

Makrofokus

Jämställdhet främjar tillväxt och lönsamt företagande

- ▶ Sverige rankas högt i jämställdhet, men betydande utmaningar kvarstår
- ▶ Ökad jämställdhet kan höja sysselsättningen i Sverige och gynna ekonomin
- ▶ Minskat lönegap mellan könen kan ge tillfällig effekt på inflationen

Hösten 2017 briserade **Uppropet #metoo** och spred sig som en löpeld över världen och mellan branscher. Frågan om lika möjligheter för kvinnor och män liksom jämställdhet är ingen ny fråga utan har belysts länge. I denna analys argumenterar vi för att jämställdhet är viktigt ur flera aspekter. Dels bidrar det till ett tryggare och mer harmoniskt samhälle, dels möjliggör det högre tillväxt och utgör affärsmöjligheter för företag. Ökad jämställdhet skulle också stärka integrationen.

Sverige brukar ur ett internationellt perspektiv rankas högt på jämställdhetsområdet. Vi finner dock att det finns mycket kvar att jobba på. Svenska kvinnor utbildar sig mer än män men trots detta finns ett genomsnittligt lönegap mellan kvinnor och män på 4,5 procentenheter som inte går att förklara. I praktiken betyder det att kvinnor arbetar gratis efter kl. 16:38 på en åtta timmars arbetsdag. Om hänsyn inte tas till yrke, arbetstid, sektor, utbildning och ålder växer löneskillnaden mellan kvinnor och män ytterligare.

För att öka jämställdheten spelar utrikes födda kvinnors deltagande på arbetsmarknaden en central roll. Skulle utrikes födda kvinnors sysselsättningsgrad öka bedömer vi att det har möjlighet att över tid höja BNP med uppemot 2 procent. Utöver högre ekonomisk tillväxt skulle även företag tjäna på att aktivt arbeta med jämställdhetsfrågor på arbetsplatsen. Forskning visar ex. att företag med kvinnor på seniora positioner presterar bättre än de utan och att företag med en större andel kvinnor har högre vinster än övriga bolag. Det skulle alltså vara lönsamt med en jämställd arbetsplats. Dagens investerare anser dessutom i ökad grad att samhällsengagemang är en merit och en ny marknad för finansiella instrument, som ex. sociala obligationer, är under framväxt.

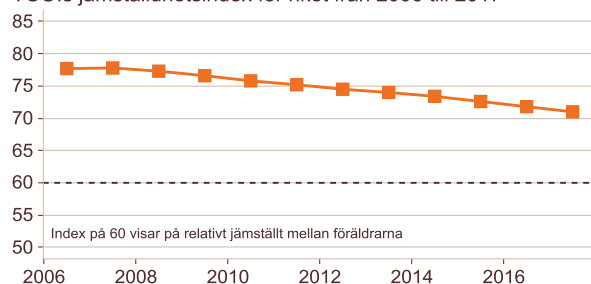
Upplägget av denna rapport är enligt följande: Efter en diskussion om vikten av jämställdhet så följer en nulägesbedömning av Sverige. De följande avsnitten berör sedan effekter på total sysselsättning och BNP samt implikationer för svensk inflation.

Detta är den första analysen om jämställdhet. I nästa publikation kommer vi bl.a. att fokusera på sociala obligationer och belysa var Sverige står i relation till FN:s globala mål för hållbar utveckling, Agenda 2030.

Analytiker: Cathrine Danin, cathrine.danin@swedbank.se, 08700 92 97 & Alexandra Igel, alexandra.igel@swedbank.se, 08700 93 03

Mer lik fördelning av föräldraledighet, men ej i mål

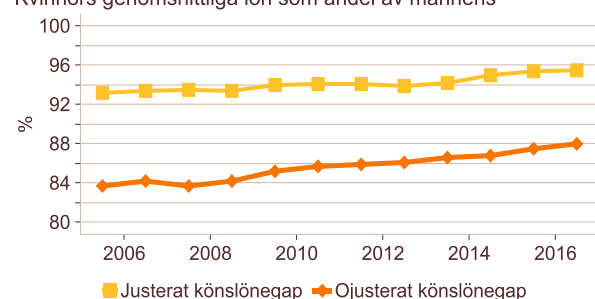
TCO:s jämställdhetsindex för riket från 2006 till 2017



Anm.: Indexet visar andelen som kvinnor tar ut av totalt utbetalade dagar med föräldrapenning och VAB. Om uttaget delas 40/60 anses det som relativt jämställt. Källor: TCO, Swedbank Analys & Macrobond

Lönegap mellan kvinnor och män finns ännu

Kvinnors genomsnittliga lön som andel av männens



Källa: Swedbank Analys & Macrobond

Även ”jämställda” Sverige är långt ifrån mål

Ökad jämställdhet skulle gagna Sverige. Vid en internationell jämförelse ligger vårt land i framkant men data visar att kvinnor alltjämt tjänar mindre än män även då skillnader i yrke och sektor m.m. beaktas. Samtidigt har andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning överstigit männens sedan tidigt 90-tal. Utöver etiska och moraliska argument menar vi att ökad jämställdhet ger bättre förutsättningar för en ökad lönsamhet i företag, stärker hushållens köpkraft och förbättrar integrationen.

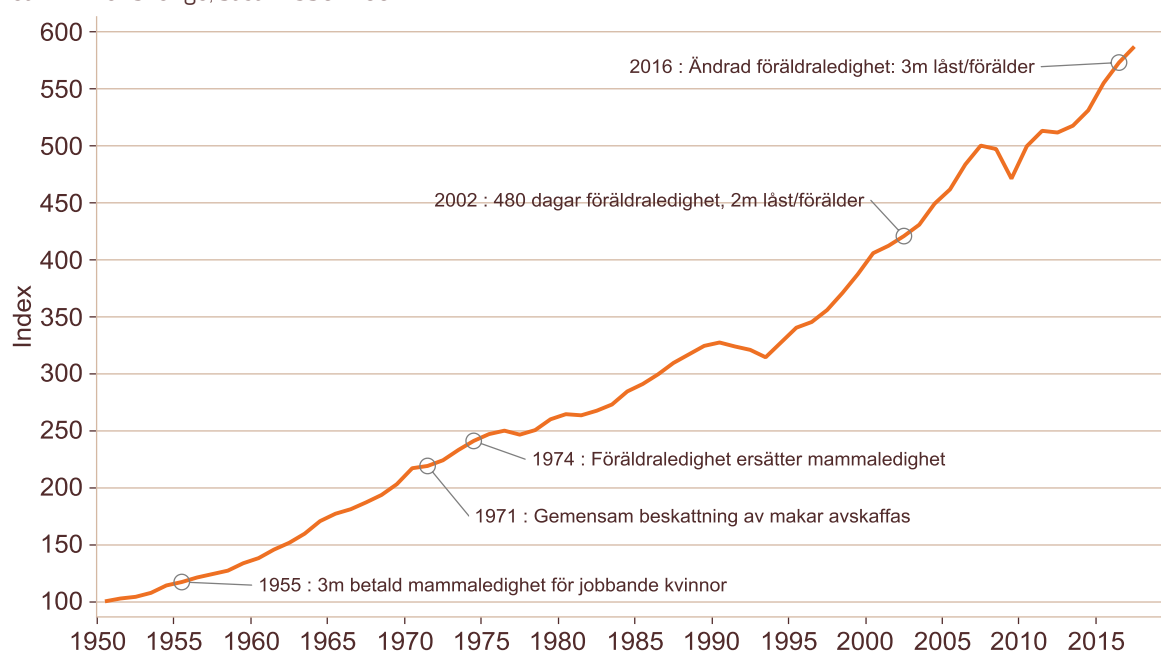
Jämställdhet stärker tillväxt och konkurrenskraft; en möjlighet för företag och samhälle

Myndigheter och internationella organisationer har länge tittat på jämställdhetsfrågan men på senare tid har intresset bland investerare och företag ökat, bl.a. i spåren av nya regelverk. Jämställdhet är en viktig del i en hållbar samhällsutveckling och kan ses som en affärsmöjlighet genom sitt bidrag till varumärkesbyggande, företags konkurrenskraft, lönsamhet och samtidigt innebära lägre risk. Flera studier visar att företag med kvinnor på seniora positioner presterar bättre än de utan (ex. The Economist, 10 mars 2018) och att företag med en större andel kvinnor har högre vinster än övriga bolag (ex. ESO-rapport 2017:5). Andra kompletterande studier rör könskvoter, där en utav dem visar att kvoteringen ökar kompetensen på kort och medelfristig sikt samt ökar andelen kvinnor inom ledande roller. Även om denna studie utgick från svensk politik kan lärdomar dras utanför denna sfär (SNS Analys nr 41). ESO-rapporten menar dock att det är ovisst om effekten av könskvoter skulle bli likartad om den infördes för börsnoterade företags styrelser. Argumentet baseras på ett norskt fall där könskvoter inom börsbolagens styrelser inte fick signifikanta effekter på olika vinst- eller omsättningsmått. Däremot lyfte ESO-rapporten fram att könskvoter kan skapa positiva signaleffekter.

Även på samhällsnivå finns det fördelar med ökad jämställdhet. Utöver moraliska och etiska aspekter så är det ekonomiskt gynnsamt, vilket bl.a. den stigande tyska deltagandegraden bland kvinnor och fortsatt god tillväxt – trots arbetskraftsbrist och högt resursutnyttjande – vittnar om.

Stadig svensk tillväxt sedan 1950-talet

Real BNP för Sverige, basår 1950=100



Källor: Sweden.se, Swedbank Analys & Macrobond

I en tid med en åldrande befolkning, även i Sverige, och en dämpad produktivitetsökning är det centralt att arbetskraften hålls uppe, annars riskerar det att försämrade utsikterna för långsiktig hållbar tillväxt (på lång sikt drivs BNP av förändring i produktivitet och arbetade timmar). För svenskt vidkommande skulle ex. ett ökat arbetskraftsdeltagande, och i förlängningen en ökad sysselsättning, bland utrikes födda kvinnor kunna bidra till fler arbetade timmar och därigenom möjliggöra högre långsiktig tillväxt, allt annat lika. Dessutom skulle försörjningsbördan och pressen på de offentliga finanserna minska om sysselsättningen bland kvinnor, som är lägre än männens, ökar.

Enligt en OECD-rapport från september så skulle en nedgång på 25 procent av skillnaden mellan män och kvinnors arbetskraftsdeltagande, genom att öka deras arbetskraft, till 2025 kunna höja basscenarioets BNP-prognos för OECD-länderna med 1 procentenhet för perioden 2013-2025. Om skillnaden i arbetskraftsdeltagandet istället halveras till 2025 så skulle tillväxtökningen för OECD-länderna utöver prognos istället vara nästan 2,5 procentenheter högre.

En ökad jämställdhet på arbetsmarknaden kan också bidra till att kvinnors kunskap och erfarenheter används mer effektivt, ge en jämnare fördelning av hushållsarbetet och minska skillnaderna i framtida pensionsinkomst (se [Swedbanks privatekonomiska analyser](#) och ESO 2017:5 samt ESO 2017:6). Dessutom argumenterar vi för att en ökad jämställdhet minskar spänningar, bygger förtroende och minskar missnöje bland befolkningen, vilket är viktigt i en tid då populistiska vindar blåst kraftigt. Uppkomsten av, och ökat stöd för, missnöjespartier gör det nämligen svårare för de styrande partierna att genomföra impopulära reformer som är nödvändiga för en långsiktig tillväxt.

Sverige anses vara jämställt men mer finns att göra

Sverige betraktas som ett av de mer jämställda länderna i världen och rankas generellt högt i olika jämställdhetsmått. Enligt FN:s Gender Inequality Index (GII), som mäter könens ojämlikhet i de tre dimensionerna fortplantningsförmåga, självbestämmande och arbetsmarknad, rankades Sverige fyra av de 159 länder som tilldelades en ranking år 2015. Även i FN:s snarlika mått, Gender Development Index (GDI), ligger Sverige bra till. Resultatet blir likartat i World Economic Forums jämställdhetsindex (Global Gender Gap Index 2016), som bl.a. mäter ekonomiskt deltagande, utbildningsnivå, hälsa och politiskt bemyndigande. Enligt indexet är Sverige ett utav fyra länder som har eliminerat mer än 80 procent av skillnaden mellan könen. Det smalare jämställdhetsindexet som TCO tar fram, baserat på föräldraledighet och vård av barn, visar även den på ökad jämställdhet mellan könen men utvecklingen har gått långsamt – förbättringen sedan 2006 motsvarar inte ens 1 procentenhet per år.

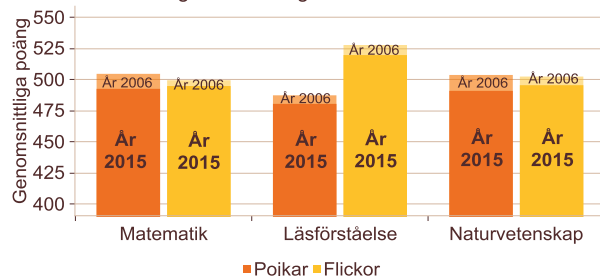
Trots hög jämställdhet visar svenskars attityder att uppfattningen i Sverige är annorlunda. En europeisk studie (Eurobarometern) från i fjol visar att 61 procent av de svenska respondenterna ansåg att jämställdhet mellan könen uppnåtts inom politiken (37 procent höll inte med). Motsvarande siffror inom jobb och ledarskapsroller var 50 procent (49 procent) respektive 38 procent (59 procent). Därtill tror 94 procent av de tillfrågade att kvinnor tenderar att få mindre betalt än män då Sveriges alla sysselsatta beaktas (6 procent tror på samma ersättning). Frågan vi ställer oss är om det finns fog för dessa uppfattningar? Vad visar egentligen statistiken?

- **Utbildning:** Svenskars skolresultat har sedan 2006 års PISA-undersökning för matematik, läsförståelse och naturkunskap försämrats oavsett ämne och kön. Skolverket konstaterar dock att den fallande trenden bröts i den senaste undersökningen 2015. Inom alla tre kunskapsområden presterade den svenska elevkåren på eller över OECD-genomsnittet. Underliggande data visar att det framförallt var svenska 15-åriga flickor som hade ett resultat över OECD-snittet för flickor, medan pojkarna presterade omkring, eller till och med något sämre än, snittet för pojkar. Ytterligare en intressant iakttagelse från resultatet 2015 är att svenska flickor, i samtliga tre ämnen, även presterade bättre än de svenska pojkarna. Detta var särskilt påtagligt i läsförståelse.

En annan karakteristika är att kvinnor i allmänhet utbildar sig mer än män. Medan utbildningsnivån bland de senare oftast är *tre års gymnasium eller mindre* så har en majoritet av kvinnorna antingen *gymnasiekompetens* eller en *eftergymnasial utbildning*. Under 2016 hade drygt 40 procent av de svenska kvinnorna en eftergymnasial utbildning medan motsvarande för männen var knappt 32 procent. Det är en utveckling som drastiskt ändrats över tid; i mitten av 80-talet och tidigt 90-tal var andelen högutbildade män respektive kvinnor i princip likställda.

Flickors skolresultat nu bättre än pojkars i PISA

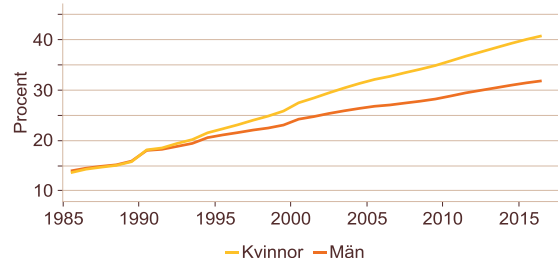
PISA undersökningen för Sverige



Källor: OECD, Swedbank Analys & Macrobond

Sedan länge har kvinnor utbildat sig mer än män

Eftergymnasial utbildning som andel av män resp. kvinnors total

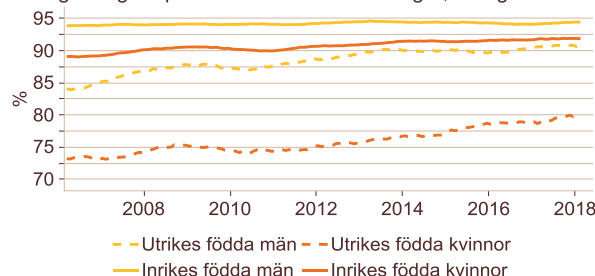


Anm.: Eftergymnasial utbildning varierar i längd. Källor: SCB, Swedbank Analys & Macrobond

- Arbetsmarknad:** I en ny analys har SCB konstaterat att kvinnor och mäns verksamhet efter avslutat gymnasium skiljer sig åt; något som pågått under lång tid. Tre år efter gymnasiet är andelen som enbart jobbar högre för män än för kvinnor medan en högre andel kvinnor än män såväl jobbar som studerar. Arbetsmarknaden för könen skiljer sig dock markant åt. En av de viktigaste och mest slående skillnaderna är i deltagandegraden, som visar förhållandet mellan arbetskraft och totalt antal personer i arbetsför ålder. Att ingå i arbetskraften – som sysselsatt eller arbetslös – är centralt i detta avseende och kvinnors arbetskraftsutbud är lägre än männens. Männens deltagandegrad är ca 5 procentenheter högre än kvinnornas. Sett över tid är skillnaden i könen deltagandegrad mindre för inrikes födda än för utrikes födda. En rimlig slutsats är således att det är deltagandet bland utrikes födda kvinnor som agerar sänke för gruppen som helhet. Trots en kraftig acceleration sedan 2012 så ligger deltagandegraden bland utrikes födda kvinnor (15-74 år) kvar under inrikes födda kvinnor och män överlag. Än större blir skillnaden mellan utrikes födda kvinnor och övriga om ålderskategorin 25-54 år (d.v.s. de mest aktiva yrkesåren) istället studeras.

Högre deltagandegrad för kvinnors är centralt

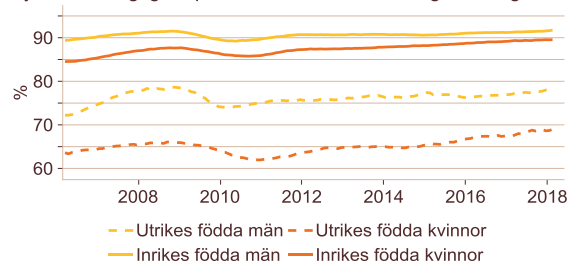
Deltagandegrad på härkomst för 25-54 åringar, 1 år g.m.



Källor: Swedbank Analys & Macrobond

Stor utmaning för, främst utrikes födda, kvinnor

Sysselsättningsgrad på härkomst för 25-54 åringar, 1 år g.m.



Källor: Swedbank Analys & Macrobond

Likaså skiljer sig sysselsättningsgraden tydligt mellan män och kvinnor där de sistnämnda återigen var i underläge. Allra lägst är sysselsättningsgraden bland utrikes födda kvinnor medan inrikes födda män

ligger i topp (oavsett om gruppen 15-74 år eller gruppen 25-54 år studeras). Skillnaden mellan könen bland inrikes födda har under senare tid krympt men för utrikes födda har avvikelsen varit relativt konstant över tid. Detta mönster är extra framträdande för ålderskategorin 25-54.

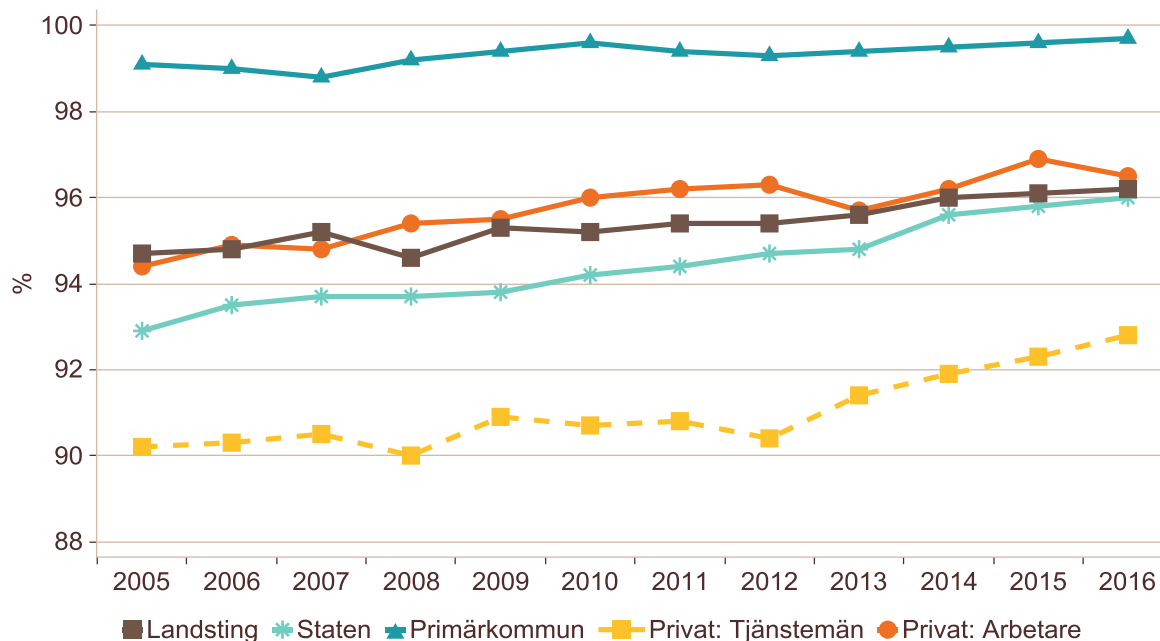
Arbetsmarknaden för könen skiljer sig även ur andra avseenden. För det första så är arbetslösheten bland kvinnor lägre än bland män. För det andra tenderar en större andel kvinnor än män vara frånvarande från jobbet hela veckan medan det motsatta förhållandet gäller när det gäller frånvaro under delar av arbetsveckan. Även anledningen till frånvaron skiljer sig åt där kvinnor i högre grad än män anger sjukdom eller övrigt (troligtvis VAB) som skäl medan semesterskäl oftast är relativt mer förekommande bland män. Slutligen är deltid relativt mer förekommande bland kvinnor än män.

- Lönesättning:** Inkomstspridningen inom ett land kan mätas med hjälp av Gini-koefficienten där ett värde på noll innebär full likhet mellan invånarnas inkomster. Enligt OECD:s senast tillgängliga data för Sverige hade vi 2015 en Gini-koefficient på 0,28, vilket i en internationell jämförelse visar en låg inkomstspridning för landet som helhet. Trots detta pekar forskning på att det finns ett lönegap mellan kvinnor och män - notera att Gini-koefficienten inte mäter skillnader mellan kön - och att gapet kvarstår efter att hänsyn tagits till alla mätbara produktivitetsskillnader mellan män och kvinnor (ESO-rapport 2017:5).

För 2016 motsvarade kvinnornas genomsnittliga löner 95,5 procent av männens efter att olikheter i arbetstid, yrke, sektor, utbildning och ålder beaktats. Om ingen hänsyn tas till dessa parametrar ökar lönegapet mellan könen (ett s.k. ojusterat mått). Bägge måtten har dock visat på mindre genomsnittligt gap över tid även om förbättringen av det justerade måttet varit blygsam sedan 2005. Ett sätt att illustrera lönskillnaderna är genom att räkna om kronor till timmar. Utgår vi från en åtta timmars arbetsdag som slutar vid kl. 17:00 så skulle det justerade måttet innebära att kvinnor arbetar gratis från kl. 16:38 medan de skulle arbeta gratis redan från kl. 16:02 om yrke och sektor m.m. inte beaktas.

Mindre lönegap mellan kvinnor och män i offentlig sektor

Kvinnors lön som andel av männens uppdelad på sektor



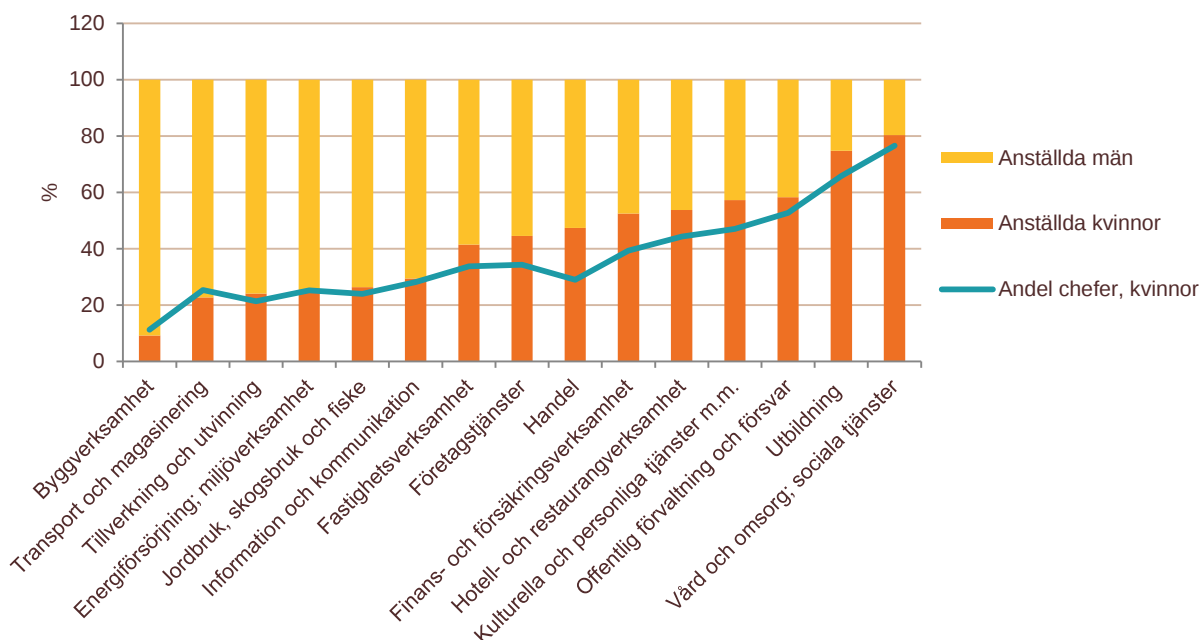
Anm.: Justering (standardvägning) enligt Medlingsinstitutet. Ålder, utbildning, sektor, arbetstid och yrke beaktas. Källor: SCB, Swedbank Analys & Macrobond

Det justerade lönegapet mellan kvinnor och män skiljer sig åt mellan sektorer. Störst diskrepans är det för privata tjänstemän medan den genomsnittliga löneskillnaden mellan män och kvinnor i primärkommunerna i princip är obefintlig. För 2016 var det justerade lönegapet mellan kvinnor och män för privatanställda arbetare, statligt anställda och anställda inom landsting likartat där ca 4 procentenheter inte gick att förklara. ESO-rapporten konstaterar att lönegapet mellan könen brukar vara mer utmärkande ju högre genomsnittslönen i yrket är och dessa yrken tenderar att vara mansdominerade. Inom flera yrken existerar dessutom ett lönegap mellan kvinnor och män, om än ett litet sådant, redan för svenska arbetstagare under 30 år men forskningen på området är hittills begränsad. Utöver ESO-rapportens resultat fann Medlingsinstitutet 2016 att det bland högskoleutbildade antingen inte fanns könsskillnader i ingångslönerna eller, om det fanns skillnader, var de till männens fördel.

- Höginkomsttagare och ledarskap/chefsbefattningar:** I internationell jämförelse utmärker sig inte Sverige avseende jämställdhet i toppen utan hamnar efter länder som ex. Storbritannien, Italien och Spanien. Positivt är dock att det över tid skett en förbättring i Sverige med en allt högre andel kvinnor som innehar chefsbefattningar och högre befattningar (ESO 2017:5). SCB data visar att 65 procent av cheferna i offentlig sektor 2016 var kvinnor och motsvarande siffra för privat sektor var 31 procent. Andelarna ska dock beaktas i ljuset av att offentlig sektor traditionellt sett är mer kvinnodominerad medan privat sektor är mer mansdominerad. Det tycks även som att typen av chefskap skiljer sig åt mellan könen; medan mellanchefspositionerna domineras mer av kvinnor innehåller fler funktionschefspositioner av män. Vidare har andelen kvinnor i företagsledning eller styrelser ökat de senaste decennierna. Enligt en studie av SNS (Analys nr 48) är kvinnor underrepresenterade i de högsta positionerna i samhället, vilket visas av att kvinnor endast hade 6 procent av svenska börsbolags VD-poster 2015. Data från SCB visar att motsvarande siffra för börsbolag noterade på Large-, Mid- och Small Cap 2017 var 7 procent.

Högre andel kvinnliga chefer inom kvinnodominerade yrken

Könsfördelning bland de anställda jämfört med könsfördelning bland chefer på näringsgren 2016



Källor: Sweden.se, Swedbank Analys & Macrobond

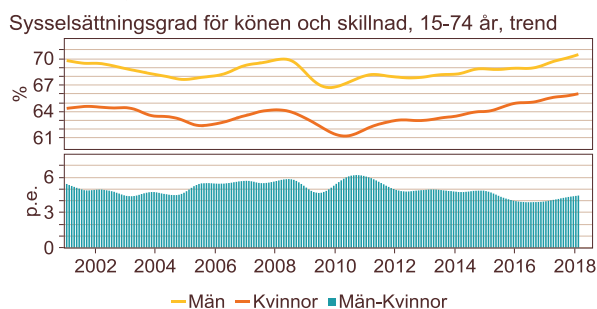
Som tidigare lyfts fram brukar lönegapet mellan kvinnor och män vara mer utmärkande ju högre genomsnittslönen i yrket är, liksom i mer mansdominerande yrken. Dessutom ökar lönegapet på chefsnivå. En SNS analys (nr 48) fördjupar sig i kvinnorna i toppen av den svenska inkomstfördelningen och belyser det s.k. "glaset", som är "en osynlig barriär som hindrar kvinnor att nå de högsta inkomsterna". Studien visar att andelen män i inkomsttoppen är större än andelen kvinnor men att andelen kvinnor ökat sedan 1970-talet. År 2013 var fortfarande endast 28 procent av de 10 procent i inkomsttoppen kvinnor och endast 18 procent av kvinnorna hade en bruttoinkomst (från tjänst, kapital och näringsverksamhet) i toppskiktet (d.v.s. över den nittionionde percentilen). Därtill konstaterar studien att kvinnor har en lägre sannolikhet än män att över tid stanna kvar i toppen.

Ett icke jämställt samhälle tar inte tillvara på all potential, som skulle höja sysselsättningen

Regeringens mål är att könen ska ha lika möjlighet och förutsättning i tillgång till arbete. Dessutom ska män och kvinnor ha samma möjlighet och villkor vad gäller anställnings-, löne-, och övriga arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter. Vi tar avstamp i regeringens ambitioner och beräknar effekten på arbetsmarknaden. I förlängningen kan detta ge en grov uppskattning om hur mycket BNP över tid kan öka.

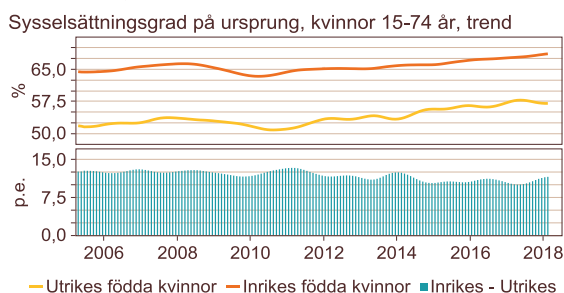
Vi beräknar skillnaden i sysselsättningsgrad mellan män och kvinnor på 15-74 år. För jämställdhet antar vi likställd sysselsättningsgrad, vilket innebär att antalet sysselsatta kvinnor behöver öka med ca 165 000. Det skulle i förlängningen betyda att den totala sysselsättningen kan öka med ca 3 procent.

Skillnad i sysselsättningsgrad för könen på ~4 p.e.



Källor: Swedbank Analys & Macrobond

Skillnad i sysselsättningsgrad på land ~11 p.e.



Källor: Swedbank Analys & Macrobond

För att vidta lämpliga politiska åtgärder är det viktigt att förstå vad som är bakomliggande orsak till skillnaden i sysselsättningsgrad mellan män och kvinnor. I tidigare avsnitt såg vi att den springande punkten framförallt är skillnaden i sysselsättningsgrad mellan utrikes och inrikes födda kvinnor. Sysselsättningsgraden mellan utrikes och inrikes födda kvinnor (15-74 år) skiljer sig åt med drygt 11 procentenheter. Utav detta förklaras ca 4 procentenheter av att utrikes födda kvinnor antingen inte söker jobb eller studerar, d.v.s. de står utanför arbetskraften. De återstående dryga 7 procentenheterna i differens visar att utrikes födda kvinnor inte får anställning. Skulle potentialen bland utrikes födda kvinnor tas till vara (d.v.s. sysselsättningsgraden för dem ökar med ca 11 procentenheter) skulle antalet sysselsatta kvinnor öka med ca 96 000. Därmed skulle den totala sysselsättningen för åldern 15-74 kunna öka med ca 2 procent.

Även om dessa siffror inte rakt av kan översättas till BNP så kan det ge en fingervisning om hur mycket BNP har möjlighet att öka vid högre jämställdhet. Mest sannolikt är dock produktiviteten bland utrikes födda kvinnor lägre än för inrikes födda kvinnor. Trots denna begränsning antyder våra beräkningar att BNP över tid har möjlighet att växa upp till 3 procent ytterligare, enbart drivet av en ökad sysselsättningsgrad bland kvinnor generellt där 2 procentenheter härleds till gruppen utrikes födda kvinnor.

Löneutjämning mellan könen skulle bidra till högre inflation

Vi beskriver ovan att det existerande lönegapet mellan könen i praktiken innebär att kvinnor arbetar de sista 22 minuterna per dag gratis, när hänsyn tagits till bl.a. sektor och ålder. Givet att Sverige i fjol hade 3,6 miljoner kvinnor mellan 15-74 år och det var 251 arbetsdagar så betyder det att över 335 miljoner timmar arbetades gratis 2017.

Skulle företagen minska löneskillnaden (oavsett vilket kön som tjänar minst) så skulle kostnadstrycket onekligen stiga. I det långa loppet så skulle denna kostnad föras över på konsument som möter stigande inflation. Därtill skulle löneutjämning bidra till starkare köpkraft hos konsumenten vilket i sig också skulle bidra till ökat inflationstryck. Det bör dock noteras att ett minskat lönegap mellan kvinnor och män, om det justeras vid ett enstaka tillfälle och inte successivt över tid, skulle ha effekter av engångskaraktär på inflationen.

Det är dock sällan som en förändring sker utan följeffekter - i detta fall skulle löneutjämning mellan könen kunna följas av ett ökat arbetskraftsutbud av kvinnor. Om så blir fallet, och det totala arbetskraftsutbudet stiger, kan löneökningstrycket minska. Det i sin tur skulle kunna få motsatt effekt på inflationen, d.v.s. ge ett minskat inflationstryck framgent.

Källhänvisning

2017. The power of money. *The Economist*. 10 mars 2018.

Boschini, Anne. 2017. *Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi: 2017:5. Stockholm: Regeringskansliet Finansdepartementet.

Boschini, A., Gunnarsson, K., Roine, J. 2018. *Kvinnorna i toppen av den svenska inkomstfördelningen*. SNS Analys nr 48.

European Union 2017/Survey requested by the European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers and co-ordinated by the Directorate-General for Communication/Special Eurobarometer 465 – June 2017. Gender Equality Report.

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

Forsell, Åsa. 2018. *Jämställdhetsindex*. TCO. (<https://www.tco.se/var-politik/jamstalldhet-och-mangfald/jamstalldhetsindex/>). (Hämtad 2018-04-20)

OECD. 2017. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing. (https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en). (Hämtad 2018-03-29).

Regeringen. 2017. *2. Ekonomisk jämställdhet*. Jämställdhets myndigheten. (<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/sveriges-jamstalldhetspolitik/2-ekonomisk-jamstalldhet>), (Hämtad 2018-04-18).

Säve-Söderbergh, Jenny. 2017. *Makar som delar på kakan – en ESO-rapport om jämställda pensioner*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi: 2017:6. Stockholm: Regeringskansliet Finansdepartementet.

United Nations Development Programme, *Table 4: Gender Development Index (GDI)*. 2016 Human Development Reports. (<http://hdr.undp.org/en/composite/GDI#b>), (Hämtad 2018-03-29).

United Nations Development Programme, *Table 5: Gender Inequality Index*. 2016 Human Development Reports. (<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>), (Hämtad 2018-03-29).

World Economic Forum. 2016. *The Global Gender Gap Report 2016, Rankings*. (<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>), (Hämtad 2018-03-29).

Viktig information

Detta dokument har sammanställts av analytiker på Swedbank Large Corporates & Institutions (LC&I) Makro Research. Makro Research består av research-avdelningar i Estland, Lettland, Litauen, Norge och Sverige, och de är ansvariga för att förbereda rapportering om den ekonomiska utvecklingen på globala och hemmamarknader.

Vad vår research är baserad på

Swedbank Makroanalys grundar sin analys på mångsidig information och olika aspekter. Till exempel: grundläggande analys av cyklisk och strukturell ekonomisk utveckling, aktuellt eller förväntat marknadssentiment, förväntade eller faktiska ändringar i kreditvärdighet, samt interna eller externa förhållanden som påverkar priserna på utvalda valuta- och ränteinstrument. Beroende på typen av investeringsrekommendation kan tidshorisonten variera mellan kort sikt och upp till 12 månader.

Rekommendationsstruktur

Rekommendationer i valuta- och ränteinstrument görs både på spotmarknaden och i derivatinstrument. Rekommendationer kan uttryckas i absoluta termer, till exempel attraktiva pris-, ränte- eller volatilitetsnivåer. De kan också uttryckas i relevanta termer, till exempel långa positioner kontra korta positioner.

När det gäller spotmarknaden, innehåller våra rekommendationer en inträdesnivå, medan rekommendationsuppdateringar inkluderar vinst samt oftast, men inte alltid, en föreslagen utträdesnivå. När det gäller rekommendationer i derivatinstrument, innehåller våra rekommendationer föreslagen inträdeskostnad, lösenpris och löptid. I rekommendationer gällande valutamarknaden använder vi optioner endast som för att ta ställning till marknadsutvecklingens riktning och volatilitet, med begränsningen att vi inte rekommenderar nettoförsäljning av optionalt. Detta innebär att vi endast rekommenderar strukturer som har en fastslagen maximal förlust.

Analytikerns intygar

Analytikern(a) som är ansvarig(a) för innehållet i detta dokument intygar att det reflekterar deras personliga åsikt/er om de företag och värdepapper som de täcker. Detta oavsett om det kan finnas sådana intressekonflikter som det refereras till nedan.

Analyserna är självständiga och baseras endast på publik tillgänglig information.

Utgivare, distribution och mottagare

Detta dokument har sammanställts av Makro Research analytiker på LC&I och ges ut av affärsområdet Swedbank LC&I inom Swedbank AB (publ) ("Swedbank"). Swedbank AB står under tillsyn av Finansinspektionen i Sverige.

Distributörerna har inte rätt att göra några ändringar i dokumentet innan distribution.

I Finland distribueras dokumentet av Swedbanks filial i Helsingfors, som står under tillsyn av Finlands finansiella tillsynsmyndighet (Finanssivalvonta).

I Norge distribueras dokumentet av Swedbanks filial i Oslo, som står under tillsyn av Norges finansiella tillsynsmyndighet (Finanstilsynet).

I Estland distribueras dokumentet av Swedbank AS, som står under tillsyn av Estlands finansiella tillsynsmyndighet (Finantsinspektsioon).

I Litauen distribueras dokumentet av "Swedbank" AB, som står under tillsyn av Republiken Litauens centralbank (Lietuvos bankas).

I Lettland distribueras dokumentet av Swedbank AS, som står under tillsyn av Finans- och kapitalmarknadsinspektionen i Lettland (Finanšu un kapitāla tirgus komisija).

I USA distribueras dokumentet av Swedbank AB (publ) och i vissa fall av Swedbank Securities U.S. LLC ("Swedbank LLC") som ikläder sig ansvar för innehållet. Dokumentet får endast distribueras till institutionella investerare. Om du inte är en institutionell investerare får du ej agera utifrån, reproducera eller lita på detta dokument. Institutionella investerare i USA som får detta dokument, och som önskar genomföra en transaktion i något av de värdepapper som nämns i dokumentet, ska endast göra detta via Swedbank LLC. Swedbank LLC är en USA-baserad broker-dealer, registrerad hos "the Securities and Exchange Commission", och medlem i "the Financial Industry Regulatory Authority" samt "the Securities Investor Protection Corporation". Swedbank LLC är en del av Swedbank.

För viktiga upplysningar i USA, hänvisas till:
<http://www.swedbankfs.com/disclaimer/index.htm>

I Storbritannien får detta dokument endast distribueras till "relevanta personer". De som ej är "relevanta personer" får ej agera utifrån eller lita på detta dokument. Endast "relevanta personer" får ges tillgång till och delta i de investeringar eller investerings-aktiviteter som nämns i detta dokument.

Med "relevanta personer", avses personer som:

- Har yrkeserfarenhet av den typ av investeringar som avses i artikel 19(5) i the Financial Promotions Order.
- Är personer som avses i artikel 49(2)(a) till (d) i the Financial Promotion Order ("high net worth companies, unincorporated associations etc").
- Är personer till vilka en inbjudan eller uppmuntran att delta i investeringsaktiviteter (i enlighet med avsnitt 21 i the Financial Services and Markets Act 2000) – i samband med utgivning eller försäljning av värdepapper – annars lagligen kan kommuniceras, direkt eller indirekt.

Ansvarsbegränsningar

All information i detta dokument är sammanställt i god tro från källor som anses vara tillförlitliga. Swedbank påtar sig dock inte något ansvar för dess fullständighet eller riktighet. Du rekommenderas därför att bilda dig din egen uppfattning och inte enbart förlita dig på information från detta dokument.

Observera att analysen kan vara subjektiv. Analytikern baserar sin analys på den information som finns tillgänglig just nu och att analytikern kan ändra åsikt om förutsättningarna förändras. Om analytikern ändrar åsikt eller om en ny analytiker med en annan åsikt blir ansvarig för att täcka ett företag, strävar vi efter att informera om detta så snart det är möjligt med tanke på eventuella regleringar, lagar, interna procedurer eller andra omständigheter.

Detta dokument är framställt i informationssyfte för allmän spridning till behöriga mottagare och är inte avsett att vara rådgivande. Dokumentet utgör inte ett erbjudande om att köpa eller sälja finansiella instrument.

Swedbank påtar sig inte något ansvar för direkt eller indirekt förlust eller skada av vad slag det än må vara, som grundar sig på användande av detta dokument.

Intressekonflikter

På Swedbank LC&I har interna riktlinjer implementerats för att säkerställa integriteten och oberoendet av analytikerna.

Riktlinjerna innehåller regler för, men inte begränsat till: kontakter med de företag som bevakas; personligt engagemang i de bolag som bevakas; deltagande i investment banking verksamhet och tillsyn och granskning av research produkter. Till exempel:

- Research produkter baseras enbart på publik information.
- Analytikerna tillåts i allmänhet inte ha några innehav eller positioner (långa eller korta, direkt eller via derivat) avseende aktier eller aktierelaterade instrument i företag de analyserar.
- Ersättningen till personalen inom Makro Research kan innefatta diskretionära utmärkelser baserade på företagets totala intäkter, inklusive intäkter för investment banking. Dock ska ingen sådan personal få ersättning baserat på specifika investment banking transaktioner.

Planerade uppdateringar

Makro Research produkter uppdateras vanligtvis en gång per månad eller tidigare.

Mångfaldigande och spridning

Materialet får inte mångfaldigas utan Swedbank LC&I:s medgivande. Dokumentet får inte spridas till fysiska eller juridiska personer som är medborgare eller har hemvist i ett land där sådan spridning är otillåten enligt tillämplig lag eller annan bestämmelse.

Mångfaldigad av Swedbank Large Corporates & Institutions, Stockholm 2014.

Adress

Swedbank LC&I, Swedbank AB (publ), SE-105 34 Stockholm
Besöksadress: Malmsskillnadsgatan 23, 111 57 Stockholm