbolag samt ett femtiotal helägda statliga bolag. Lagstiftningen krävde att bolagens styrelser skulle inkludera minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Regeringen förklarade att bolag som inte levde upp till dessa kriterier skulle bestraffas genom höga böter: "Ett bolag som inte har en jämn könsfördelning ska få betala en sanktionsavgift. Den föreslås variera mellan 250 000 kronor och fem miljoner kronor per år, beroende på bolagets storlek." Reformen marknadsfördes med att regeringen ville "Maxa Sveriges konkurrenskraft genom jämn könsfördelning i bolagsstyrelser".¹²

Lagförslaget innebar en markant förändring av praxis i svensk arbetsmarknadspolitik. Under lång tid har en ordning funnits på arbetsmarknaden där rekryteringar och tillsättningar har skett på basis av frivilliga avtal slutna mellan arbetsmarknadens parter. Könskvotering till bolagens styrelser innebär att staten börjar reglera hur företagen ska ledas. Representanter för näringslivet kritiserade kvoteringsförslaget, med argumentet att det underminerade privata företags självständighet. I början av 2017 drog näringsminister Mikael Damberg tillbaka lagförslaget efter att en majoritet i riksdagens civilutskott hade kommit överens om att inte ge det stöd.¹³ Frågan är därmed vilande, men eftersom att det finns stor anledning att frågan kan återkomma på den politiska agendan finns det fortfarande skäl att diskutera det och lyfta andra strategier som företagen själva förfogar över.

¹² Regeringskansliet (2016). Lagstiftningen tillämpas på börsbolag vars aktier handlas på så kallade reglerade marknader.
¹³ Dagens Nyheter (2017).

Förslaget om kvotering baseras på perspektivet att näringslivet behöver tvingas till jämställdhet. Detta är ett annorlunda perspektiv jämfört med shared value, där jämställdhet går hand i hand med företagens arbete för bättre lönsamhet. En relevant fråga är om kvotering faktiskt maxar företagens konkurrenskraft. Vi kan undersöka svaret på denna fråga genom att titta på Norge, som i ungefär tio år har tillämpat en nästan identisk version av den kvoteringslag som var tänkt att införas i Sverige. Det tycks som att lagen försämrade företagens förutsättningar snarare än förbättrade dem.

Förslaget om kvotering baseras på perspektivet att näringslivet behöver tvingas till jämställdhet, vilket är ett annorlunda perspektiv jämfört med gemensamt värdskapande, där jämställdhet går hand i hand med företagens arbete för bättre lönsamhet.

Regeringens kvoteringsförslag bygger i stor utsträckning på att kopiera modellen med kvotering i Norge. Promemorian Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser förklarar: "Vid tidpunkten för utarbetandet av 2006 års förslag var frågan om lagstadgad könskvotering i bolagsstyrelser i de flesta länder ännu i sin linda. Det enda land med sådan lagstiftning som nämns i utredningen är Norge".¹⁴ I Norge infördes mycket riktigt en lag år 2003 som krävde att 40 procent av styrelseledamöterna i publika bolag skulle vara av respektive kön. Lagen som blev obligatorisk att följa år 2006 uppföljdes av ett strikt regelverk. De företag som inte följde lagen riskerade att likvideras.

Det föreslagna regelverket i Sverige är mycket likt det som införts i grannlandet Norge, med skillnaden att lagen i Norge baserades på hot om likvidation (en påföljd av att bolagslagen inte följs) medan lagen i Sverige bygger på hot om omfattande böter. Lagen som tillämpats i Norge var alltså en något hårdare version av den lag som var tänkt att införas i Sverige. Därför är det relevant för Sverige att dra lärdom från erfarenheten i Norge. Det är till att börja med uppenbart att en betydande del av de norska företagen upplevde kvoteringslagen som högst problematiskt. Av de cirka 500 företag som initialt inkluderades i lagen ändrade cirka 100 sin bolagsform för att inte längre omfattas av den.¹⁵

Att ändringarna genomfördes är ett tecken på att en betydande del av de berörda företagens ledningar och ägare upplevde att kvotering skapade påtagliga problem. Enligt en rapport från Credit Suisse Research Institute som analyserat lagstiftningen finns också andra tecken på att kvoteringen inte mottogs väl. Efter utannonsering av kvoteringslagen föll aktiepriserna med i snitt 3,5 procent i de företag som var tvungna att följa lagen. För styrelseuppdrag premieras lång erfarenhet från näringslivet. De kvinnor som kvoterades in var dock i genomsnitt åtta år yngre än sina manliga kollegor. Att yngre personer tillsattes indikerar att företagen hade svårt att rekrytera mera erfarna styrelsemedlemmar som var kvinnor.¹⁶

Ett argument som används för att försvara kvotering är att även företagen vinner på den mångfald som skapas. I promemorian "Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser" står: "Ett jämställt beslutsfattande ger företagen en mångfald som kan öka deras konkurrenskraft."¹⁷

15 Fortune (2014).

16 Credit Suisse Research Institute (2014).

17 Ds 2016:32.

Erfarenheterna i Norge pekar inte i denna riktning. Forskarna Kenneth Ahern och Amy Dittmar har undersökt hur företagen i Norge påverkades av kvotering dels genom att se på aktiepriset och dels genom att studera Tobins Q-index. Detta index, som döpts efter nobelpristagaren och nationalekonomen James Tobin, används regelbundet för att undersöka hur väl företag drivs. Ahern och Dittmar finner att företagets värde mätt enligt Tobins Q-index föll med över 12 procent för varje 10 procents ökning i antalet kvinnor bland styrelsemedlemmarna efter kvoteringslagen. Författarna skriver: "Kvoteringen ledde till yngre och mindre erfarna styrelser, till ökning i skuldsättningsgrad och förvärv samt försämring av rörelseresultat".¹⁸

"Kvoteringen ledde till yngre och mindre erfarna styrelser, till ökning i skuldsättningsgrad och förvärv samt försämring av rörelseresultat."

- Ahern och Dittmar i forskningsartikeln "The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation", (2012).

Företaget tycks alltså ha kommit att skötas sämre, vilket relaterar till att mindre erfarna styrelseledamöter valdes in för att uppfylla kvoteringslagen. Innan kvoteringslagen infördes så tycks ökningen av antalet kvinnor i norska bolagsstyrelser ha skett utan att erfarenheten i styrelserna minskade.¹⁹

¹⁸ Ahern och Dittmar (2012). Egen översättning från engelska.

¹⁹ Grosvold, Brammer och Rayton (2007).

Ahern och Dittmar finner i sin studie att när man kontrollerar för individuella karaktärsdrag hos styrelsemedlemmar – till exempel ålder och tidigare vd-erfarenhet – så är andelen kvinnor i styrelser inte längre signifikant kopplat till Tobins Q-indexet.²⁰

Det indikerar att det inte är styrelsemedlemmarnas kön, utan deras erfarenhet, som spelar roll. Sammantaget verkar det som att kvotering ledde till sämre ledda styrelser. Det framförs ibland att ökad andel kvinnor i styrelser per automatik leder till att styrelserna fungerar bättre. Nina Smith, Valdemar Smith och Mette Verner förklarar att så inte behöver vara fallet. Dessa forskare har analyserat data från danska företag och deras styrelser. Deras analys visar att det relevanta är styrelsemedlemmarnas kompetenser, inte deras kön.²¹

I en annan forskningsartikel förklarar Nina Smith att kvotering inte kan motiveras med effektivitetsvinster, eftersom det rentav kan leda till sämre skötta styrelser: "Argumenten för att öka könsmångfalden i bolagens styrelser sträcker sig från att säkerställa lika möjligheter till att förbättra företagets prestation, men de empiriska resultaten är blandade och ofta negativa. Aktuell forskning motiverar inte könskvoter med hänsyn till ekonomisk effektivitet."²²

Medan företag kan tjäna på att organiskt röra sig mot ökad jämställdhet tycks det alltså inte vara fallet att påtvingad kvotering är positivt för näringslivet. Som visas i nästa avsnitt är påtvingad kvotering inte heller ett framgångsrecept för jämställdheten.

20 Ahern och Dittmar (2012).

21 Smith, Smith och Verner (2006).

22 Smith (2014). Egen översättning från engelska.

Kvoter och lönekartläggningar lyfter inte jämställdheten

Jämställdhet kan skapas genom en organisk utveckling, där företagens affärsnytta går hand i hand med ökad jämställdhet. Ett konkret exempel är att i takt med att fler kvinnor samlar på sig erfarenhet från arbetslivet kvalar också fler kvinnor in till bolagens styrelser. Lagstiftad kvotering bygger däremot på att företag tvingas att införa den jämställdhet som politiker efterfrågar, oavsett företagens enskilda förutsättningar. En praktisk skillnad är att kvotering inte tar hänsyn till olika branschers förutsättningar. Även ett företag som verkar i en bransch där få kvinnor eller få män arbetar måste som exempel ha en jämn könskvot bland styrelsemedlemmarna för att inte bryta mot den kvoteringslag som regeringen nyligen försökte införa i Sverige.

Lagen tar inte hänsyn till att det överlag finns färre kvinnor som har nått så långt i sina karriärer att de kvalificerat sig för styrelseuppdrag. Den tar inte heller hänsyn till entreprenörers villkor. Om fyra kvinnor tillsammans startar ett framgångsföretag som tar sig in på börsen kan det falla sig naturligt att de fyra också vill utgöra styrelsen. Det skulle dock strida mot den kvoteringslag som regeringen försökte införa. Två av grundarna skulle ha behövt vara utanför styrelsen, och företaget skulle ha behövt ta in externa män för att uppfylla kvoteringslagen. I teorin kan det låta fint att jämn könsfördelning leder till större kompetenser. I praktiken kan resultatet bli att grundarna till ett företag får träda åt sidan för personer med betydligt mindre erfarenhet av det aktuella företagets villkor. Snarare än att utgå från företagets unika styrkor och kompetenser – vilket är grundtanken i shared value – baseras kvotering på att en lösning ska passa alla företag.

De praktiska konsekvenserna av kvotering kan bli märkliga i näringslivet. En genomgång av Dagens Industri fann som exempel att den föreslagna kvoteringslagen skulle innebära att två statliga bolag skulle kvotera in kvinnor, medan hela fem skulle bli tvungna att kvotera in män. "Utifrån rådande omständigheter skulle alltså en kvoteringslag sammanlagt ge fler manliga än kvinnliga tillskott i de statliga bolagen", skrev tidningen och förklarade vidare: "Stora nationella arbetsgivare som Bilprovningen och Swedavia ingår bland de bolag som måste ersätta en kvinnlig styrelseledamot mot en manlig, för att undvika den föreslagna sanktionsavgiften på fem miljoner kronor för statliga bolag."²³

Statliga liksom privata företag riskerar att förlora på lagstadgad kvotering, eftersom utgångspunkten är att könstillhörighet måste gå före bedömningen av vem som är den mest lämpade personen för en post. Frågan är om kvotering leder till en så stark jämställdhetsvinst att det ändå kan vara en konstruktiv åtgärd. Förespråkarna av kvotering brukar peka på att detta har tillämpats inom politiska partier. Socialdemokraternas interna kvoteringsinitiativ Varannan damernas tycks som exempel ha nått sitt mål.²⁴

Det är möjligt att frivillig kvotering är en rimlig lösning för enskilda politiska partier. Detta säger dock väldigt lite om lagstiftad kvotering som tvingas på företagen. Från Norge finns nu en rad studier som analyserat effekten av lagstadgad kvotering i näringslivet. Studierna pekar på att kvotering till bolagens styrelser inte är en politik som har lett till en märkbar jämställdhetsvinst. Kvoteringslagen ställde de norska företagen inför ett dilemma: riskera att tvingas till likvidation eller öka andelen kvinnor i styrelsen.

23 Dagens Industri (2016).

24 Cathrine Seierstad och Tore Opsahl visar i sin forskning att en liten grupp fått många styrelseuppdrag som följd av lagen. Folke, Persson och Rickne (2017).

Problemet är att erfarenheten och kunskapen som krävs för att sitta med i styrelser är begränsat till en liten grupp i näringslivet. Inom denna grupp finns relativt få kvinnor. Lösningen har i många fall varit att det fåtal kvinnor som har styrelseerfarenhet har rekryterats till många olika styrelser.²⁵

I en omfattande analys finner Marianne Bertrand och medförfattare att lagen däremot inte hade någon genomgripande effekt på kvinnors karriärmöjligheter i allmänhet.²⁶

Reformen hade "ingen uppenbar inverkan på högkvalificerade kvinnor vars kvalifikationer speglar styrelseledamöter som inte utsetts till styrelser", det vill säga gynnade inte de högkvalificerade kvinnor som inte direkt tjänade på kvotering. Kvoteringslagen misslyckades med att bryta glastaken på något meningsfullt sätt för kvinnor i allmänhet. Det fanns ingen signifikant förändring av könsskillnaden i inkomster eller på kvinnors möjligheter att klättra till toppen. Till sist noterar författarna att inte ens karriärbesluten hos unga kvinnor tycks ha påverkats i större utsträckning: "det finns få bevis på att reformen påverkat kvinnors beslut i allmänhet; det åtföljdes inte av någon förändring av kvinnors inskrivning i företagsutbildningsprogram eller konvergens i inkomstresultat mellan män och kvinnor som nyligen examinerats ut av dessa program."²⁷

De norska forskarna Sigtona Halrynjo, Mari Teigen och Marjan Nadim har analyserat hur kvinnors karriärer påverkats av kvotering i ett kapitel i forskningsboken *Virkninger av kjønnskvotering i norsk næringsliv*, som handlar just om den norska kvoteringslagens effekter.

25 Seierstad och Opsahl (2011).

26 Bertrand, Black, Jensen och Lleras-Muney (2014). Egen översättning från engelska.

27 Ibid. Egen översättning från engelska.

” [Kvoteringslagen hade] ingen uppenbar inverkan på högkvalificerade kvinnor vars kvalifikationer speglar styrelseledamöter men som inte utsetts till styrelser.”

- Marianne Bertrand, Sandra E. Black, Sissel Jensen och Adriana Lleras-Muney (2015).

Författarna når slutsatsen att kvotering inte tycks ha lett till någon förändring av könssammansättningen bland chefer i Norge: "Huvudslutsatsen från analysen som presenterats i detta kapitel reser frågan om huruvida kravet på könsbalans i styrelser är ett lämpligt och målanpassat instrument för att ändra mansdominansen i toppositioner i det norska näringslivet".²⁸

I ett annat kapitel i samma bok undersöker forskarna Kjersti Misje Østbakken, Harald Dale-Olsen och Pål Schøne huruvida kvoteringen har främjat kvinnors löneökning, i enlighet med teorin att ändrad könssammansättning på toppen skulle leda till mera jämställda löner. Den analys som författarna genomför visar att någon sådan effekt inte går att finna: "Våra resultat indikerar alltså att den ökade kvinnoandelen i aktiebolags styrelser inte har haft en positiv "spillover-effekt" till andra kvinnor i aktiebolag, i form av högre timlön."²⁹

28 Halryngo, Teigen och Nadim (2015), s. 60. Egen översättning från norska.
29 Østbakken, Dale-Olsen och Schøne (2015), s. 137. Egen översättning från norska.

“Våra resultat indikerar alltså att den ökade kvinnoandelen i aktiebolags styrelser inte har haft en positiv ”spillover-effekt” till andra kvinnor i aktiebolag, i form av högre timlön.”

- Kjersti Misje Østbakken, Harald Dale-Olsen och Pål Schøne (2015).

Slutsatsen att kvoteringslagen inte ledde till en signifikant förändring av jämställdheten i norskt näringsliv stöds av en artikel som publicerats av Nordic Labour Journal. Där noteras att Norge åtta år efter införandet av kvoteringslagen hade noll kvinnor bland vd:arna i landets 60 största företag.³⁰

Sammanfattningsvis tycks inte kvoteringen i Norge ha lett till signifikanta förbättringar av kvinnors karriärer i allmänhet. En jämförelse kan göras med lönekartläggningar i Sverige. Enligt en lag från 1991 har arbetsgivare i Sverige en skyldighet att upprätta lönekartläggningar och upprätta en handlingsplan för jämställda löner varje år. Sedan 2009 har lagen förändrats. Istället för varje år behöver lönekartläggningar och handlingsplaner upprättas vart tredje år. Dessutom undantas företag med färre än 25 arbetstagare, jämfört med tidigare då företagen med färre än tio arbetstagare var undantagna.³¹

30 Nordic Labour Journal (2015).

31 Arbetsmarknadsdepartementet (2013).

En rapport från Svenskt Näringsliv noterar att den trendmässiga övergången till krav på mindre frekventa lönekartläggningar inte har inneburit att minskningstakten avseende löneskillnader mellan kvinnor och män har förändrats. Det indikerar att kartläggningarna, trots att de tar omfattande tid för landets företagare att genomföra, inte har någon reell effekt på jämställdheten.³²

I mitten av 2016 beslutade riksdagen om nya regler för lönekartläggning som började gälla i början av 2017. Kravet ställs nu åter på att företag med tio eller fler anställda ska ha en årlig dokumentation över lönekartläggningen samt planerade åtgärder. För arbetsgivare som har minst 25 anställda ska det finnas en årlig dokumentation över hela det arbete och de åtgärder som planeras kring likabehandling. Trots att systemet inte i utvärderingar faktiskt har visat sig leda till en jämställdhetsvinst, och medför omfattande administration för företagen, expanderas det alltså. Myndigheten IFAU noterar i ett remissyttrande att det skulle vara möjligt att undersöka om lönekartläggningar har någon påtaglig effekt, genom att göra experiment där vissa arbetsplatser/organisationer beläggs att jobba med denna metod medan andra undantas.³³

I en rapport från samma myndighet noterar Stig Blomskog och Johan Bring att den modell för lönekartläggningar som företag enligt lagen måste följa leder till resultat som är svårt för företagarna att förstå.³⁴ Det vill säga, företagen tvingas göra lönekartläggningar i Sverige utan att det är belagt att dessa faktiskt är en väg till ökad jämställdhet. Trots att företagen lägger tid och energi på lönekartläggningar är modellen uppbyggd så att företagen inte ens nödvändigtvis kan tolka resultaten från kartläggningarna.

32 Svenskt Näringsliv (2014).

33 IFAU (2014).

34 Blomskog och Bring (2009).

I likhet med kvoteringslagen tycks det viktiga vara att lagens ambition är att öka jämställdhet, även om det inte har visats leda till genomgripande ökning av jämställdheten. Rapporten som Svenskt Näringsliv publicerat innehåller intressant nog en attitydundersökning av företagen, där det framkommer att en klar majoritet (94 procent) håller med om att det är viktigt för det egna företaget att kvinnor och män behandlas lönemässigt lika. Samtidigt anser bara en liten minoritet av företagen (15 procent) att lönekartläggningar hjälper dem att upptäcka och åtgärda löneskillnader på grund av kön.³⁵

Den alternativa strategin till statligt tvång är att jämställdhet växer fram organiskt och kopplat till de enskilda företagens strävan att förbättra sin verksamhet. I så fall skulle den minoritet av företagen som upplever att lönekartläggningar hjälper dem kunna fortsätta med kartläggningarna, medan de andra företagen skulle kunna ta till andra strategier. Detta är i linje med perspektivet om shared value. I enlighet med detta perspektiv beror inte könsskillnader i löner och karriärutveckling på att företag agerar för att hålla tillbaka jämställdheten, utan snarare på djupare strukturer i samhället. En av dessa strukturer, är attityder till jämställdhet. Trots att Sverige står ut som det land som har kanske de mest jämställda värderingarna i världen så är frågan också aktuell i det svenska näringslivet.

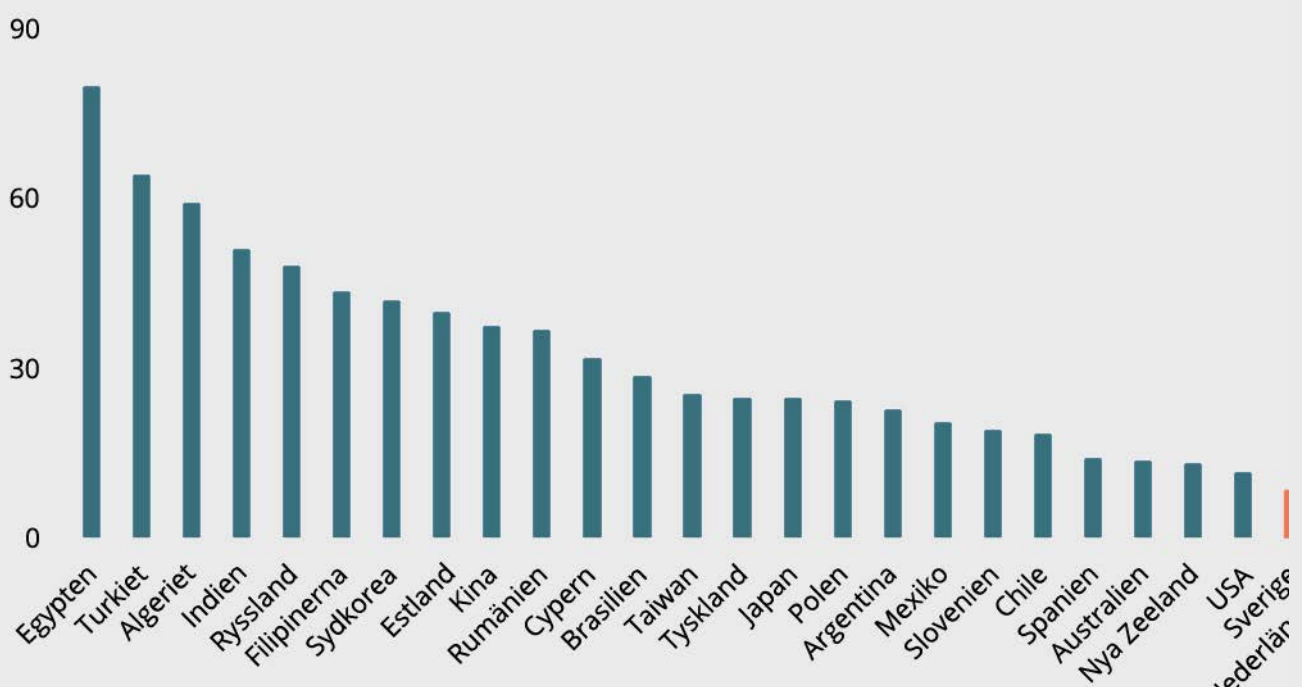
Konkurrensutsatta företag tjänar på jämställda attityder

Ett hinder för jämställdhet i arbetslivet är ojämställda attityder. Sexism, inklusive föreställningen att individens kön diskvalificerar denne från en arbetsuppgift, kan förekomma på arbetsplatser. Ojämställda attityder kan utgöra ett arbetsplatsproblem, som arbetsgivaren behöver hantera. Arbetsgivare tjänar av flera skäl på att verka för jämställda attityder. En anledning är att arbetsplatser som präglas av sexism kan ha svårare att rekrytera och behålla duktiga medarbetare. En annan är att sexism skapar konflikter på arbetsplatser, vilket flyttar fokus bort från arbetets innehåll till personliga konflikter. Arbetet kan till sist utföras på ett bättre sätt när fokus ligger på individens förmågor snarare än dess kön. Att verka för jämställda attityder är ett praktexempel på shared value, då jämställdheten stärks samtidigt som arbetsplatsen fungerar bättre. I World Value Survey, en internationell kartläggning över normer och attityder, undersöks hur vanligt det är med föreställningen att män är bättre lämpade att leda företag än kvinnor. Som visas i figur 6 är denna uppfattning fortfarande vitt spridd i många delar av världen. Ett intressant mönster som framträder är att föreställningen är betydligt vanligare spridd i länder som har lägre utvecklingsnivå i näringslivet. I utvecklade ekonomier, där konkurrens mellan företag är mera utbredd, är det betydligt färre som tror att kön påverkar förmågan att kunna leda företag.

En förklaring till mönstret är att moderna ekonomier växer med både kvinnors och mäns kompetenser. De företag som rekryterar chefer på basis av kön snarare än kompetens riskerar att falla efter i konkurrensen.

De företag som fokuserar på kompetens före kön blir å andra sidan vinnarna i konkurrensen. Om vissa företag i ett land som Sverige väljer att enbart rekrytera män till chefsposition, trots att många kompetenta kvinnor finns som skulle kunna fylla samma positioner, så skulle dessa företag få sämre ledning som resultat. De skulle komma att bli sämre skötta än sina konkurrenter som rekryterar på basis av kompetens före kön. I en ekonomi där konkurrensen är stark blir företag som diskriminerar snabbt förlorare.

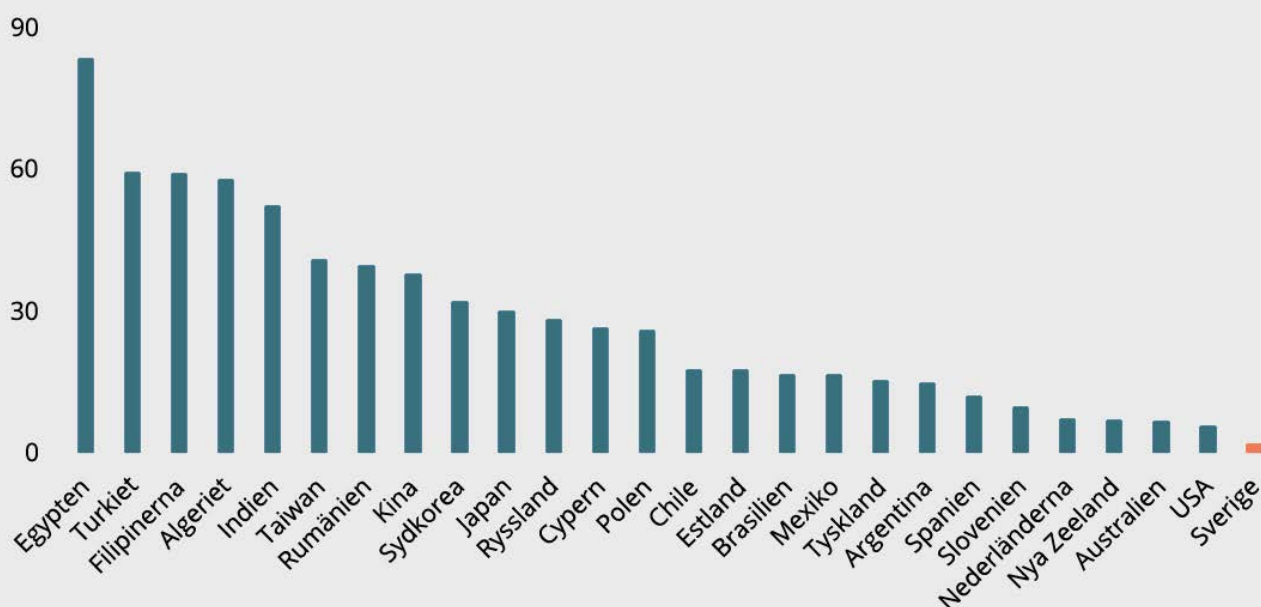
Figur 6. Andel som håller med påståendet "I stort sett är män bättre lämpade att vara företagsledare än kvinnor"



Källa: World Value Survey (2010-2014) och egna beräkningar. Andelen som svarar att de håller med samt starkt håller med har summerats. För en mer noggrann genomgång, se Appendix B

I en ekonomi där konkurrensen å andra sidan är begränsad kan företag som inte likabehandlar kvinnor och män lika å andra sidan hålla sig kvar på marknaden. Fri konkurrens är därmed en kraft som kan bidra till att sprida ett jämställt perspektiv i arbetslivet. Sverige är, vid sidan av Nederländerna, det land i undersökningen där lägst andel anser att män är bättre lämpade i rollen som företagsledare. I en annan fråga i samma globala attitydskartläggning undersöks hur många som anser att män ska ha företräde till jobb före kvinnor, i de fall där det är ont om jobb. Sverige är det land där lägst andel håller med om påståendet (figur 7).³⁶

Figur 7. Andel som håller med påståendet “När det är ont om jobb skall män få företräde till jobben före kvinnor”



Källa: World Value Survey (2010-2014). För en mera noggrann genomgång, se Appendix C.

I båda frågorna som berör sexistiska attityder utmärker sig alltså Sverige som ovanligt jämställt. Detta kommer inte som en överraskning. Tillsammans med de övriga nordiska länderna har nämligen Sverige en lång historia av jämställdhet på det sociala liksom det ekonomiska området. Historiskt hade nordiska kvinnor bättre möjligheter till att ära och äga egendom jämfört med kvinnor i andra delar av Europa.

När fri företagsamhet infördes i Sverige under slutet av 1800-talet kom kvinnor att spela en betydande roll i näringslivet. Redan under 1800-talet var det vanligt att kvinnor etablerade sig som framgångsrika företagare genom att driva till exempel värdshus, skolor och apotek i Sverige.³⁷

Under 1900-talet innebar välfärdsstatens framväxt att en del av de företag som kvinnor drev och jobbade inom fick läggas ned – då verksamheter som skola, vård, omsorg och apotek blev del av offentliga monopol. Den växande offentliga sektorn skapade dock arbetstillfällen för kvinnor. Kvinnor etablerade sig tidigt på den svenska arbetsmarknaden. Sverige och de övriga nordiska länderna har ännu idag en ovanligt hög sysselsättningsgrad bland kvinnor jämfört med andra utvecklade länder. Kvinnor i Norden lyckades också tidigare än i andra delar av Europa att, utan kvotering, kämpa sig fram till ledande positioner i politiken.³⁸

Överlag har alltså Sverige och de andra nordiska länderna en lång tradition av jämställdhet. Trots att Sverige har en lång tradition av jämställdhet, och trots att invånarna i landet uttrycker mera jämställda attityder än i omvärlden, så kvarstår behovet att jobba med attityder på arbetsplatser. Anledningen är att även individer som inte ger uttryck för ojämställda attityder i undersökningar ändå kan bära med sig dem, och ge uttryck för dem i arbetslivet.

37 Se till exempel boken "Svenskornas företagsamma historia" av Anita Lignell Du Rietz (2009).

38 Dessa frågor diskuteras närmare i boken "The Nordic Gender Equality Paradox" av Nima Sanandaji (2016).

Den tillgängliga statistiken visar att diskriminering är ett påtagligt problem på arbetsmarknaden. Myndigheten Arbetsmiljöverket har genom enkätfrågor undersökt i vilken utsträckning individer upplever sig diskriminerade på grund av kön, könsidentitet, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning, ålder och funktionsnedsättning.

Undersökningen visar att 9 procent av männen och 12 procent av kvinnorna som är sysselsatta i Sverige upplever sig diskriminerade på sin arbetsplats med koppling till något eller flera av dessa faktorer. Upplevelse av diskriminering förekommer i samtliga branscher i det svenska näringslivet.³⁹

Det finns lagar mot könsdiskriminering, som innebär att arbetsgivare själva inte får diskriminera och att de dessutom har ansvar för att medarbetarna inte heller gör så. Ett aktivt arbete för att verka för en inkluderande arbetsmiljö är därmed inte bara i företagets intresse utan också ett krav som lagstiftningen ställer.

Det finns inget enskilt recept på hur jämställdhet kan främjas, utan detta är något som växer fram i det dagliga mötet mellan arbetsgivare, medarbetare och kunder. En bra start är en öppen dialog om jämställdhet, diskriminering och sexism. Konflikter som uppstår bland medarbetarna på basis av detta bör tidigt redas ut. På arbetsplatser där problemen är stora behövs långsiktigt och gediget arbete för att komma till rätta med problemen. Kunskapsutbyte är ett annat användbart verktyg. Det kan vara klokt att lära av hur andra företag i samma bransch har hanterat liknande problem. Branschens unika förutsättningar kan nämligen influera förekomsten av ojämställda attityder, och hur de i sådant fall kan bemötas.

Branschorganisationer och myndigheter erbjuder olika former av utbildningar och informationsmaterial som kan vara relevanta för företagens arbete för jämställda värderingar. Sveriges Byggindustrier verkar som exempel för att skapa dialog kring mångfalds- och jämställdhetsfrågor. Till sist är arbetsgivarens bild av jämställdhetsarbete viktigt. Jämställdhetsarbete riskerar att falla i skymundan eftersom det uppfattas ta tid från den dagliga verksamheten. Samtidigt kan avsaknaden av jämställda attityder försämra den dagliga verksamheten.

En fråga som företagare och chefer bör fundera på är: har vi verkligen råd med de förluster som en ojämsälld arbetsplats kan skapa för verksamheten?

Vid sidan av attityder och val av utbildningar och jobb finns också en annan fråga som tydligt präglar könsmonstren på svensk arbetsmarknad: nämligen den om arbetad tid. Skillnaden i den tid som läggs på förvärvsarbete respektive hemarbete diskuteras i nästa avsnitt.

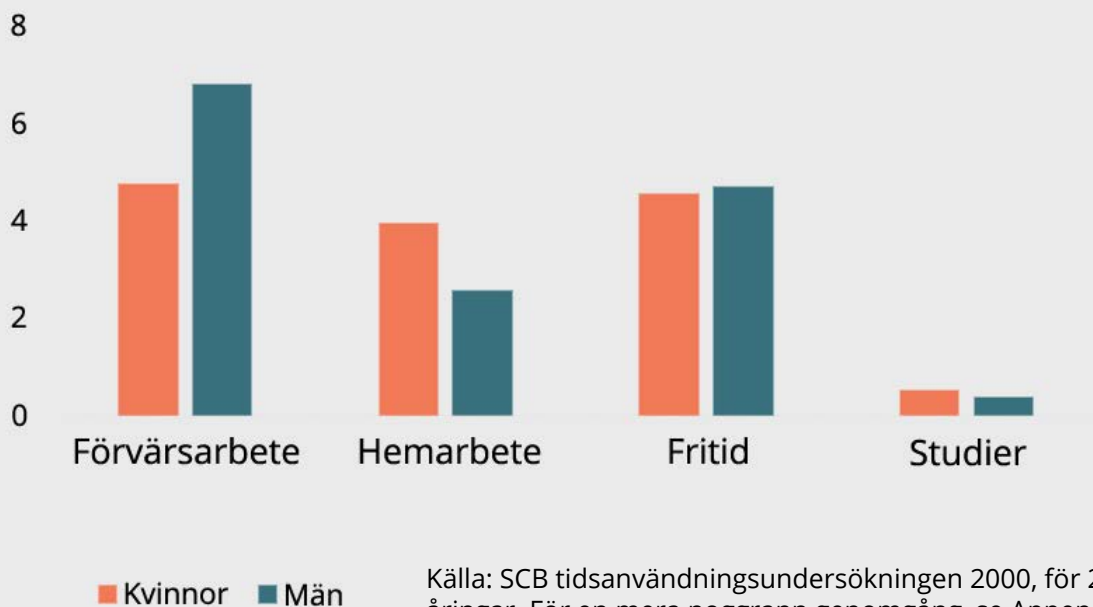
Det stora jämställdhetsgapet: arbetstid

En stor könsskillnad på svensk arbetsmarknad handlar om de utbildningar och yrken som kvinnor och män söker sig till. Som visades i förra avsnittet finns tydliga könsmonster redan vid val av gymnasieutbildningar. Ett annat fenomen som skapar påtaglig skillnad mellan kvinnor och mäns karriärer handlar om den tid som spenderas på förvärvsarbete. Män investerar generellt mera tid i arbetslivet, vilket påverkar deras omedelbara lön liksom möjligheter till långsiktig karriärutveckling. Kvinnor delar i större utsträckning upp sin tid mellan förvärvsarbete och ansvar för barn och hem. Skillnaden i tidsanvändning mellan män och kvinnor har minskat under senare tid, men stora gap kvarstår fortfarande.

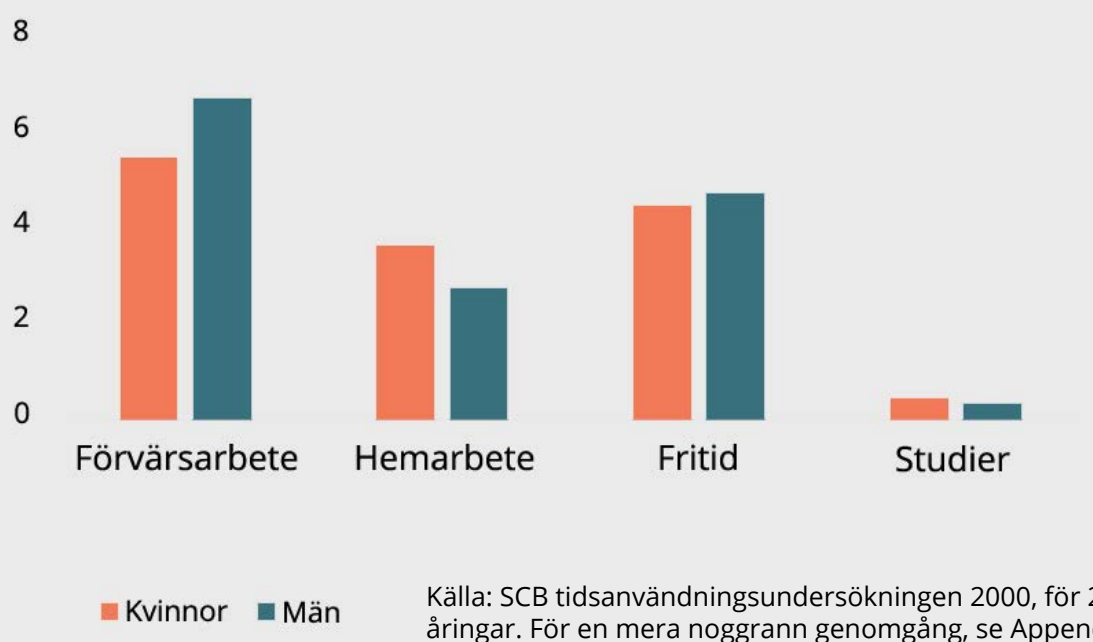
Statistiska Centralbyrån genomförde under 2000 och 2001 en omfattande tidsanvändningsundersökning, där uppgifter samlades in om hur befolkningen använde sin tid. Därmed kunde myndigheten kartlägga hur den genomsnittliga kvinnan och mannen i arbetsför ålder fördelade sin tid över en typisk dag. Som visas i figur 8 så visade det sig att män i snitt förvärvsarbetade 6 timmar och 49 minuter under en genomsnittlig vardag. Siffran är lägre än 8 timmars arbetsdag, som är typisk norm för heltidsarbete. Anledningen är att statistiken ser till alla män i arbetsför ålder, och därmed inkluderar att vissa är arbetslösa eller jobbar deltid, samt att även de som jobbar heltid tar ledigt vid semester och sjukdom. Bland kvinnor uppgick den genomsnittliga arbetade tiden under en vanlig vardag till 4 timmar och 46 minuter. Det vill säga, kvinnor förvärvsarbetade nästan två timmar mindre än vad män gjorde. Kvinnor spenderade å andra sidan större mängd tid med hemarbete. Män tog ut 4 timmar och 43 minuters fritid, jämfört med 4 timmar och 34 minuter för kvinnor.

På det stora hela arbetade alltså män och kvinnor lika mycket, men med en klart annorlunda fördelning av tiden som spenderades på förvärsarbete och hemarbete.⁴⁰

Figur 8. Kvinnor och mäns tidsanvändning en vanlig vardag 2000/2001



Figur 9. Kvinnor och mäns tidsanvändning en vanlig vardag 2010/2011



Tio år senare uppdaterades samma undersökning. Som visas i figur 9 hade nu könsskillnaden i arbetad tid minskat något. Män hade minskat tiden som de spenderade på förvärvsarbete till 6 timmar och 38 minuter. Kvinnor hade å andra sidan ökat tiden som de förvärvsarbetade till 5 timmar och 24 minuter. Skillnaden i hemarbete hade också minskat något. Kvinnor spenderade 3 timmar och 36 minuter på hemarbete, jämfört med 2 timmar och 43 minuter bland män. Fortfarande spenderade män marginellt mera tid på fritid (4 timmar och 40 minuter) än vad kvinnor gjorde (4 timmar och 25 minuter).⁴¹

Trots att en förändring över tid har skett så jobbar fortfarande män i större utsträckning på arbetsplatser medan kvinnor i större utsträckning jobbar med att ta hand om hem och barn. Könsmönstret i arbetstid är förstås inte unik för Sverige. Liana Christin Landivar visar i en studie att kvinnor i alla utvecklade ekonomier förvärvsarbetar färre timmar i snitt än män. Skillnaden uppkommer framförallt när barn kommer in i bilden. Mammor tar nämligen i snitt betydligt större ansvar för barnen än pappor.⁴²

I den tidigare nämnda World Value Survey ställs frågan om hur många som håller med om påståendet "Barnen får betala ett pris när deras mamma har ett lönearbete". Som visas i figur 10 är det relativt många som håller med om detta påstående i olika delar av världen. Även en tredjedel (32 procent) av allmänheten i Sverige delar denna bild. I samma undersökning finns frågan "En kvinna bör vara beredd att dra ner på sitt förvärvsarbete för sin familjs skull". Denna och närliggande fråga analyseras av Martin Ljunge i en artikel i Ekonomisk debatt. Ett resultat är att personer med invandrad bakgrund tenderar att i större utsträckning hålla med om att kvinnan bör dra ned på sitt förvärvsarbete för att fokusera på familjen.

41 SCB tidsanvändningsundersökningen 2010.

42 Landivar (2015).

Därmed finns en kulturell aspekt, och integrationsaspekt, på jämställdhetsfrågan.⁴³ Den avvägning som en betydande andel av befolkningen anser finns mellan att vara lönearbetande och en bra mamma präglar arbetslivet. I vissa länder, såsom Indien, medför den att många kvinnor enbart jobbar hemma och inte förvärvsarbetar.

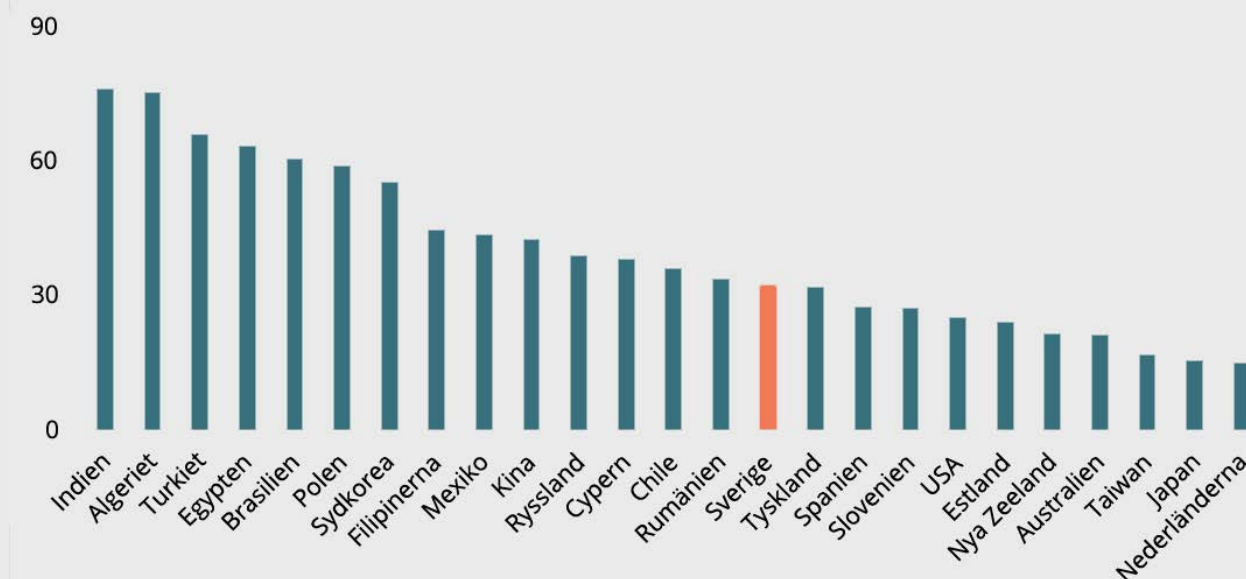
I länder som Sverige där de allra flesta kvinnor förvärvsarbetar sätter det också sin prägel, genom att många kvinnor förvärvsarbetar färre timmar än vad de annars skulle ha gjort och istället ägnar mer tid åt familjen. Bland familjer med bakgrund i patriarkala kulturer förekommer också att kvinnor har press på sig att inte arbeta utan enbart fokusera på en roll som hemmafru. Det faktum att män i genomsnitt spenderar mer tid på förvärvsarbete påverkar deras löner på två sätt. Det första är att en genomsnittlig man får en högre inkomst, givet samma timlön, som en genomsnittlig kvinna eftersom att mannen får lön för fler arbetstimmar. Dessutom innebär fler arbetade timmar en större investering i karriären. Det faktum att män arbetar fler timmar, och i mindre utsträckning tar avbrott från arbetslivet för att ta hand om barnen, leder till att de får bättre möjligheter att ta sig fram i karriärlivet. Medlingsinstitutet, som tar fram detaljerad statistik över arbetsmarknaden, visar att efter examen så finns ingen löneskillnad bland kvinnor och män i två tredjedelar av alla utbildningar i Sverige, medan en löneskillnad till kvinnornas nackdel finns i en tredjedel av utbildningarna.⁴⁴

Merparten av de nyutexaminerade får alltså redan idag jämställda löner. Att den lön som ges efter examen är jämställd är dock ingen garant för att arbetslivet kommer att präglas av jämställda löner.

43 Ljunge (2015).

44 Medlingsinstitutet (2016).

Figur 10. Andel som håller med påståendet "Barnen får betala ett pris när deras mamma har ett lönearbete"



Källa: World Value Survey (2010-2014). För en mer noggrann genomgång se Appendix E.

Eftersom män i snitt lägger mera tid på förvärvsarbete kommer de att även efter en jämlik start på arbetsmarknaden, ha bättre förutsättningar att klättra i karriärtrappan. Anna Nyberg, Linda Magnusson Hanson, Constanze Leineweber och Gunn Johansson har publicerat en noggrann studie av chanserna att nå karriärframsteg på svensk arbetsmarknad. De finner att kvinnor som arbetar över 60 timmar per vecka har betydligt större chans att befordras än andra kvinnor.⁴⁵

För att nå chefspositioner räcker det vanligtvis inte med att arbeta en vanlig arbetsvecka. Ofta ställs krav på ännu fler arbetade timmar. Den höga arbetsbördan som krävs för att nå till toppen upplevs ofta som ett problem för män och ett ännu större problem för kvinnor. Männen som strävar mot toppen kan oftare få stöd av sina partners som avlastar dem i ansvaret från hemarbete. Kvinnor kan typiskt inte räkna med samma form av stöd.

Merparten av de nyutexaminerade får alltså redan idag jämställda löner. Att den lön som ges efter examen är jämställd är dock ingen garant för att arbetslivet kommer att präglas av jämställda löner. Eftersom män i snitt investerar mera tid i arbetet än kvinnor kan de, även efter en jämlik start på arbetsmarknaden, komma att ha bättre förutsättningar att klättra i karriärtrappan.

Ett fenomen som uppmärksammas globalt är att kvinnor tar stora karriärkliv tidigt, men faller efter när de skaffar barn. En offentlig rapport i Storbritannien pekar på att karriärmöjligheterna för unga kvinnor i landet, förutsatt att de arbetar många timmar, är goda. Längre upp i åldrarna finns dock tecken på att många högkvalificerade kvinnor väljer bort karriärvägen.⁴⁶

Även de val som görs innan familjebildning kan präglas av förväntningar av framtida krav på att ta hand om barn och familj. Bloomberg Businessweek lyfter fram resultatet av en undersökning som studerat de karriärvägar som drygt 20 000 ekonomistudenter i USA tar efter examen. Finans är det val som ger högst inkomst och samtidigt är mer tidskrävande. Sju av tio studenter som efter examen svarade att de skulle rikta in sin karriär mot finans var män. Relationen mellan könen var nästan den omvända sett till hur många som istället satsade på marknadsföring, som ger lägre lön och är mindre tidskrävande.⁴⁷

46 Homeoffice (2012).

47 Bloomberg Businessweek (2012).

En sannolik förklaring är att de utexaminerade kvinnorna som regel förväntar sig ta större ansvar för barn och familj under kommande år. Därför väljer de den karriärväg som kräver mindre tid och som också ger lägre framtida inkomst. I Sverige har forskare vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering studerat karriärutvecklingen för män och kvinnor som fick respektive inte fick barn mellan 1997 och 2001. I studien noteras att det första barnets ankomst sammanhörde med att kvinnor "minskade sin arbetstid, bytte arbete i mindre utsträckning, halkade efter i karriärutvecklingen och hade sämre löneutveckling". För männen var den tydligaste förändringen däremot "att de som var arbetslösa innan de blev föräldrar hittade ett arbete".⁴⁸

Arbetstid och uppdelningen av arbete mellan hem och förvärvsarbete är således avgörande frågor för jämställdheten. Framförallt gäller det för föräldrar. Hur kan då företag förhålla sig till dessa frågor? Arbetsgivare skiljer sig ifrån varandra när det kommer till huruvida de erbjuder heltids- eller deltidsarbete, huruvida jobbet utförs på typisk arbetstid eller under kvällar och helger samt vilka krav som ställs på att medarbetarna är nåbara också när de formellt är lediga. Framförallt de som har högre positioner i det moderna arbetslivet behöver ofta kunna rycka in om något oväntat händer, även om det oväntade händer på kvällstid, under en helg eller semester. Arbetslivets villkor kan skilja sig starkt åt mellan olika positioner, beroende på bransch och yrkesroll. Arbetsgivare och arbetstagare behöver komma överens om arbetets längd och innehåll, så att det passar dem båda. Oavsett arbetets innehåll och längd så har alla arbetsgivare ett naturligt intresse av att deras medarbetare kan fokusera på arbetets innehåll, vilket i sin tur kräver en balans mellan hemliv och arbetsliv.

Den medarbetare som inte hinner med hemarbetets krav kommer att vara stressad, och riskerar därmed att försumma sitt arbete. Den medarbetare som har en bra balans kommer att klara både hemarbete och förvärvsarbete bra. Arbetsgivare kan också erbjuda lösningar som underlättar balansgången hemarbete och förvärvsarbete. Till exempel kan vissa arbetsgivare erbjuda lösningen att utföra en del av arbetet hemifrån. Denna lösning kan öka medarbetarnas möjligheter att balansera hemarbete och förvärvsarbete, vilket i synnerhet kan främja medarbetares totala livssituation.

Huruvida det är lämpligt att erbjuda denna lösning beror förstås på den enskilda arbetsplatsens och det enskilda jobbets natur. Något som alla arbetsgivare kan bidra med är att upplysa om behovet av att investera tid i arbetet för att långsiktigt lyckas med karriärutveckling. Företagen tjänar nämligen på att deras duktigaste medarbetare, oavsett kön, är de som klättrar till högre positioner. Detta förutsätter dock att medarbetaren kan göra den investering i arbetstid som krävs för att kvalificera sig till toppen. Arbetsgivare bör kommunicera ut vilka krav som ställs på befordring, så att arbetstagaren bättre kan formulera en bild över lämpliga strategier för att nå dit. Bör fokus ligga på fler arbetade timmar, mera tid investerad i vidareutbildning, eller på att ta på sig nya arbetsuppgifter?

Frågan om arbetstid påverkas också av utformningen av föräldraförsäkringen. Sverige är ett land med generös föräldraförsäkring, vilket innebär att frånvaron från arbetsmarknaden blir för lång. Traditionellt har detta hämmat kvinnors karriärutveckling. För kvinnor som är etablerade på arbetsmarknaden innan de föder barn så innebär föräldraskapet att kvinnans inkomster sjunker vid barnets födelse och under de första åren efter födelsen.

Anledningen är att det oftast är kvinnor som tar ut lång föräldraledighet. Nikolay Angelov, Per Johansson och Erica Lindahl visar i en studie för IFAU att jämnt uttagen föräldraledighet, det vill säga att mannen tar en högre andel av dagarna, sammanhör med bättre löneutveckling för kvinnan. I så fall får männen en sämre löneutveckling.⁴⁹ Att spendera tid med familj och barnuppfostran hör, som man kan förvänta sig, med sämre karriärutveckling för såväl kvinnor som män. Som en studie publicerad av SCB lyfter fram kan lång frånvaro också vara en signal om framtida arbete som negativt påverkar den som tar ut lång frånvaro:

"Arbetsgivarens förväntningar om en arbetstagares framtida arbetsinsatser kan påverkas av om hon eller han är hemma länge eller återgår i arbete efter en kort frånvaro. Det är möjligt att de kvinnor som väljer en kort ledighet förutses vara de som senare inte förkortar sin arbetstid och som kan tänkas vara mer intresserade av att satsa på arbetslivet och karriären även efter de fått barn. Lång föräldraledighet kan användas som en förutsägelse om återkommande frånvaro efter en föräldraledighet, i form av vård av sjukt barn och förkortad arbetstid. En arbetsgivare har begränsad information om en anställds egenskaper och framtida beteende, men kan använda föräldraledighetslängd som signal om förväntat beteende."⁵⁰

Föräldraförsäkringen har individualiserats för att uppnå ett jämnare uttag. En stor debatt förs om huruvida detta är en inskränkning av familjernas frihet att själva välja, eller ett nödvändigt steg mot ökat jämställdhet. Detta är ett exempel bland många på hur politiken påverkar jämställdheten. Som diskuteras i nästa avsnitt behövs en rad politiska reformer för att fler kvinnor ska ta sig till toppen.

49 Angelov, Johansson och Lindahl (2013).

50 SCB (2007), s. 8-9.

Det handlar framförallt om reformer som gör det lättare att köpa hushållsnära tjänster, vilket framförallt kvinnor i ledande ställning behöver för att klara livspusslet, och dels om reformer som banar väg för ökad konkurrens i kvinnodominerade sektorer.

Företagsamma reformer kan bana väg för jämställdhet

Sverige och de andra nordiska länderna framhålls, med rätta, som jämställda föredömen i ett globalt perspektiv. Dessa länder kombinerar nämligen en lång historia av jämställdhet med ovanligt jämställda attityder och en hög sysselsättningsnivå bland kvinnor. Detta förklarar varför de nordiska länderna hamnar på topp i olika internationella rankningar över jämställdhet. I den senaste versionen av The Global Gender Gap Report, som utges av World Economic Forum, hamnar Sverige som exempel på fjärde plats. Island rankas som etta, följt av Finland på andra plats och Norge på tredje.⁵¹

En närmare granskning visar att det mycket riktigt finns skäl att beundra jämställdheten i Sverige, men att det samtidigt också finns strukturella hinder som hämmar kvinnors karriärmöjligheter. Bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag – som inkluderar de allra flesta stora och medelstora företagen samt en stor del av småföretagen – har som exempel 10 procent av samtliga kvinnor en chefsposition. Detta är enbart marginellt lägre än 11 procent bland samtliga män. Mellan 2014 och 2015 utsågs 17 400 personer till chefspositioner i företagen, varav 39 procent var kvinnor. Andelen kvinnor bland de anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag är också just 39 procent.⁵²

Den genomsnittliga kvinnans chans att bli befordrad till en ny chefsposition i näringslivet är idag alltså lika hög som den genomsnittliga mannens. Anledningen är att många kvinnor blir mellanchefer.

51 World Economic Forum (2016).

52 Svenskt Näringsliv (2016).

Ett uppenbart hinder i vägen för kvinnors karriärer är att det på svensk arbetsmarknad finns en struktur där kvinnor i större utsträckning än män verkar inom den offentliga sektorn, där möjligheterna till att göra karriär är mindre än i den privata sektorn. Detta förklarar varför knappt 4 av 10 som jobbar i näringslivet är kvinnor. Trots att privat sektor är kvinnors största arbetsmarknad är könsobalansen i kommunal sektor, där tre av fyra anställda är kvinnor, en förklaring till varför kvinnorna endast utgör en minoritet av de anställda i privat sektor.

Den välfärdssektor där en stor del av landets kvinnor arbetar i – framförallt vård, skola och omsorg samt även närliggande verksamheter som apotek – sköttes tidigare inom ramen för rena offentliga monopol. Möjligheten till karriärutveckling, samt till att driva eget företag, begränsades därmed kraftigt för en stor del av landets kvinnor. Med tiden har möjligheten att driva företag i välfärdssektorn öppnats upp något, vilket i synnerhet har främjat kvinnors karriärmöjligheter och företagande. Samtidigt fortsätter kvinnodominerade yrken i välfärden att domineras av offentliga arbetsgivare. Inslaget av konkurrens och privat verksamhet är fortfarande begränsat, vilket förstärker möjligheten till att driva eget och klättra på karriärstegen.

Eftersom det rör sig om den kvinnodominerade delen av ekonomin leder denna struktur till ojämställdhet. Även frågan om arbetad tid har en tydlig koppling till offentliga strukturer i välfärden. Kvinnors inträde har historiskt sammanhört med expansionen av den offentliga sektorn. Ännu idag verkar många kvinnor inom ramen för offentliga verksamheter. I figur 11 visas fördelningen av arbetad tid i Sverige, baserad på detaljerade uppgifter från Arbetskraftsundersökningarna. Det visar sig att kvinnor utför 74 procent av arbetet i den offentliga sektorn, jämfört med bara 34 procent i den privata sektorn.

Det visar sig att kvinnor utför 74 procent av arbetet i den offentliga sektorn, jämfört med bara 34 procent i den privata sektorn. Siffran reflekterar dels att kvinnodominerade delar av ekonomin i stor utsträckning drivs inom ramen för offentlig verksamhet, dels att kvinnor tenderar att arbeta färre timmar än män i snitt. Dessa är de två strukturer som tydligt hämmar kvinnors karriärframsteg i Sverige.

Figur 11. Uppdelningen av arbetad tid i Sverige 2016

Arbetade timmar (miljoner per år)

	Kvinnor	Män	Båda könen	Andel kvinnor	Andel män
Statligt	4,6	4,5	9,1	51%	49%
Kommunalt	23,4	8,2	31,6	74%	26%
Privat	23,7	71,5	108,5	34%	66%

Källa: Arbetskraftsundersökningarna, SCB och egna beräkningar.

Siffran reflekterar dels att kvinnodominerade delar av ekonomin i stor utsträckning drivs inom ramen för offentlig verksamhet, dels att kvinnor tenderar att arbeta färre timmar än män i snitt. Dessa är de två strukturer som tydligt hämmar kvinnors karriärframsteg i Sverige. I offentlig sektor är lönerna mer sammanpressade än i privat sektor. Det begränsar lönepremien baserad på utbildning och prestation och även individens incitament att göra karriär. Det betyder att den person som sköter sig bäst på arbetsplatsen har små möjligheter att därmed höja sin inkomst, såvida hon eller han inte byter jobb.⁵³

En betydelsefull anledning till varför karriärinriktade personer arbetar många timmar är att de ser det som en investering för karriären och framtida goda inkomster. Resultatet av en platt lönesättning är att individens incitament till att investera i den egna karriärutvecklingen hämmas. Varför jobba hårt, om möjligheten till framtida löneökning är så begränsat?

Detta är något som också uppmärksammats internationellt. En studie på den brittiska arbetsmarknaden når exempelvis slutsatsen att deltidsarbetande kvinnor är koncentrerade i offentliga yrken med låga löner och bristande karriärmöjligheter. En del av dessa anställda tycks enligt studien vara "låsta i deltidsarbete på grund av bristen av möjligheter till vidareutbildning eller befordran samt kraftigt underutvecklade karriärvägar".⁵⁴

De ekonomiska förutsättningarna för medarbetarna inom offentlig sektor har förbättrats något under senare år, i takt med att en del av välfärdstjänsterna har utsatts för konkurrens. En rapport från Svenskt Näringsliv har tittat på inkomstutvecklingen för de personer som var offentliganställda och som år 2002 var med om att deras verksamheter övergick till privat drift.

53 le Grand, Szulkin och Tåhlin (2001), Medlingsinstitutet (2010).
54 Thornley (2007).

Fram tills 2006 fick dessa personer fem procentenheter högre inkomsthöjning jämfört med offentliganställda som stannade kvar i offentlig sektor. För den anställde som tjänade 200 000 kronor om året 2001 motsvarade övergången till privat drift alltså en inkomstförbättring på knappt 20 000 kronor per år jämfört med om denne stannat kvar i offentlig sektor. De medarbetare som stannat kvar på en arbetsplats som övergått till privat drift fick inte bara ökad lön, utan också en starkare position inom organisationen. Personer i denna grupp hade nämligen större chans att vara kvar i arbete år 2006 jämfört med dem som stannat kvar hos en offentlig arbetsgivare.⁵⁵

I takt med att privata arbetsgivare börjat konkurrera med offentliga har lönerna överlag höjts i välfärden, så att de idag ligger på ungefär samma nivå i offentliga och privata välfärdsutförare. Tillämpning av individuell lönesättning finns idag i välfärdsföretagen, samt har även spridit sig till offentliga arbetsgivare i välfärden. Ännu i dag präglas den kvinnodominerade offentliga sektorn av offentliga monopol/oligopol, bristande näringsdynamik och en brist på individuell lönesättning. Som bland annat den fackliga centralorganisationen Saco noterat i en rapport har övergång mot mer individuell lönesättning potential att gynna just kvinnors framsteg. I rapporten från Saco står: "Lönerna är signifikant högre för kvinnor som har haft lönesamtal jämfört med kvinnor som inte har haft det. Däremot finns det inget statistiskt säkerställt lönesamtalsgap för män. Kvinnor verkar således i större utsträckning än män dra nytta av samtalet med chefen."⁵⁶

55 Kreicbergs och Richardson (2009).

56 Granqvist och Regnér (2009).

”Det är troligt att särskilt sjuksköterskelönerna i Sverige tidigare i hög grad hölls tillbaka av den centraliserade lönebildningen, som innebar att lönekonkurrensen begränsades. Den decentralisering som ägt rum med allt större inflytande för lokala förvaltningar (och bolag) samt flera vårdaktörer har brutit upp den tidigare strukturen och ökat konkurrensen på arbetsmarknaden för sjuksköterskorna.”

- Lars Calmfors och Katarina Richardson

Lars Calmfors, sedan 2007 ordförande i Finanspolitiska rådet, har tillsammans med Katarina Richardson, forskare vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, skrivit studien *Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner*. Författarna når slutsatsen att ökning av konkurrens inom offentlig sektor och övergång till mer decentraliserad lönesättning i synnerhet gynnat kvinnors karriärer. I studien står det: ”Det är troligt att särskilt sjuksköterskelönerna i Sverige tidigare i hög grad hölls tillbaka av den centraliserade lönebildningen, som innebar att lönekonkurrensen begränsades.

Den decentralisering som ägt rum med allt större inflytande för lokala förvaltningar (och bolag) samt flera vårdaktörer har brutit upp den tidigare strukturen och ökat konkurrensen på arbetsmarknaden för sjuksköterskorna."⁵⁷

Sammantaget kan ökad konkurrens och dynamik inom den offentliga sektorn stärka både möjligheterna och incitamenten för de anställda att göra större karriärframsteg. I sammanhanget är det oroväckande att politiska krav höjs på att begränsa snarare än att öppna upp möjligheterna för företagande i välfärden. En sådan politik skulle stärka de strukturer på svensk arbetsmarknad som hämmar kvinnors karriärmöjligheter i relation till män. Det är överhuvudtaget märkligt att samma regering som försökte införa krav på könsbaserad kvotering till det privata näringslivets styrelser samtidigt verkar för att minska möjligheten till privat verksamhet i kvinnodominerade delar av ekonomin. Även frågan om uppdelning av arbetstid har en tydlig koppling till de strukturer som politiken skapar, i form av skatter. I en bok för Studieförbundet Näringsliv och Samhälle visar Anita Göransson att de kvinnliga cheferna i Sverige i många avseenden liknar sina manliga kollegor. Den stora skillnaden är att manliga chefer ofta avlastas av en hustru eller sambo som tar hand om merparten av hemarbetet.⁵⁸

Vissa kvinnliga chefer lyckas bra eftersom de väljer bort barn. Andra klarar sig väl eftersom de får stöd av sin partner med hemarbetet. En kartläggning från 2013, där tidningen chef frågade 566 kvinnliga chefer om vad som får dem att tacka ja till chefsjobb visar att en personlig utvecklingsplan, tillgång till en coach eller ett mentorprogram samt stor möjlighet att jobba hemifrån var de tre viktigaste faktorerna för att kvinnorna skulle tacka ja.⁵⁹

57 Calmfors och Richardson (2004).

58 Göransson (2003).

59 Chef (2013).

En tiondel svarade också att möjlighet till barnpassning, matkasse eller städhjälp som löneförmån skulle göra att de skulle tacka ja. Ytterligare studier stärker bilden av att Sverige präglas av en situation där föräldrar i allmänhet och mödrar i synnerhet upplever en konflikt mellan reguljärt arbete och hemarbete. Dessa lösningar pekar på att i synnerhet de kvinnor som vill göra en karriär till toppen gynnas av möjligheten att kunna köpa hushållsnära tjänster, som minskar behovet av hemarbete.⁶⁰

Möjligheten att köpa hushållsnära tjänster, liksom dra nytta av offentligt stöd i form av exempelvis barnomsorg, är avgörande för de individer som behöver klara balansgången mellan familjeliv och en karriärväg till toppen. Under lång tid har de höga skattekilarna i Sverige gjort att familjer haft svårt att köpa vita tjänster som kan hjälpa dem att få mer tid över. Med skattekilar menas den samlade effekten av olika skatter vid köp av tjänster. Om en person ska arbeta för att köpa en tjänst av en annan betalas först arbetsgivaravgift och sen direkta skatter på arbete av den första personen, därefter moms, och till sist återigen arbetsgivaravgift och direkta skatter på arbete av den andra personen. Eftersom skatt utgår vid fem tillfällen blir bara en liten del av pengarna kvar för den person som utförde arbetet. Om den första personen själv utförde tjänsten skulle ingen skatt ha tagits ut. Höga skatter begränsar därmed kraftigt tjänstehandel.

RUT-avdraget har spelat en betydande roll för att underlätta köp av tjänster som avlastar hemarbetet, då avdraget delvis motverkar effekten av höga skattekilar. Skattekilarna förhindrar dock ännu köp av vita tjänster som inte omfattas av avdraget. I början av 2012 samlades 150 kvinnliga chefer vid Regeringskansliet för att ge politikerna tips om vilka reformer som behövdes för att underlätta för fler kvinnor att nå toppen.

Det konkreta tips som de gav politikerna var att mer av RUT, liksom större möjligheter till flexibla arbetstider via exempelvis IT-lösningar, krävdes för att kvinnor i karriären skulle kunna hantera livspusslet bättre.⁶¹

Det kan finnas skäl att ta till sig detta budskap och utvidga RUT-avdraget. Även längre eller åtminstone mer flexibla öppettider i barnomsorgen kan spela en betydande roll för möjligheten att kunna hantera balansgången familj och arbete bättre. Denna typ av reformer kan i allmänhet göra det lättare att kombinera familj och arbete. I synnerhet kan reformerna främja just kvinnors möjligheter att satsa på karriären. Ett annat exempel på hur offentliga strukturer kan hämma kvinnors karriärframsteg handlar om vården. Sverige är ett land som präglas av höga skatter och omfattande välfärdsambitioner. En central ambition med välfärdssystemen är att medborgarna ska kunna förlita sig på vård och omsorg när de blir sjuka eller gamla. I praktiken präglas dock systemen av omfattande väntetider och brister. Därför får närstående ofta avstå från sina egna karriärer för att ta hand om anhöriga eller bekanta. En djupgående undersökning som genomfördes under åren 2002–2003 visade att det fanns nästan 60 000 kvinnor och 20 000 män i arbetsför ålder som antingen arbetade deltid eller inte alls på grund av att de tillbringade stor del av sin tid med anhörigvård.⁶²

I en forskningsartikel studeras en population i Sverige bestående av personer i åldrarna 45 till 66 år. Resultaten tyder på att uppemot 100 000 kvinnor och 50 000 män har gjort förändringar i sitt arbetsliv, minskat antal arbetade timmar, helt slutat arbeta eller gått i tidig pension för att hjälpa till med omvårdnaden av närstående.⁶³

61 Ny Teknik (2012).

62 Välfärd (2008).

63 Sand (2014).

En viktig åtgärd, som skulle öka kvinnors möjligheter att delta på arbetsmarknaden vore att minska på de köer som finns till sjukvård och äldreomsorg. Då skulle fler rehabiliteras tillbaka i arbete samtidigt som framförallt kvinnliga släktingar inte skulle behöva avstå från eget arbete för att ta hand om sina närstående. En rad olika strategier kan användas för att öka tillgängligheten till vård och omsorg. Ett exempel är att verka för organisatoriska förbättringar inom välfärden som ökar möjligheten att erbjuda rätt stöd vid rätt tid. Ett annat är att främja konkurrensen så att de som behöver vänta på offentliga verksamheter har möjligheten att söka sig till alternativa privata utförare. Dessutom kan olika former av välfärdsgarantier införas som innebär att medborgarna har rätt till en viss behandling inom en viss tid. Andra exempel, som berörts tidigare i denna skrift, är att uppmuntra unga män och kvinnor att söka sig till utbildningar som domineras av det andra könet. Minskad generositet i uttag av föräldraledigheten och en informationskampanj om hur lång föräldraledighet kan påverka den långsiktiga karriärutvecklingen kan också bidra till förändring.

Ökat inslag av företagande och individuell lönesättning i välfärdssektorn, skatteregler som ytterligare öppnar upp för köp av tjänster som kan avlasta hemarbete samt minskade vårdtider är alla exempel på politiska reformer som behövs för att ta bort hinder i vägen för kvinnors karriärer. En observation är att samma reformer också gynnar ett växande näringsliv, vilket åter bekräftar att gemensamt värde finns mellan jämställdhet och företagande. De politiska reformer som krävs för att Sverige ska kunna få en mera jämställd arbetsmarknad är desamma som krävs för att företagandets villkor ska stärkas. I praktiken finns många exempel på hur starka krafter inom politiken verkar för att minska förutsättningarna för näringslivet, på ett sätt som uppenbart i första hand missgynnar kvinnors karriärmöjligheter.

Det bästa exemplet är kravet på att förbjuda eller starkt reglera vinst i välfärden, som alltså innebär att företagandets roll och näringsdynamiken i denna kvinnodominerade del av ekonomin ska minskas påtagligt. Ett annat aktuellt exempel berör privata vårdförsäkringar. Idag är det vanligt att företag erbjuder sina anställda privata vårdförsäkringar så att de inte behöver vänta i långsamma offentliga vårdköer. Därmed bekostar företagen sjukvården först via inbetalningar av skatt och därefter en ytterligare gång genom privata försäkringar. Dessa satsningar spelar en viktig roll för de anställda i allmänhet och kvinnor i synnerhet. Anledningen är att kvinnor i större utsträckning än män är sjukskrivna och därför har starkare behov av snabb rehabilitering. Snarare än att stimulera till privata vårdförsäkringar är ett politiskt förslag som drivs att förmånsbeskatta dem, vilket förstås skulle leda till att färre arbetsgivare och arbetstagare skulle kunna dra nytta av denna värdefulla lösning. Det kan även vara klokt att offentliga arbetsgivare tecknar privata vårdförsäkringar, eftersom detta komplement minskar sjukfrånvaron.

En vanlig utgångspunkt i svensk politik är att näringslivets villkor och ambitionen om ökad jämställdhet står i konflikt med varandra, och att statliga diktat krävs för att få till ökad jämställdhet. Som denna skrift lyft fram har dock företagen ett naturligt intresse av att medarbetarna, oavsett kön och könstillhörighet, ska kunna ta sig fram i karriären. Fri konkurrens är en av de krafter som driver på jämställda attityder och karriärmöjligheter. Politiken skulle tjäna på att i större utsträckning beakta det gemensamma värde som finns mellan jämställdhet och ett växande näringsliv. Fokus behöver flyttas från politiska förslag som riskerar att underminera jämställdheten liksom näringslivets villkor, till förslag som kan främja bådas. Jämställdhet är en klok affär, som är beroende av att politiken skapar de rätta villkoren för ett näringsliv som växer med kvinnors och mäns kompetenser.

Exempel på reformer som kan främja jämställdheten och ge ett boost till företagandet:

- **Stärk konkurrensen i den kvinnodominerade välfärdssektorn genom att stimulera privata alternativ. Offentliga jobb i välfärden präglas av platt lönesättning och inlåsning i deltidsarbete, vilket missgynnar kvinnors karriärer.**
- **Uppmuntra övergång till individuell lönesättning, vilket visats lyfta kvinnors löner. Som forskarna Lars Calmfors och Katarina Richardson har skrivit så har "ökning av konkurrens inom offentlig sektor och övergång till mer decentraliserad lönesättning i synnerhet gynnat kvinnors karriärer".**
- **Gör det enklare att fokusera på arbete för föräldrar, genom att underlätta köp av hushållsnära tjänster.**
- **Stärk vård och äldreomsorg och inför välfärdsgarantier om rätt behandling vid behov. Många kvinnor går ned i arbetstid, eller rentav slutar arbeta, för att ta hand om sjuka närstående för att vården och äldreomsorgen inte ger rätt hjälp vid rätt tid.**
- **Uppmuntra unga män och kvinnor att söka sig till utbildningar som domineras av det andra könet.**
- **Minska generositeten i uttag av föräldraledigheten och informera om hur lång föräldraledighet kan påverka karriärutvecklingen.**
- **Stimulera privata sjukvårdsförsäkringar och teckna dessa även bland offentliga arbetsgivare, bland vilka problemet med sjukskrivningar är vanligt förekommande. Kvinnors karriärer hålls i högre utsträckning än mäns tillbaka av sjukskrivningar.**

Källhänvisning

Ahern, K.R. och A.K. Dittmar (2012). "The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation", *Quarterly Journal of Economics*, 127;1:137-197.

Arbetsmarknadsdepartementet (2013). *Tilläggsdirektiv till Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering*, Kommittédirektiv, Dir 2013:86.

Bertrand, M., S.E. Black, S. Jensen och A. Lleras-Muney (2014). *Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway*, National Bureau of Economic Research working paper No. w20256. Egen översättning från engelska.

Blomskog, S. och J. Bring (2009). *Hur bör en arbetsvärderingsmodell specificeras? – en analys baserad på mångdimensionell beslutsteori*, IFAU, rapport 2009:19.

Bloomberg Businessweek (2012). *The Wage Gap: Why Men Earn More*, 2012-02-15.

Calmfors L. och K. Richardson (2004). *Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner*, rapport 2004:9, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Chef (2013). *Undersökning: Därför vill kvinnor (inte) bli chefer*, 2013-09-24.

Chung, H. (2012). *Explaining work-life conflict of men and women across Europe-disentangling the impact of social policy*, Edinburgh: Presenterad vid 2012 ESPAnet conference, 6-8:e september 2012.

Cousins, C.R och N. Tang (2004). *Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK*, *Work, employment & society*, 18;3:531-549.

Credit Suisse Research institute (2014). *The CS Gender 3000: Women in Senior Management*.

Dagens Industri (2016). *Statliga bolag tvingas att kvotera in män i styrelsen*, 2016-09-19.

Dagens Nyheter (2017). *Regeringen drar tillbaka förslag på kvotering i bolagsstyrelser*, 2017-01-12.

Ds 2016:32. *Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser*, Justitiedepartementet, Regeringskansliet. Svenskornas företagsamma historia

Du Rietz, A.L. (2009). *Svenskornas företagsamma historia*, Timbro.

Granqvist L. och H. Regnér (2009). *Lokal lönebildning i praktiken*, Saco.

Göransson A. (2003). *Kvinnor, män och karriärer - Visioner och verklighet i näringslivet*, SNS Förlag.

Folke, O., T. Persson och J. Rickne (2017). *Könskvotering, kompetens och karriär*, SNS Analys nr 41.

Fortune (2014). *Women on boards: Are quotas really the answer?*, 2014-12-05.

Grosvold, J., S. Brammer och B. Rayton (2007). "Board diversity in the United Kingdom and Norway: an exploratory analysis", *Business Ethics: A European Review*, 16;4:344-357.

Halrynjo, S., M. Teigen och M. Nadim (2015). "Kvinner og menn i toppledelsen: Ringvirkningar av lovkrav om kjønnsbalanse i bedriftsstyrer?", i Teigen M. (red.) *Virkninger av kjønnskvotering i norsk næringsliv*, Gyldendal Akademisk.

Homeoffice (2012). *The Women's Business Council - Starting Out Evidence Paper*.

IFAU (2014). *Remissvar SOU 2014:41 Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering*, 2014-09-29, Dnr. 107/2014.

Kennerberg, L. (2007). *Hur förändras kvinnors och mäns arbetssituation när de får barn?*, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Kramer, M., M. Pfitzer, N. Reichert och F. Lund (2016). *Skandia group case study - Creating shared value in Sweden's financial sector*, Shared Value Initiative.

Kreicbergs J. och C. Orelund (2009). *Nyföretagande inom den offentliga sektorn - ett lönelöft för de anställda*, Svenskt Näringsliv.

Landivar, L.C. (2015). "The gender gap in employment hours: do work-hour regulations matter?", *Work, Employment & Society*, 29(4), 550-570.

le Grand C, R Szulkin och M Tåhlin (2001). "Lönestrukturens förändring i Sverige", i *Välfärd och Arbete i Arbetslöshetens Årtionde*, SOU 2001:53.

Ljunge, Martin (2015). *Pragmatism en viktig faktor bakom jämställda attityder bland barn till invandrare*, Ekonomisk Debatt 43;4:40-51.

Medlingsinstitutet (2010). *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?*

Medlingsinstitutet (2016). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2015: Vad säger den officiella lönestatistiken?*.

Angelov, Nikolay, Per Johansson och Erica Lindahl (2013). *Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?*, IFAU, Rapport 2013:2.

Nordic Labour Journal (2015). *Norway's female boardroom quotas: what has been the effect?*, 2015-05-21.

Ny Teknik (2012). *Rut och flex vägen för kvinnors framgång*, 2012-02-10.

Nyberg, A., L.L.M. Hanson, C. Leineweber och G. Johansson (2015). "Do predictors of career success differ between Swedish women and men? Data from the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH)", *PloS one*, 10(10), e0140516.

Porter, M.E. och M.R. Kramer (2011). "Creating shared value", *Harvard Business Review*, 89(1/2), s. 62–77.

Regeringskansliet (2016). *Maxa Sveriges konkurrenskraft genom jämn könsfördelning i bolagsstyrelser*, 2016-09-09.

Sanandaji, N. (2016). *The Nordic Gender Equality Paradox*, Timbro.

Sand, A. B. (2014). *Caring Responsibilities and Gainful Employment in Middle Age: A New Population Based Study in Sweden*, presenterad under XVIII ISA World Congress of Sociology (July 13-19, 2014). Isaconf.

SCB (2007). *Föräldraledighet och arbetslivskarriär: En studie av mammors olika vägar i arbetslivet*, Demografiska rapporter 2007:3.

SCB (2016). *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2016*.

SCB tidsanvändningsundersökningen 2000.

SCB tidsanvändningsundersökningen 2010.

Seierstad, C och T. Opsahl (2011). "For the few not the many? The effects of affirmative action on presence, prominence, and social capital of women directors in Norway", *Scandinavian Journal of Management*, 27;1: 44-54.

Shared Value Initiative (2016). *doctHERs: Connecting Women, Improving Health, Transforming Lives...*, <http://sharedvalue.org/groups/docthers-connecting-women-improving-health-transforming-lives>

Smith, N., V. Smith och M. Verner (2006). "Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55;7:569-593.

Smith, N. (2014). "Gender quotas on boards of directors", *IZA World of Labor*, 2014: 7.

Svenskt Näringsliv (2014). *Svenskt Näringslivs syn på jämställda löner och lönekartläggning*.

Svenskt Näringsliv (2016). *Kvinnor i arbete och ledning i näringslivet*.

Svenskt Näringsliv (2017). *Vården ska locka män med karriärutveckling*, 2017-06-12.

Thornley, C. (2007). "Working Part-Time for the State: Gender, Class and the Public Sector Pay Gap", *Gender, Work & Organization*, 14;5:454-475.

Välfärd (2008). *Vård av anhöriga – ett högt pris*, 2008:2.

Østbakken, K. H. Dale-Olsen och P. Schøne (2015).
"Kjønnbalanse i styrer og kvinners karriere", i Teigen M. (red.)
Virkninger av kjønnkvotering i norsk næringsliv, Gyldendal
Akademisk.

World Economic Forum (2016). *Global Gender Gap Report 2016*.

World Value Survey, Online Analysis.

Appendix A

Avgångna från gymnasieskolan efter program eller anknytning till program 2013/14, procent.

Program	Kvinnor	Män
VVS- och fastighet (VF)	2	98
El- och energi (EE)	4	97
Bygg- och anläggning (BA)	8	92
Industri tekniska (IN)	9	91
Riksrekryterande utbildningar (RX)	12	88
Fordons- och transport (FT)	12	88
Teknik (TE)	17	83
Naturvetenskap (NA)	52	49
Ekonomi (EK)	52	48
Restaurang- och livsmedel (RL)	58	42
Samhällsvetenskap (SA)	64	36
Handels- och administration (HA)	65	35
Estetiska (ES)	66	34
Naturbruk (NB)	67	33
Barn- och fritid (BF)	68	32
Humanistiska (HU)	81	19
Hotell- och turism (HT)	83	17
Vård- och omsorg (VO)	84	16
Hantverks (HV)	93	7

Appendix B

Andel bland allmänheten som håller med påståendet "I stort sett är män bättre lämpade att vara företagsledare än kvinnor" i World Value Surve, procent.

Egypten	79.7
Turkiet	64.1
Algeriet	59.2
Indien	50.9
Ryssland	48.0
Filipinerna	43.6
Sydkorea	41.9
Estland	39.9
Kina	37.4
Rumänien	36.8
Cypern	31.7
Brasilien	28.6
Taiwan	25.5
Tyskland	24.8
Japan	24.7
Polen	24.4
Argentina	22.6
Mexiko	20.5
Slovenien	19.1
Chile	18.3
Spanien	14.1
Australien	13.6
Nya Zeeland	13.2
USA	11.7
Sverige	8.4
Nederländerna	8.2

Appendix C

Andel bland allmänheten som håller med påståendet "När det är ont om jobb skall män få företräde till jobben före kvinnor" i World Value Surve, procent.

Egypten	83.4
Turkiet	59.4
Filipinerna	59.2
Algeriet	58.0
Indien	52.4
Taiwan	41.0
Rumänien	39.8
Kina	38.0
Sydkorea	32.2
Japan	30.0
Ryssland	28.3
Cypern	26.5
Polen	26.1
Chile	17.6
Estland	17.6
Brasilien	16.8
Mexiko	16.8
Tyskland	15.5
Argentina	15.0
Spanien	12.0
Slovenien	9.8
Nederländerna	7.4
Nya Zeeland	7.0
Australien	6.9
USA	5.7
Sverige	2

Appendix D

Kvinnor och mäns tidsanvändning (exkl. sömn och personliga behov) under en genomsnittlig vardag.

År 2000/2001	Kvinnor	Män
Förvärvsarbete	4:46	6:49
Hemarbete	3:58	2:35
Fritid	4:34	4:43
Studier	0:31	0:23

År 2010/2011	Kvinnor	Män
Förvärvsarbete	5:24	6:38
Hemarbete	3:36	2:43
Fritid	4:25	4:40
Studier	0:28	0:21

Appendix E

Andel bland allmänheten som håller med påståendet "Barnen får betala ett pris när deras mamma har ett lönearbete" i World Value Surve, procent.

Indien	75.9
Algeriet	75.1
Turkiet	65.9
Brazilien	60.4
Polen	58.7
Sydkorea	55.2
Filipinerna	44.4
Mexiko	43.6
Kina	42.4
Ryssland	38.8
Cypern	37.9
Chile	36.0
Rumänien	33.5
Sverige	32.0
Tyskland	31.7
Spanien	27.4
Slovenien	27.2
USA	24.9
Estland	23.9
Nya Zeeland	21.4
Australien	21.1
Taiwan	16.7
Japan	15.3