



# Forskningsdag

# Nordisk historisk överblick

Anne Lise Ellingsaeter, professor emeritus i sociologi, Oslo universitetet



**UiO : Universitetet i Oslo**



Anne Lise Ellingsæter

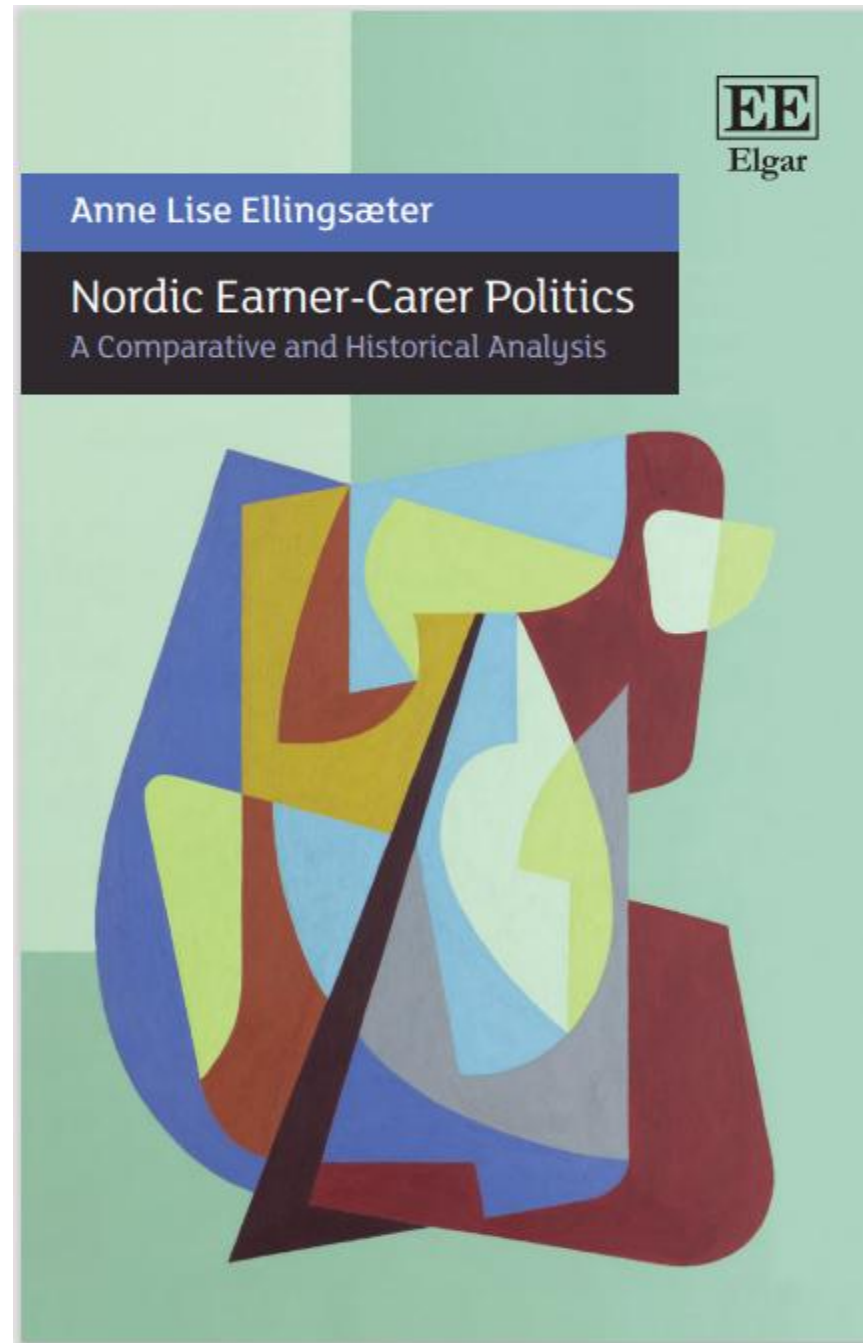
# Nordisk historisk overblikk

TCO Forskningsdag – Föräldraförsäkringen 50 år, Stockholm 13.11.2024



## 1970-tallet: et nytt familiepolitisk spor

- **Earner-carer modell: likestillingsmodell**
- Logikk: Kvinner og menn engasjerer seg i både lønnsarbeid og barneomsorg
- Individuell foreldrepermisjon + offentlig subsidiert og regulert barnetilsyn
- Politisk motstykke: nøytral/støtte til tradisjonell arbeidsdeling, eks. kontantstøtte (vårnadsbidrag)



## Nordiske foreldrepermisjoner (föräldraförsäkring)

- Forskjeller i tidspunkt for reform, lengde, betinget av lønnsarbeid, individualisering
- **Sverige:** 1974, alle foreldre, 6 måneder. Siden 2002:16 måneder (13+3). 77,6 % kompensasjon
- **Norge:** 1978, 18 uker. Betinget av forutgående yrkesaktivitet. Siden 2013: 46 uker/56 uker 100%/80% kompensasjon (+ kvinner 3 uker før fødsel).
- **Danmark:** 1984, 24 uker. Fra 2002: 48 uker (+kvinner 4 uker før fødsel). Lav kompensasjon, avtaler viktige
- **Finland:** korte permisjoner, fedre betinget adgang på 1980-tallet. Mye debatt, trepartssystem bremsekloss
- **Island:** korte permisjon, fedre adgang på 1980-tallet

## Flaggskipet: Reservertid/fedrekvoter

- **Norge:** 1993, 4 uker, utvidelser 2005-2013 til 14 uker. Kutt 2014: 10 uker. 2018, 15+15+16, politisk kompromiss
- **Sverige:** første pappamånad 1995 + individualisering, andre 2002, tredje 2016
- **Finland:** 2013, 9 uker individuell rett for fedre. 2022: kjønnsnøytral individualisert permisjon, hver forelder 6,4 måneder, 2,5 måneder kan overføres
- **Danmark:** 2 uker 1998, fjernet 2002. EU direktiv, individualisert 2022: 24/24, 9 uker kan ikke overføres
- **Island:** Fra 2000, 3+3+3. 2022: individualisert, 12 måneder, 6 uker kan overføres

## Mot universell barnehage (dagis/förskola)

- Nordisk 'educare', Danmark, Sverige tidlig ute, motstand i Norge
- Stor etterspørsel, lenge for få plasser. Uregulert dagmammamarked, billige familiebarnehager
- Sverige: tilgang lenge koplet til arbeidsmarkedspolitikken
- Universell rett til barnehageplass: Finland først i 1990, Norge sist i 2009.
- Enighet om sosial investering, strid om markedstenkning.

## Dekingsgrad

- 1-2 åringer: DK 89% (rettighet fra 6 måneder), Norge 87%, Island 86%, Sverige 70% (lengre forledrepermisjon), Finland 54%
- 3-5 åringer: 97%, bortsett fra Finland 87%

## Striden om kontantstøtten (vårnadsbidrag)

- Fra 1990-tallet alternativ til barnehage for barn under 3.
- Fremmet av sentrum-høyrepartier, motivert av foreldres valgfrihet.
- Ikke innført i Island, marginal betydning i Danmark. Ulik skjebne i Finland, Norge og Sverige. Omstridt i de to sistnevnte
- **Finland:** 1985. Kommunenes viktige rolle, topper opp det nasjonale beløpet. Stort gjennomslag, sterk norm om hjemmebasert omsorg for barn under 3.
- **Sverige:** 1994 (borgerlig regjering), avskaffet samme år av sosialdemokratene. Gjeninnført 2008 (valgfri kommunal, borgerlig regjering), avskaffet 2016 (sosialdemokratisk koalisjon)
- **Norge:** 1998 (sentrum-høyrepartier), 2013 kuttet for 2-åringer, 2024: kuttet til 13-19 måneder (venstrepartier imot, Senterpartiet for)

## Velferdsstatsparadoks?

- Høy kjønnssegregering etter yrke + høy andel kvinner på deltid= negative effekt av nordisk familiepolitikk (Mandel & Seymonov 2006)
- Nyere studie (Barth et al. 2023): Kjønnssegregering øker med økt kvinnelig yrkesaktivitet, men opp til et viss punkt (ulønnet arbeid blir markedsarbeid). *Desegregering* når yrkesaktivitet blant kvinner er blitt normen. Nordiske land ikke lenger mest kjønnssegregert
- Deltid: høy andel i Norge og Sverige, men nedgang

## Nordisk status

- Resultat av politisk strid mellom sentrum-venstre og sentrum-høyre, blokk politikk (Danmark, Norge og Sverige).
- Ulike oppfatninger om forholdet mellom stat, familie og individ, og mellom stat og marked. Likestilling mot valgfrihet.
- Men partienes posisjoner endres over tid (foreldres preferanser)
- De nordiske landene likere enn noen gang - en markant gruppe i europeisk sammenheng



# Forskningsdag

# Jämställdhetsdiskussioner mellan blivande och nyblivna föräldrar

Marita Flisbäck, professor i sociologi, Högskolan i Borås



HÖGSKOLAN  
I BORÅS

Jämställdhets*diskussioner*  
mellan  
blivande och nyblivna föräldrar

*marita.flisbäck@hb.se*

**I parsamtal** formar medborgare **värderingar, ideal och attityder**;

sociala normer produceras och reproduceras (Berger & Kellner, 1964; Giddens, 1991; Martin & Théry, 2001)

**Samhället görs ”verkligt”** (Berger & Kellner, 1964).

**I parsamtal** formas en orientering för vad som är rätt och riktigt i samhällslivet (t.ex. jämställdhet) och vad som utgör livets sentens.

**Välfärdspolitik** ges **existentiell legitimitet** (Flisbäck, 2024).

# *Föräldraförsäkringens betydelse för att forma en jämställd och rättvis vardag. En fråga om klass?*

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (FORTE)

Samarbete:

Göteborgs Universitet, Högskolan i Borås och Mittuniversitetet

Medverkande:

Sofia Björk, Ann-Zofie Duvander, Marita Flisbäck,

Patrik Vulkan, Cathrin Wasshede (projektledare)



HÖGSKOLAN  
I BORÅS

# *Föräldraförsäkringens betydelse för att forma en jämställd och rättvis vardag. En fråga om klass?*

Studerar hur och vilka uppfattningar om föräldraskap, rättvisa och jämställdhet som utvecklas i föräldrablivandet i relation till klass och kön

- Kvalitativa intervjusamtal med föräldrar före och efter barnet (ca 1,5 år)
- Webbenkät medlemmar olika fackförbund (uppfattningar ”bredare lager”)



# Projektets kvalitativa material:

- Intervjuat 25 individer (1-2 timmar)
- 24 heterosexuella (1 transperson)
- Intervjuats 2 gånger (totalt: 50 intervjuer).
- Före födelsen (höst 2022, vår 2023), sedan efter 1-1,5 år (höst 2023, år 2024)
- Väntar första barn (1 person har två vuxna barn)
- Medianålder 33 år
- Av de 25 = 7 verksamma arbetaryrken

# Föräldraförsäkringen

= välfärdsstatens centrala verktyg för att bedriva jämställdhetspolitik

- men vilken inverkan har detta verktyg i människors liv?

*Idag:*

Förståelse för välfärdspolitikens ***existentiella legitimitet***

# Föräldraförsäkringen

= välfärdsstatens centrala verktyg för att bedriva jämställdhetspolitik

- men vilken betydelse och inverkan har detta socialpolitiska verktyg i människors liv?

*Idag:*

Förståelse för välfärdspolitikens *existentiella legitimitet*

Flisbäck, M. (2024) Conversations in couple relationships. A trustful foundation when making future parenthood “real”, *Front. Sociol.* 9:1383028.

<https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1383028>

## Varför hänvisar de intervjuade återkommande till parets *goda kommunikation*?

Prenatala intervjuer: Osäkerhet förändring (3 relationer: barnet, sig själv, partner)

Kommunikationen inger trygghet och tillit framtiden  
men utgör också *själva definitionen på att vara jämställd och att ha ett rättvist familjeliv.*

- *Öppenhet* och *respekt* olika argument
- *Lyhördhet* bortom egna intressen
- Nå *samförstånd* och balansera konflikter

# Samtalsdemokrati (Jfr Habermas ”deliberativ demokrati”)

*Lika utrymme att tillåta och tillåtas att uttrycka åsikter  
för att nå konsensus...*

**Försakelse** (Flisbäck, 2024)

Jämställt är ett svårt ord. Det är inte likställt, utan ska vara jämställt.

**Man måste hela tiden föra en diskussion.**

Man måste ifrågasätta sina behov,  
men också kommunicera sina behov.

Där känner jag att **jag inte kan begära lika mycket  
som jag gjort tidigare** [före föräldraskapet].

*Pappa, musiklärare, 31 år*

# Samtalsdemokrati

*Lika utrymme att tillåta och tillåtas att uttrycka åsikter  
för att nå konsensus...*

Försakelse

**Pragmatisk:** ”Man får inte vara principfast...”  
...gäller också föräldraledighet och föräldradagar

# Samtalsdemokrati (mikro) ger utmaningar för jämställdhetspolitik (makro)

1. Samtalsdemokrati =  
Fördelning av föräldradagar uppfattas som jämställd om den uppkommit i demokratiska dialoger (oavsett ”siffror”).
2. Samtalsdemokrati = målet om att nå konsensus **riskerar** att befästa den starkare partens intressen och tolkningsföreträde.  
Motverkar jämställdhetspolitikens syfte att utjämna villkor mellan kvinnors och mäns arbete och familjeliv.



# Samtalsdemokrati (mikro) ger utmaningar för jämställdhetspolitik (makro):

Samtalsdemokrati = uttryck för ökad demokratisering i intima heterosexuella familjerelationer, men med ideologisk effekt?

Potential:

*Föräldraledighet existentiellt meningsfullt...*



HÖGSKOLAN  
I BORÅS

I feel really privileged:

In the first year of my baby's life, I was involved so much.

I was witnessing so much, and now during the coming six months, I'm involved full-time.

**Life is often quite meaningless,  
but having a baby adds meaning to it, joy and happiness.**

When I tell my friends in the USA or in Turkey, they feel envy.

*Pappa, industridesigner, 38 år*



HÖGSKOLAN  
I BORÅS

# *Tack för att ni lyssnat!*

## *Projektets publikationer:*

Flisbäck, M. (2024) Conversations in couple relationships. A trustful foundation when making future parenthood “real”, *Front. Sociol.* 9:1383028.

<https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1383028>

Wasshede, C. (2025). Household labor as care: care practices and gender equality among Swedish couples expecting their first child, accepted for publication in *Canadian Journal of Family and Youth*



# Forskningsdag

# Arbetsplatsens betydelse för föräldraledighet

Helen Eriksson, forskare i demografi, Stockholms universitet

# Arbetsplatsens betydelse för föräldraledighet: Ett kvantitativt perspektiv

Helen Eriksson

Sociologiska institutionen, Stockholms universitet

Stockholm University Demography Unit (SUDA)

TCO:s forskardag

13 november 2024

# Idag

- Knasiga saker vi säger
  - "Mäns högre inkomst förklarar varför de tar mindre föräldraledighet"
  - Det könsskillnader vi enkelt kan se (löneskillnader, jobbskillnader, etc.) kan på sin höjd förklara skillnader på marginalen
- Arbetsplatsens "dubbelstandard"
  - Vi förväntar oss olika saker av kvinnor och män och vi ogillar när våra förväntningar inte stämmer
  - Ett annat ord för dubbelstandard är...?
- Lite resultat från vårt forskningsprojekt
  - Pappor verkar påverkas mer av arbetsplatsen än mammor
  - Pappor verkar påverkas mer av kollegor och chefer än mammor
  - Pappor verkar påverkas mer av ålder på chefen än av kön (kvinnlig eller manlig chef)
- Policyrekommendationer
  - Fem förslag på vad arbetsplatser kan göra

# **Knasiga saker vi säger**

# Ojämsställdheten beror på parekonomin

- "Par är ekonomiskt rationella och låter den som tjänar mest jobba mest. Eftersom män tjänar mer så är de hemma mindre."
  - Mitt jobb som kvantitativ forskare: Om det är sant att ekonomin avgör så måste det vara så att den som har högst inkomst alltid tar mindre föräldraledighet.

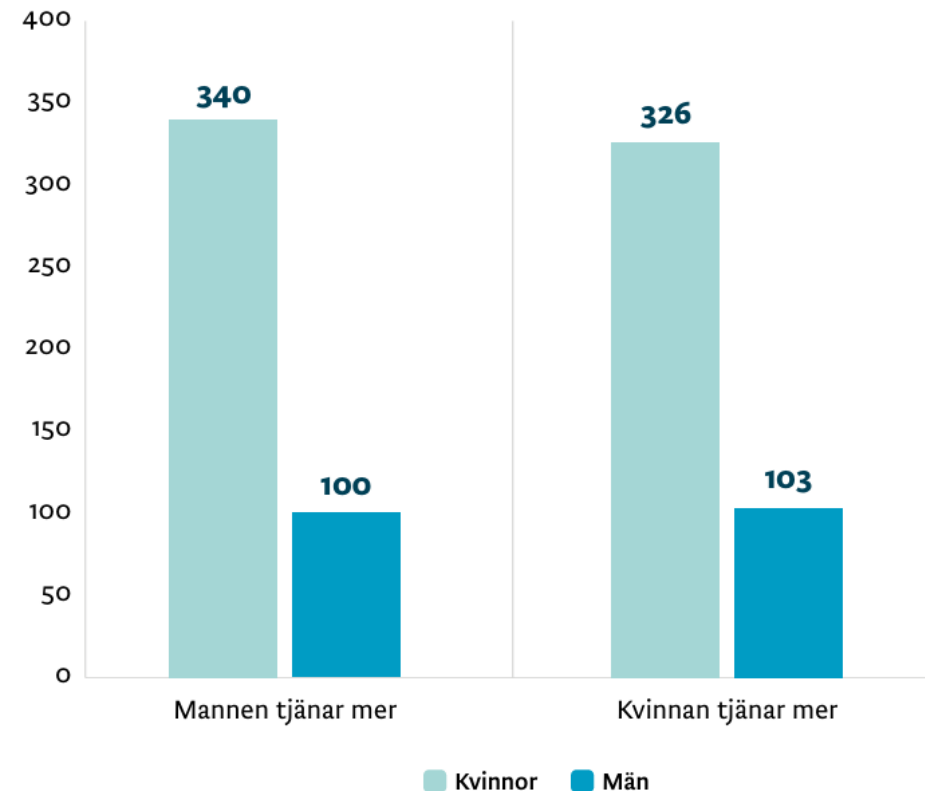


# Ojämsställdheten beror på parekonomin

- "Par är ekonomiskt rationella och låter den som tjänar mest jobba mest. Eftersom män tjänar mer så är de hemma mindre."
  - Mitt jobb som kvantitativ forskare: Om detta är sant att ekonomin avgör så måste det vara så att den som har högst inkomst alltid tar mindre föräldraledighet.
  - Nej, de tar ut lika mycket även när mamman har högst inkomst



Föräldrapenninguttag för par där män har högre inkomst i jämförelse med par där kvinnor har högre inkomst



# Ojämsställdheten beror på olika typer av jobb



- "De yrken som män jobbar i är helt enkelt sådana att det är svårt att vara borta. De yrken kvinnor jobbar i är "familjevänliga."
  - Om det nu är så lätt att vara borta från vårdeyrken så borde män i vårdeyrken vara lediga lika länge som kvinnor.

Orsakerna till den lägre lönenivån är många. Kvinnor är ofta längre hemma med barn och det är även oftast de som är hemma när barnet är sjukt.

Dessutom jobbar kvinnor ofta deltid efter att de fått barn, samt söker sig till mer familjevänliga yrken, till exempel inom den offentliga sektorn.

# Ojämsställdheten beror på olika typer av jobb

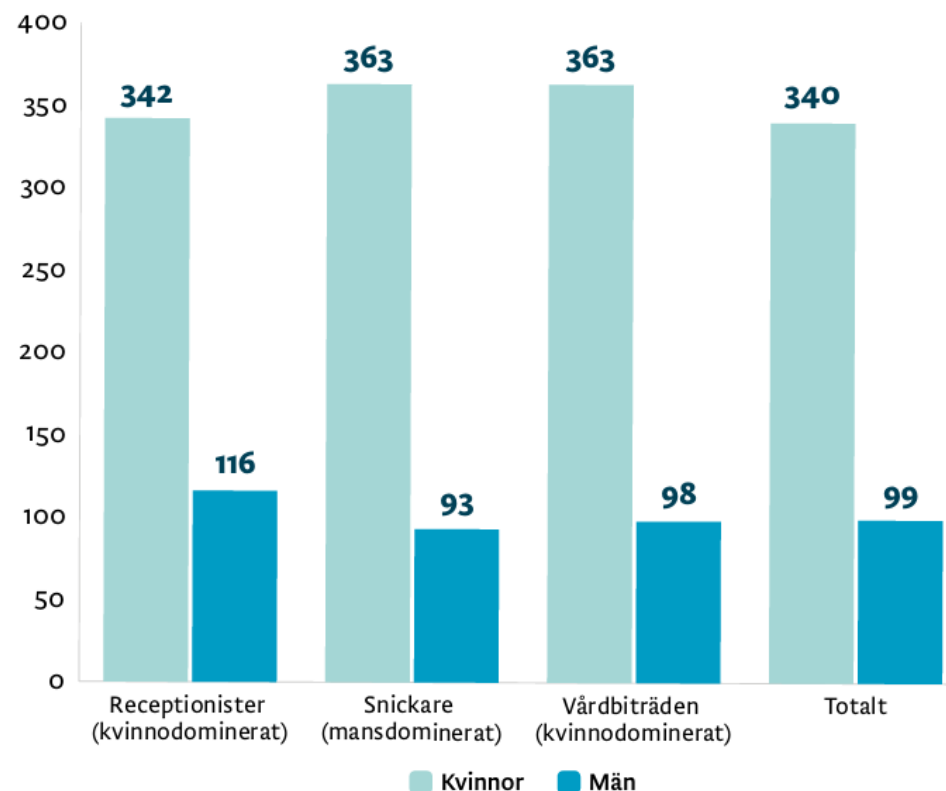
- "De yrken som män jobbar i är helt enkelt sådana att det är svårt att vara borta. De yrken kvinnor jobbar i är "familjevänliga."
  - Om det nu är så lätt att vara borta från vårddycken så borde män i vårddycken vara lediga lika länge som kvinnor.
  - Nej, män inom omsorgen tar inte mer och kvinnor inom bygg tar inte mindre.

Orsakerna till den lägre lönenivån är många. Kvinnor med barn och det är även oftast de som är hemma

Dessutom jobbar kvinnor ofta deltid efter att de fått till mer familjevänliga yrken, till exempel inom den

- Det könsskillnader vi enkelt kan se (löneskillnader, jobbskillnader, etc.) kan på sin höjd förklara skillnader på marginalen

Föräldrapenninguttag för män och kvinnor inom mans- och kvinnodominerade yrken och sektorer



# **Arbetsplatsens "dubbelstandard"**

# Arbetsplatsens "dubbelstandard"

- Vi *förväntar* oss att:
  - Kvinnor tar en längre föräldraledighet
  - Män tar en kortare föräldraledighet
- Vi *ogillar* de som avviker från vår förväntan:
  - Kvinnor som tar en kort föräldraledighet är antagligen "dåliga mammor"
  - Män som tar en lång föräldraledighet är antagligen "dåliga anställda"

**"De elakaste kommentarer jag fått har kommit från äldre kvinnor"**

*Annie Lööf, partiledare (C), gift, en dotter.*

"Jag fick mejl och brev nära inpå förlossningen om att det skulle bli synd om mitt barn för hon skulle få en så hemsk mamma. I de lägena är man ju ganska känslig, så det är klart att sånt träffar rakt i hjärtat.

Det är många kvinnor, vilket är intressant. Kvinnor ska ju stötta andra kvinnor, det ser jag som en samhällelig uppgift, att lyfta och stärka kvinnor. Men de elakaste kommentarer jag fått under hela min karriär, som träffat rakt i hjärtat, har kommit från äldre kvinnor, vilket är jättetråkigt."

**"Kritikerna är andra mammor"**

*Camilla Läckberg, författare och entreprenör, sambo, fyra barn.*

"Kritikerna är andra mammor. Bara andra mammor. Det är jätteviktigt att få fram. Det är rätt av bara kvinnor som kritiserar. Kvinnor är de största fienderna.

"Jaha vabbar du igen,  
har barnen ingen mamma"  
mycket vanligt att män som försöker  
ta sitt föräldraansvar utsätts för

Får ju alltid höra i  
efterhand när man vabbar,  
"nu har han tagit långhelg".

Kollegor kan knorra en del om man jobbar kortare  
dagar och kommer halvnio eller går halvtvå för att  
lämna/hämta.

De på kontoret klagar däremot aldrig  
men frågar man dem så tycker de det är bättre att  
man är ledig en hel dag i veckan än att  
jobba kortare flera dagar i veckan.

# Arbetsplatsens "dubbelstandard"

- Vi *förväntar* oss att:
  - Kvinnor tar en längre föräldraledighet
  - Män tar en kortare föräldraledighet
- Vi *ogillar* de som:
  - Kvinnor som tar en kortare föräldraledighet
  - Män som tar en längre föräldraledighet

**"De elakaste kommentarer jag fått är från kvinnor"**

Annie Lööf, partiledare (C), gift,

"Jag fick mejl och brev nära in som skulle bli synd om mitt barn för att jag var mamma. I de lägena är man ju sånt träffar rakt i hjärtat.

Det är många kvinnor, vilket är samma sak som att det är många andra kvinnor, det ser jag som en styrka och starka kvinnor. Men de elakaste kommentarerna under hela min karriär, som träffat rakt i hjärtat, har kommit från äldre kvinnor, vilket är jättetråkigt."

**"Kritikerna är andra mammor"**

Camilla Läckberg, författare och entreprenör, sambo, fyra barn.

"Kritikerna är andra mammor. Bara andra mammor. Det är jätteviktigt att få fram. Det är rätt av bara kvinnor som kritiserar. Kvinnor är de största fienderna.



...andra mammor"  
anställda"

Källor: Akavias medlemmar  
(ekonomer, jurister,  
samhällsvetare, it-akademiker,  
personvetare och  
kommunikatörer)

Får ju alltid höra i  
efterhand när man vabbar,  
"nu har han tagit långhelg".

...bara kortare  
lvtvå för att

...amma/mamma.  
De på kontoret klagar däremot aldrig  
men frågar man dem så tycker de det är bättre att  
man är ledig en hel dag i veckan än att  
jobba kortare flera dagar i veckan.

## Arbetsplatsens dubbelstandard

- Vi *förväntar* oss att:
  - Kvinnor tar en längre föräldraledighet
  - Män tar en kortare föräldraledighet
- Vi *ogillar* de som avviker från vår förväntan:
  - Kvinnor som tar en kort föräldraledighet är "dåliga mammor"
  - Män som tar en lång föräldraledighet är "dåliga anställda"
- Att lägga märke till:
  - Inget patriarkat: Både kvinnor och män ogillar överträdelser
  - Inget könskrig: Ingen tävling mellan kvinnor och män. Bådas frihet att välja begränsas.

# Arbetsplatsens dubbelstandard



- Vilket annat ord finns för dubbelstandard?
- Ett exempel från surveyexperiment
- Om man ber personer läsa följande (fritt översatt från internationell forskning):
  - En kollega du arbetar med ska vara föräldraledig sex månader. [*Han* /*Hon*] jobbar med...
- Så kommer de personer som läst *han* ge både ett sämre betyg på arbetsprestation och rekommendera en mindre löneökning än personer som läst *hon*.
- Om vår bedömning är olika enbart beroende på kön så kallar vi det...

# Arbetsplatsens dubbelstandard



- Vilket annat ord finns för dubbelstandard?
- Ett exempel från surveyexperiment
- Om man ber personer läsa följande (fritt översatt från internationell forskning):
  - En kollega du arbetar med ska vara föräldraledig sex månader. [*Han /Hon*] jobbar med...
- Så kommer de personer som läst *han* ge både ett sämre betyg på arbetsprestation och rekommendera en mindre löneökning än personer som läst *hon*.
- Om vår bedömning är olika enbart beroende på kön så kallar vi det...

## Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

# Lite resultat från vårt forskningsprojekt

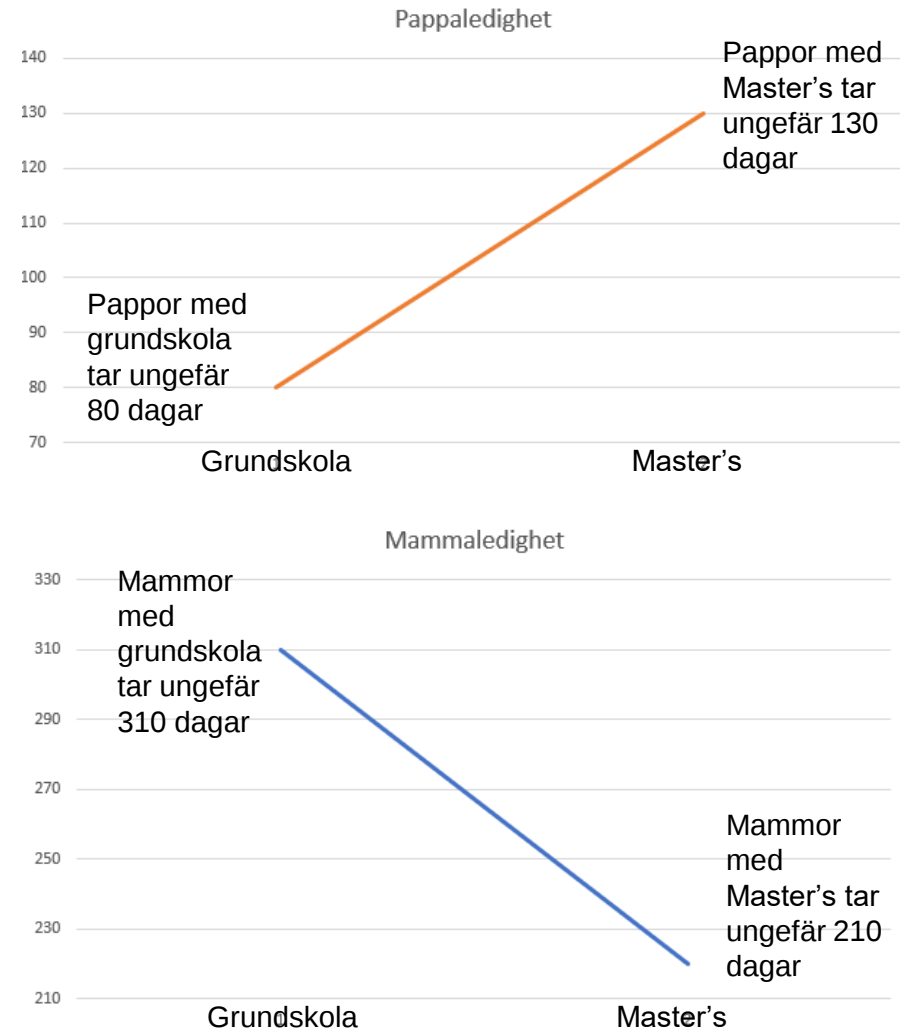
Helen: Kolla tiden

**A family decision? Population studies of parental leave at the gendered workplace**

The project will provide understanding of how the family decision to take leave is conditional on...

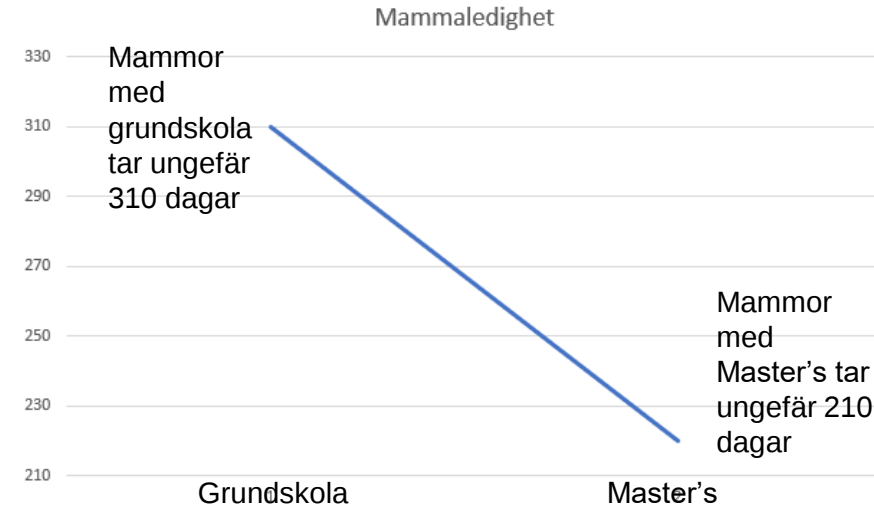
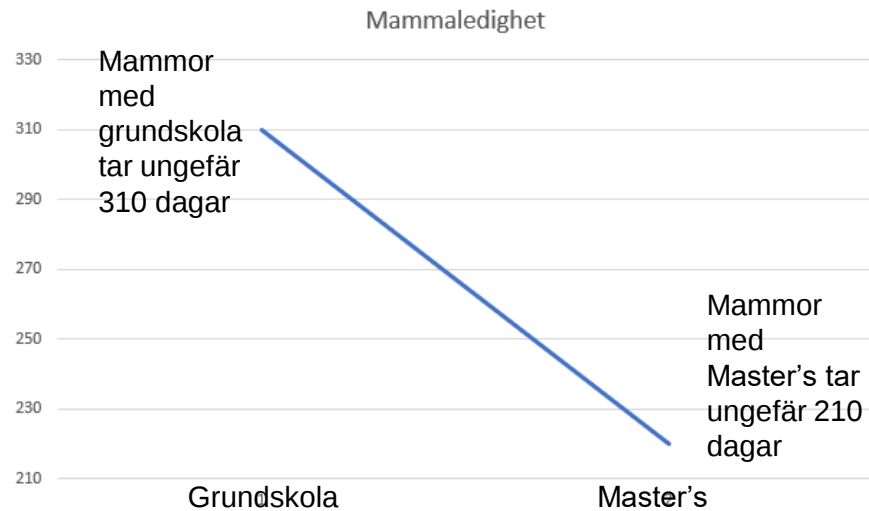
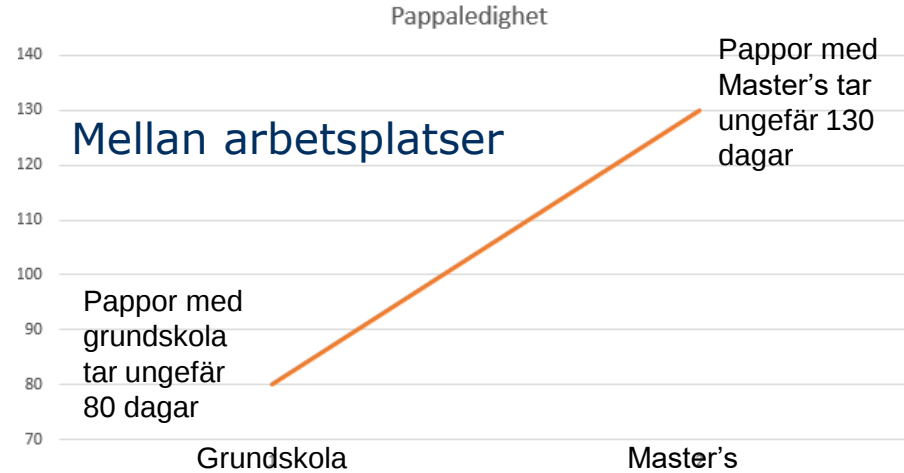


# Stora skillnader i dagar utefter utbildningsnivå i Sverige i stort



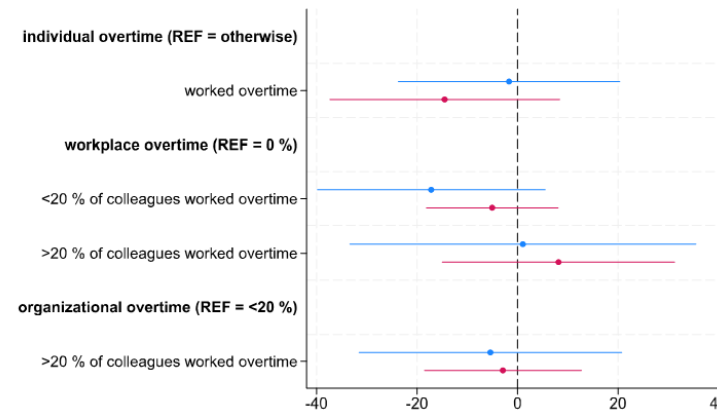
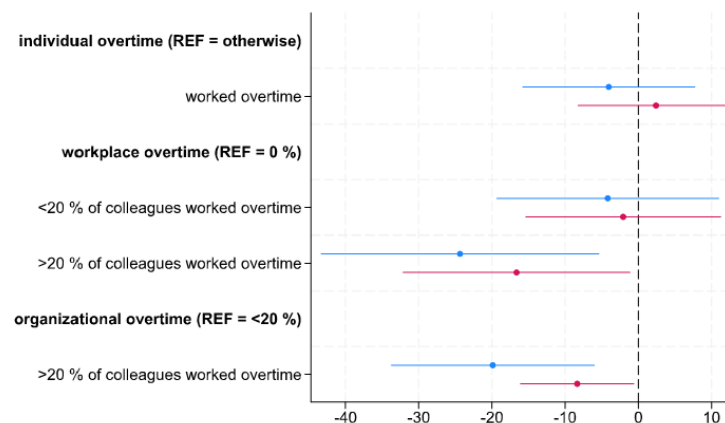
# Men små skillnader i pappans dagar inom arbetsplatser

- Pappor verkar påverkas mer av arbetsplatsen än mammor
- Arbetsplatsen verkar vara större källa till omdömet "dåliga anställda" än de är till omdömet "dåliga mammor"



# Detsamma gäller övertid

- Pappor
  - Ingen skillnad om en pappa själv jobbar övertid
  - Men färre dagar om en pappas kollegor jobbar övertid
- Mammor
  - Ingen skillnad alls
- Tolkning
  - Pappor verkar påverkas mer av *kollegor och chefer* än mammor
  - *Kollegor och chefer* verkar vara större källa till omdömet "dåliga anställda" än de är till omdömet "dåliga mammor"



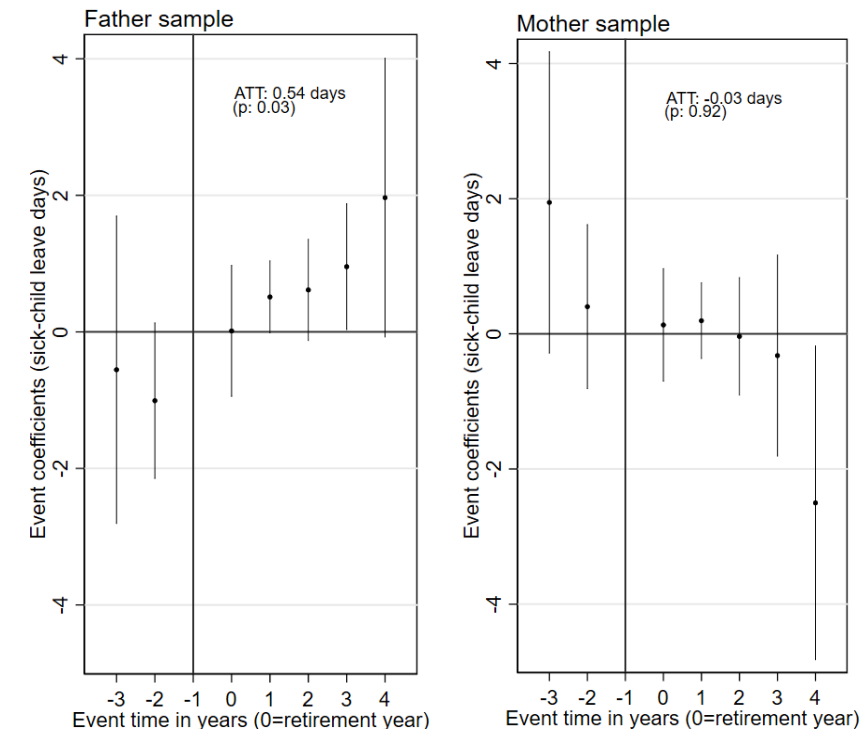
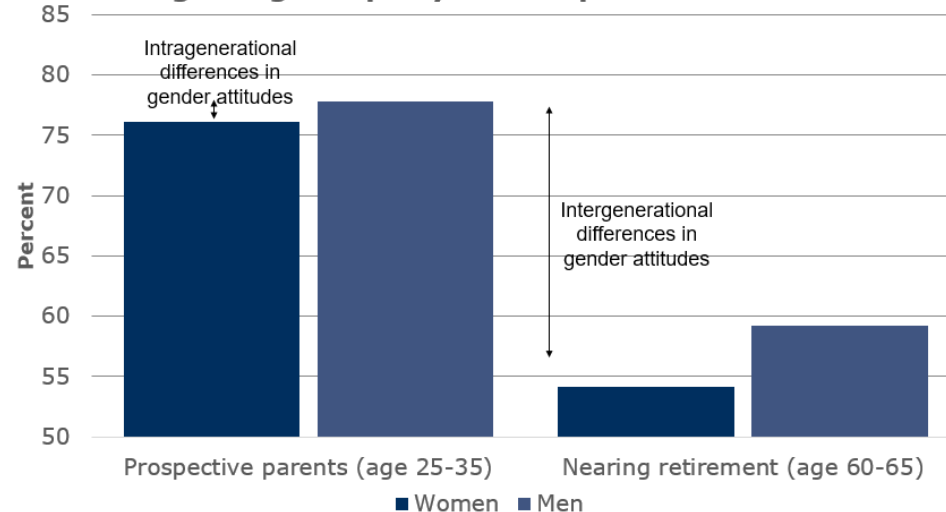
Flore Debruyne  
Phd student

# Och åldern på chefen påverkar mer än kön

- Äldre män OCH kvinnor har mycket mindre jämställda attityder till föräldraledighet
- Våra resultat: Pappor börjar vabba mer när deras chefer går i pension
  - Oavsett om chefen är man eller kvinna
- Mammor påverkas inte



Percent agreeing to equally divided parental leave



# Policyförslag

# Policyförslag

- Några saker som jag spånat fram med olika policy-makers över åren:
  - Prata om det! Föräldraledighet är lika lite "familjens val" som kvinnors lägre inkomster är det.
  - Ge samma startbud (förutsätt att varje *person* på din arbetsplats ska vara föräldraledig sju månader)
  - Ha tydliga riktlinjer för hur personer ersätts
  - Mät och utvärdera (gör ledighetskartläggning på samma sätt som lönekartläggning)
- Jag har inte utvärderat de här insatserna men gör det gärna (om de införs systematiskt kan de utvärderas)!



## JÄMSTÄLLT FÖRÄLDRASKAP JÄMSTÄLLT NÄRINGS LIV

För att få ett jämställt näringsliv behöver vi en jämn föräldraledighet

**Jämställd föräldraledighet ger förutsättningar för ett jämställt näringsliv. Så här kan du som chef skapa lika möjligheter för både mammor och pappor i din organisation:**



**Prata uppmantrande om föräldraledighet i förebyggande syfte**  
Har ni en öppen dialog om normer och attityder kring förväntningar, förutfattade meningar, faktiskt uttag och effekter av mamma- och pappaledighet i din organisation? Om inte är detta ett viktigt första steg att ta.



**Bemöt män och kvinnor på samma sätt när de berättar att de ska bli föräldrar och förutsätt inte att män kommer vara föräldralediga kortare än kvinnor**  
Normen är att män tar ut mindre föräldraledighet än kvinnor och denna norm infrias ofta. Ett sätt att bidra till att motverka denna norm är att ge både män och kvinnor ett och samma startbud. Forskning visar att förväntningar på att män ska vara föräldralediga kortare än kvinnor redan finns i många sammanhang. Att du som arbetsgivare uttryckligen frångår dessa förväntningar kan göra stor positiv skillnad.



**Se till att ha tydliga riktlinjer för hur en föräldraledig person ska ersättas**  
Att ta fram och kommunicera riktlinjer för hur en föräldraledig person ska ersättas kan bidra till ökad trygghet för män och kvinnor att faktiskt ta ut föräldraledighet. För att förstärka arbetsgivarens inställning till föräldraledighet kan det i företagets uppförandekod eller motsvarande policy med fördel skrivas in att ni som arbetsgivare ser positivt på att medarbetare, pappor som mammor, är närvarande för sina barn. Säkerställ också att den föräldraledige är med i lönerevisionen.



**Mät och utvärdera insatser**  
Att mäta mammors och pappors faktiska uttag av föräldraledighet på din arbetsplats ger er bättre insyn i hur fördelningen ser ut i nuläget. Vidare kan du identifiera relevanta och mätbara nyckeltal som målsätts och följs upp kontinuerligt, exempelvis på hur medarbetare uppfattar förväntningar och stöttning från arbetsgivaren kopplat till föräldraledighet. Här kan ni som organisation skapa goda förutsättningar att se effekter av de insatser ni gör för en mer jämställd föräldraledighet - och i det långa loppet ett jämställt näringsliv.

# Vidare läsning

- Figurerna i början:



- Patriarkatet är ingen vidare förklaringsmodell:

FORSKARKOMMENTAR *Helen Eriksson*

## ”Så upprätthåller både män och kvinnor ojämlikhet”



Många skillnader mellan könen uppstår inte som en följd av ett patriarkat. Både män och kvinnor bidrar till att upprätthålla ojämlikhet mellan könen, skriver jämställdhetsforskaren Helen Eriksson.

- Betydelsen av föräldraledighet för jämställdhet i stort:

FORSKARKOMMENTAR *Helen Eriksson*

## ”I par utan barn är hemarbetet jämställt”



Det är fel att säga att hemarbetet generellt sett är ojämställt fördelat. Skillnaden mellan hur mycket tid män respektive kvinnor lägger på hemarbete uppstår när de skaffar barn, skriver jämställdhetsforskaren Helen Eriksson.



# Forskningsdag

# Försäkringskassans kontakter med föräldrar

Marie Flinkfeldt, universitetslektor i socialt arbete, Uppsala  
universitet

Normer, attityder och diskussioner  
om att dela lika...

# ...i Försäkringskassans kontakter med föräldrar

Marie Flinkfeldt  
Institutionen för socialt arbete, Uppsala universitet  
[marie.flinkfeldt@uu.se](mailto:marie.flinkfeldt@uu.se)



# I VÄLFÄRDSSTATENS FRONTLINJE



“An empirical window into social equities in practice”

(Maynard-Moody & Musheno 2012:20)





## VAD VI UNDERSÖKT:

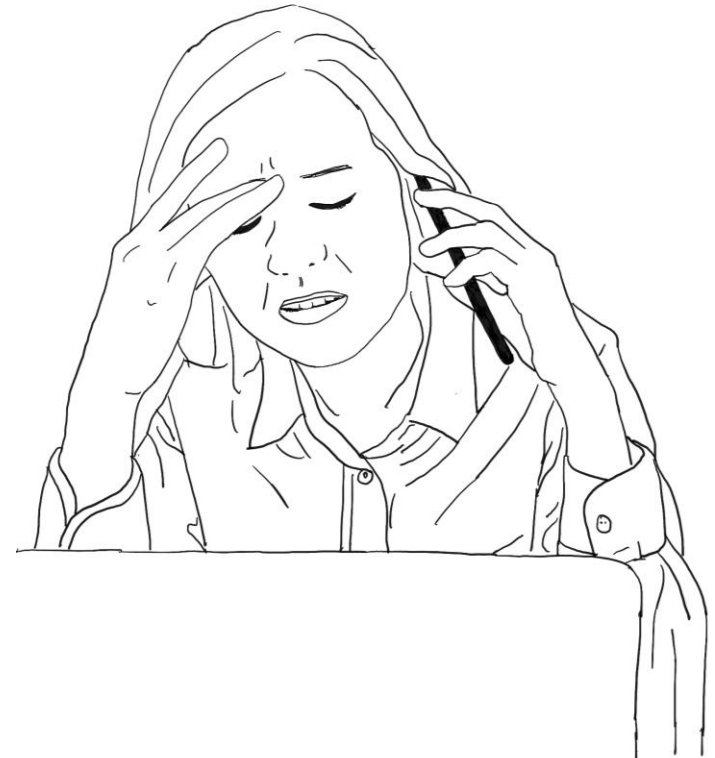


1. Ett könat ansvar för informationssökande, planering och administration?
2. Ett könat språk?
3. Förhåller man sig till ett ideal om att dela lika?



# MAMMOR SOM 'FAMILJENS ADMINISTRATÖR'

- Mammor tar ett större ansvar för kontakter med Försäkringskassan
- Mammor kontaktar Försäkringskassan tidigare
- Mammor tar oftare kontakt för den andra förälderns räkning
- Både föräldrar och handläggare förhåller sig till mammors större ansvar för kunskapsinhämtning, planering och praktisk administration
- Mammor får uppgiften att vidarebefordra information och instruera
- Detta är en form av obetalt arbete
- Tidigare och mer kunskap viktigt för att möjliggöra delat ansvar för föräldraledigheten



# FÖRSÄKRINGSKASSAN 'KÖNAR' INTE



- Föräldrar använder återkommande ett könande språk när de pratar om sin egen situation
- Handläggare undviker ett könande, heteronormativt språk när kön inte är känt...
- ...men också när föräldern redan synliggjort kön
- Detta frångår normer för hur samtal brukar fungera
- Ett mer formellt och standardiserat tilltal



# FÖRSÄKRINGSKASSAN ÄR 'NEUTRAL' NÄR DET GÄLLER JÄMSTÄLLDHET

- Varken föräldrar eller handläggare synliggör 'dela lika' som ideal i särskilt stor utsträckning
- Genom att synliggöra en ambition att 'dela lika' i frågor presenterar föräldrar sig som agerande i enlighet med jämställdhetsnormer
- Handläggare 'gör policy' i sina svar (ex. genom att lyfta fram viss info men utelämna annan) = jämställdhetsfrämjande?
- Föräldrar orienterar till normer om att 'dela lika' i klagomål: ifrågasätter statens inblandning – handläggare varken stödjer eller ifrågasätter



## NÅGRA SLUTSATSER – OCH FRÅGOR

- ✓ Ojämställdhet går utöver föräldraledighetsdagar: det finns ojämställdhet i hur föräldrar tar sig an själva processen
- ✓ Försäkringskassan tar ett ansvar för att 'gå före' när det gäller t.ex. könsneutralitet
- ✓ Ideal om att 'dela lika' spelar en relativt tillbakaskjuten roll i denna administrativa kontext
- Hur kommer man tillrätta med kvinnors obetalda ansvar för informationssökande, planering och administration?
- Kan det vara problematiskt att inte 'prata med föräldrar på föräldrars vis'?
- Borde handläggare agera mer 'jämsställdhetsfrämjande' gentemot föräldrar?



## FÖR DEN SOM VILL VETA MER:

- Flinkfeldt, M. & F. Höglund (2024, in press). Jämlikt föräldraskap: Föräldraförsäkringens regelverk och tillämpning. *Socialförsäkring för socionomer*. J. Lee & S. Hultqvist. Lund, Studentlitteratur.
- Flinkfeldt, M. & F. Höglund (2024). 'The family administrator': women take most responsibility for information-seeking, planning and administration of parental benefit in Sweden. *Journal of Family Studies* 30(5): 759-779.
- Höglund, F. & M. Flinkfeldt (2023). De-gendering parents: Gendering practices and standardized language in screen-level bureaucracy in Sweden. *International Journal of Social Welfare* 33(1): 188-201.
- Höglund, F. & M. Flinkfeldt (2023). The practical realization of the feminist welfare state: Equal sharing and gender equality in institutional interaction about parental leave in Sweden. *Feminism & Psychology* 34(2): 309-327.



## **Forskningsdag om föräldraförsäkringen**

### **Normer, attityder och diskussioner om att dela lika**

- Välj en eller flera av forskarnas diskussionsfrågor som utgångspunkt för ert samtal runt bordet.\*
- En i gruppen dokumenterar här på arbetsbladet.
- Individuella reflektioner i mentimeter om vad ni tar med er från presentationerna och diskussionen.
- Gemensam paneldiskussion i helgrupp.

\* Svårt att komma igång? Börja med frågan "vad tyckte ni var särskilt intressant?"

**Marita Flisbäck**  
Jämställdhetsdiskussioner mellan nyblivna föräldrar  
Vilka reflektioner har ni om kopplingen mellan föräldraparens samtal om jämställdhet och utvecklingen av jämställdhet på samhällsnivå?

**föräldra  
försäkringen**  
**50**  
**år!**<sup>TCO</sup>

**Helen Eriksson · Arbetsplatsens betydelse för föräldraledighet**  
Har du tänkt på hur du betraktar män och kvinnor på din arbetsplats som ska vara föräldralediga?

**Marie Flinkfeldt**  
Försäkringskassans kontakter med föräldrar  
Vilka reflektioner har ni om hur Försäkringskassans bemötande av föräldrar bör se ut?

# Politikersamtal

Camilla Rinaldo Miller (KD), riksdagsledamot  
Socialförsäkringsutskottet

Sanne Lennström (S), riksdagsledamot  
Socialförsäkringsutskottet



# Forskningsdag

# **Betald och obetald föräldraledighet bland kvinnor och män med olika inkomst- och utbildningsnivå**

Alma Wennemo Lanninger, analytiker, Försäkringskassan

A close-up photograph of a baby with light skin and bright blue eyes, looking directly at the camera. The baby is wearing a light-colored, textured garment. Behind the baby, a woman with long brown hair is visible, wearing a dark blue and maroon patterned top. The background is slightly blurred, showing a wooden surface and a red flower-shaped decoration.

TCO:s Forskningsdag om föräldraförsäkringen

# Betald och obetald föräldraledighet bland kvinnor och män med olika inkomst- och utbildningsnivå

Alma Wennemo Lanninger, Försäkringskassan

# Betald och obetald föräldraledighet

Föräldraledig med föräldrapenning  
- *Socialförsäkringsbalken*

Föräldraledig utan ersättning  
- *Föräldraledighetslagen*

Total föräldraledighet

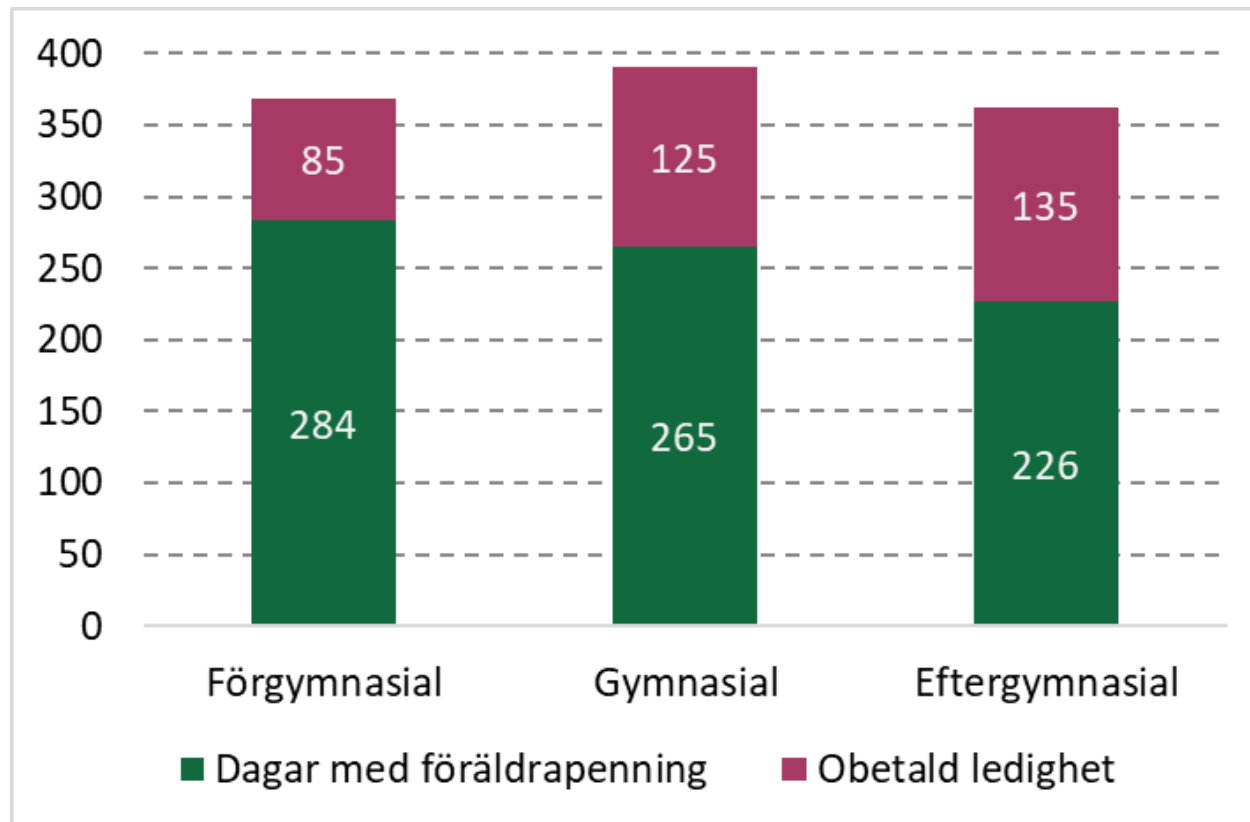
# Föräldraledighet under barnets första två levnadsår

- Av barn födda under 2021 tog föräldrarna i genomsnitt ut 333 dagar med föräldrapenning
- Därtill var föräldrarna obetalt lediga i 158 dagar
- 35 procent av kvinnornas och 25 procent av männens föräldraledighet är obetald
- Kvinnor tog i snitt ut 72 procent av alla föräldrapenningdagar och 80 procent av alla obetalt lediga dagar



# Kvinnor med högre utbildning tar ut färre dagar med föräldrapenning men längre obetald ledighet

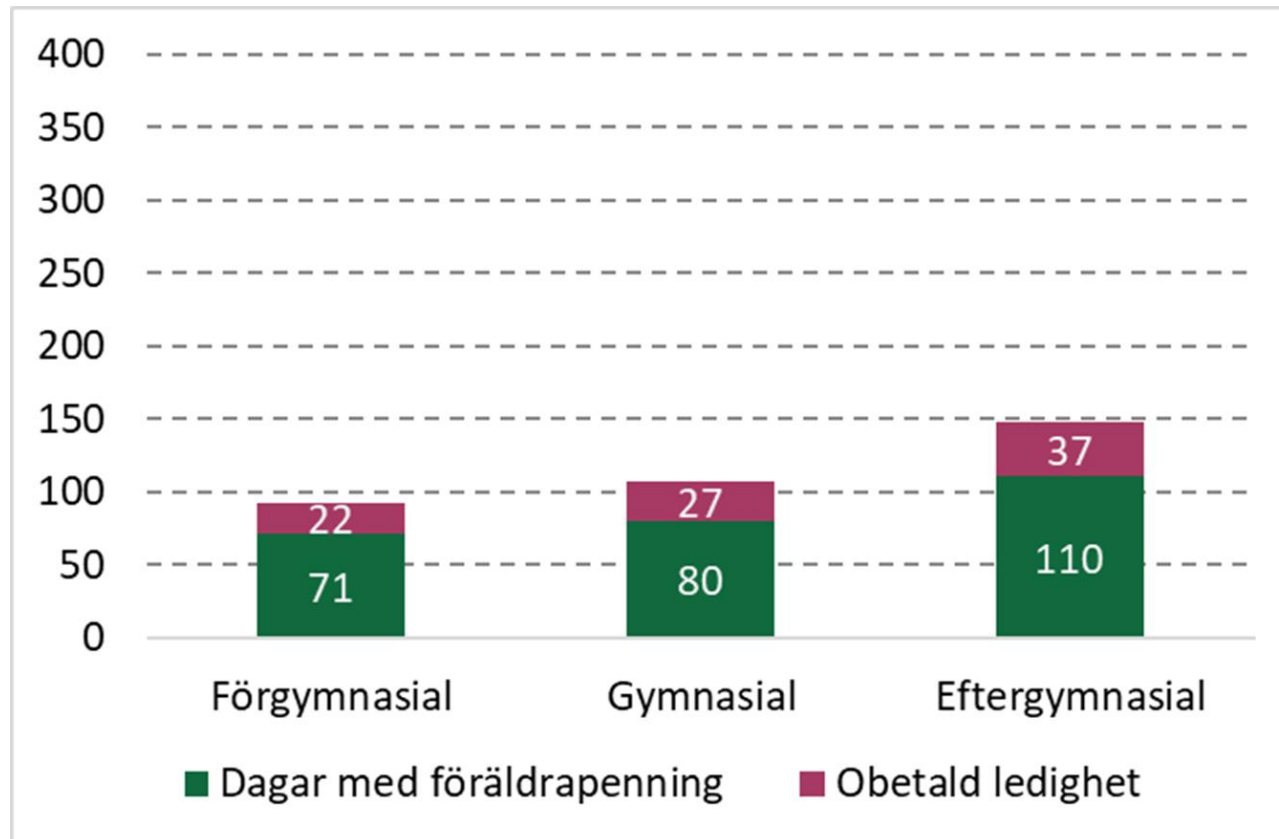
Kvinnors föräldraledighet under deras barns första två levnadsår efter utbildningsnivå, antal dagar



Barn födda  
2021

# Män med eftergymnasial utbildning tar ut längst föräldraledighet

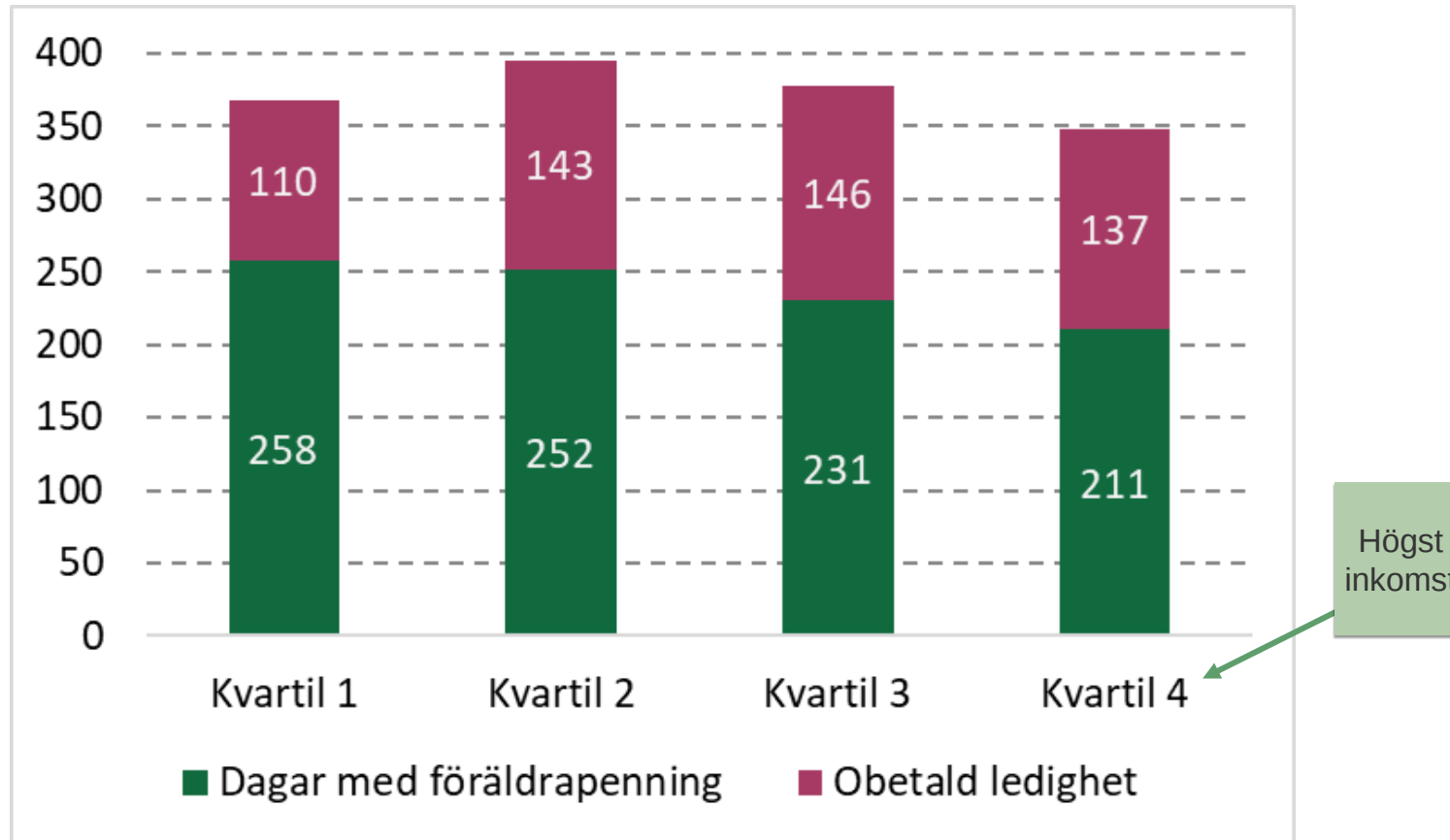
Mäns föräldraledighet under deras barns första två levnadsår efter utbildningsnivå, antal dagar



Barn födda  
2021

# Kvinnor med högst inkomst tar ut kortast föräldraledighet

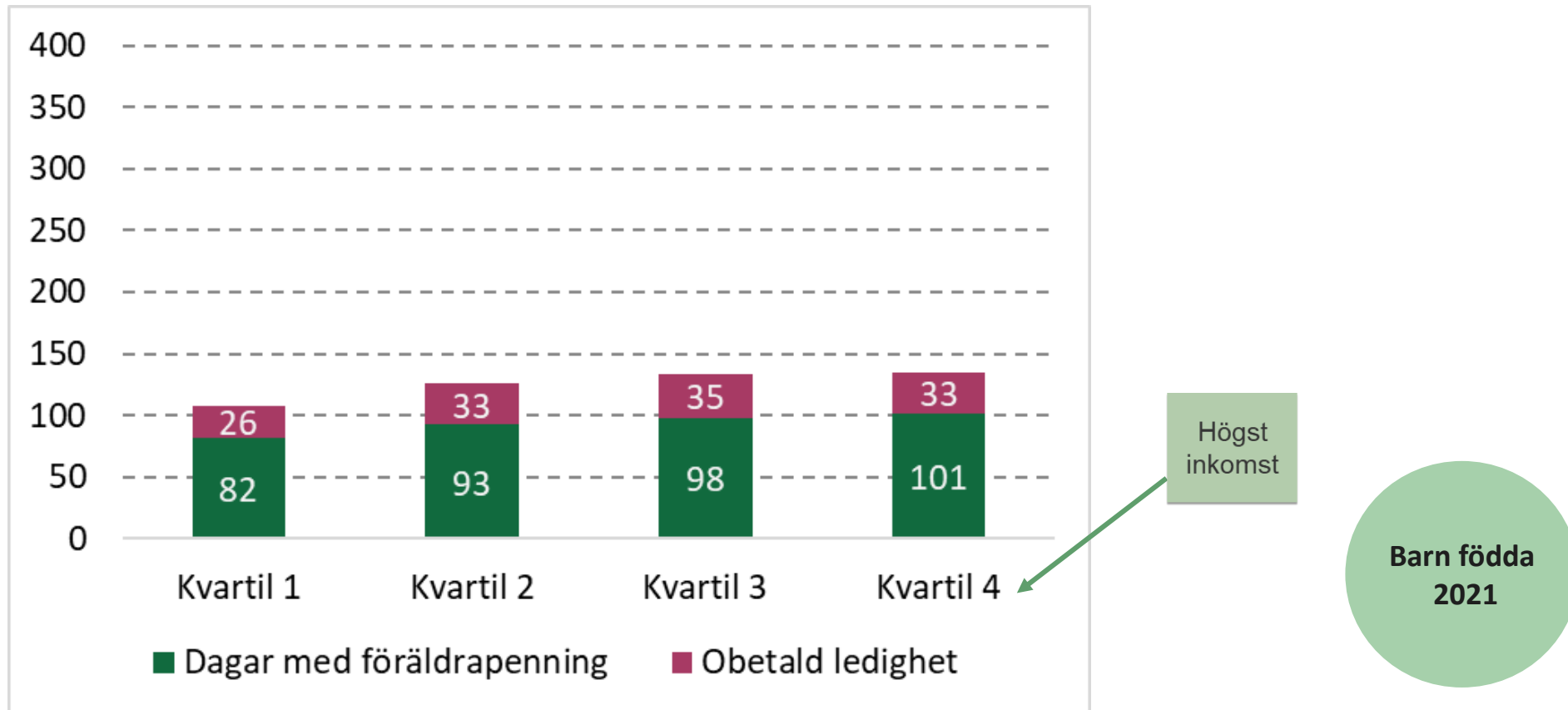
Kvinnors föräldraledighet under deras barns första två levnadsår efter inkomstnivå, antal dagar



Barn födda  
2021

# Män med lägst inkomst tar ut kortast föräldraledighet

Mäns föräldraledighet under deras barns första två levnadsår efter inkomstnivå, antal dagar



# Sammanfattningsvis

- Förutom att ta ut mer föräldrapenning för sitt barn tar kvinnor ut mer obetald ledighet än män
- Kvinnor med högre utbildningsnivå och högre inkomst tar ut färre föräldradagar under sitt barns första två levnadsår än kvinnor med lägre utbildningsnivå och lägre inkomst, men tar istället en längre obetald ledighet
- För män innebär en högre utbildningsnivå och en högre inkomst fler dagar med föräldrapenning, men skillnaderna i obetald ledighet är mindre



# Tack!



# Forskningdag

# Invandrares användning av föräldraförsäkringen

Ann-Zofie Duvander, professor i sociologi och demografi,  
Mittuniversitetet och Stockholms universitet



# Invandrares användning av föräldraledighet

Ann-Zofie Duvander<sup>12</sup>, Eleonora Mussino<sup>1</sup>, Konstantin Kazenin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Stockholms universitet <sup>2</sup>Mittuniversitetet

# Varför har vi föräldraförsäkring?

---

- Föräldraförsäkring ska göra barn och arbete möjligt för alla
  - Genom inkomstbaserad ersättning under kortare avbrott i arbetet
  - Underlätta föräldraskap
- Men också
  - Ge ekonomisk grundtrygghet genom grundnivån
  - Uppmana delad omsorg från början med reserverade månader
  - Ge flexibilitet i hur länge hemma

# Utlandsföddas föräldraledighet

- Utlandsfödda mammor
  - Lägre arbetsmarknadsdeltagande
  - Tidigare och högre barnafödande
  - Använder mer intensivt och oftare på grundnivå
- Utlandsfödda pappor
  - Lägre ersättningsnivå
  - Oftare icke-användare av föräldrapenning
- **Hur nyttjas föräldraledighet i jämförelse med svenskfödda föräldrar?**
- Mönster av användning är central för integration
  - Kan föräldraförsäkringen underlätta integration?
  - Föräldraledighet reflektion av arbetsmarknadssituation
  - Par-perspektiv—hela ledigheten!

# Vad är särskilt relevant för utlandsfödda föräldrar i föräldraförsäkringen?

---

- Åldersrestriktion för nyanlända
- Grundnivån mer ofta?
- Reserverade månader även på grundnivån sedan 2022

Men även...

- Dubbelmånad
- Kvalifikationskrav/tid för mamman
- Flexibilitet i betald och obetald

# Vad vill vi ta reda på

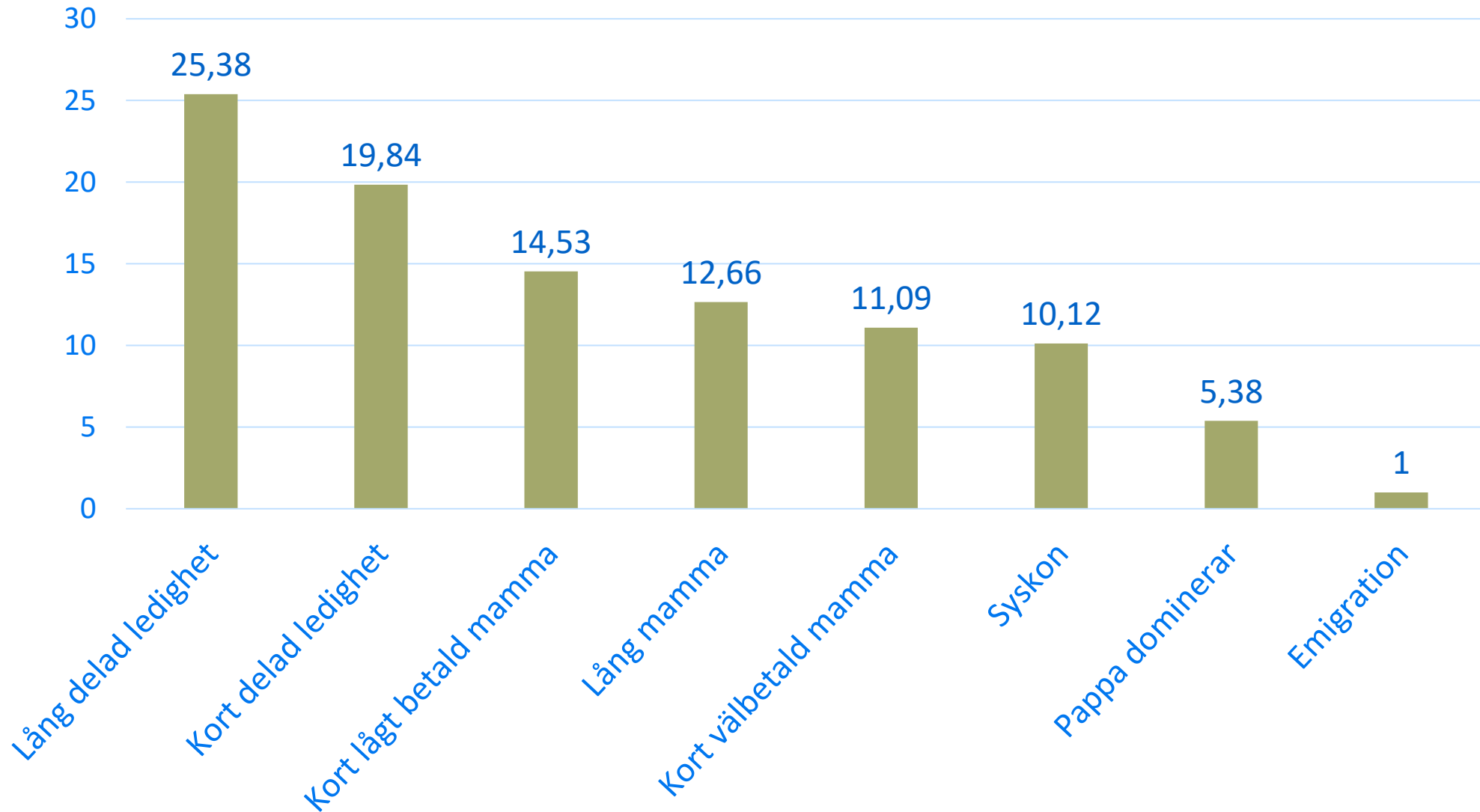
- Hur olika grupper föräldrar använder betald och obetald ledighet
- Mammans och pappans föräldraledighet ömsesidigt beroende av varann
  - Vi använder par-perspektiv
- Data från Försäkringskassan om betald och obetald ledighet per barn och förälder
- Vi följer förstagångsföräldrar 2015 under 24 månader från födseln
  - Skapar typologi med hänsyn till 1) vem som tar, 2) hur många dagar/månad, 3) betalning
  - **41,741** föräldrapar, **6,931** båda utlandsfödda, **6,006** en svenskfödd och en utlandsfödd förälder
- Metod: sekvensanalys, klusteranalys, deskription och regression

# 8 typer av föräldraledighet

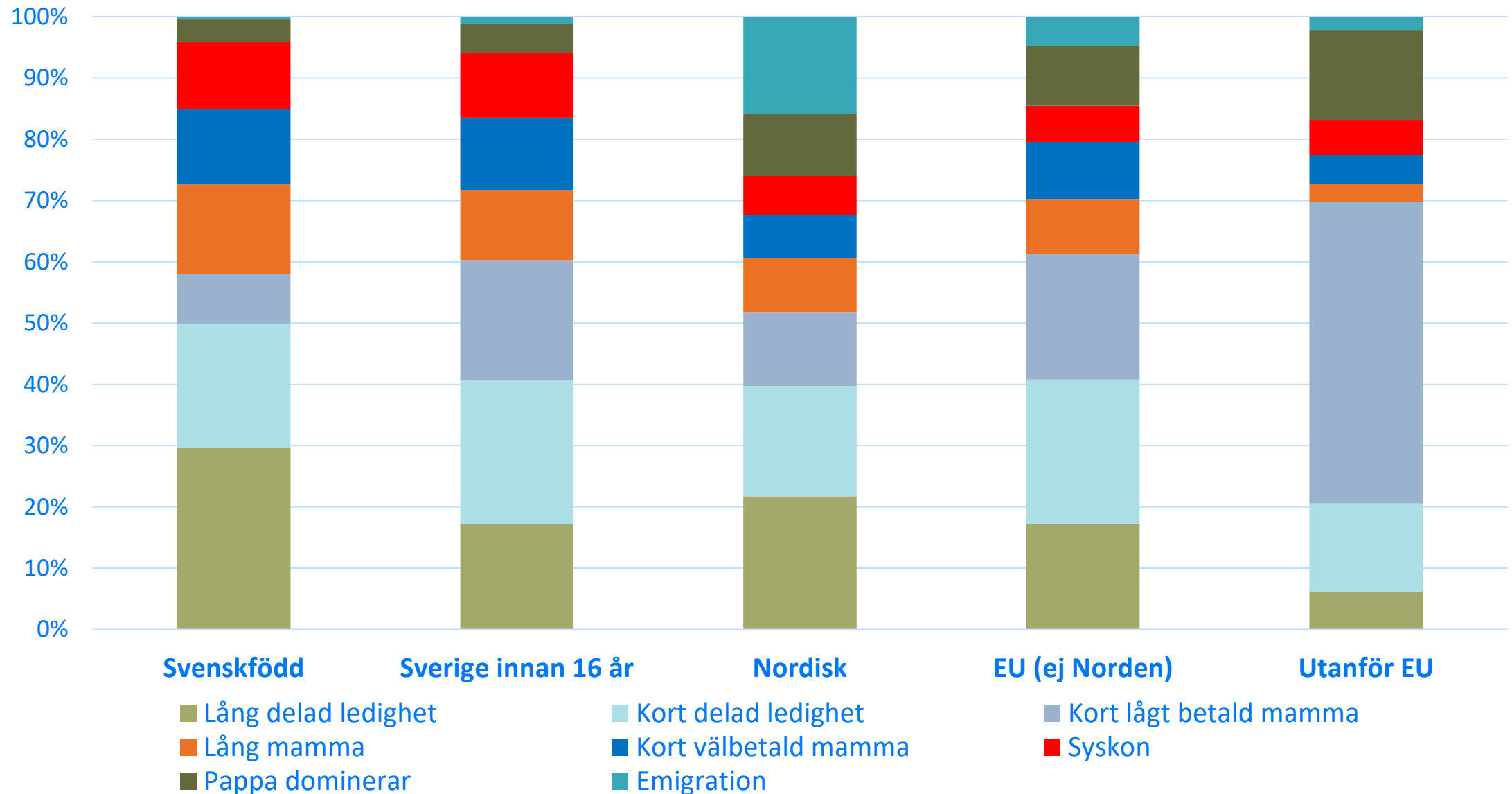
---

1. Lång delad ledighet
2. Kort delad ledighet
3. Kort lågt betald mammaledighet
4. Lång mammaledighet
5. Kort välbetald mammaledighet
6. Ett syskon inom 24 månader
7. Pappa dominerar ledigheten
8. Emigration e dyl

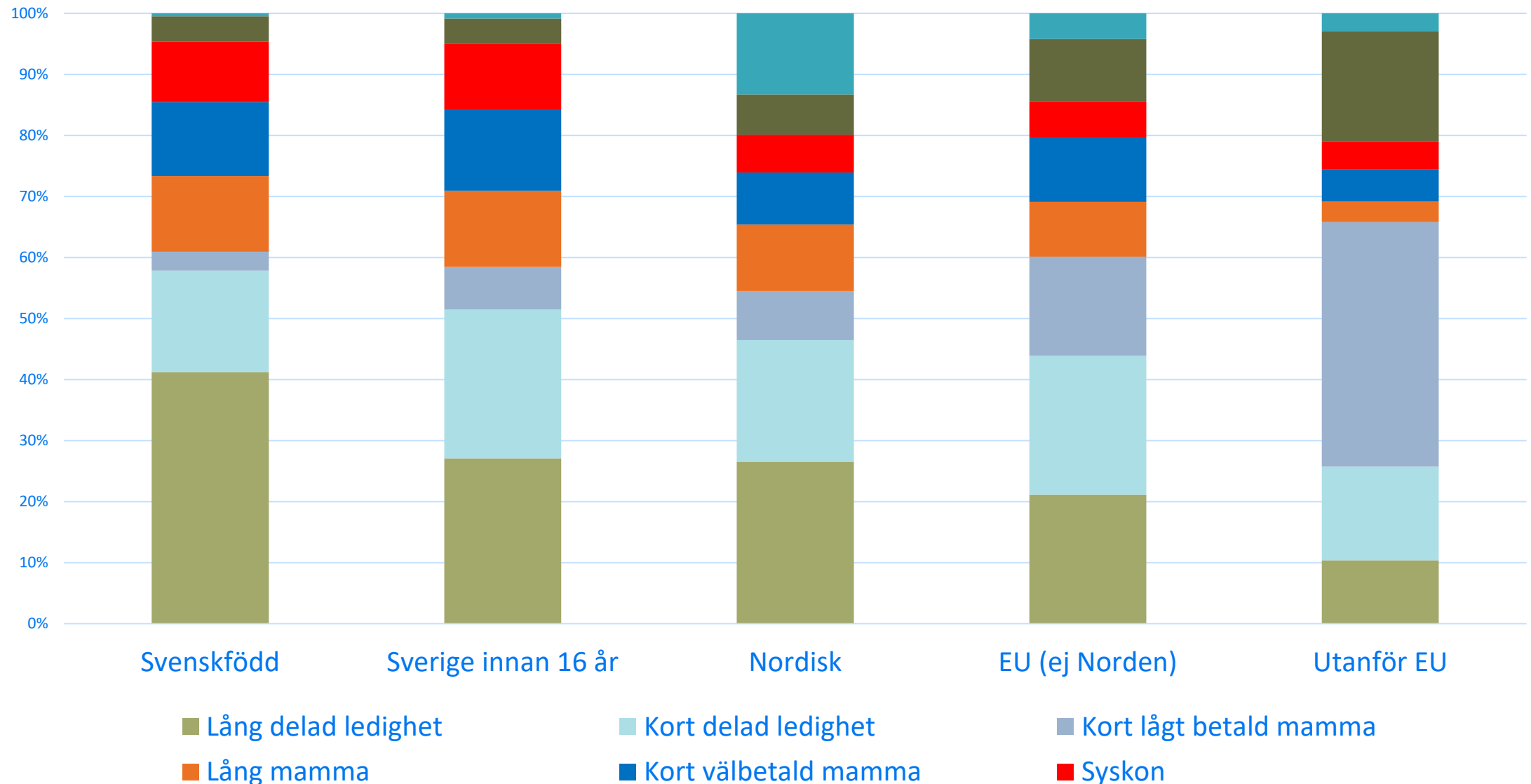
# Fördelning % i olika typer av ledighet



# Föräldraledighet per mammas ursprung

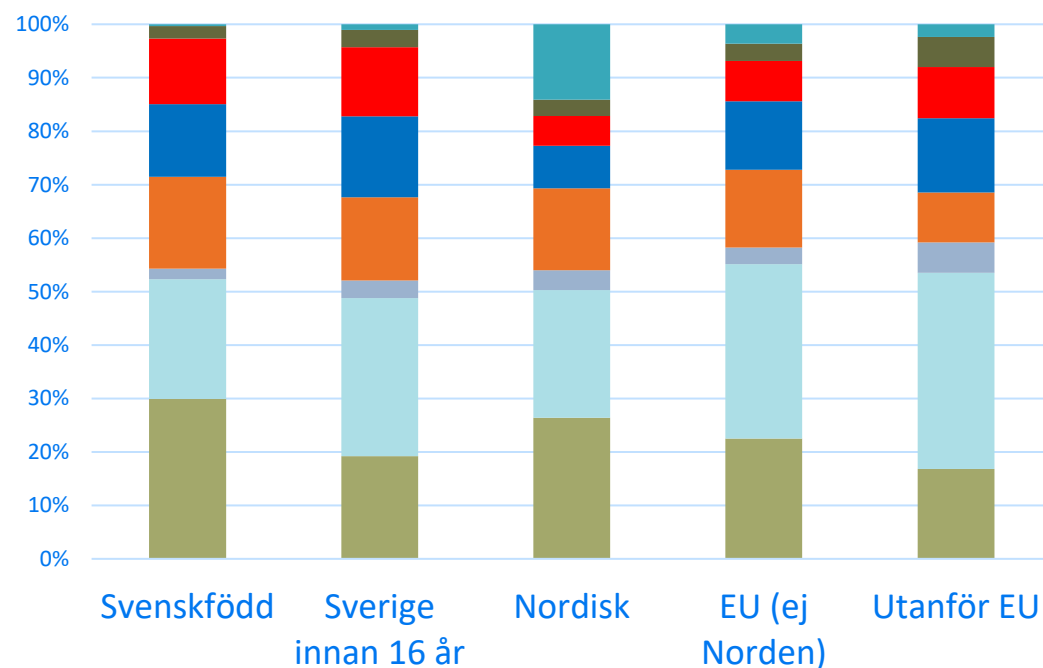


# Föräldraledighet per mammas ursprung. Eftergymnasial utbildning

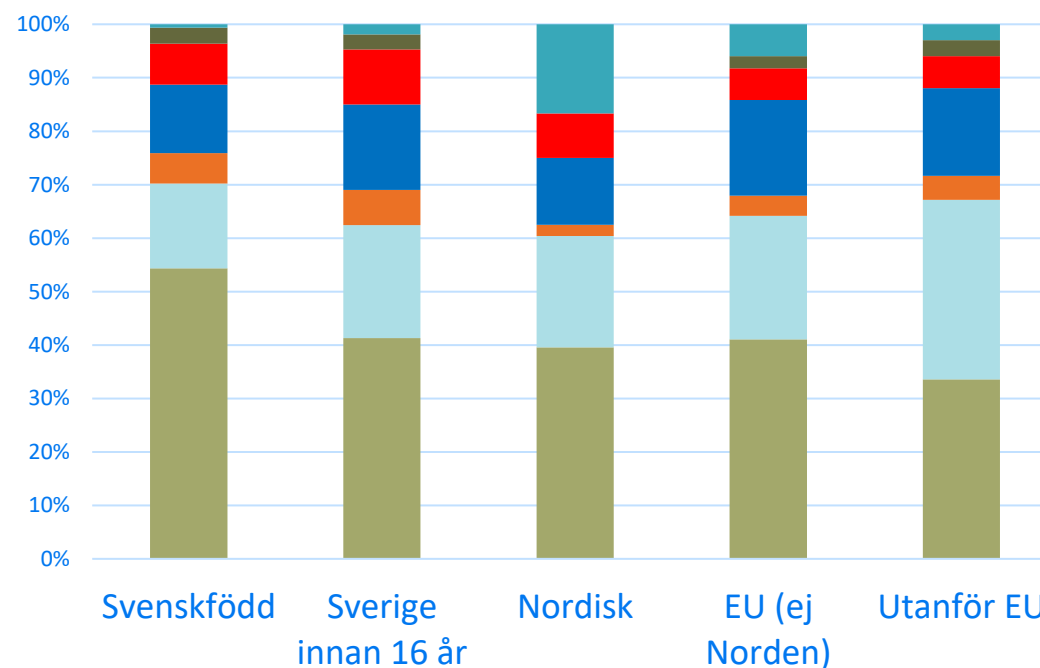


# Föräldraledighet per mammas ursprung. Efter mammas inkomst

## 2-10 prisbasbelopp



## Över 10 prisbasbelopp



- Lång delad ledighet
- Kort delad ledighet
- Kort lågt betald mamma
- Lång mamma
- Kort välbetald mamma
- Syskon
- Pappa dominerar
- Emigration

- Lång delad ledighet
- Kort delad ledighet
- Kort lågt betald mamma
- Lång mamma
- Kort välbetald mamma
- Syskon
- Pappa dominerar
- Emigration

# Vad kan vi säga om utlandsfödda föräldrars föräldraledighet?

- Invandrare kortare ledighet, oftare lågt betald, särskilt utanför EU
- Gäller även för högutbildade mammor
- För arbetande mammor – små skillnader
- För arbetande pappor – oftare mammor lågbetald ledighet OCH pappan dominerar uttaget bland invandrare utanför EU
- När kontroller samma men lite svagare mönster, skillnader minskar

# Slutsatser

- Invandrare använder kortare – mindre strategiskt eller begränsade ?
  - Mer enligt intentionerna med föräldraförsäkringen
- Föräldraledigheten används såsom möjligt – i jämförelse med andra länder där inte finns samma möjlighet för varken mamma eller pappa
- Kopplingen till arbetsmarknad och inkomst är avgörande
- Kvalifikationskravet på 240 dagar troligen viktig för mammor

Tack!



# Forskningdag

# Samkönade föräldrapar

Marie Evertsson, professor i sociologi, Stockholms universitet



Stockholms  
universitet

# Föräldraledighet i samkönade par

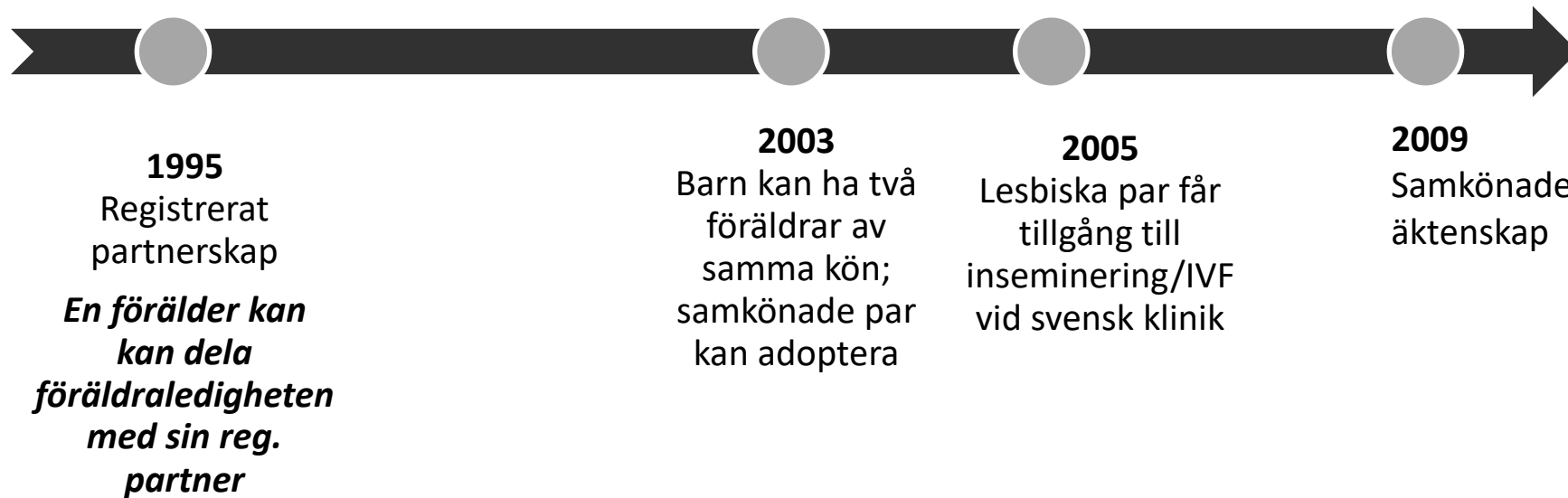
Marie Evertsson, Institutet för social forskning (SOFI)

[marie.evertsson@sofi.su.se](mailto:marie.evertsson@sofi.su.se)

## Samkönade par och föräldrar i Sverige



## Samkönade par och föräldrar i Sverige





Stockholms  
universitet



European Research Council  
Established by the European Commission

# Är samkönade par mer jämställda än olikkönade par?

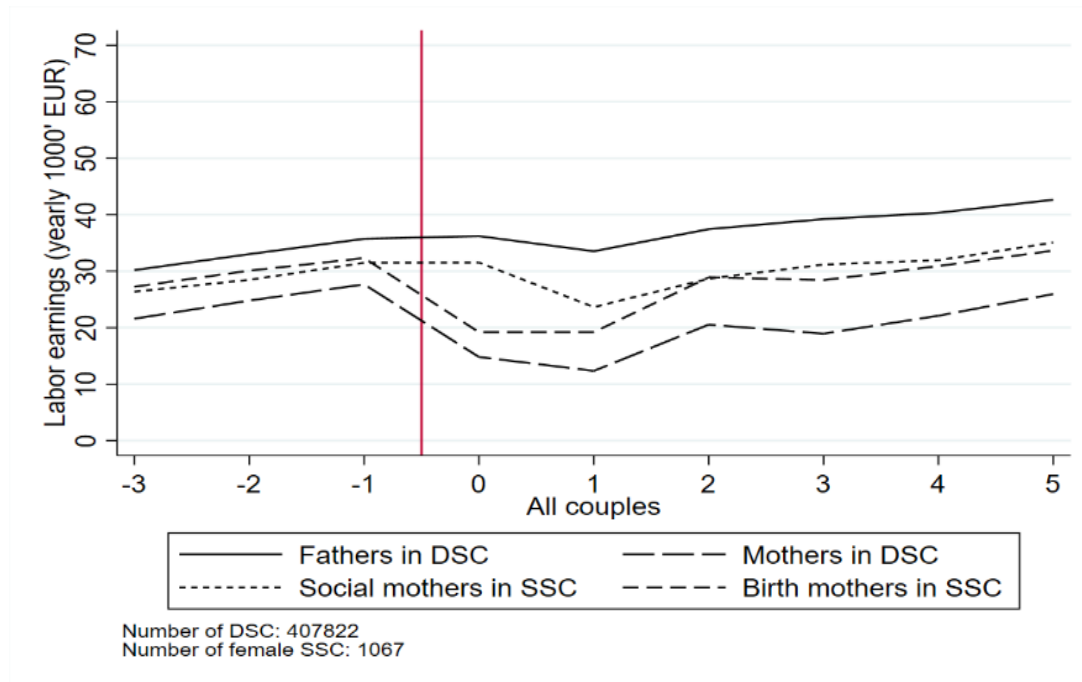




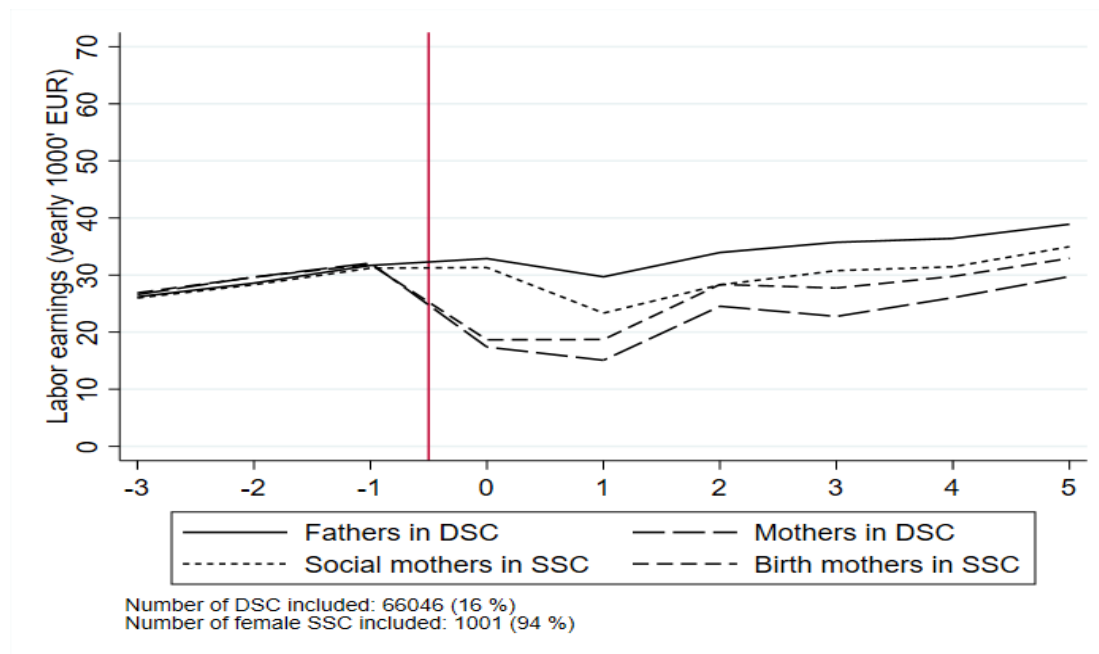
## Kvinnliga samkönade par

- Delar mer lika på föräldraledigheten än olikkönade par
- Den som bär barnet tar som regel längre ledighet och är ledig först
- Inkomstgapet ökar mindre mellan mammor i samkönade par jämfört med mammor och pappor i olikkönade par

Inkomster för mödrar i samkönade par samt mammor och pappor i olikkönade par, från 3 år innan, till 5 år efter, första barnets födelse



Även om vi matchar paren så olikkönade par har **samma ålder, inkomst och födelseår** som de i samkönade par kvarstår skillnader i slutet av perioden





## Intervjuer med lesbiska par som väntar och får barn visar att

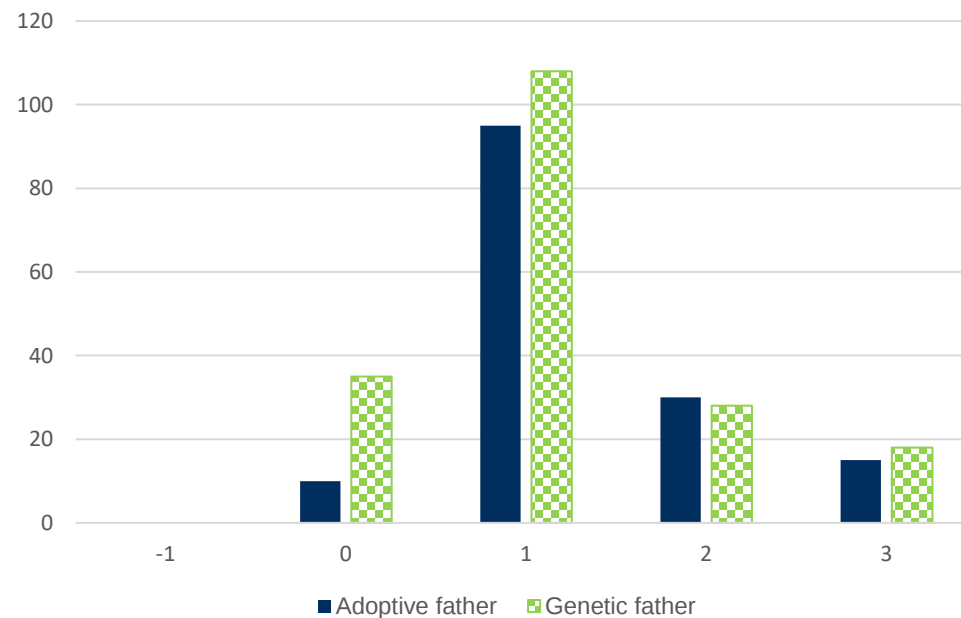
- Amning prioriteras. Viktigt att den som bär får bestämma hur länge hon behöver vara hemma
- Många planerar att skaffa två barn och bära varsitt
  - Blir jämställt i längden även om ledigheten är ojämlik för första barnet
- Inte ovanligt att den som inte bär tar semester eller annan ledighet för att (också) vara hemma 1-3 månader efter barnet fötts
  - Paren sparar gärna dagar (använder inte dubbelmånaden)



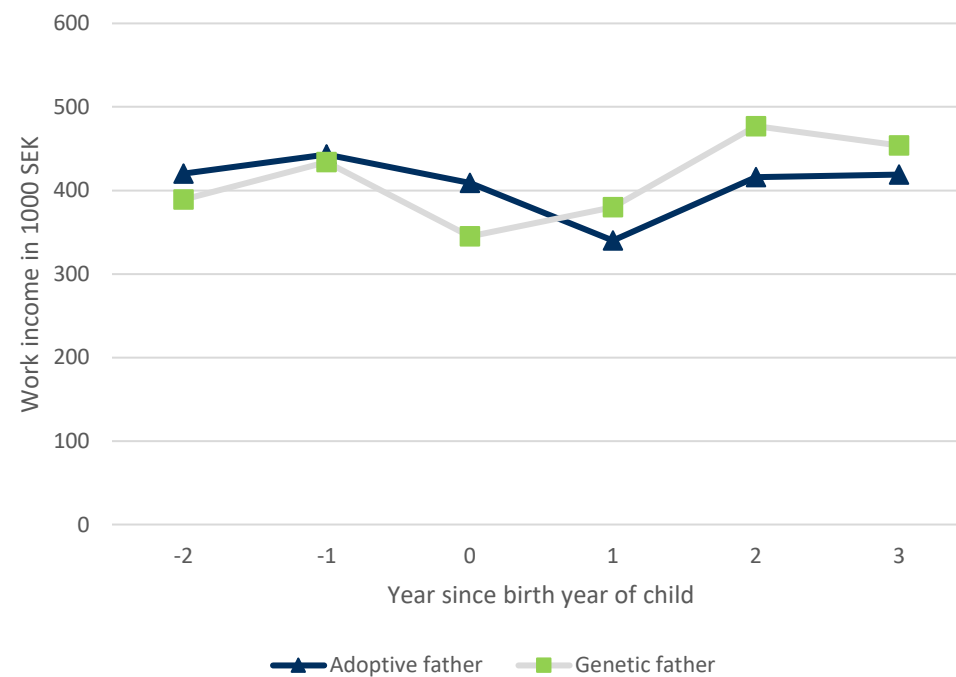
## Manliga samkönade par

- Har svårare att bli föräldrar
  - Adoption ovanligt
- När båda är registrerade som föräldrar blir de ofta det genom surrogatarrangemang utomlands
  - Dyrt; fäderna har som regel goda inkomster
- Delar föräldraledigheten mest lika av alla par

## Genomsnittligt antal föräldradighetsdagar per år sedan barnets födelse (medianen)



## Medianinkomst för biologisk- och adoptivfar från 2 år innan till 3 år efter barnets födelseår (obs. få cases)



## När det gäller föräldaledighetsfördelningen

- Är det vanligt att den biologiska pappan tar ledigt först
  - Paren kan få vänta på föräldraledighet då den biologiska pappan måste registreras som förälder
- Den biologiska pappan kan skriva över ledighet till sin partner när de är gifta
  - Behöver inte vänta på att adoptionen ska gå igenom
- Flera diskuterade hur de hade de bästa förutsättningarna att vara jämställda i intervjuer



## Citat från intervjuer med manliga par med barn

*I det fallet en förälder ammar så blir det naturligtvis ett mycket starkt band och i så fall är det kanske svårt att släppa taget. Det blir den här klassiska grejen med 'Hur ska pappan komma in och vara en del av detta' [...] men vi kunde ge flaskan varannan gång.*

*[...] Varför skulle vi inte dela lika?*



## Sammanfattningsvis

- Samkönade par delar föräldraledighet mer lika än olikkönade par
- Normer kring moderskap och faderskap betydelsefulla i olikkönade par (se även studier som jämför adoptivföräldrar med biologiska föräldrar)
  - Även om amning inte sker när barnet adopteras kvarstår könsojämlikheter i föräldraledighetsfördelningen
- Förståelse och identifikation i lesbiska par kan bidra till ojämställdhet, men att turas om att bära barn ökar jämställdheten
- Fäder i samkönade par vill ofta dela lika och har goda förutsättningar på arbetsmarknaden



## Referenser

Boye, Katarina & Marie Evertsson (2021). Who gives birth (first) in female same-sex couples in Sweden? *Journal of Marriage and Family* 83(4): 925-942.

Eriksson Kirsch, Madeleine (manuskript) Who takes care of the caregiver? The postpartum period as envisioned by lesbian mothers-to-be in Sweden.

Eriksson Kirsch, Madeleine & Marie Evertsson (2023). Taking Turns: Lesbian Couples' Decision of (First) Birth Mother in Sweden. *Journal of Family Studies* 29(4): 1865-1883.

Evertsson, Marie & Anna Malmquist (2023). Division of care and leave arrangements in gay father families in Sweden. *Sexuality Research and Social Policy* 20(1): 242-256.

Evertsson, Marie & Katarina Boye (2018). The transition to parenthood and the division of parental leave in different-sex and female same-sex couples in Sweden. *European Sociological Review* 34(5): 471-485.

Evertsson, Marie, Ylva Moberg & Maaïke van der Vleuten (manuskript) Stimulating (in)equality? The earnings penalty in different-sex and female same-sex couples transitioning to parenthood in Denmark, Finland, Norway, and Sweden.

Moberg, Ylva & Maaïke van der Vleuten (2023). Why do gendered divisions of labour persist? Parental leave take-up among adoptive and biological parents. *European Sociological Review* 39(2), 210-228.

# Forskningsdag om föräldraförsäkringen

## Föräldraledighet bland olika grupper av föräldrar

- Välj en eller flera av forskarnas diskussionsfrågor som utgångspunkt för ert samtal runt bordet.\*
- En i gruppen dokumenterar här på arbetsbladet.
- Individuella reflektioner i mentimeter om vad ni tar med er från presentationerna och diskussionen.
- Gemensam paneldiskussion i helgrupp.

\* Svårt att komma igång? Börja med frågan "vad tyckte ni var särskilt intressant?"

**Alma Wennemo Lanninger**

**Betald och obetald föräldraledighet bland kvinnor och män med olika inkomst- och utbildningsnivå**

**Vilka för- och nackdelar ser ni med möjligheten att förlänga föräldraledigheten genom att vara ledig utan att ta ut föräldrapenning?**

föräldra  
försäkringen  
50  
år!<sup>TCO</sup>

**Ann-Zofie Duvander · Invandrares användning av föräldraförsäkringen**

**Vilka reflektioner har ni om orsakerna till att invandrarföräldrar inte förlänger ledigheten i samma utsträckning som svenskfödda?**

**Marie Evertsson**  
**Samkönade föräldrapar**

**Vad kan vi lära oss av studierna av samkönade par för att öka vår förståelse om ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen?**

# Politikersamtal

Caroline Högström (M), riksdagsledamot  
Socialförsäkringsutskottet

Isabell Mixter (V), riksdagsledamot Socialförsäkringsutskottet



# Forskningsdag