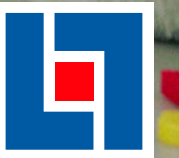




Länsförsäkringars
jämnställdhetsindex

2026



Inledning

Sveriges nationella jämställdhetsmål slår fast att kvinnor och män ska ha lika makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär samma möjligheter till politiskt inflytande, ekonomisk självständighet, god hälsa, utbildning och karriärsutveckling. Det innebär också en jämn ansvarsfördelning för hem och barn.

I verkligheten står vi dock långt från målet. Varje år granskar Länsförsäkringar den ekonomiska jämställdheten i Sveriges alla kommuner. I rapportens analys används åtta parametrar som både var för sig och tillsammans avspeglar hur den ekonomiska jämställdheten ser ut i Sverige.

Metodförklaring

Länsförsäkringar har identifierat och analyserat relevanta och påverkande variabler för den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. Resultaten redovisas både övergripande och enskilt för var och en av Sveriges 290 kommuner.

Åtta centrala variabler

- 1 Nettoinkomst
- 2 Chefpositioner
- 3 Vård av sjukt barn (vabb)
- 4 Pensionsinkomster
- 5 Sjukfrånvaro
- 6 Föräldraledighet
- 7 Bostadstillägg
- 8 Kapitalinkomster

I uträkningarna har varje kommun för respektive indikator tilldelats ett indexvärde mellan 0 och 100, baserat på utfallen i underliggande data. Värdet 100 anges om det är helt jämställt och 0 om det är helt ojämställt.

Årets resultat är tydligt: ingen av Sveriges 290 kommuner är ekonomiskt jämställd mellan män och kvinnor.

Kvinnors förvärvsinkomster uppgår endast till 84 procent av männens och när det kommer till pensionerna är skillnaderna ännu större. Kvinnor tar även majoriteten av all vabb och den totala föräldraledigheten samt går ner i arbetstid i större utsträckning än män. Tillsammans påverkar detta kvinnors löneutveckling, karriärmöjligheter och i förlängningen pensioner.

Genom Jämställdhetsindex 2026 vill vi öka medvetenheten om den ekonomiska ojämställdheten i Sverige och bidra till åtgärder för ökad jämställdhet.

Exempel

Om kvinnors nettoinkomster i en kommun uppgår till 33 000 kronor i genomsnitt och männens nettoinkomster uppgår till 42 000 kronor blir indexvärdet 88. Hade kvinnor och män tjänat lika mycket skulle det ge värdet 100. En ökning med 2,0 indexenheter motsvarar att skillnaden mellan kvinnor och män närmar sig 50:50 med 1,0 procentenhet.

En kommuns sammantagna indexvärde baseras på en aggregering av de åtta indikatorerna med lika viktning, där 100 innebär full jämställdhet (50:50). Den kommun som sammantaget får högst indexvärde i samtliga indikatorer placerar sig överst i rankningen.

Alla statistiska resultat från analysen, liksom definitioner och källor för indikatorerna, finns i bilaga.



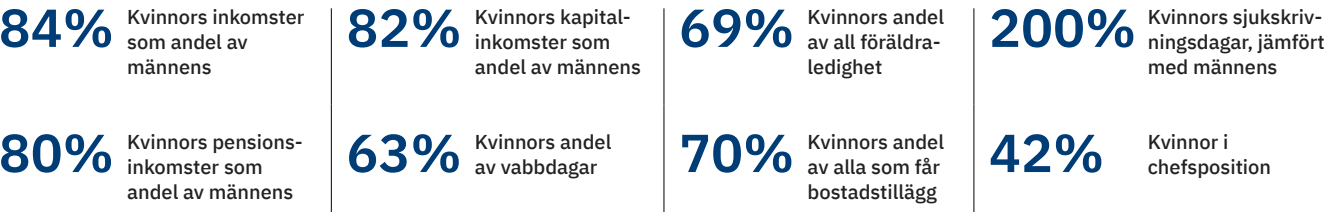
Resultat

Övergripande resultat

Sverige är inte ekonomiskt jämställt. På nationell nivå uppgår värdet på jämställdhetsindex till 77,2 vilket ligger betydligt under 100. Ett index på 77,2 innebär att Sverige bara har tagit sig drygt tre fjärdedelar av vägen mot ekonomisk jämställdhet. Kartläggningen visar att kvinnors förvärvsinkomster endast uppgår till 84 procent av männens och när det kommer till pensionerna är skillnaderna ännu

större. Vidare är endast fyra av tio chefer i Sverige kvinnor. Kvinnor tar fortfarande ett större ansvar för barnen när det kommer till föräldraledighet och vabb samt en större del av det obetalda omsorgsarbetet i hemmet, vilket hämmar kvinnors löneutveckling och karriärmöjligheter. Sjukskrivningstalen bland kvinnor är fortfarande höga och betydligt högre än männens.

Nyckeltal



Regionala resultat

Årets analys visar att det inte är jämställt i någon av Sveriges 290 kommuner. När resultaten bryts ner på kommunal nivå visar det sig att Högsby tar förstaplatsen i år. På andra och tredje plats kommer Härnösand och Skinnskatteberg. Sist ligger Malå, Vellinge och Lomma, som alla tre placerade lågt också i förra årets mätning. Gemensamt för de kommuner som placerar sig i topp är att de har rakt igenom goda resultat, till skillnad från kommuner i mitten och i botten som har minst en variabel med påtagligt sämre utfall. Kommunernas storlek påverkar jämställdheten, men på olika sätt. Större kommuner tenderar att ha en högre andel kvinnliga chefer och ett mer jämställt uttag av föräldrapenning.

Det är i linje med en rapport från Inspektionen för socialförsäkringen (2012) som visar att pappor i storstäder tar ut mer föräldrapenning. Det kan bero på en högre acceptans för delat föräldraansvar och större ekonomiska möjligheter för båda föräldrarna att vara lediga i större kommuner. En mer jämställd fördelning av föräldraledighet ger i sin tur bättre förutsättningar för fler kvinnor i chefspositioner. Inkomstrelaterade faktorer som förvärvsinkomst, kapitalinkomst och pension är samtidigt tydligt mer jämställda i mindre kommuner. Detta kan delvis förklaras av att arbetsmarknaden i mindre kommuner är mindre diversifierad, vilket leder till att både kvinnor och män arbetar med liknande yrken. Det leder till en mer sammanpressad lönestruktur än i större städer, där det finns en bredare yrkesvariation och vidare lönespridning (Medlingsinstitutet, 2022).



De tio mest jämställda kommunerna

Plats	Kommun	Län	Indexpoäng
1	Högsby	Kalmar	83,9
2	Härnösand	Västernorrland	83,2
3	Skinnskatteberg	Västmanland	83,1
4	Dorotea	Västerbotten	82,6
5	Orsa	Dalarna	82,0
6	Robertsfors	Västerbotten	81,6
7	Åre	Jämtland	81,5
8	Gnesta	Södermanland	81,3
9	Sundbyberg	Stockholm	81,1
10	Strömsund	Jämtland	80,8

De tio minst jämställda kommunerna

Plats	Kommun	Län	Indexpoäng
290	Lomma	Skåne	71,1
289	Vellinge	Skåne	71,5
288	Malå	Västerbotten	71,7
287	Stenungsund	Västra Götaland	71,9
286	Staffanstorps	Skåne	72,0
285	Dals-Ed	Västra Götaland	72,5
284	Håbo	Uppsala	72,5
283	Årjäng	Värmland	72,5
282	Kil	Värmland	72,5
281	Svedala	Skåne	72,6

Några axplock ur resultaten

Betydande löneskillnader

Kvinnor och män deltar i dag i nästan lika stor utsträckning på arbetsmarknaden. Kvinnors möjligheter att arbeta har underlättats av en rad historiska faktorer som inkomst-baserad föräldraförsäkring, offentligfinansierad barnomsorg, rätten att återgå till arbetet efter föräldraledighet och övergången från sambeskattnings till särbeskattnings. Men trots framsteg kvarstår betydande löneskillnader.

Länsförsäkringars kartläggning visar att kvinnors förvärvsinkomster endast uppgår till 84 procent av männens (medianvärden), och att inkomsterna inte är jämställda i någon av Sveriges 290 kommuner.

Det så kallade könslönegapet, att kvinnor i genomsnitt tjänar mindre än män för liknande arbete, är trots framsteg fortfarande en realitet och har stor negativ inverkan på kvinnors ekonomiska situation och trygghet.

Det faktum att kvinnor har lägre inkomster än män, i kombination med "traditionella" könsnormer, bidrar till att kvinnor oftare går ner i arbetstid för att ta hand om hem och barn. I förlängningen får detta en stor påverkan på deras totala livsinkomst och därmed också på pensionen.

Att kvinnor tar det större ansvaret för det obetalda hemarbetet (SCB, 2022) kan även kopplas till kvinnors sjukfrånvaro, som är mer än dubbelt så hög som mäns.



Första barnet påverkar kvinnors löner

När löneskillnaderna mellan kvinnor och män analyseras, ser man tydligt att det händer något med jämställdheten när första barnet föds. Det ser ut som att föräldraskapet inverkar mycket negativt på kvinnors löner och möjligheter till att bli chefer (IFAU, 2013a, 2015, 2018).

Innan första barnet föds är det lägre skillnader i lön, chefskap samt sjukfrånvaro mellan könen. Men i samband med att första barnet kommer tappar kvinnor i inkomst, blir i mindre utsträckning chefer och är mer frekvent sjukfrånvarande från arbetet.

Länsförsäkringar har tittat på kvinnors och mäns löner i åldern mellan 27 och 37 år, det vill säga det spann då många blir föräldrar, och kommit fram till att:

- När en kvinna och en man i ett par båda är omkring 27 år gamla skiljer det 34 000 kronor i årslön, vilket är nästan 3 000 kronor i månaden.
- För samma par har löneskillnaden vid 37 års ålder ökat till 73 000 kronor per år, det vill säga drygt 6 000 kronor i månaden.

Statistiken avser en genomsnittlig kvinna och man med heltidslön. Det betyder att inkomstskillnaderna sannolikt är större i verkligheten eftersom 30 procent av kvinnor arbetar deltid.



Kvinnor tar ut 69 procent av föräldraledigheten

I Länsförsäkringars analys framgår att kvinnor tar ut 69 procent av alla föräldrapenningdagar. Inte i någon av Sveriges 290 kommuner är det 50:50.

I genomsnitt delar endast 19 procent av föräldrarna lika på föräldraledigheten (Försäkringskassan, 2023a). Beräkningar från TCO visar att mammor är borta i snitt 14,5 månader från arbetslivet under barnets två första år, motsvarande siffra för pappor är 3,8 månader. Den statistiken visar att vi har en lång väg kvar till 50:50.

Genom åren har flera försök gjorts för att få fler par att dela mer lika på föräldraledigheten. Till exempel infördes år 1995 en så kallad mamma- och pappamånad, där en månad reserverades för den ena föräldern. 2016 infördes den tredje månaden. Det ökade mäns uttag med omkring fyra dagar i genomsnitt, medan kvinnors uttag minskade med 7,5 dagar i genomsnitt. Reformerna har bidragit till

att minska ojämställdheten på så sätt, att löneskillnaderna tidigare kunnat kopplas till kvinnors lägre anknytning till arbetsmarknaden genom bland annat föräldraledighet (Försäkringskassan 2023b).

Men även om reformerna har bidragit till en viss minskning av ojämställdheten så kvarstår stor skevhet i uttag av föräldraledighet.

Vad ligger bakom denna ojämställdhet? Två faktorer är familjeekonomi och normer. Många par fattar med stor sannolikhet beslutet om vem som ska vara hemma utifrån hur ekonomin ser ut, där många tänker att den som tjänar mest bör jobba mest. Och eftersom kvinnor generellt sett har lägre lön, blir det oftare de som är hemma. Därtill spelar könsnormer stor roll: Även när mamman och pappan tjänar lika mycket, tar mamman fortfarande ut mer i tillfällig föräldrapenning.



Föräldralön gör det ekonomiskt fördelaktigt att dela lika

Vad många inte tänker på är att det kan löna sig att dela lika på föräldraledigheten. Anledningen är tillägget av föräldralön som de som arbetar på arbetsplatser med kollektivavtal får. **Faktum är att sju av tio föräldrapenningdagar tas ut av kvinnor.**

Om man arbetar hos en arbetsgivare med kollektivavtal, kan man få föräldralön. Föräldralönen är en extra ersättning från arbetsgivaren, utöver den ersättning som Försäkringskassan betalar i form av föräldrapenning. Hur mycket och hur länge man kan få föräldralön beror bland annat på vilket kollektivavtal man omfattas av, och hur länge man har varit anställd.

Vanligtvis omfattar kollektivavtal föräldralön som motsvarar cirka tio procent av lönen under lönetaket och cirka 90 procent av lönen över lönetaket.

En annan fördel med att dela lika är att för varje ytterligare månad pappan är föräldraledig får mamman nästan sju procent högre inkomst i framtiden. Detta samband gäller även sedan hänsyn tagits till hur länge mamman varit föräldraledig (IFAU 2010).

Ojämsställd vabb gröper ur kvinnors lön och pension

I Länsförsäkringars analys framgår att kvinnor står för 63 procent av uttagen av tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn (vabb). I 289 av Sveriges 290 kommuner tar kvinnor ut mer vabb än män. Det enda undantaget är Dorotea i Västerbottens län där män tar ut 16 procent mer föräldrapenning vid vabb.

Motiven till snedfördelningen grundar sig bland annat i krass ekonomi och att kvinnor tjänar mindre än män (IFAU, 2019). Men precis som vid föräldraledigheten är också normer ledande i vem som vabbar mest.

Sammantaget leder de ojämställda lönerna till en skev fördelning av vabb som sedan sänker kvinnors totala livsinkomster och därmed deras pensionsinkomster.

Så här mycket förlorar man per dag i lön och pension på att vabba			
Månadslön	Förlorad lön per arbetsdag	Förlorad pensions- avsättning per dag	Total förlust per arbetsdag
50 000 kr	983 kr	228 kr	1 211 kr
36 000 kr	372 kr	86 kr	459 kr
25 000 kr	258 kr	60 kr	318 kr
Förlust av lön avser skillnaden mellan ordinarie dagslön och vabb- ersättning baserad på 260 arbetsdagar per år. Förlust av pensions- avsättningar till allmän pension beräknas på utebliven pensions- grundande inkomst. Tjänstepension motsvarar AKAP-KR och ITP 1 inklusive 1,5 procents flexpension som ger totalt sex procent i avsättningar.			

Inkomsttaket för högsta möjliga vabbersättning är 37 000 kronor. Upp till maxtaket får man ut nästan 80 procent av lönen. För personer med en högre inkomst än 37 000 kronor blir inkomsttappet större, vilket kan vara en anledning till att pappor, som oftare är den som har högst lön, förlorar mer på att vara hemma. En annan förklaring kan vara att man uppfattar att den som tjänar mest har det viktigaste arbetet.

Om familjen får många barn under en längre period leder ett ojämställt vabbande till stora konsekvenser för kvinnans löneutveckling och pension. Att jämna ut vabbansvaret är därför en viktig del i att skapa en mer jämställd arbetsmarknad och ekonomisk trygghet för kvinnor på lång sikt.



Att kvinnor vabbar mer påverkar dessutom deras karriärutveckling och möjligheter till chefstjänster. Enligt SACO (2017) minskar chansen att bli chef med upp till 30 procent om man tar ut 100 vabbdagar under barnens uppväxt.

I Länsförsäkringars analys framgår att andelen kvinnor i chefspositioner uppgår till 42 procent. Endast i tre kommuner finns en helt jämn fördelning av chefspositioner mellan kvinnor och män.

Deltidsarbete vanligare bland kvinnor, som tappar tusenlappar i lön och pension

Det är vanligare att kvinnor jobbar deltid jämfört med män, vilket till stor utsträckning beror på att kvinnor tar ett större ansvar för barnen. I SCBs Tidsundersökning svarar 19 procent av de kvinnor som jobbar deltid att det är för att ta hand om barn. Motsvarande andel bland män är 6 procent (SCB 2022a).

Bland föräldrar som har yngre barn jobbar 35 procent av kvinnorna deltid, jämfört med 9 procent av männen (SCB 2019).

Deltidsarbete innebär en sänkning i lön och att det i slutänden kommer skilja flera tusenlappar i pension. Pensionen påverkas väldigt den totala livsinkomsten, som grundar sig på antalet arbetade timmar och lön.

Så här mycket måste man spara som kompensation för 75 procents deltidsarbete i fem år

Yrke	Månadslön	Eget pensionssparande per månad under fem år för att inte förlora på deltidsarbete
Undersköterska	30 700 kr	1 300 kr
Gymnasielärare	39 500 kr	1 640 kr
ST-läkare	51 900 kr	3 020kr

Se också: [LF.se/privat/bank/spara/varfor-ska-jag-spara/jobbadeltidprognos](https://lf.se/privat/bank/spara/varfor-ska-jag-spara/jobbadeltidprognos)



Tabellen visar hur mycket familjen behöver spara per månad för att kompensera för de minskade pensionsavsättningarna till den i familjen som jobbar deltid. Beräkningarna baseras på att deltidsarbetet pågått i fem år och att den ena föräldern arbetar 75 procent efter föräldraledigheten, tills yngsta barnet fyller 5 år, och därefter återgår till heltidsarbete. Exempelpersonen är 30 år och har en premiebestämd tjänstepension. Vi utgår från att din pensionsålder är 65 år.

Vi antar i beräkningarna att inbetalningar av pensionskapital till allmänna pensionen och tjänstepensionen sker mellan 25–65 års ålder. Beräkningarna följer Pensionsmyndighetens standard för pensionsprognoser och antar en avkastning på 1,9 procent på den allmänna pensionen och att skatten på inkomstpension är 0,38 procent. Beloppen beräknas utifrån dagens penningvärde och inte med löneutveckling eller inflation.

Vi tar inte hänsyn till eventuell garantipension i det allmänna pensionssystemet. I tjänstepensionsberäkningarna antar vi att du har en tjänstepensionsplan likt ITP1 som avsätter motsvarande 5,5 procent av din årslön upp till en brytpunkt som baseras på inkomstbasbeloppet multiplicerat med 7,5. För den del av lönen som överstiger brytpunkten så avsätts motsvarande 30,7 procent. Tjänstepensionens avkastning antas bli 2,1 procent.



Normer styr våra liv och påverkar våra livsinkomster

Normer är osynliga regler, preferenser och förväntningar som skapas utifrån föreställningar om vad som betraktas som ”normalt” och vad som uppfattas som ”avvikande.” Dessa påverkar olika val vi gör genom hela livet, från tidig ålder till långt efter pensionen.

De flesta val, som exempelvis vilken utbildning vi väljer, är i teorin fria. Men i praktiken är valen ofta könsbundna.

Det är till exempel vanligare att unga kvinnor väljer utbildningar som leder till yrken inom vård och omsorg i offentlig sektor, och med dessa jobb kommer oftare en lägre lön. När barn kommer in i bilden följer kvinnor normen att mamman är den som förväntas vara hemma med barnet i större utsträckning.

I tidigare undersökningar (Länsförsäkringar, 2022) fördelar sig svaren på två av frågorna så här.

Hur stor tror du att sannolikheten är att du skulle gå ned i arbetstid om eller när du får barn?

	Bland kvinnor	Bland män
Det är väldigt sannolikt	26%	10%
Det är ganska sannolikt	26%	22%
Det är inte alls sannolikt	16%	42%
Vet ej	9%	9%
Ej aktuellt	23%	17%

Hur kom ni fram till hur ni skulle eller ska dela på föräldraledigheten?

23%	anser att det är naturligt att mamman är hemma mest	1%	anser att det är naturligt att pappan är hemma mest	11%	anser att den som tjänar minst ska vara hemma mest
34%	anser att föräldrarna bör dela lika	12%	har aldrig pratat om vem som ska vara hemma		



Kvinnor har lägre pension

Trots att kvinnors arbetskraftsdeltagande har ökat under de senaste decennierna är pensionsgapet mellan kvinnor och män fortfarande stort.

I Länsförsäkringars analys framgår att kvinnor har 80 procent av männens pensionsinkomster. Män har högre pensionsinkomst än kvinnor i samtliga 290 kommuner. Kvinnors pensionsinkomst per månad (median) ligger på cirka 17 650 kronor, jämfört med drygt 22 150 kronor bland män.

Pensionssystemet är i sig självt inte ojämnt utställt utan speglar förhållandena på arbetsmarknaden. Varje arbetad timme påverkar pensionen. Men eftersom kvinnor i högre utsträckning är frånvarande från arbetsmarknaden samt har lägre lön, ger det lägre pension (Pensionsmyndigheten, 2023).

Trots att det finns inbyggda skydd i pensionssystemet för den som tjänar minst, till exempel en extra avsättning till sin allmänna pension under barnets första fyra år, räcker det inte för att jämna ut klyftan.

Enligt en uträkning som Länsförsäkringar har gjort kommer kvinnor och mäns pensioner att vara lika först år 2072. Om en kvinna som ska gå i pension i dag vill ha samma pension som en man, måste hon pausa pensionen och i stället arbeta i ytterligare fyra år.

Den ekonomiska ojämnställdheten mellan kvinnor och män fortsätter alltså långt efter arbetslivet och får konsekvenser under hela livet.



Kvinnor är mer sjukskrivna än män

Skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukskrivningstal är mycket påtagliga.

Kvinnor har ungefär dubbelt så många sjukskrivningsdagar som män, vilket framgår i Länsförsäkringars analys. I samtliga 290 kommuner har kvinnor fler sjukskrivningsdagar.

Ojämnställdheten börjar med det första barnets ankomst, då kvinnornas sjukfrånvaro passerar männens (IFAU, 2013b). Skillnaderna kvarstår så pass länge som i 16 år.

Kvinnornas högre sjukskrivningstal kan kopplas till att de tar ett större ansvar för det obetalda hemarbetet (Jämnställdhetsmyndigheten, 2023).

Kopplingen kan förtydligas med att kvinnors obetalda hemarbete innebär att de har betydligt mindre tid för återhämtning efter en lång arbetsdag. Det bidrar i sin tur till ökad risk för stress, utbrändhet och psykisk ohälsa.

Män har högre inkomst från placeringar i värdepapper, fastigheter och mark

Kapitalinkomster är ett annat område där skillnaderna mellan kvinnor och män är betydande.

Enligt Länsförsäkringars analys har kvinnor endast 82 procent av männens kapitalinkomster. I 283 av Sveriges 290 kommuner har män högre kapitalinkomster än kvinnor.

Kapitalinkomstskillnaderna kan härledas till flera faktorer:

Lägre inkomster ger också lägre investeringar. Kvinnor har generellt lägre lön än män, vilket minskar deras möjlighet att spara och investera i värdepapper och fastigheter.

Olika riskbenägenhet. Forskning visar att män ofta är mer villiga att ta högre ekonomiska risker än kvinnor. En högre risk innebär att ens tillgångar svänger mer i värde men på längre sikt tenderar hög risk att ge en bättre avkastning. I den mån som kapitalinkomster är kopplade till investeringsrisker kan skillnader i riskvilja bidra till kapitalinkomstskillnader.

Utbildningsmönster. Val av utbildning och yrke kan påverka skillnader i kapitalinkomster på så sätt att kvinnor är över-representerade i branscher och yrken med lägre kapitalinkomstpotential.

Länsförsäkringars privatekonom reflekterar

Vår analys visar att vi har långt kvar till ett 50:50-samhälle. Den ekonomiska ojämställdheten slår mot kvinnors ekonomiska trygghet.

Kvinnor har lägre löner och kapitalinkomster än män. Den ekonomiska ojämställdheten ökar under småbarnsåren då kvinnor oftare tar ansvar för barnen i termer av föräldraledighet, vabb och deltidarbete. Det hämmar kvinnors löneutveckling och karriärer samt sänker pensionen. På så sätt åker kvinnor på flera ekonomiska smockor samtidigt.

Sverige är inte ekonomiskt jämställt. Men hur ska vi få till ett 50:50-samhälle?

Ett stort ansvar ligger på politiken att ta fram åtgärder, utbildning och medvetandehöjande insatser som på sikt ändrar strukturer och beteendeförändringar i samhället. Men mycket kan också göras genom att lyfta jämställdhetsfrågor inom parrelationer.



Stefan Westerberg

Länsförsäkringars privatekonom

073 968 30 44

stefan.westerberg@lansforsakringar.se

TIPS OCH RÅD FÖR ATT FÅ EN JÄMSTÄLLD PRIVATEKONOMI

Prata pengar med partnern

Jämställdheten börjar med samtalet. Det kan tyckas oromantiskt att prata om pengar men för att en relation ska vara jämställd är det viktigt att lyfta frågor som påverkar bådaskas ekonomiska trygghet. För många kan det handla om att förstå de långsiktiga konsekvenserna av de beslut man tar i dag. Prata gärna om vad ni har för mål och drömmar för framtiden och hur de ska finansieras. Gå igenom individuella och gemensamma kostnader och hur ska de betalas. Bildar man familj tillsammans är det särskilt viktigt att tänka på att jämställa ekonomin inom hushållet under småbarnsåren.

Dela rättvist på kostnaderna så att båda kan spara

Jämställd ekonomi i en relation innebär att man skapar lika förutsättningar för att båda ska få pengar över för att kunna spara pengar och trygga privatekonomin oavsett vad som händer längs med vägen. Definiera vad som är gemensamma kostnader och kom sedan överens om hur dessa kostnader ska betalas. Tjänar båda ungefär lika mycket är det oftast inte något större problem. Men om det finns stora löneskillnader kan man betala räkningarna utifrån en procentuell fördelning eller att ha en helt gemensam ekonomi. Det viktiga är att båda ska kunna spara en slant varje månad.

Bygg upp ett ekonomiskt frihetskaptal

Tänk långsiktigt och bygg upp ett ekonomiskt frihetskaptal. En extra påse pengar är alltid bra att ha för att trygga ekonomin här och nu men också på lång sikt. Pengarna gör att man både kan hantera oväntade händelser och göra större förändringar i sitt eget liv. Frihetskaptalet gör att man fritt och oberoende kan säga ja i vissa situationer och nej i andra. Är man gift kan man överväga att göra sparandet till enskild egendom.



Kompensera den som tar det större ansvaret för barnen

Värna den ekonomiska jämställdheten under småbarnsåren. Det gör man bäst genom att dela lika på ansvaret. Men om någon i relationen tar det större ansvaret för barnen så bör denne bli ekonomiskt kompenserad för det. Detta eftersom föräldraledighet, vabb och deltidarbete urgröper inkomsten och pensionen samt möjligheterna till eget sparande.

Kompensationssparande: Den ekonomiska kompensationen kan exempelvis vara att man upprättar ett eget sparande till personen. Sparpengarna kan göras till enskild egendom i ett äktenskapsförord så att de inte ingår i den gemensamma potten vid en bodelning. Om man är gift eller har en registrerad partner går det också att överföra framtida pensionsrätter till den som har tagit det större ansvaret för barnen.

Överför premiepension: Om det inte finns utrymme för extra sparande kan ni istället överväga att överföra premiepensionen till den partner som vabbar mest. Det kan göras via Pensionsmyndigheten.

Amortera på bolånet: Den som vabbar mindre och därmed har en högre inkomst kan bidra till hushållets ekonomi genom att amortera extra på bolånet. Amortering påverkar inte pensionen men är en form av sparande som stärker familjens ekonomi på lång sikt och kan fungera som en kompensation till den som vabbar mer.

Referenser

1. Medlingsinstitutet. (2022). Löneskillnaden mellan kvinnor och män – vad säger den officiella lönestatistiken? Hämtad från mi.se/app/uploads/loneskillnaden-2022.pdf

2. Inspektionen för socialförsäkringen. (2012). Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen. Hämtad från isf.se/download/18.6e75aae16a591304896c8e/1565330427066/Ett%20j%C3%A4mst%C3%A4llt%20uttag.%20Reformer%20inom%20f%C3%B6r%C3%A4ldraf%C3%B6rs%C3%A4kringen-ISF-Rapport%202012-04.pdf

3. Jämställdhetsmyndigheten. (2022). Regionalpolitik, könsmönster och jämställdhetsambitioner. Hämtad från jamstalldhetsmyndigheten.se/media/xkfccjgj/rapport-2022-16-bilaga-1-regionalpolitik-ko-nsmo-nster-och-ja-msta-lldhetsambitioner.pdf

4. Länsstyrelsen Uppsala län. (2018). Regional strategi för jämställdhet 2018–2022. lansstyrelsen.se/download/18.1b1d393819324610c374970f/1732517757554/Regional%20strategi%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhet%202018-2022.pdf

5. Länsstyrelsen Jämtlands län. (2022). Jämställdhet i Jämtland – framgångsfaktorer i regional utveckling. Hämtad från lansstyrelsen.se/jamtland

6. Länsstyrelsen Västerbotten. (2021). Strategier för ökad jämställdhet i Västerbotten. Hämtad från lansstyrelsen.se/vasterbotten

7. Försäkringskassan (2023a). forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-inom-området-barn-och-familj---foraldrapenning/delas-foraldrapenningdagarna-jamstallt

8. Försäkringskassan (2023b). forsakringskassan.se/privatperson/foralder/det-som-ar-bra-delar-man-lika-pa

9. IFAU (2010). Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner. ifau.se/globalassets/pdf/se/2010/r10-05-effekten-av-delad-foraldraledighet-pa-kvinnors-loner.pdf

10. IFAU (2013a). Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar? ifau.se/globalassets/pdf/se/2013/r-2013-02-det-envisa-konsgapet-i-inkomster-och-loner.pdf

11. IFAU (2013b). Kvinnors större föräldraansvar och högre sjukfrånvaro. ifau.se/globalassets/pdf/se/2013/r-2013-07-kvinnors-storre-familjeansvar-och-hogre-sjukfranvaro.pdf

12. IFAU (2014). Can you stay at home today? The relationship between economic dependence, parents’ occupation and care leave for sick children. ifau.se/globalassets/pdf/se/2014/wp2014-04-can-you-stay-at-home-today.pdf

13. IFAU (2015). Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige. ifau.se/globalassets/pdf/se/2015/r-2015-1-glastaket-och-forladraforsakringen-i-sverige.pdf

14. IFAU (2018). Kan kvinnor ha både barn och karriär? ifau.se/globalassets/pdf/se/2018/r-2018-02-kan-kvinnor-ha-bade-barn-och-karriar.pdf

15. IFAU (2019). Hur påverkar ekonomiska incitament och könsnormer fördelningen av barnomsorg mellan föräldrar? ifau.se/globalassets/pdf/se/2019/r-2019-13-hur-paverkar-ekonomiska-incitament-och-konsnormer-fordelningen-av-barnomsorg-mellan-foraldrar.pdf

16. Jämställdhetsmyndigheten (2023). Livspusslet som inte går ihop. jamstalldhetsmyndigheten.se/media/3s4naedu/rapport-2023-17.pdf

17. Länsförsäkringar (2022). Synen på moderskap hämmar jämställdheten. lansforsakringar.se/stockholm/privat/om-oss/press-media/pressmeddelanden/381906/

18. Pensionsmyndigheten (2023). pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/statistik/kortapensionsfakta

19. SACO (2017). Föräldraskap och karriär. Hur frånvaron från arbetsmarknaden påverkar akademikers karriärmöjligheter. saco.se/globalassets/start/opinion--fakta/rapporter/2017/2017-foraldraskap-och-karriar.pdf

20. SCB (2019). Arbetsmarknaden under 2018 för personer som hade hemmaboende barn under 12 år. scb.se/contentassets/8f6dda85c65d4e2ea86b8f7ecda2f73e/am0401_2019a01_sm_am110sm1902.pdf

21. SCB (2022a). En fråga om tid. En studie av kvinnors och mäns tidsanvändning 2021 med fokus på det obetalda hem- och omsorgsarbetet. scb.se/contentassets/4e98132b0b784a01b6e4762e909a6fa2/le0103_2021a01_br_lebr2202.pdf

Variabler

Förvärvsinkomst

Förvärvsinkomst i kronor, medianinkomst för boende i Sverige. SCB. 2024. 20–64 år.

Personer i chefsposition

Procentandel kvinnor och män i chefsposition (dagbefolkning). SCB. 2024. 16–69 år.

Uttagna vabbdagar

Totalt antal uttagna vabbdagar (tillfällig föräldrapenning för vård av barn). Försäkringskassan. 2025.

Föräldraledighet

Antal uttagna föräldrapenningdagar. Försäkringskassan. 2025.

Pension

Utbetald pension i kronor, medianbelopp per år (allmän, änke-, tjänste- och privat pension). Pensionsmyndigheten. 2024.

Kapitalinkomst

Kapitalinkomster. Medianbelopp i kronor. SCB. 2024. 20+ år

Sjuktal

Antal sjukskrivna personer per 1 000 försäkrade, baserat på utbetalda ersättningar. Försäkringskassan. Genomsnitt 2024 nov–2025 okt.

Bostadstillägg

Antal personer som fått bostadstillägg. Pensionsmyndigheten. 2025.

Kommunerna med högst och lägst jämställdhet

De tio mest ekonomiskt jämställda kommunerna

Plats	Län	Kommun	Total indexpoäng	Nettoinkomst	Chefer	Vabb	Pension	Sjukskrivningar	Föräldrapenning	Bostadstillägg	Kapitalinkomst
1	Kalmar län	Högsby	83,9	90,8	98,0	77,7	91,3	97,3	54,3	66,4	95,8
2	Västernorrlands län	Härnösand	83,2	93,7	100,0	85,1	92,5	67,0	64,4	62,6	99,9
3	Västmanlands län	Skinnskatteberg	83,1	91,2	92,0	77,9	89,8	87,9	52,5	75,7	98,2
4	Västerbottens län	Dorotea	82,6	93,0	84,0	92,8	91,6	65,9	67,0	67,2	99,4
5	Dalarnas län	Orsa	82,0	92,9	96,0	81,3	90,2	71,6	59,0	65,1	99,8
6	Västerbottens län	Robertsfors	81,6	91,1	98,0	78,3	89,6	71,2	70,5	66,7	87,4
7	Jämtlands län	Åre	81,5	94,0	96,0	81,4	92,2	71,7	65,5	61,1	89,8
8	Södermanlands län	Gnesta	81,3	91,8	90,0	85,7	88,0	75,5	68,9	55,8	94,7
9	Stockholms län	Sundbyberg	81,1	92,9	98,0	75,9	93,4	70,1	56,8	72,9	89,1
10	Jämtlands län	Strömsund	80,8	93,5	86,0	69,9	93,8	69,2	62,5	75,6	95,9

De tio minst ekonomiskt jämställda kommunerna

Plats	Län	Kommun	Total indexpoäng	Nettoinkomst	Chefer	Vabb	Pension	Sjukskrivningar	Föräldrapenning	Bostadstillägg	Kapitalinkomst
1	Skåne län	Lomma	71,1	87,6	86,0	65,7	82,6	58,7	72,4	38,5	77,0
2	Skåne län	Vellinge	71,5	88,0	74,0	67,3	82,5	72,3	64,2	46,3	77,6
3	Västerbottens län	Malå	71,7	86,3	90,0	46,3	86,3	72,3	60,0	42,7	89,3
4	Västra Götalands län	Stenungsund	71,9	88,0	78,0	74,1	84,8	63,6	61,9	38,5	86,1
5	Skåne län	Staffanstorp	72,0	90,6	70,0	67,9	86,8	58,9	63,3	53,9	84,8
6	Västra Götalands län	Dals-Ed	72,5	92,7	82,0	64,8	91,3	59,8	46,6	54,1	88,5
7	Uppsala län	Håbo	72,5	89,8	70,0	68,8	85,5	67,4	59,5	48,3	90,8
8	Värmlands län	Årjäng	72,5	89,0	84,0	63,7	90,9	62,2	52,4	49,8	88,2
9	Värmlands län	Kil	72,5	90,1	80,0	71,2	87,3	60,4	59,3	44,7	87,2
10	Skåne län	Svedala	72,6	89,5	70,0	69,7	87,9	62,1	62,9	52,7	86,5

De tre största kommunerna

Plats	Län	Kommun	Total indexpoäng	Nettoinkomst	Chefer	Vabb	Pension	Sjukskrivningar	Föräldrapenning	Bostadstillägg	Kapitalinkomst
57	Stockholms län	Stockholm	80,6	94,2	90,0	76,1	91,3	67,4	64,2	73,7	88,1
66	Västra Götalands län	Göteborg	78,9	91,4	84,0	75,7	89,8	71,2	62,1	67,9	89,3
85	Skåne län	Malmö	78,5	92,7	88,0	68,6	91,9	68,5	56,0	72,1	90,6

Jämställdhet per län och kommun

Blekinge		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
180	Ronneby	75,8
210	Karlshamn	75,3
258	Olofström	73,9
264	Sölvesborg	73,8
267	Karlskrona	73,6

Dalarna		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
5	Orsa	82,0
28	Rättvik	79,5
39	Gagnef	79,2
42	Falun	79,1
48	Säter	79,0
69	Mora	78,2
80	Älvdalen	78,0
116	Leksand	77,1
131	Hedemora	76,7
148	Malung-Sälen	76,4
187	Smedjebacken	75,7
213	Avesta	75,2
218	Borlänge	75,1
249	Ludvika	74,2
251	Vansbro	74,2

Gotland		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
22	Gotland	79,9

Gävleborg		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
18	Bollnäs	80,2
47	Nordanstig	79,1
75	Hudiksvall	78,0
79	Ljusdal	78,0
91	Hofors	77,7
111	Gävle	77,2
152	Ockelbo	76,3
155	Söderhamn	76,3
172	Ovanåker	76,0
279	Sandviken	72,8

Halland		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
100	Laholm	77,5
122	Halmstad	76,9
145	Falkenberg	76,4
194	Varberg	75,7
260	Kungsbacka	73,8
277	Hylte	73,0

Jämtland		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
7	Åre	81,5
10	Strömsund	80,8
11	Berg	80,6
13	Krokom	80,6
24	Bräcke	79,7
37	Ragunda	79,3
64	Östersund	78,3
90	Härjedalen	77,7

Jönköping		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
52	Mullsjö	78,9
62	Eksjö	78,3
93	Sävsjö	77,7
94	Tranås	77,6
110	Nässjö	77,2
168	Jönköping	76,0
190	Gislaved	75,7
193	Gnosjö	75,7
226	Värnamo	74,9
239	Aneby	74,6
250	Vaggeryd	74,2
259	Vetlanda	73,9
261	Habo	73,8

Kalmar		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
1	Högsby	83,9
19	Borgholm	80,1
59	Nybro	78,5
68	Torsås	78,3
70	Västervik	78,1
71	Mörbylånga	78,1
85	Emmaboda	77,8
126	Kalmar	76,8
134	Hultsfred	76,6
228	Mönsterås	74,9
237	Oskarshamn	74,7
238	Vimmerby	74,7

Kronoberg		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
49	Älmhult	79,0
86	Tingsryd	77,8
103	Växjö	77,5
121	Alvesta	77,0
188	Lessebo	75,7
233	Markaryd	74,8
236	Uppvidinge	74,7
265	Ljungby	73,7

Norrbotten		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
14	Överkalix	80,6
60	Haparanda	78,5
61	Arjeplog	78,4
72	Övertorneå	78,1
113	Pajala	77,2
140	Gällivare	76,5
143	Boden	76,5
149	Älvsbyn	76,4
159	Kalix	76,2
174	Jokkmokk	75,9
196	Luleå	75,7
201	Kiruna	75,6
253	Piteå	74,1
278	Arvidsjaur	72,8

Skåne		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
15	Svalöv	80,5
35	Simrishamn	79,3
56	Malmö	78,5
67	Kristianstad	78,3
87	Höör	77,8
97	Lund	77,6
101	Tomelilla	77,5
114	Örkelljunga	77,1
129	Helsingborg	76,7
130	Eslöv	76,7
135	Burlöv	76,6
136	Östra Göinge	76,6
139	Klippan	76,5
156	Ystad	76,2
161	Trelleborg	76,1
166	Hörby	76,0
170	Landskrona	76,0
177	Hässleholm	75,8
184	Åstorp	75,8
189	Osby	75,7
208	Sjöbo	75,3
225	Skurup	74,9
230	Bjuv	74,9
231	Bromölla	74,9
246	Perstorp	74,3
254	Båstad	74,1
255	Höganäs	74,0
272	Ängelholm	73,2
276	Kävlinge	73,1
281	Svedala	72,6
286	Staffanstorps	72,0
289	Vellinge	71,5
290	Lomma	71,1

Stockholm		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
9	Sundbyberg	81,1
12	Stockholm	80,6
25	Botkyrka	79,7
27	Norrtälje	79,7
33	Huddinge	79,4
43	Solna	79,1
44	Ekerö	79,1
53	Haninge	78,8
65	Nynäshamn	78,3
78	Vallentuna	78,0
84	Södertälje	77,9
92	Upplands Väsby	77,7
95	Värmdö	77,6
107	Sigtuna	77,3
112	Sollentuna	77,2
123	Salem	76,9
128	Tyresö	76,7
147	Järfälla	76,4
154	Nacka	76,3
191	Österåker	75,7
198	Lidingö	75,6
234	Upplands-Bro	74,8
235	Täby	74,8
240	Nykvarn	74,6
242	Danderyd	74,5
269	Vaxholm	73,5

BILAGA 2, FORTSÄTTNING

Södermanland		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
8	Gnesta	81,3
38	Flen	79,3
57	Eskilstuna	78,5
66	Strängnäs	78,3
76	Vingåker	78,0
89	Katrineholm	77,7
119	Nyköping	77,0
203	Trosa	75,5
207	Oxelösund	75,4

Uppsala		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
26	Uppsala	79,7
36	Heby	79,3
63	Knivsta	78,3
106	Tierp	77,3
138	Östhammar	76,6
182	Enköping	75,8
247	Älvkarleby	74,3
284	Håbo	72,5

Värmland		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
31	Munkfors	79,4
58	Filipstad	78,5
104	Forshaga	77,4
132	Kristinehamn	76,6
158	Säffle	76,2
183	Storfors	75,8
211	Torsby	75,3
212	Hammarö	75,2
215	Hagfors	75,2
216	Grums	75,2
219	Karlstad	75,1
248	Eda	74,3
257	Sunne	73,9
266	Arvika	73,7
282	Kil	72,5
283	Årjäng	72,5

Västerbotten		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
4	Dorotea	82,6
6	Robertsfors	81,6
20	Sorsele	80,1
30	Nordmaling	79,4
32	Storuman	79,4
34	Vilhelmina	79,3
55	Lycksele	78,5
77	Umeå	78,0
144	Bjurholm	76,5
146	Skellefteå	76,4
167	Åsele	76,0
214	Norsjö	75,2
217	Vindeln	75,1
243	Vännäs	74,4
288	Malå	71,7

Västernorrland		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
2	Härnösand	83,2
29	Kramfors	79,5
81	Ånge	77,9
176	Sollefteå	75,8
192	Sundsvall	75,7
222	Örnsköldsvik	75,0
271	Timrå	73,5

Västmanland		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
3	Skinnskatteberg	83,1
51	Sala	78,9
98	Norberg	77,5
99	Surahammar	77,5
117	Hallstahammar	77,0
150	Västerås	76,3
169	Arboga	76,0
179	Kungsör	75,8
206	Fagersta	75,4
220	Köping	75,1

Västra Götaland		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
16	Färgelanda	80,3
21	Gullspång	79,9
23	Mellerud	79,8
46	Töreboda	79,1
50	Göteborg	78,9
54	Skara	78,7
74	Vänersborg	78,0
83	Borås	77,9
88	Herrljunga	77,7
96	Tibro	77,6
102	Essunga	77,5
108	Hjo	77,2
109	Falköping	77,2
115	Tidaholm	77,1
118	Lilla Edet	77,0
124	Tanum	76,8
127	Mariestad	76,8
137	Mark	76,6
142	Munkedal	76,5
151	Svenljunga	76,3
160	Partille	76,1
162	Götene	76,1
163	Grästorp	76,1
164	Möln dal	76,1
173	Uddevalla	75,9

Västra Götaland		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
175	Orust	75,9
178	Trollhättan	75,8
185	Alingsås	75,8
186	Strömstad	75,8
197	Vara	75,6
199	Lysekil	75,6
200	Tjörn	75,6
202	Ulricehamn	75,6
204	Sotenäs	75,5
205	Bengtsfors	75,4
209	Vårgårda	75,3
221	Ale	75,0
227	Lerum	74,9
232	Bollebygd	74,8
244	Tranemo	74,4
245	Lidköping	74,3
252	Åmål	74,1
263	Skövde	73,8
268	Öckerö	73,6
270	Kungälv	73,5
273	Karlsborg	73,1
274	Härryda	73,1
285	Dals-Ed	72,5
287	Stenungsund	71,9

Östergötland		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
17	Ydre	80,3
40	Valdemarsvik	79,2
41	Kinda	79,2
73	Åtvidaberg	78,1
82	Vadstena	77,9
120	Norrköping	77,0
125	Motala	76,8
157	Finspång	76,2
165	Ödeshög	76,1
181	Linköping	75,8
229	Söderköping	74,9
241	Mjölby	74,5
256	Boxholm	74,0

Örebro		
Plats	Kommun	Total indexpoäng
45	Ljusnarsberg	79,1
105	Lekeberg	77,3
133	Nora	76,6
141	Örebro	76,5
153	Lindesberg	76,3
171	Hällefors	76,0
195	Askersund	75,7
223	Kumla	75,0
224	Laxå	74,9
262	Hallsberg	73,8
275	Degerfors	73,1
280	Karlskoga	72,7