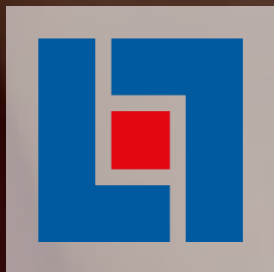


# Länsförsäkringars Jämställdhetsindex 2024

Ojämställt – från vaggan till graven



# Inledning

Det svenska nationella jämställdhetsmålet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det betyder att kvinnor och män ska ha samma ekonomiska självständighet, samma makt och inflytande, samma förutsättningar för en god hälsa, samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. De ska även dela arbetet med hem och barn lika.

Men hur ser det då ut i verkligheten? Det är en fråga som Länsförsäkringar avser belysa med rapporten **”Länsförsäkringars Jämställdhetsindex 2024”**.

I rapporten analyseras nio parametrar, som enskilt och sammantaget avspeglar hur den ekonomiska jämställdheten ser ut i Sverige - totalt och regionalt för Sveriges 290 kommuner.

Resultaten visar att det sammantaget finns fortsatt stora ekonomiska skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor har generellt sett lägre förvärvs- och kapitalinkomster än män, arbetar mer deltid, tar ett större ansvar för barnen när det kommer till föräldraledighet och VAB, samt utför en större del av det obetalda hemarbetet. Dessutom har kvinnor högre sjukfrånvaro än män. Detta leder till att kvinnors lön halkar efter och att deras pension blir lägre än mäns.

Trots framsteg på många områden kvarstår således stora utmaningar och ojämställdhetsstrukturer som påverkar kvinnor, särskilt inom det ekonomiska området.

Genom denna rapport hoppas vi kunna bidra till en ökad medvetenhet kring den ekonomiska ojämställdheten i Sverige. Därtill hoppas vi att rapporten kan fungera som ett stöd för beslutsfattare runt om i landet att främja ekonomisk jämställdhet på alla nivåer.



” Kvinnor har generellt sett lägre förvärvs- och kapitalinkomster än män, arbetar mer deltid, tar ett större ansvar för barnen när det kommer till föräldraledighet och VAB, samt utför en större del av det obetalda hemarbetet. ”

# Länsförsäkringars jämställdhetsindex 2024

Länsförsäkringar har identifierat och analyserat några av de mer relevanta och påverkande variablerna för jämställdheten mellan kvinnor och män. Resultaten redovisas på en övergripande nivå samt för Sveriges 290 kommuner.

Följande indikatorer ligger till grund för analysen:

1. Nettoinkomst
2. Personer i chefsposition
3. VAB
4. Pension
5. Sjuktal
6. Föräldraledighet
7. Inkomst bland egna företagare
8. Bostadstillägg
9. Kapitalinkomst

I uträkningarna har respektive indikator indexerats och normaliserats, mellan 0 och 100, baserat på utfallen i underliggande data. För varje indikator får varje kommun ett värde mellan 0 och 100. Värdet 100 anges om det är helt jämställt och 0 om det är helt ojämnt.

Om exempelvis män i en kommun tjänar 35 000 kronor i månaden och kvinnor i samma kommun tjänar 30 000 kronor i månaden blir indextalet 86. Hade båda tjänat lika mycket skulle det ge värdet 100.

Den kommun som sammantaget får högst indexvärde i samtliga indikatorer placerar sig i topp i rankingen.

De fullständiga statistiska resultaten från denna studie, liksom definitioner och källor för indikatorerna, finns i appendix.



# Resultat: Ingen kommun når upp till jämställdhetsmålet

Länsförsäkringar har analyserat hur det är ställt med jämställdheten i Sverige 2024 och resultatet pekar på att det är långt kvar innan Sverige når målsättningen om ekonomisk jämställdhet mellan könen. Analysen visar att det inte är jämställt i någon av Sveriges 290 kommuner.

Här kan du ta del av de övergripande förklaringarna till vad det är som främst bidrar till de ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män.

## Fortfarande stora löneskillnader

I dag är det nästan lika många män och kvinnor i arbetskraften. Kvinnors deltagande på arbetsmarknaden har främjats av att Sverige nu har en inkomstbaserad föräldraförsäkring, en offentligfinansierad barnomsorg, den legala rätten att behålla jobbet efter föräldraledighet samt att vi nu har särbeskattning och inte sambeskattnig.

Men trots framsteg tjänar kvinnor mindre än män och är sällan chefer. [I Länsförsäkringars kartläggning framgår att kvinnors nettoinkomster endast är 79 procent av männens, och inte i någon av Sveriges 290 kommuner är lönerna jämställda. Dessutom innehar kvinnor endast 42 procent av alla chefspositioner.](#)

Kvinnor har historiskt sett haft lägre lön än män. Detta fenomen, ofta kallat "könslönegapet", innebär att kvinnor i genomsnitt tjänar mindre än män för liknande arbete. Detta lönegap har minskat över tid men finns trots allt kvar och har en stor inverkan på kvinnors ekonomiska situation.

Att kvinnor har lägre inkomster än män, i kombination med "traditionella" normer, bidrar i sin tur till att kvinnor oftare går ner i arbetstid. De arbetar deltid i större utsträckning, tar ett större ansvar i föräldraledigheten och tar oftare hand om sjuka barn och anhöriga. I förlängningen får detta en stor påverkan på deras

totala livsinkomst och därmed pension.

Det kan också noteras att kvinnor tar ett större ansvar i det obetalda hemarbetet (SCB 2022a), som sedan kan kopplas samman med att kvinnors sjukfrånvaro är nästan dubbelt så hög som mäns.

## Det 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 barnen föds är det lägre skillnader i lön, chefskap samt sjukfrånvaro mellan könen. Men med första barnets födelse 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 spann då många blir föräldrar.

- När ett par är omkring 27 år skiljer det 52 000 kronor i årslön, vilket är 4 300 kronor i månaden.
- I åldern 37 år har löneskillnaden ökat till 89 000 kronor per år, det vill säga 7 400 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 svarar för 70 procent av föräldraledigheten

[I Länsförsäkringars analys framgår att män endast tar ut 30 procent av alla föräldrapenningdagar. Inte i någon av Sveriges 290 kommuner är det 50:50. I snitt är det endast 19 procent av föräldrarna som delar lika på föräldraledigheten, Försäkringskassan \(2023b\).](#)

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 att dela mer lika på föräldraledigheten. Exempelvis infördes 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 (2023a).

Vad ligger bakom denna ojämställdhet? Många par fattar med stor sannolikhet beslutet om vem som ska vara hemma utifrån hur familjeekonomin ser ut, där många tänker att den som tjänar mest bör jobba mest. Och eftersom det oftast är kvinnor som står för den lägre inkomsten, blir det oftare hon som är hemma mest. Men även könsnormer spelar en stor roll. Även när mamman och pappan tjänar lika mycket är det fortfarande så att mamman tar ut mer i tillfällig föräldrapenning.

# Resultat: axplock av analysen och relevanta nycklar för ekonomisk jämställdhet

## Föräldralön gör det ekonomiskt fördelaktigt att dela lika

Vad många inte tänker på är att det kan löna sig att dela lika på föräldraledigheten. En typfamilj tjänar över 1 500 kronor i månaden på att mamma och pappa är hemma sex månader var. Anledningen är tillägget av föräldralön som de som arbetar på arbetsplatser med kollektivavtal får. Men faktum kvarstår - 7 av 10 föräldrapenningdagar tas ut av kvinnor.

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

De flesta omfattas av kollektivavtal som ger föräldralön vid föräldraledighet som motsvarar cirka 10 procent av lönen under lönetaket samt cirka 90 procent av hela lönen över lönetaket. Hur länge du har rätt till föräldralön varierar, men ofta från 3 månader upp till ett år.

En annan uppsida med att dela lika är att för varje ytterligare månad pappan är föräldraledig får mammor nästan 7 procent högre inkomst i framtiden. Detta samband gäller även sedan hänsyn tagits till hur länge mamman varit föräldraledig, IFAU (2010).

## Så mycket tjänar du på att dela lika med föräldralön

Månadslön:	
Mamma: 33 000 kr   Pappa: 35 000 kr *	
Ledighet	Årlig föräldralön
Mamma: 10 månader	589 157 kr
Pappa: 2 månader	
Mamma: 6 månader	605 484 kr
Pappa: 6 månader	
Skillnad	
Mer i månaden	+ 1 361 kr

Månadslön:	
Mamma: 35 000 kr   Pappa: 85 000 kr	
Ledighet	Årlig föräldralön
Mamma: 10 månader	916 383 kr
Pappa: 2 månader	
Mamma: 6 månader	937 845 kr
Pappa: 6 månader	
Skillnad	
Mer i månaden	+ 1 788 kr

\* Anm.: Medianlöner för kvinnor och män, 2022, enligt Medlingsinstitutet.

## Ojämsställda löner ger ojämsställt vabbande - som ger ännu större löneskillnader

Kvinnor är oftare hemma med sjukt barn än män. [I Länsförsäkringars analys uppgår kvinnors uttag av tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn \(VAB\) till 61 procent. I samtliga av Sveriges 290 kommuner tar kvinnor ut mer VAB än män.](#)

Motiven till snedfördelningen grundar sig bland annat i krass ekonomi och att kvinnor tjänar mindre än män, IFAU (2019). Det betyder att de ojämsställda lönerna leder till en skev fördelning av VAB som sedan påverkar kvinnors totala livsinkomster. Men precis som vid föräldraledigheten är också normer ledande i vem som tar ut mest VAB.

Mycket vabbande kan påverka kvinnors karriärer. Tar man ut 100 VAB-dagar under barnens uppväxt minskar chansen att bli chef med upp emot 30 procent, SACO (2017).

Inkomsttaket för högsta möjliga vab-ersättning är strax under 33 000 kronor. Upp till maxtaket får man ut nästan 80 procent av lönen. För personer med en högre inkomst än 33 000 blir inkomsttappet större, vilket gör att pappor som oftare är den som har högst lön, förlorar mer på att vara hemma.

Andra förklaringar kan vara att man uppfattar att den som tjänar mest har det viktigaste arbetet. För familjen fler barn och det pågår under en längre tid får det stor inverkan på kvinnans löneutveckling och pension för den som tjänar under 33 000 kronor.

## Så här mycket förlorar man per dag i lön och pension på att vabba

Månadslön	Förlorad lön per dag	Förlorad pension per dag	Total förlust per dag
25 000 kr	272 kr	181 kr	453 kr
36 000 kr	505 kr	260 kr	765 kr
50 000 kr	1 158 kr	393 kr	1 551 kr

# Resultat: axplock av analysen och relevanta nycklar för ekonomisk jämställdhet

## Deltidsarbete vanligare bland kvinnor – tappar tusenlappar i lön och pension

Det är vanligare att kvinnor jobbar deltid jämfört med män, som till stor utsträckning beror på att kvinnor tar ett större ansvar för barnen. I SCB:s 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, att jämföras med 9 procent för män, SCB (2019).

Detta mönster betyder att även om en kvinna och en man har samma lön kommer det i slutändan skilja flera tusenlappar, både i inkomst och pension. Pensionen påverkas väldigt mycket eftersom alla arbetade timmar – tillika de timmar man inte arbetar – påverkar livsinkomsten som pensionen grundar sig på.

Men det finns sätt att rusta pensionen. Om man exempelvis är i en parrelation kan man föra över en viss summa pengar i månaden till den som arbetar deltid, som på så sätt kompenseras för den urgröpning deltidarbetet innebär för pensionen.

## Så här mycket måste man spara som kompensation för 25 procents deltidarbete i åtta år

Yrke	Månadslön	Kompenserande eget pensionssparande per månad under 5 år för att inte förlora på deltid.
Undersköterska	30 700 kr	1 300 kr
Gymnasielärare	39 500 kr	1 640 kr
ST-läkare	51 900 kr	3 020 kr

Anm.: <https://www.lansforsakringar.se/stockholm/privat/bank/spara/varfor-ska-jag-spara/jobbdeltidprognos/>

Anm.: 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 deltidarbetet pågått i åtta år och att den ena föräldern arbetar 75 procent efter föräldraledigheten, tills yngsta barnet fyller 8 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 % på den allmänna pensionen och att skatten på inkomstpension är 0,38 %. 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 % 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 %. Tjänstepensionens avkastning antas bli 2,1 %.

# Resultat: axplock av analysen och relevanta nycklar för ekonomisk jämställdhet

## 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.](#)

Ojämsälldheten startar med det första barnets ankomst – då passerar kvinnornas sjukfrånvaro mäns, IFAU (2013b). Skillnaderna kvarstår så pass länge som i 16 år.

Att kvinnor har högre sjukskrivningstal kan kopplas till att de tar ett större ansvar för det obetalda hemarbetet, Jämställdhetsmyndigheten (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.

## Kvinnors pension är lägre än mäns

Gapet mellan kvinnor och mäns pension har minskat i takt med att kvinnors arbetskraftsdeltagande ökat men skillnaden är fortfarande stor. [I Länsförsäkringars analys framgår att kvinnors totala månatliga pensionsinkomster ligger på ungefär 17 000 kronor och mäns på drygt 24 000 kronor. Inte](#)

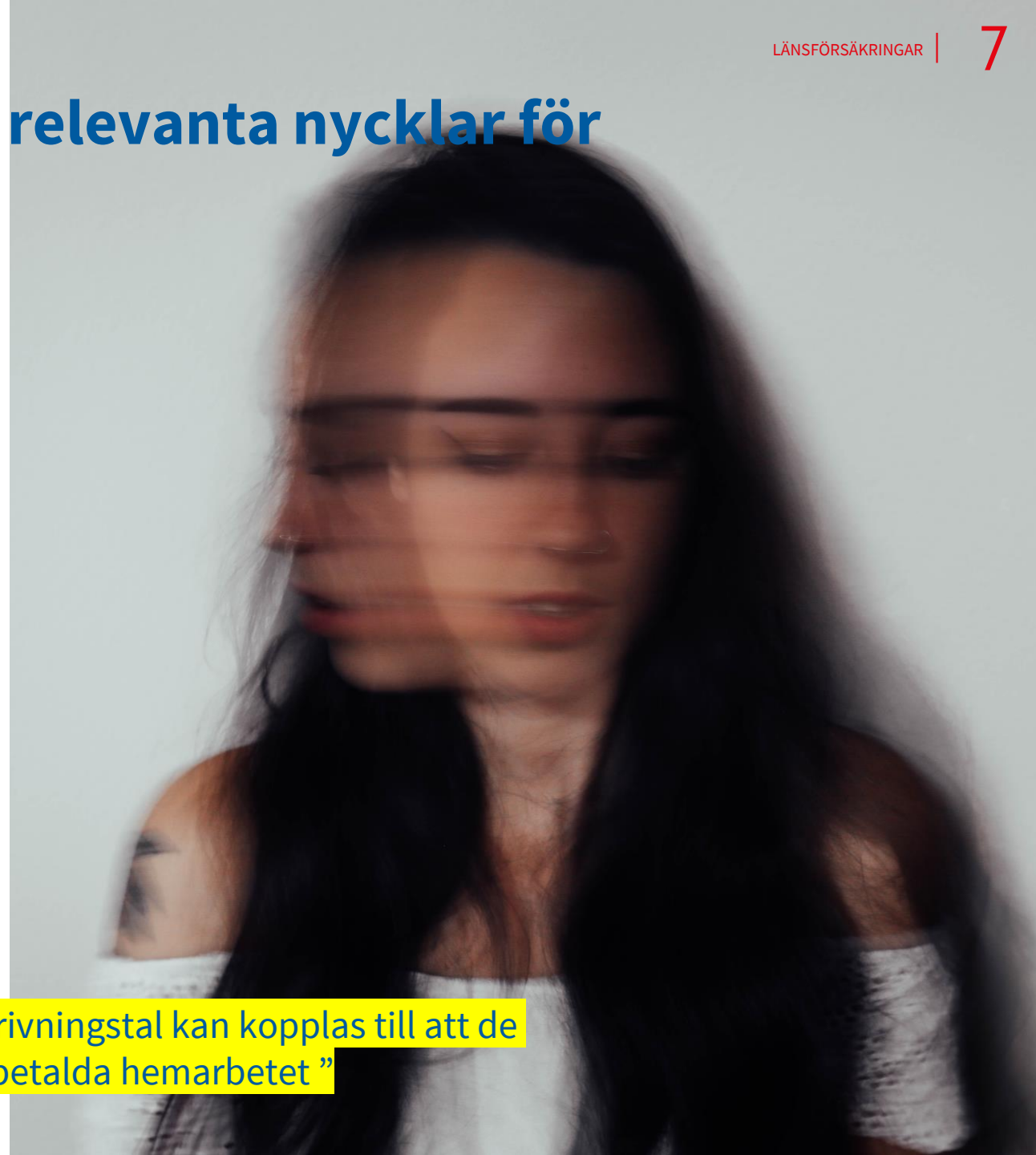
[i någon av Sveriges 290 kommuner har kvinnor högre pensionsinkomster än män.](#)

Pensionssystemet är i sig självt inte ojämsälldt utan speglar förhållandena på arbetsmarknaden. Varje arbetad timme påverkar pensionen, och eftersom kvinnor i högre utsträckning är frånvarande från arbetsmarknaden och samtidigt har lägre lön, får kvinnor lägre pension, Pensionsmyndigheten (2023).

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

Enligt en uträkning Länsförsäkringar gjort kommer kvinnor och mäns pensioner att vara lika först om 72 år. Om en kvinna som i dag går i pension men vill ha samma pension som en man, måste hon pausa pensionen och i stället arbeta 48 månader extra, vilket är fyra år.

”Att kvinnor har högre sjukskrivningstal kan kopplas till att de tar ett större ansvar för det obetalda hemarbetet ”



# Resultat: axplock av analysen och relevanta nycklar för ekonomisk jämställdhet

”I dag har män i genomsnitt nära dubbelt så stora kapitalinkomster jämfört med kvinnor”

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

Ett annat område där stora skillnader föreligger mellan kvinnor och män är kapitalinkomster. I dag har män i genomsnitt nära dubbelt så stora kapitalinkomster jämfört med kvinnor. Inte i någon av Sveriges 290 kommuner har kvinnor högre kapitalinkomster än män. Det framgår i Länsförsäkringars analys.

Andra siffror visar även att män i större utsträckning äger fastigheter och mark än vad kvinnor gör, Ownershift (2023).

Kapitalinkomstskillnaderna mellan kvinnor och män kan härledas från flera faktorer, däribland det enkla faktum att kvinnor tjänar mindre än män vilket gör att de har mindre pengar över till sparande och investeringar i värdepapper.

Löneskillnaderna påverkar därmed inte bara förvärvsinkomsterna utan också andra former av inkomster, som exempelvis kapitalinkomster.

Skillnaderna kan också bero på att män tenderar att vara mer benägna att ta större ekonomiska risker jämfört med kvinnor. I den mån kapitalinkomster är kopplade till investeringsrisker, kan skillnader i riskvilja bidra till kapitalinkomstskillnader.

Utbildningsmönster och yrkesval kan också påverka skillnader i kapitalinkomster på så sätt att kvinnor är överrepresenterade i branscher och yrken med lägre kapitalinkomstpotential.

För att minska kapitalinkomstskillnaderna mellan kvinnor och män är det viktigt att adressera dessa underliggande faktorer genom politiska och samhällliga åtgärder som främjar jämställdhet på arbetsmarknaden, ökar finansiell inkludering för kvinnor och minskar diskriminering och stereotyper kopplade till kön och ekonomi.



# Osynliga normer styr våra livsval och påverkar våra livsinkomster

Normer är osynliga regler och förväntningar som skapas utifrån föreställningar om vad som är " normalt " och vad som är " avvikande . " Dessa skapas tidigt och påverkar sedan olika val vi gör i livet.

De flesta val är fria - i teorin - som exempelvis vilken utbildning vi väljer. Men verkligheten visar att valen i praktiken ofta är könsbundna och alltså inte så obundna som man först kan tro.

Unga kvinnor väljer oftare utbildningar som leder till mer omvårdande yrken i offentlig sektor, och dessa jobb är oftare behäftade med låg lön. När barn kommer in i bilden följer kvinnor normen om att mamma är bäst lämpad att ta hand om barnen – som till stor del baseras på en osynlig förväntan på kvinnan att göra det som anses vara kvinnligt och som hör till modersrollen.

I en tidigare genomförd undersökning av Novus, beställd av Länsförsäkringar framkommer följande rön, Länsförsäkringar (2022):

## 43

procent av de tillfrågade föräldrarna svarade att det finns fördomar mot mammor som går tillbaka till jobbet för tidigt efter förlossningen.

## 61

procent av mammorna ansåg att det finns fördomar mot de mammor som går tillbaka tidigare än normen anger.

## 23

procent anser att det är bra att mamman är hemma med barnet längre tid än pappan innan barnet börjar förskolan.

# Länsförsäkringars privatekonom reflekterar

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Fördelningen av ekonomiska resurser är en central del av detta mål.

Vi har tittat på hur det ser ut med den ekonomiska jämställdheten, och vår analys pekar på att det är långt kvar innan vi når målet.

En stor del av problematiken ligger i de normer som styr och som cementerar utvecklingen mot ett ekonomiskt jämställt samhälle. Normer är osynliga regler, fördomar och förväntningar som skapas tidigt i livet. Detta kan vara en produkt av kulturella preferenser och förväntningar om kvinnors "naturliga" roll som exempelvis vårdgivare.

Att unga kvinnor i större utsträckning väljer utbildningar som leder till mer omvårdande yrken med lägre lön är en konsekvens av dessa normer. Att kvinnor tjänar mindre, tillsammans med just dessa osynliga normer, leder till att kvinnor också tar det större ansvaret för barnen. På så sätt åker kvinnor på flera ekonomiska smockor samtidigt - de tjänar mindre och är därför hemma mer som sedan ger sämre löneutveckling, sämre karriärer, sämre hälsa och sämre pensioner.

Våra normer påverkar på så sett den ekonomiska jämställdheten – livet ut – från vaggan till graven.

Men eftersom inga normer uppstår i ett vakuum eller ur slumpen går det att förändra dem. Det har Sverige gjort tidigare om åren som bidragit till att minska gapet.

För att fortsätta bekämpa könsobalansgapet krävs en integrerad strategi som inkluderar lagstiftning, politiska åtgärder, utbildning, medvetandehöjande åtgärder och en ändring av strukturer och attityder på alla nivåer av samhället. Jämställdhet mellan könen är inte bara en fråga om rättvisa utan också en nyckelfaktor för hållbar samhällsutveckling och tillväxt.

Med blåslampan i högsta hugg går det att bryta ojämställdheten.

## KONTAKT

Stefan Westerberg, privatekonom på Länsförsäkringar

Tel. 073 968 30 44

[Stefan.Westerberg@lansforsakringar.se](mailto:Stefan.Westerberg@lansforsakringar.se)



# Referenser

Försäkringskassan (2023a). <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/det-som-ar-bra-delar-man-lika-pa>

Försäkringskassan (2023b). <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-inom-området-barn-och-familj--foraldrapenning/delas-foraldrapenningdagarna-jamstallt>

IFAU (2010). Effekten av delad föräldradedighet på kvinnors löner. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2010/r10-05-effekten-av-delad-foraldraledighet-pa-kvinnors-loner.pdf>

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

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

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

IFAU (2015). Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2015/r-2015-1-glastaket-och-forladraforsakringen-i-sverige.pdf>

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

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

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

Länsförsäkringar (2022). Synen på moderskap hämmar jämställdheten. <https://www.lansforsakringar.se/stockholm/privat/om-oss/press-media/pressmeddelanden/381906/>

Ownership (2023). <https://www.ownership.se/report>

Pensionsmyndigheten (2023). <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/statistik/kortapensionsfakta>

SACO (2017). Föräldraskap och karriär. Hur frånvaron från arbetsmarknaden påverkar akademikers karriärmöjligheter. <https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2017-foraldraskap-och-karriar.pdf>

SCB (2019). Arbetsmarknaden under 2018 för personer som hade hemmaboende barn under 12 år. [https://www.scb.se/contentassets/8f6dda85c65d4e2ea86b8f7ecda2f73e/am0401\\_2019a01\\_sm\\_am110sm1902.pdf](https://www.scb.se/contentassets/8f6dda85c65d4e2ea86b8f7ecda2f73e/am0401_2019a01_sm_am110sm1902.pdf)

SCB (2022a). En fråga om tid. En studie av kvinnors och mäns tidsanvändning 2021 med fokus på det obetalda hem- och omsorgsarbetet. [https://www.scb.se/contentassets/4e98132b0b784a01b6e4762e909a6fa2/le0103\\_2021a01\\_br\\_lebr2202.pdf](https://www.scb.se/contentassets/4e98132b0b784a01b6e4762e909a6fa2/le0103_2021a01_br_lebr2202.pdf)

# Variabler

## Nettoinkomst

Nettoinkomst, medelinkomst för boende i Sverige hela året.  
SCB. 2021. 20-64 år.

## Personer i chefsposition

Andel kvinnor och män i chefsposition (dagbefolkning).  
SCB. 2021. 20-64 år.

## VAB

Totalt antal uttagna VAB-dagar (tillfällig föräldrapenning för vård av barn).  
Försäkringskassan. Juni 2022-maj 2023.

## Pensionsutbetalningar

Utbetald pension, medelbelopp per år (allmän, änke-, tjänste- och privat pension).  
Pensionsmyndigheten. 2022. 61+ år

## Sjuktal

Antal sjukskrivna per 1000 försäkrade, baserat på utbetalda ersättningar.  
Försäkringskassan. Genomsnitt 2022 kv4-2023 kv3.

## Uttagna föräldrapenningdagar

Antal personer som har fått föräldrapenning  
Försäkringskassan. 2022.

## Inkomst bland egna företagare

Medianinkomst bland egna företagare  
SCB. 2021.

## Utbetalning av bostadstillägg

Antal personer som fått bostadstillägg.  
Pensionsmyndigheten. Oktober 2023.

## Kapitalinkomst

Kapitalinkomster. Medelvärde i kronor.  
SCB. 2020. 20+ år

# Kommunerna med högst och lägst jämställdhet

## De tio mest jämställda kommunerna

Plats	Län	Kommun	Total indexpoäng	Nettoinkomst	Chefer	VAB	Pension	Sjukskrivningar	Föräldrapenning	Inkomst egna företagare	Bostadstillägg	Kapitalinkomst
1	Norrbottnens län	Överkalix	81,0	94,0	96,0	78,5	90,8	80,3	74,4	81,7	70,5	62,4
2	Västerbottens län	Sorsele	79,9	94,4	70,0	75,1	88,8	93,6	58,2	85,4	74,3	79,8
3	Västernorrlands län	Härnösand	79,8	93,5	96,0	83,8	87,8	77,4	58,7	81,6	57,7	81,6
4	Gävleborgs län	Ockelbo	78,6	91,6	98,0	84,2	84,1	73,8	51,4	71,5	62,0	91,2
5	Kalmar län	Högsby	78,4	89,0	92,0	84,6	86,7	99,7	51,4	83,6	73,4	44,9
6	Norrbottnens län	Arjeplog	78,2	93,2	82,0	68,0	88,9	78,8	67,5	87,9	64,2	73,6
7	Västra Götalands län	Hjo	78,0	90,0	76,0	79,8	82,4	73,3	64,9	80,5	58,8	96,6
8	Gotlands län	Gotland	78,0	94,0	90,0	79,9	88,8	66,8	65,0	81,1	61,4	74,8
9	Skåne län	Simrishamn	77,8	90,9	100,0	78,8	83,8	81,8	55,6	80,9	57,6	71,2
10	Västerbottens län	Bjurholm	77,7	89,8	78,0	68,9	86,2	69,4	51,2	88,5	72,0	95,5

## De tio mest ojämställda kommunerna

Plats	Län	Kommun	Total indexpoäng	Nettoinkomst	Chefer	VAB	Pension	Sjukskrivningar	Föräldrapenning	Inkomst egna företagare	Bostadstillägg	Kapitalinkomst
1	Dalarnas län	Smedjebacken	64,1	89,1	70,0	78,9	81,0	61,9	54,9	55,3	46,2	39,6
2	Örebro län	Degerfors	65,7	91,3	60,0	84,4	83,3	66,1	48,9	73,0	51,1	33,2
3	Östergötlands län	Boxholm	66,2	81,2	66,0	78,3	81,8	57,6	60,4	55,8	52,6	62,1
4	Västra Götalands län	Tranemo	66,3	87,1	66,0	78,9	84,2	68,9	59,8	68,6	47,0	36,3
5	Skåne län	Vellinge	66,3	77,5	78,0	70,0	76,7	62,8	59,2	80,8	42,5	49,5
6	Västra Götalands län	Svenljunga	66,5	88,1	74,0	80,2	85,6	66,4	51,7	50,8	60,2	41,9
7	Skåne län	Lomma	67,9	81,4	88,0	67,5	77,0	57,0	67,2	86,0	38,1	48,7
8	Värmlands län	Årjäng	68,2	87,5	86,0	65,1	86,7	71,5	37,3	84,7	47,2	47,5
9	Jönköpings län	Gnosjö	68,7	84,6	56,0	77,3	81,8	74,2	57,8	80,2	51,0	55,2
10	Västra Götalands län	Gullspång	68,7	89,4	76,0	71,1	85,9	63,3	59,8	28,7	64,7	79,5

# Kommunerna med högst och lägst jämställdhet

Så placerar sig de tre största kommunerna i rankingen

Plats	Län	Kommun	Total indexpoäng	Nettoinkomst	Chefer	VAB	Pension	Sjukskrivningar	Föräldrapenning	Inkomst egna företagare	Bostadstillägg	Kapitalinkomst
29	Stockholms län	Stockholm	76,4	86,6	88,0	79,2	84,3	67,3	64,9	85,7	72,1	59,5
47	Västra Götalands län	Göteborg	75,6	89,2	82,0	79,0	83,2	72,1	62,1	80,9	65,8	66,5
78	Skåne län	Malmö	74,8	89,8	84,0	70,5	85,7	70,7	55,6	79,2	69,4	68,2

# Jämställdhet per län och kommun

## 01 Stockholm

Plats	Kommun	Total indexpoäng
15	Sundbyberg	77,3
16	Solna	77,1
17	Huddinge	77,1
24	Upplands Väsby	76,6
28	Norrtälje	76,4
29	Stockholm	76,4
32	Haninge	76,3
35	Botkyrka	76,1
41	Salem	75,9
43	Nynäshamn	75,8
51	Ekerö	75,6
66	Järfälla	75,1
75	Sigtuna	74,9
80	Värmdö	74,8
94	Södertälje	74,5
100	Nykvarn	74,3
122	Tyresö	73,8
126	Vallentuna	73,7
130	Täby	73,6
156	Nacka	73,2
181	Upplands-Bro	72,6
190	Sollentuna	72,3
199	Vaxholm	72,2
205	Österåker	72,1
253	Lidingö	70,4
273	Danderyd	69,2

## 03 Uppsala

Plats	Kommun	Total indexpoäng
39	Heby	76,0
49	Älvkarleby	75,6
62	Knivsta	75,2
88	Uppsala	74,6
102	Tierp	74,2
121	Enköping	73,8
131	Östhammar	73,6
212	Håbo	71,9

## 04 Södermanland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
54	Gnesta	75,5
70	Eskilstuna	75,0
74	Vingåker	74,9
99	Katrineholm	74,3
123	Flen	73,8
157	Trosa	73,1
162	Strängnäs	73,0
200	Oxelösund	72,1
261	Nyköping	70,1

## 05 Östergötland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
37	Valdemarsvik	76,0
83	Åtvidaberg	74,7
89	Vadstena	74,6
95	Ödeshög	74,5
108	Linköping	74,0
110	Norrköping	74,0
129	Kinda	73,6
187	Mjölby	72,4
196	Finspång	72,3
211	Ydre	72,0
238	Söderköping	71,0
244	Motala	70,8
288	Boxholm	66,2

## 06 Jönköping

Plats	Kommun	Total indexpoäng
40	Eksjö	76,0
56	Mullsjö	75,4
142	Nässjö	73,5
163	Jönköping	73,0
177	Tranås	72,6
191	Vaggeryd	72,3
198	Habo	72,2
210	Aneby	72,0
229	Vetlanda	71,4
232	Sävsjö	71,2
257	Värnamo	70,3
269	Gislaved	69,5
282	Gnosjö	68,7

## 07 Kronoberg

Plats	Kommun	Total indexpoäng
87	Lessebo	74,6
115	Älmhult	73,9
116	Tingsryd	73,9
127	Växjö	73,6
145	Alvesta	73,4
164	Uppvidinge	72,9
234	Ljungby	71,1
266	Markaryd	69,8

## 08 Kalmar

Plats	Kommun	Total indexpoäng
5	Högsby	78,4
13	Borgholm	77,3
22	Nybro	76,7
31	Västervik	76,3
38	Emmaboda	76,0
93	Mörbylånga	74,5
111	Kalmar	74,0
112	Hultsfred	74,0
245	Mönsterås	70,8
249	Oskarshamn	70,7
251	Vimmerby	70,4
276	Torsås	69,0

# Jämställdhet per län och kommun

## 09 Gotland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
8	Gotland	78,0

## 10 Blekinge

Plats	Kommun	Total indexpoäng
61	Karlshamn	75,2
147	Ronneby	73,3
158	Karlskrona	73,1
195	Olofström	72,3
268	Sölvesborg	69,5

## 12 Skåne

Plats	Kommun	Total indexpoäng
9	Simrishamn	77,8
20	Östra Göinge	76,8
27	Lund	76,5
33	Eslöv	76,3
59	Svalöv	75,3
71	Ystad	75,0
78	Malmö	74,8
81	Hörby	74,7
82	Bjuv	74,7
92	Trelleborg	74,5
97	Burlöv	74,4
103	Kristianstad	74,2
114	Tomelilla	73,9
117	Skurup	73,9
120	Helsingborg	73,8
124	Höör	73,8
128	Örkelljunga	73,6
134	Osby	73,6
135	Bromölla	73,6
140	Klippan	73,5
141	Landskrona	73,5
171	Sjöbo	72,8
183	Svedala	72,5
206	Perstorp	72,1
214	Åstorp	71,9
230	Ängelholm	71,3
235	Hässleholm	71,1
246	Höganäs	70,7
259	Staffanstorps	70,3
260	Båstad	70,2
270	Kävlinge	69,4
284	Lomma	67,9
286	Vellinge	66,3

## 13 Halland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
50	Laholm	75,6
139	Halmstad	73,5
182	Falkenberg	72,5
209	Varberg	72,0
228	Kungsbacka	71,4
265	Hylte	69,8

## 14 Västra Götaland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
7	Hjo	78,0
19	Bengtsfors	76,9
21	Vänersborg	76,8
23	Essunga	76,6
25	Töreboda	76,6
47	Göteborg	75,6
67	Tidaholm	75,1
72	Partille	74,9
86	Tanum	74,6
91	Dals-Ed	74,6
96	Mölnadal	74,4
98	Trollhättan	74,3
106	Tibro	74,1
118	Alingsås	73,8
119	Lilla Edet	73,8
148	Falköping	73,3
149	Mellerud	73,3
155	Götene	73,2
160	Skara	73,1

## 14 Västra Götaland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
165	Uddevalla	72,9
167	Ale	72,9
172	Munkedal	72,8
173	Borås	72,7
184	Karlsborg	72,5
188	Mariestad	72,4
193	Skövde	72,3
204	Mark	72,1
208	Vara	72,0
213	Färgelanda	71,9
216	Strömstad	71,8
218	Kungälv	71,8
220	Lidköping	71,7
224	Lysekil	71,6
227	Herrljunga	71,5
236	Vårgårda	71,1
237	Ulricehamn	71,1
240	Sotenäs	70,9
243	Härryda	70,8
248	Åmål	70,7
254	Lerum	70,4
258	Orust	70,3
271	Bollebygd	69,4
275	Tjörn	69,0
278	Stenungsund	68,9
279	Öckerö	68,7
280	Grästorps	68,7
281	Gullspång	68,7
285	Svenljunga	66,5
287	Tranemo	66,3



# Jämställdhet per län och kommun

## 17 Värmland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
60	Forshaga	75,3
152	Karlstad	73,2
174	Kristinehamn	72,7
175	Torsby	72,7
186	Storfors	72,4
189	Säffle	72,4
192	Filipstad	72,3
194	Eda	72,3
197	Hammarö	72,2
201	Hagfors	72,1
221	Arvika	71,7
223	Munkfors	71,7
247	Sunne	70,7
267	Kil	69,7
274	Grums	69,1
283	Årjäng	68,2

## 18 Örebro

Plats	Kommun	Total indexpoäng
18	Nora	77,0
109	Örebro	74,0
154	Askersund	73,2
159	Lindesberg	73,1
166	Laxå	72,9
168	Hällefors	72,9
178	Ljusnarsberg	72,6
217	Hallsberg	71,8
222	Lekeberg	71,7
241	Karlskoga	70,9
272	Kumla	69,3
289	Degerfors	65,7

## 19 Västmanland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
77	Kungsör	74,8
138	Hallstahammar	73,5
150	Skinnskatteberg	73,2
151	Norberg	73,2
169	Västerås	72,9
170	Surahammar	72,8
176	Sala	72,6
225	Köping	71,6
226	Arboga	71,5
231	Fagersta	71,2

## 20 Dalarna

Plats	Kommun	Total indexpoäng
44	Gagnef	75,7
46	Älvdalen	75,7
52	Leksand	75,6
57	Falun	75,4
58	Säter	75,3
65	Malung-Sälen	75,1
73	Orsa	74,9
76	Mora	74,9
101	Ludvika	74,3
107	Borlänge	74,1
136	Rättvik	73,6
202	Avesta	72,1
203	Hedemora	72,1
255	Vansbro	70,4
290	Smedjebacken	64,1

## 21 Gävleborg

Plats	Kommun	Total indexpoäng
4	Ockelbo	78,6
30	Nordanstig	76,4
36	Bollnäs	76,1
53	Söderhamn	75,5
137	Gävle	73,5
146	Ovanåker	73,4
153	Ljusdal	73,2
161	Hudiksvall	73,1
207	Sandviken	72,1
233	Hofors	71,1

## 22 Västernorrland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
3	Härnösand	79,8
34	Ånge	76,3
45	Kramfors	75,7
125	Sollefteå	73,7
179	Örnsköldsvik	72,6
180	Sundsvall	72,6
219	Timrå	71,7

## 23 Jämtland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
12	Åre	77,3
26	Krokom	76,5
42	Berg	75,9
48	Härjedalen	75,6
55	Östersund	75,4
63	Strömsund	75,2
105	Bräcke	74,1
262	Ragunda	70,0

# Jämställdhet per län och kommun

## 24 Västerbotten

Plats	Kommun	Total indexpoäng
2	Sorsele	79,9
10	Bjurholm	77,7
11	Robertsfors	77,4
69	Nordmaling	75,0
79	Vindeln	74,8
84	Lycksele	74,7
90	Norsjö	74,6
133	Umeå	73,6
143	Åsele	73,4
144	Vännäs	73,4
215	Storuman	71,8
239	Malå	71,0
250	Dorotea	70,6
263	Skellefteå	70,0
264	Vilhelmina	69,8

## 25 Norrbotten

Plats	Kommun	Total indexpoäng
1	Överkalix	81,0
6	Arjeplog	78,2
14	Övertorneå	77,3
64	Kiruna	75,1
68	Pajala	75,0
85	Kalix	74,7
104	Gällivare	74,2
113	Jokkmokk	74,0
132	Boden	73,6
185	Haparanda	72,4
242	Luleå	70,9
252	Arvidsjaur	70,4
256	Älvsbyn	70,4
277	Piteå	68,9

# Kommunerna med högst och lägst jämställdhet per kategori

## Inkomst

### Bäst

Län	Kommun	Indexpoäng
Norrbottnens län	Kalix	99,6
Skåne län	Perstorp	95,5
Norrbottnens län	Övertorneå	95,5
Västernorrlands län	Kramfors	95,1
Örebro län	Nora	94,7
Västerbottens län	Sorsele	94,4
Gotlands län	Gotland	94,0
Norrbottnens län	Överkalix	94,0
Jämtlands län	Bräcke	93,9
Värmlands län	Torsby	93,7

### Sämst

Län	Kommun	Indexpoäng
Stockholms län	Danderyd	66,8
Stockholms län	Lidingö	72,2
Skåne län	Vellinge	77,5
Skåne län	Båstad	79,4
Stockholms län	Nacka	79,9
Östergötlands län	Boxholm	81,2
Skåne län	Lomma	81,4
Stockholms län	Vaxholm	81,5
Hallands län	Kungsbacka	82,9
Västra Götalands län	Götene	83,0

## Chefer

### Bäst

Län	Kommun	Indexpoäng
Skåne län	Simrishamn	100,0
Värmlands län	Hagfors	100,0
Örebro län	Hällefors	100,0
Jämtlands län	Krokom	100,0
Stockholms län	Salem	98,0
Kronobergs län	Lessebo	98,0
Västra Götalands län	Lilla Edet	98,0
Dalarnas län	Gagnef	98,0
Gävleborgs län	Ockelbo	98,0
Gävleborgs län	Bollnäs	98,0

### Sämst

Län	Kommun	Indexpoäng
Kronobergs län	Markaryd	54,0
Jönköpings län	Gnosjö	56,0
Jönköpings län	Aneby	58,0
Västra Götalands län	Vårgårda	60,0
Örebro län	Degerfors	60,0
Östergötlands län	Ödeshög	64,0
Skåne län	Åstorp	64,0
Västra Götalands län	Herrljunga	64,0
Stockholms län	Upplands-Bro	66,0
Östergötlands län	Boxholm	66,0

## VAB

### Bäst

Län	Kommun	Indexpoäng
Örebro län	Ljusnarsberg	90,8
Dalarnas län	Rättvik	90,2
Kalmar län	Emmaboda	89,5
Kronobergs län	Uppvidinge	88,9
Södermanlands län	Gnesta	88,3
Gävleborgs län	Nordanstig	88,1
Dalarnas län	Leksand	87,3
Västra Götalands län	Färgelanda	86,9
Västra Götalands län	Töreboda	86,3
Västra Götalands län	Tidaholm	86,2

### Sämst

Län	Kommun	Indexpoäng
Norrbottnens län	Arvidsjaur	55,8
Värmlands län	Årjäng	65,1
Västerbottens län	Storuman	66,6
Västernorrlands län	Sollefteå	67,0
Skåne län	Lomma	67,5
Norrbottnens län	Jokkmokk	67,6
Värmlands län	Eda	67,7
Stockholms län	Danderyd	67,9
Norrbottnens län	Arjeplog	68,0
Västra Götalands län	Dals-Ed	68,2

# Kommunerna med högst och lägst jämställdhet per kategori

## Pension

### Bäst

Län	Kommun	Indexpoäng
Norrbottnens län	Överkalix	90,8
Jämtlands län	Strömsund	90,0
Västerbottnens län	Åsele	89,9
Jämtlands län	Bräcke	89,6
Stockholms län	Sundbyberg	89,5
Jämtlands län	Krokoms	89,5
Norrbottnens län	Haparanda	89,1
Jämtlands län	Berg	89,1
Jämtlands län	Ragunda	89,0
Norrbottnens län	Arjeplog	88,9

### Sämst

Län	Kommun	Indexpoäng
Stockholms län	Danderyd	73,3
Skåne län	Båstad	74,9
Stockholms län	Täby	75,3
Skåne län	Vellinge	76,7
Skåne län	Lomma	77,0
Västra Götalands län	Öckerö	77,3
Stockholms län	Lidingö	77,5
Hallands län	Kungsbacka	77,6
Västra Götalands län	Tjörn	79,1
Västra Götalands län	Lerum	79,2

## Sjukskrivningar

### Bäst

Län	Kommun	Indexpoäng
Kalmar län	Högsby	99,7
Västerbottnens län	Sorsele	93,6
Örebro län	Ljusnarsberg	82,8
Skåne län	Simrishamn	81,8
Västmanlands län	Skinnskatteberg	81,3
Västra Götalands län	Essunga	81,0
Norrbottnens län	Överkalix	80,3
Jämtlands län	Berg	80,2
Västerbottnens län	Nordmaling	80,2
Västra Götalands län	Töreboda	79,9

### Sämst

Län	Kommun	Indexpoäng
Östergötlands län	Ydre	49,5
Västerbottnens län	Vilhelmina	50,7
Stockholms län	Danderyd	55,7
Värmlands län	Kil	55,8
Örebro län	Hällefors	56,1
Jämtlands län	Ragunda	56,4
Norrbottnens län	Arvidsjaur	56,6
Norrbottnens län	Pajala	56,6
Skåne län	Lomma	57,0
Östergötlands län	Boxholm	57,6

## Föräldrapenning

### Bäst

Län	Kommun	Indexpoäng
Norrbottnens län	Överkalix	74,4
Stockholms län	Täby	70,4
Västerbottnens län	Vännäs	70,2
Västerbottnens län	Norsjö	69,8
Västerbottnens län	Umeå	69,0
Örebro län	Lekeberg	68,3
Värmlands län	Hammarö	68,0
Västra Götalands län	Partille	67,8
Norrbottnens län	Arjeplog	67,5
Skåne län	Lomma	67,2

### Sämst

Län	Kommun	Indexpoäng
Värmlands län	Årjäng	37,3
Norrbottnens län	Arvidsjaur	42,9
Värmlands län	Eda	44,2
Västerbottnens län	Åsele	44,2
Värmlands län	Torsby	45,1
Västra Götalands län	Färgelanda	47,3
Västra Götalands län	Strömstad	48,2
Örebro län	Degerfors	48,9
Norrbottnens län	Jokkmokk	49,0
Örebro län	Hällefors	49,0

# Kommunerna med högst och lägst jämställdhet per kategori

## Inkomst egna företagare

### Bäst

Län	Kommun	Indexpoäng
Norrbottnens län	Kiruna	92,7
Värmlands län	Eda	92,3
Jämtlands län	Härjedalen	92,1
Västerbottens län	Robertsfors	91,8
Norrbottnens län	Jokkmokk	90,3
Västerbottens län	Malå	89,3
Stockholms län	Nykvarn	89,2
Stockholms län	Danderyd	89,1
Dalarnas län	Ludvika	88,6
Västerbottens län	Bjurholm	88,5

### Sämst

Län	Kommun	Indexpoäng
Västra Götalands län	Gullspång	28,7
Örebro län	Ljusnarsberg	46,2
Västra Götalands län	Svenljunga	50,8
Värmlands län	Grums	50,9
Västerbottens län	Storuman	54,7
Dalarnas län	Smedjebacken	55,3
Östergötlands län	Boxholm	55,8
Västerbottens län	Vilhelmina	57,5
Kronobergs län	Lessebo	58,6
Västra Götalands län	Färqelanda	58,9

## Bostadstillägg

### Bäst

Län	Kommun	Indexpoäng
Norrbottnens län	Pajala	78,7
Norrbottnens län	Övertorneå	76,4
Västerbottens län	Sorsele	74,3
Jämtlands län	Bräcke	73,7
Jämtlands län	Strömsund	73,7
Kalmar län	Högsby	73,4
Stockholms län	Stockholm	72,1
Västerbottens län	Bjurholm	72,0
Västerbottens län	Vilhelmina	71,0
Norrbottnens län	Överkalix	70,5

### Sämst

Län	Kommun	Indexpoäng
Västerbottens län	Norsjö	34,1
Västra Götalands län	Bollebygd	34,7
Norrbottnens län	Piteå	35,6
Västra Götalands län	Stenungsund	38,0
Skåne län	Lomma	38,1
Västra Götalands län	Lerum	38,4
Södermanlands län	Trosa	40,1
Skåne län	Kävlinge	40,3
Värmlands län	Hammarö	40,5
Västra Götalands län	Kungälv	40,9

## Kapitalinkomst

### Bäst

Län	Kommun	Indexpoäng
Västra Götalands län	Hjo	96,6
Västerbottens län	Bjurholm	95,5
Västra Götalands län	Bengtsfors	92,5
Gävleborgs län	Ockelbo	91,2
Östergötlands län	Ödeshög	89,0
Skåne län	Estöv	88,6
Blekinge län	Karlshamn	87,2
Kalmar län	Emmaboda	87,1
Örebro län	Laxå	86,8
Värmlands län	Säffle	85,6

### Sämst

Län	Kommun	Indexpoäng
Västerbottens län	Dorotea	23,8
Örebro län	Degerfors	33,2
Västra Götalands län	Tranemo	36,3
Södermanlands län	Nyköping	38,5
Dalarnas län	Smedjebacken	39,6
Västra Götalands län	Svenljunga	41,9
Jämtlands län	Ragunda	42,2
Västra Götalands län	Tjörn	44,8
Kalmar län	Högsby	44,9
Östergötlands län	Ydre	45,5