

# Kompetens eller kön

Samma yrke,  
erfarenhet och  
befattning men  
*10,7% mindre*  
i lön

Rapport om löneskillnader bland  
Civilekonomernas medlemmar 2015

— hur sätts  
din lön?



**CIVILEKONOMERNA**  
*Förbundet för Sveriges ekonomer*



# Förord

I Civilekonomernas nya rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män kan vi återigen konstatera att det finns stora löneskillnader i samtliga sektorer och branscher. Sedan förbundets första rapport om löneskillnader bland civilekonomer baserad på 2005 års löner presenterades har löneskillnaderna totalt minskat något. Utvecklingen går åt rätt håll, men det går långsamt. Inom några sektorer och avtalsområden har de löneskillnader som inte går att hänföra till skillnader i ålder och befattning till och med ökat.

En orsak till de stora skillnaderna är att de kvinnliga ekonomerna är underrepresenterade på chefsnivå. Samtidigt ser vi att de kvinnor som har chefsposition har betydligt lägre lön än sina manliga kollegor.

Förbundets uppfattning är att kvinnor och män ska dela inflytande och ansvar inom alla yrken, sektorer och befattningar, samt få lika lön för lika eller likvärdiga arbeten. Förbundet ser därför allvarigt på de löneskillnader mellan kvinnor och män som rapporten uppvisar och kommer att fortsätta att påvisa missförhållanden och syna de strukturer som ger upphov till lönediskriminering. Vi vill med rapporten väcka bred debatt om kvinnors och mäns lika möjligheter i arbetslivet och hur arbetsgivare, arbetstagare, beslutsfattare och fackförbund tillsammans kan verka för att eliminera osakliga löneskillnader.

Jag vill tacka Fanny Hemmingsson, utredare hos Civilekonomerna, som har författat rapporten.

*Stockholm, september 2015*

Jens Jacobsson  
Förbundsdirektör

# Innehåll.

Förord	3
1. Sammanfattning	5
2. Löneskillnader mellan kvinnor och män	6
3. Civilekonomer på arbetsmarknaden – hur fördelar sig kvinnor och män?	7
3.1 Antal medlemmar, könsfördelning och genomsnittsålder	7
3.2 Arbetsmarknadssektor	7
3.3 Arbetsområde	8
3.4 Avtalsområde	8
3.5 Bransch	8
3.6 Befattning	8
3.7 Region	8
4. Löneskillnader bland civilekonomer – hur mycket tjänar kvinnor och män?	9
4.1 Löneskillnader mellan kvinnor och män i Civilekonomerna totalt	9
4.2 Arbetsmarknadssektor	10
4.3 Arbetsområde	12
4.4 Avtalsområde	13
4.5 Bransch	13
4.6 Befattning	14
4.7 Region	15
4.8 Företagsstorlek	16
4.9 Föräldraledighet och löneutveckling	16
5. Analys av löneskillnader bland civilekonomer – varför tjänar kvinnor mindre än män?	18
5.1 Stegvis analys av löneskillnader mellan kvinnor och män inom Civilekonomerna totalt	18
5.2 Arbetsmarknadssektor	18
5.3 Arbetsområde	19
5.4 Avtalsområde	21
5.5 Företagsstorlek	22
6. Beskrivning av datamaterial och modell för löneanalysen	23
6.1 Datamaterial	23
6.2 Beskrivning av regressionsanalys	23
Referenser	25
Appendix	26

# Sammanfattning

Den genomsnittliga månadslönen bland Civilekonomernas medlemmar var 44 676 kronor för kvinnor och 54 815 kronor för män år 2014. Det innebär att kvinnorna i genomsnitt tjänade 10 139 kronor mindre än männen per månad. Rålönegapet, det vill säga skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner utan justering för strukturella skillnader som åldersstruktur och befattningsstruktur, var totalt 18 procent. Sedan förbundets första rapport om löneskillnader släpptes, med lönestatistik från år 2005, har rålönegapet minskat med tre procentenheter. Fortsätter minskningen i samma takt når kvinnorna männens medellön först om över 50 år.

Efter att hänsyn tagits till att männen inom förbundet har en något högre medelålder, är överrepresenterade på chefsbefattningar och att kvinnorna i högre utsträckning arbetar i offentlig sektor återstår en oförklarad löneskillnad på 10,7 procent. Det innebär att en kvinnlig ekonom i genomsnitt tjänade 10,7 procent mindre än en manlig ekonom som arbetar i samma sektor, är i samma ålder och har samma befattning.

Löneskillnaderna mellan könen varierade mellan arbetsmarknadssektorerna. I den privata sektorn, där majoriteten av ekonomerna arbetar, var rålönegapet 19 procent, jämfört med 10 procent inom kommuner och landsting och sju procent inom staten. Beräkningar med regressionsanalyser visar att även de oförklarade löneskillnaderna var betydligt högre inom den privata sektorn (12,1 procent) än inom kommuner och landsting (5 procent) och staten (4,8 procent). Sedan förbundets förra rapport med löner från 2011 har de oförklarade skillnaderna minskat inom privat sektor, men däremot ökat något inom både kommuner och landsting och stat.

De oförklarade löneskillnaderna varierade stort mellan olika arbetsområden. De högsta oförklarade löneskillnaderna återfanns inom finans, ledningsarbete och rådgivning, medan de minsta återfanns inom områdena administration och revision. Sedan förbundets rapport från 2011 har de oförklarade löneskillnaderna minskat inom majoriteten av arbetsområdena.

Inom de stora avtalsområdena som ekonomer omfattas av varierade de oförklarade löneskillnaderna mellan 3,1 procent (stat) och 14,5 procent (bank). Inom tre av avtalsområdena, bank, industri och kemi samt teknik, har de oförklarade löneskillnaderna ökat sedan 2011.

En viktig förklaringsfaktor till att kvinnor tjänar mindre än män bland civilekonomerna är kvinnornas underrepresentation på höga befattningar. Det är betydligt vanligare att män har chefspositioner, men även vid en jämförelse mellan kvinnor och män som är chefer var skillnaderna stora. De kvinnor som trots allt har nått de högsta befattningarna tjänade inte lika mycket som deras manliga kollegor. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män var dessutom större bland chefer än bland icke chefer. Föräldradighet är också en faktor som hämmar löneutvecklingen för både kvinnor och män, men för kvinnor i synnerhet.

# Löneskillnader mellan kvinnor och män

Löneskillnader mellan kvinnor och män kan bero på olika faktorer. De kan bero på att kvinnodominerade yrken i genomsnitt har lägre löner än mansdominerade yrken, så kallade **strukturella löneskillnader**. De kan också bero på att det är vanligare att män har höga befattningar, så kallade **befattningsskillnader**. De skillnader som vi med tillgänglig statistik inte kan förklara benämns **oförklarade löneskillnader**. Oförklarade löneskillnader kan betyda att kvinnor och män får olika lön för likvärdigt arbete. Vi kan dock inte dra slutsatsen att de oförklarade löneskillnaderna helt och hållet beror på diskriminering då det kan finnas andra faktorer som vi inte kunnat mäta som påverkar mäns och kvinnors löner.

Bland civilekonomer är befattningsskillnader och oförklarade skillnader de stora problemen. Befattningsskillnaderna mellan könen är tydlig. Män är överrepresenterade på chefsnivå. Eftersom alla medlemmar i förbundet är utbildade till ekonomer är de strukturella skillnaderna inte lika väsentliga som när hela arbetsmarknaden undersöks. Det finns dock en bredd inom ekonomyrket och kvinnor och män kan välja att arbeta inom olika sektorer och arbetsområden som har olika genomsnittslöner. Vi ser ingen markant överrepresentation av kvinnor eller män inom något arbetsområde, avtalsområde eller någon bransch bland förbundets medlemmar. Kvinnorna arbetar dock i något högre utsträckning inom offentlig sektor där löneläget är lägre i jämförelse med den privata sektorn.

I kapitel 4 jämförs kvinnor och mäns genomsnittliga löner utan hänsyn taget till strukturella skillnader, som skillnader i ålderssammansättning. Löneskillnader bland kvinnor och män redovisas totalt samt uppdelat per sektor, arbetsområde, avtalsområde, bransch, befattning, region, företagsstorlek och åldersgrupp.

För att få en djupare förståelse för vad löneskillnaderna mellan kvinnor och män i förbundet beror på görs därefter en löneanalys, kapitel 5. Genom regressionsanalyser kartläggs hur stor del av löneskillnaderna som beror på befattningsskillnader, skillnader i erfarenhet (här mätt i ålder), strukturella löneskillnader (sektorstillhörighet) och hur mycket som är oförklarade skillnader.

# Civilekonomer på arbetsmarknaden – hur fördelar sig kvinnor och män?

I följande kapitel redovisas en sammanfattning av de viktigaste demografiska faktorerna för Civilekonomernas yrkesverksamma medlemmar, med fokus på könsfördelning. Vi beskriver hur stor andel av medlemsgruppen som är kvinnor respektive män samt medlemmarnas ålderssammansättning. Vi visar hur jobben bland ekonomer är fördelade mellan könen inom olika arbetsmarknadssektorer, arbetsområden, branscher och avtalsområden. Därtill beskrivs könsfördelningen inom olika befattningar och olika regioner.

I kapitlet beskrivs också i korthet den demografiska utveckling som skett sedan förbundets första rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män gjordes. Statistiken baseras på löneenkäten från år 2005, 2008, 2011 och 2014 samt på uppgifter från Civilekonomernas medlemsregister. Mer detaljerad information finns samlad i ett Appendix.

## 3.1 Antal medlemmar, könsfördelning och genomsnittsålder

I december 2014 hade Civilekonomerna 27 900 yrkesverksamma medlemmar, varav 55 procent var kvinnor och 45 procent var män. Av de medlemmar som besvarade löneenkäten hösten 2014 var 57 procent kvinnor och 43 procent män. Medelåldern bland förbundets medlemmar totalt var 42 år, för kvinnorna 41 år och för männen 43 år.

Sedan förbundets första rapport, som genomfördes med 2005 års statistik har antalet yrkesverksamma medlemmar ökat från 22 467 till 27 900 personer. Andelen medlemmar som är kvinnor har ökat från 52 till 55 procent, se tabellen nedan.

Tabell 1. Antal yrkesverksamma medlemmar i Civilekonomerna och andelen kvinnliga medlemmar 2005, 2008, 2011 och 2014

År	Antal medlemmar	Antal kvinnor i %
2005	22 647	52%
2008	22 552	53%
2011	26 553	54%
2014	27 900	55%

## 3.2 Arbetsmarknadssektor

2014 arbetade 78 procent av förbundets medlemmar i privat sektor, 12 procent i statlig sektor och 10 procent i kommun och landsting. Sedan förbundets första rapport 2005 har andelen medlemmar som arbetar i privat sektor och kommunal sektor ökat från 76 till 78 procent respektive 8 till 10 procent, medan andelen som arbetar i statlig sektor har minskat från 16 till 12 procent.

I den privata sektorn var andelen kvinnor 55 procent år 2014. Medelåldern var 41 år totalt, 40 år bland kvinnor och 42 år bland män. Andelen av kvinnorna som var chefer var 27 procent jämfört med 36 procent av männen.

Av de medlemmar som arbetade inom kommuner och landsting var 65 procent kvinnor. Medelåldern var 44 år totalt, 43 år bland kvinnor och 45 år bland män. Bland kvinnorna hade 19 procent en chefsbefattning jämfört med 30 procent av männen.

I den statliga sektorn var andelen kvinnor 64 procent. Medelåldern var 44 år totalt, 43,5 år bland kvinnor och 45,5 år bland män. 15 procent av kvinnorna och 16 procent av männen hade en chefsbefattning.

### 3.3 Arbetsområde

Kvinnor och män fördelade sig något olika inom de olika arbetsområden som är vanliga bland civilekonomer, men inget område hade en markant överrepresentation av det ena könet. Kvinnorna var något överrepresenterade inom administration, ekonomi/budget/redovisning, utredning och marknadsföring. Männen var något överrepresenterade inom ledningsarbete, försäljning och finans/fonder/mäklare. Inom övriga arbetsområden var könsfördelningen relativt jämn.

### 3.4 Avtalsområde

Könsfördelningen var relativt jämn inom ungefär hälften av de stora avtalsområden som ekonomer omfattas av. En något större andel av kvinnorna omfattades av avtalen för stat samt kommun och landsting.

### 3.5 Bransch

Könsfördelningen var relativt jämn inom de flesta branscher. Kvinnorna var dock något överrepresenterade inom bemanningsbranschen, försäkringsbranschen, revisionsbranschen och inom den ideella branschen.

### 3.6 Befattning

Kvinnorna var överrepresenterade på befattningarna assistent, handläggare, projektledare och trainee. Männen var överrepresenterade på de högre chefsbefattningarna. Inom övriga befattningar var könsfördelningen relativt jämn. Sedan Civilekonomernas första rapport med lönestatistik från 2005 har andelen kvinnor inom chefsbefattningarna ökat (se tabell 7 i appendix).

Totalt bland förbundets medlemmar hade 27 procent en chefsbefattning 2014. Bland kvinnorna hade 23 procent en chefsbefattning jämfört med 34 procent av männen. Jämförs enbart de högre chefsbefattningarna (högre chef och högsta chef) hade en dubbelt så stor andel av männen (14 procent) än kvinnorna (7 procent) en sådan befattning.

Medelåldern bland cheferna var högre än för den totala yrkesgruppen, 45,5 år jämfört med 42 år. De kvinnliga cheferna var i genomsnitt 45 år, medan de manliga cheferna i genomsnitt var 46 år.

### 3.7 Region

En stor andel av Civilekonomernas medlemmar bor i Stockholms län, 42 procent. 16 procent bor i Västra Götalands län och 11 procent i Skåne län. Övriga 31 procent fördelar sig över hela landet. Kvinnor och män är jämnt fördelade inom de olika regionerna.





# Löneskillnader bland civilekonomer – hur mycket tjänar kvinnor och män?

Löneskillnader mellan kvinnor och män kan mätas på olika sätt. I det här kapitlet redovisas kvinnors och mäns medellöner, kvinnors medellön i procent av mäns medellön och rålönegapet. Rålönegapet är skillnaden mellan kvinnor och mäns medellöner i procent utan justering för strukturella skillnader mellan könen, till exempel skillnader i åldersstrukturen. Måttet rålönegap används som utgångspunkt för vidare analys av löneskillnaderna i kapitel 5, där lönegapet justeras för andra lönepåverkande faktorer. Löneskillnader mellan kvinnor och män redovisas per arbetsmarknadssektor, arbetsområde, avtalsområde, bransch, befattning, region, företagsstorlek och åldersgrupp.

I Civilekonomernas lönestatistik ingår följande i begreppet lön: fast kontant månadslön (deltidsanställdas löner räknas upp till heltid), rörlig lön, värdet av naturaförmåner till exempel bil och lunchsubvention. I statistiken ingår inte övertidsersättning, traktamenten, restidsersättning eller semesterersättning.

**Kvinnorna tjänade i genomsnitt 10 139 kronor mindre än männen per månad**

## 4.1 Löneskillnader mellan kvinnor och män i Civilekonomerna totalt

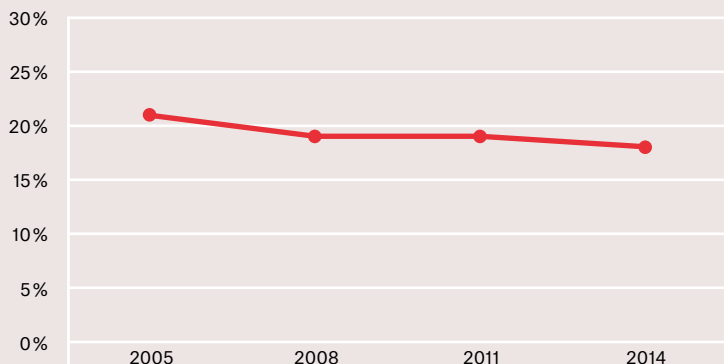
Den genomsnittliga månadslönen för civilekonomer 2014 var 44 676 kronor för kvinnor och 54 815 kronor för män. Med andra ord tjänade kvinnorna i genomsnitt 10 139 kronor mindre än vad männen tjänade per månad. Kvinnorna hade 82 procent av männens lön och rålönegapet var följaktligen 18 procent, se tabell 2.

Tabell 2. Medellön per kön, kvinnors lön i procent av mäns och rålönegap

Kvinnors medellön	Mäns medellön	Kvinnors lön i procent av mäns	Rålönegap
44 676	54 815	82%	18%

Sedan första rapporten från 2005 har rålönegapet minskat med 3 procentenheter, vilket illustreras i figur 1 nedan. År 2005 var rålönegapet 21 procent, jämfört med 18 procent 2014. Fortsätter vi i samma takt tar det mer än 50 år innan kvinnors medellön når upp till samma nivå som männens.

Figur 1. Rålönegap per sektor 2008–2012



## 4.2 Arbetsmarknadssektor

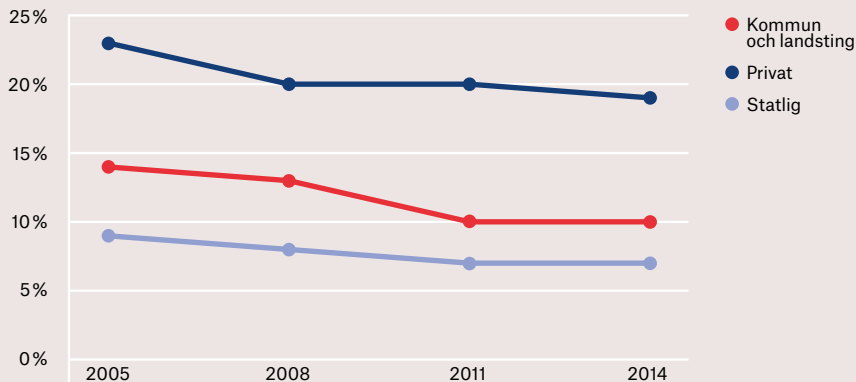
Tabell 3 visar löneskillnaderna inom olika arbetsmarknadssektorer. Skillnaderna var störst inom den privata sektorn där kvinnorna hade 81 procent av männens medellön. Det är inom denna sektor majoriteten av civilekonomerna arbetar. Inom kommun och landsting hade kvinnorna 90 procent av männens lön. Skillnaderna var minst inom den statliga sektorn. Där hade kvinnorna 93 procent av männens genomsnittliga lön.

Tabell 3. Medellön per kön, kvinnors lön i procent av mäns och rålönegap per arbetsmarknadssektor

Sektor	Kvinnors medellön	Mäns medellön	Kvinnors lön i procent av mäns	Rålönegap
Kommun och landsting	39 493	43 692	90%	10%
Privat	46 198	57 286	81%	19%
Statlig	40 567	43 752	93%	7%

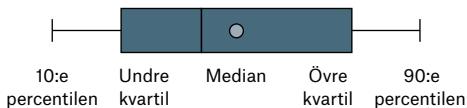
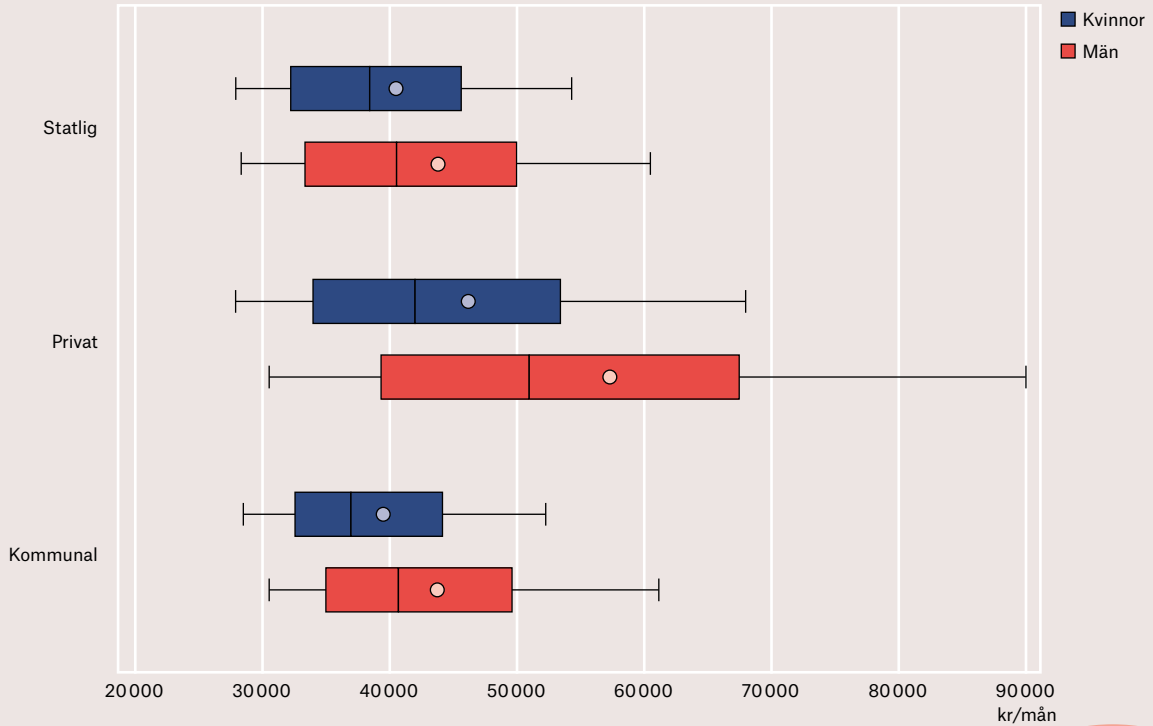
Figuren nedan visar hur rålönegapet inom de olika sektorerna har förändrats över tid. Sedan förbundets första rapport från 2005 har rålönegapet minskat något inom samtliga sektorer. Sedan förra rapporten från 2011 har rålönegapet minskat marginellt. Inom kommunal och statlig sektor har rålönegapet legat stilla på 10 respektive 7 procent. Inom den privata sektorn har rålönegapet minskat med 1 procentenhet sedan 2011, från 20 till 19 procent.

Figur 2. Rålönegap per arbetsmarknadssektor 2005, 2008, 2011, 2014



Figur 3 nedan visar lönespridningen per sektor fördelat på kvinnor och män. De högsta medellönerna och den största lönespridningen finns inom privat sektor. Det är också en förklaring till det, relativt övriga sektorer, stora rålönegapet inom privat sektor som bland annat beror på att det finns en stor bredd av branscher och yrken med olika lönenivåer. Medlingsinstitutet har visat att det finns ett negativt samband mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivån på genomsnittslönen, dvs. ju högre lönen är inom ett yrke desto större är löneskillnaden mellan könen (Medlingsinstitutet 2015). Lönespridningen i den övre skalan var särskilt stor bland männen inom den privata sektorn, vilket till stor del kan förklaras av att en stor andel män har höga chefsbefattningar i privat sektor. Hur mycket befattningsskillnader påverkar löneskillnaderna mellan män och kvinnor utreds närmare i kapitel 5.

**Figur 3. Lönespridning per kön och arbetsmarknadssektor. Se förklaring under figuren.**



**Lönespridningen var störst bland män inom privat sektor**

**Förklaring av lönemått i figur 3**

10:e percentil	10 % av lönerna är lägre än (eller lika med) den 10:e percentillönen och 90 % är högre.
Undre kvartil	25 % av lönerna är lägre än (eller lika med) den undre kvartillönen och 75 % är högre.
Median	Medianlönen är den mittersta lönen i det rangordnade materialet. Hälften lönerna är lägre (eller lika med) medianlönen och den andra hälften är högre.
Medel *	Medellön är summan av lönerna dividerad med antalet löner.
Övre kvartil	75 % av lönerna är lägre än (eller lika med) den övre kvartillönen och 25 % är högre.
90:e percentil	90 % av lönerna är lägre än (eller lika med) den 90:e percentillönen och 10 % är högre.

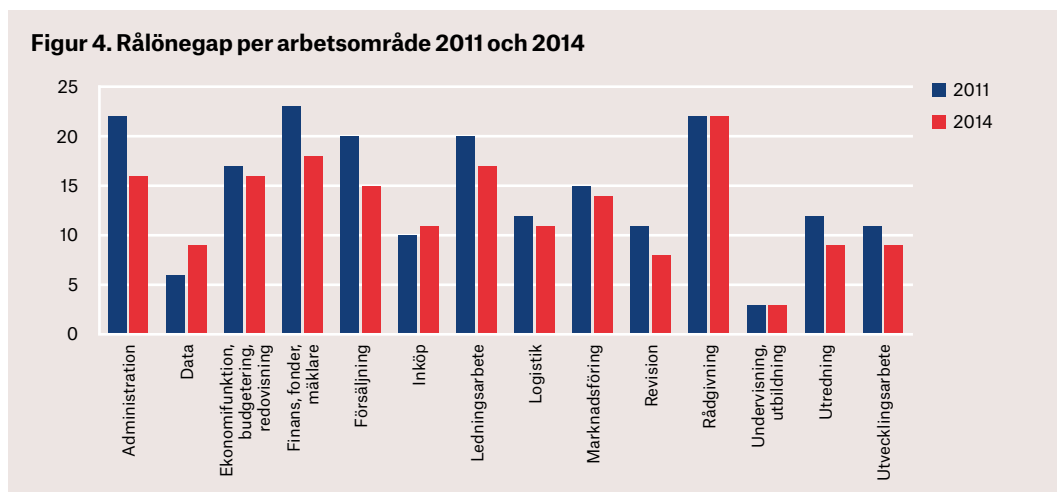
### 4.3 Arbetsområde

Skillnaderna mellan kvinnor och mäns löner skiljde sig åt inom olika arbetsområden, se tabell 4. Störst löneskillnader syntes bland dem som arbetade inom områdena finans, ledningsarbete och rådgivning. Löneskillnaderna var betydligt mindre inom arbetsområdena data, revision, undervisning, utredning och utvecklingsarbete.

Tabell 4. Medellön per kön, kvinnors lön i procent av mäns och rålönegap per arbetsområde

Arbetsområde	Kvinnors medellön	Mäns medellön	Kvinnors lön i procent av mäns	Rålönegap
Administration	33 760	40 283	84%	16%
Data	46 122	50 735	91%	9%
Ekonomifunktion, budget redovisning	42 634	50 787	84%	16%
Finans, fonder, mäklare	56 110	68 699	82%	18%
Försäljning	49 555	58 259	85%	15%
Inköp	44 197	49 526	89%	11%
Ledningsarbete	73 578	88 218	83%	17%
Logistik	40 972	45 966	89%	11%
Marknadsföring	46 678	54 045	86%	14%
Revision	37 392	40 813	92%	8%
Rådgivning	42 277	54 325	78%	22%
Undervisning och utbildning	38 352	39 655	97%	3%
Utredning	39 537	43 391	91%	9%
Utvecklingsarbete	48 338	52 864	91%	9%

Figur 4 nedan illustrerar hur rålönegapet har förändrats sedan förra rapporten om löneskillnader gjordes. Rålönegapet har minskat något inom de flesta arbetsområden. Tydligast förändring har skett inom arbetsområdena administration, finans och försäljning, som alla kännetecknas av relativt höga rålönegap.



## 4.4 Avtalsområde


Tabellen nedan visar lönerna och löneskillnaderna mellan könen inom de största avtalsområdena bland civilekonomer. Skillnaderna var störst bland dem som omfattas av avtalen för bank, industri och kemi, revision och konsult samt Svensk handel. Skillnaderna var minst bland dem som omfattas av avtalen för försäkring, kommun och landsting, stat samt Telecom.

Tabell 5. Medellön per kön, kvinnors lön i procent av mäns och rålönegap per avtalsområde

Avtalsområde	Kvinnors medellön	Mäns medellön	Kvinnors lön i procent av mäns	Rålönegap
Bank	48 156	59 251	81%	19%
Försäkring	53 254	59 411	90%	10%
Industri och kemi	52 242	65 220	80%	20%
IT	48 556	57 333	85%	15%
Kommun och landsting	39 052	42 738	91%	9%
Revision och konsult	37 303	46 765	80%	20%
Stat	39 731	41 547	96%	4%
Svensk handel	46 912	57 774	81%	19%
Teknik	48 375	57 018	85%	15%
Telecom	58 008	61 335	95%	5%
Tjänsteföretagen	49 058	55 774	88%	12%

## 4.5 Bransch

Löneskillnaderna varierade stort inom olika branscher där ekonomer verkar, vilket redovisas i nedanstående tabell. Störst var skillnaderna i handelsföretagen, IT-företagen, industriföretagen och tjänsteföretagen. Inom handelsföretagen och industriföretagen var genomsnittsåldern flera år högre bland män än bland kvinnor, vilket kan förklara delar av löneskillnaderna. Löneskillnaderna var minst inom försäkringsbolagen, ideella sektorn och bemanningsföretagen. Dessa branscher hade också en överrepresentation av kvinnor.



Löneskillnaderna var störst inom bank, industri och kemi, revision och konsult samt Svensk handel

Tabell 6. Medellön per kön, kvinnors lön i procent av mäns och rålönegap per bransch

Bransch	Kvinnors medellön	Mäns medellön	Kvinnors lön i procent av mäns	Rålönegap
Bank	47 855	57 722	83%	17%
Bemanningsföretag	31 890	35 609	90%	10%
Försäkringsbolag	53 983	58 795	92%	8%
Handelsföretag	46 371	58 292	80%	20%
IT-företag	47 457	59 030	80%	20%
Ideella sektorn	44 284	45 110	98%	2%
Industriföretag	48 757	60 386	81%	19%
Revisionsföretag	35 499	41 639	85%	15%
Telecomföretag	55 732	64 734	86%	14%
Tjänsteföretag	45 365	56 564	80%	20%

Sedan förra rapporten med 2011 års löner har löneskillnaderna minskat något inom de flesta branscher. De största förändringarna syns i försäkringsbolagen och i den ideella sektorn. I försäkringsbolagen har rålönegapet minskat från 12 procent 2011 till 8 procent 2014. I den ideella sektorn har rålönegapet minskat från 6,5 procent 2011 till 2 procent 2014. I tre av branscherna har rålönegapet ökat mellan år 2011 och år 2014. Det gäller IT-företagen där rålönegapet ökat från 18 procent till 20 procent, Telecomföretagen där rålönegapet ökat från 13 procent till 14 procent och bemanningsföretagen där rålönegapet ökat från 6 procent till 10 procent.

#### 4.6 Befattning

Tabellen nedan visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män som är medlemmar i Civilekonomerna skiljde sig mellan olika befattningar. Löneskillnaderna var störst bland dem som arbetade som annan typ av chef, högre chef, projektledare och specialist. Löneskillnaderna var minst bland dem som hade befattningarna assistent, handläggare, högsta chef och trainee.

Tabellen visar även att löneskillnaderna minskar vid en jämförelse mellan kvinnor och män som har samma befattning jämfört med det totala rålönegapet (som var 18 procent). Hur mycket löneskillnaderna förklaras av befattningsskillnader utreds närmare i kapitel 5.

Löneskillnaderna var minst inom försäkringsbranschen och den ideella sektorn

Tabell 7. Medellön per kön, kvinnors lön i procent av mäns och rålönegap per befattning

Befattning	Kvinnors medellön	Mäns medellön	Kvinnors lön i procent av mäns	Rålönegap
Annan typ av chef	51 525	60 822	85%	15%
Assistent	27 278	26 781	102%	-2%
Enhetschef/gruppchef/första linjen	51 645	56 779	91%	9%
Handläggare	35 894	37 423	96%	4%
Högre chef	70 434	81 386	87%	13%
Högsta chef (VD, GD)	92 452	94 727	98%	2%
Mellanchef	70 913	75 062	94%	6%
Projektledare	44 342	52 405	85%	15%
Specialist	46 356	52 078	89%	11%
Trainee	29 567	30 165	98%	2%

I nedanstående tabell har chefsbefattningarna slagits ihop till en kategori och övriga befattningar till en kategori. Tabellen visar att rålönegapet mellan kvinnor och mäns löner var större bland chefer än bland medarbetare (ej chefer), 16 procent jämfört med 13 procent. Tabellen visar även att de kvinnliga cheferna i genomsnitt tjänade 20 259 kronor mer per månad än de kvinnor som inte var chefer, medan de manliga cheferna tjänade 25 515 kronor mer per månad än de män som inte var chefer. Dessa skillnader kan till viss del förklaras av att männen besitter de högre chefstjänsterna i högre grad än kvinnorna. Dock är löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom olika chefsbefattningar också stora, vilket tabell 7 visar.

Tabell 8. Medellön per kön, kvinnors lön i procent av mäns och rålönegap, chefer och medarbetare

Befattning	Kvinnors medellön	Mäns medellön	Kvinnors lön i procent av mäns	Rålönegap
Chef	60 217	71 644	84%	16%
Medarbetare (ej chef)	39 958	46 129	87%	13%

## 4.7 Region

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män som är medlemmar i Civilekonomerna varierade något mellan olika regioner i Sverige. I Uppsala län, Södermanlands län och Västernorrlands/Jämtlands län var löneskillnaderna minst. I dessa län hade kvinnorna 85 procent av männens lön. Löneskillnaderna var störst i Västra Götalands län, där kvinnorna hade 78 procent av männens lön, se tabell 9 nedan.

Tabell 9. Medellön per kön, kvinnors lön i procent av mäns och rålönegap per region

Region	Kvinnors medellön	Mäns medellön	Kvinnors lön i procent av mäns	Rålönegap
Stockholms län	49 772	59 282	84%	16%
Uppsala län	42 054	49 403	85%	15%
Södermanlands län	39 153	46 330	85%	15%
Östergötlands län	40 182	50 342	80%	20%
Jönköping/Kronobergs län	38 986	48 992	80%	20%
Kalmar/Gotland/Blekinge län	37 729	46 853	81%	19%
Skåne	43 306	54 381	80%	20%
Hallands län	43 861	52 760	83%	17%
Västra Götalands län	41 752	53 815	78%	22%
Värmland/Örebro/Västmanlands län	40 876	51 323	80%	20%
Dalarna/Gävleborgs län	40 645	48 284	84%	16%
Västernorrlands län/Jämtland	38 205	45 139	85%	15%
Norrbottnen/Västerbottens län	37 679	44 978	84%	16%

## 4.8 Företagsstorlek

Tabellen nedan visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män är mindre ju fler anställda företaget eller organisationen som medlemmarna arbetar på har. Rålönegapet är minst bland de medlemmar som arbetar på företag som har 500–999 anställda (16 procent) och över 1 000 anställda (17 procent). Flest civilekonomer arbetar inom den sistnämnda kategorin, 43 procent av männen och 40 procent av kvinnorna (se tabell 9 i appendix).

Tabell 10. Medellön per kön, kvinnors lön i procent av mäns och rålönegap per antal anställda

Antal anställda	Kvinnors medellön	Mäns medellön	Kvinnors lön i procent mäns	Rålönegap
<10	39 047	50 632	77%	23%
10–49	41 503	52 446	79%	21%
50–199	44 665	55 499	80%	20%
200–499	45 492	55 515	82%	18%
500–999	45 724	54 692	84%	16%
>1000	46 706	56 111	83%	17%

## 4.9 Föräldraledighet och löneutveckling

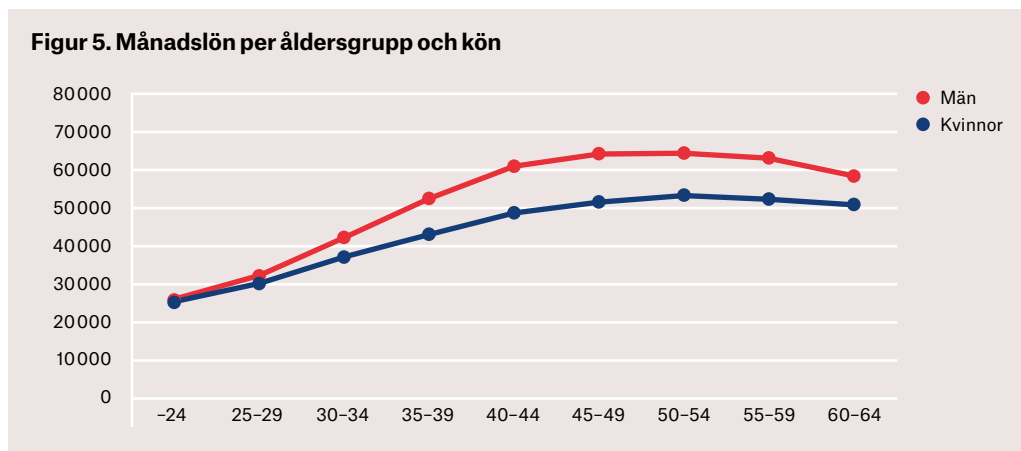
I följande avsnitt jämförs kvinnor och mäns löner i olika ålderskategorier. Därefter jämförs löneutvecklingen under åren 2011–2013<sup>1</sup> hos de medlemmar som har varit föräldralediga med de medlemmar som inte har varit föräldralediga.

1 I löneenkäten 2014 ställdes inte samma fråga kring föräldraledighet som har ställts i tidigare års enkäter: "Har du haft en sammanhängande föräldraledighet under de fem senaste åren?". Därför kan löneutvecklingen för föräldralediga och icke föräldralediga enbart jämföras fram till år 2013.



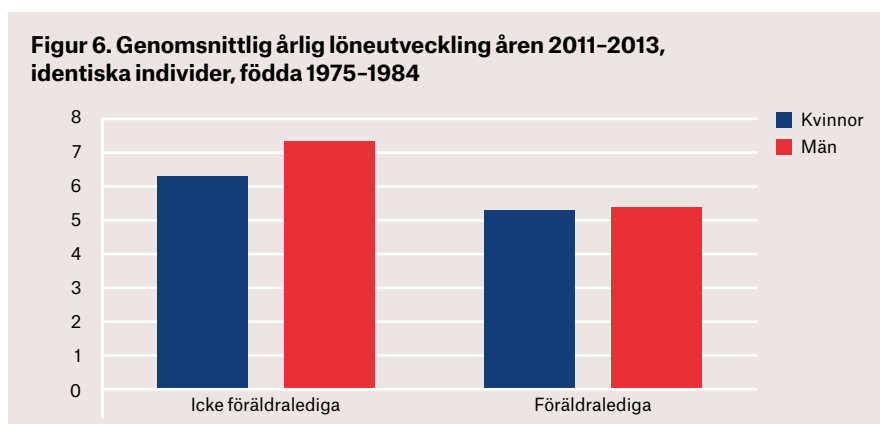
Figur 5 visar kvinnor och mäns månadslön per åldersgrupp. Löneskillnader mellan könen fanns redan i början av yrkeskarriären. Bland dem som är upp till 24 år hade kvinnorna 97 procent av männens lön. Mellan 24 till 40 års ålder ökade löneskillnaderna kraftigt. Under dessa år är löneutvecklingen generellt stark, men det är också den period som kvinnor och män vanligtvis bildar familj. Flera studier visar att inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män ökar markant i samband med första barnet, se t.ex. IFAU (2013) och Regnéér (2011).

Skillnaderna var som störst bland de ekonomer som är mellan 40–50 år. I de ålderskategorierna hade kvinnorna 80 procent av männens lön. Från 50 års ålder och uppåt minskar löneskillnaderna mellan könen något.



I en medlemsundersökning som Civilekonomerna gjorde år 2012 (Karriär och föräldraledighet – är det möjligt?) framkom att 28 procent av kvinnorna och 6 procent av männen upplevde sig missgynnade lönemässigt av att ha varit föräldralediga. Likaså framkom att en större andel av kvinnorna (33 procent) än männen (8 procent) upplevde att karriärutvecklingen har påverkats negativt av föräldraledigheten. I undersökningen framkom även att de kvinnliga medlemmarna i genomsnitt tog ut längre föräldraledighet än de manliga.

Av figur 6 nedan framgår att både kvinnor och män som har varit föräldralediga har haft en sämre löneutveckling än de som inte har varit föräldralediga. Män utan föräldraledighet har haft den bästa löneutvecklingen dessa år. Till skillnad från jämförelser i tidigare års rapporter (se Lön efter utbildning och kompetens 2012), var skillnaden mellan föräldralediga kvinnor och mäns löneutveckling relativt liten.



Löneutvecklingen var lägre för föräldralediga

# Analys av löneskillnader bland civilekonomer – varför tjänar kvinnor mindre än män?

I följande avsnitt görs en analys av löneskillnaderna mellan kvinnor och män där lönepåverkande faktorer stegvis rensas bort i syfte att förklara vilken inverkan på löneskillnaderna de olika faktorerna har. Den skillnad som återstår är oförklarade löneskillnader som vi med vår statistik inte kan förklara på annat sätt än att de beror på kön. För att göra löneanalysen har vi genomfört en regressionsanalys där den beroende variabeln "lön" ses om en funktion av en eller flera förklaringsvariabler där "kön" är en av de förklarande variablerna. Metoden förklaras mer utförligt i kapitel 6.

## 5.1 Stegvis analys av löneskillnader mellan kvinnor och män inom Civilekonomerna totalt

Resultatet av den stegvisa analysen redovisas i tabellen nedan. I kolumn A redovisas den procentuella skillnaden mellan kvinnor och mäns lön (rålönegapet) vilket är 16,1 procent. I kolumn B redovisas skillnaden mellan kvinnor och mäns lön efter rensning av effekten av erfarenhet (här mätt i ålder). Löneskillnaden minskar då från 16,1 procent till 14,2 procent. Efter att variabeln befattning (det vill säga vi rensar för att en större andel av männen är chefer) har lagts till i analysen (kolumn C) minskar lönegapet till 11,8 procent. I nästa steg, då sektorstillhörighet läggs till i analysen (kolumn D), minskar lönegapet något och en löneskillnad på 10,7 procent kvarstår. Det innebär att en kvinnlig civilekonom i genomsnitt tjänar 10,7 procent mindre än en manlig civilekonom i samma ålder, med samma befattning och som arbetar i samma sektor.

En kvinnlig  
ekonom tjänar i  
genomsnitt **10,7%**  
*mindre* än en manlig  
ekonom i samma ålder,  
med samma befattning  
och som arbetar i  
samma sektor

Tabell 11. Könsmässig löneskillnad i procent med och utan hänsyn taget till ålder, befattning och sektorstillhörighet

Rålönegap (A) <sup>2</sup>	Ålder (B)	Ålder + befattning (C)	Ålder + befattning+ sektor (D)	Oförklarade löneskillnader
16,1%	14,2%	11,8%	10,7%	10,7%

Den största minskningen av löneskillnaderna inträffade efter att variabeln befattning lagts till i modellen. Det faktum att en större andel av männen är chefer har med andra ord en stor inverkan på löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Den största delen av lönegapet består dock av oförklarade löneskillnader. Nästan 11 procent löneskillnader kvarstår efter att effekterna av ålder, befattning och sektor har rensats bort.

## 5.2 Arbetsmarknadssektor

En uppdelning per sektor visar stora skillnader mellan den privata och de offentliga sektorerna, vilket redovisas i tabellen nedan. Här används samma modell som i avsnittet ovan, men med justering enbart för ålder och befattning. I den privata sektorn, där majoriteten av ekonomerna arbetar, var de oförklarade skillnaderna 12,1 procent. Åldersammansättningen inom privat sektor har stor inverkan på löneskillnaderna. När individer i samma ålder jämförs minskar löneskillnaderna med 2,7 procentenheter. Genom att jämföra resultaten från kolumn B till C får vi en uppfattning om hur stor del av befattningsskillnaderna som beror på att männen är överrepresenterade på chefspositioner. Effekten av befattning är tydlig inom privat sektor och inom

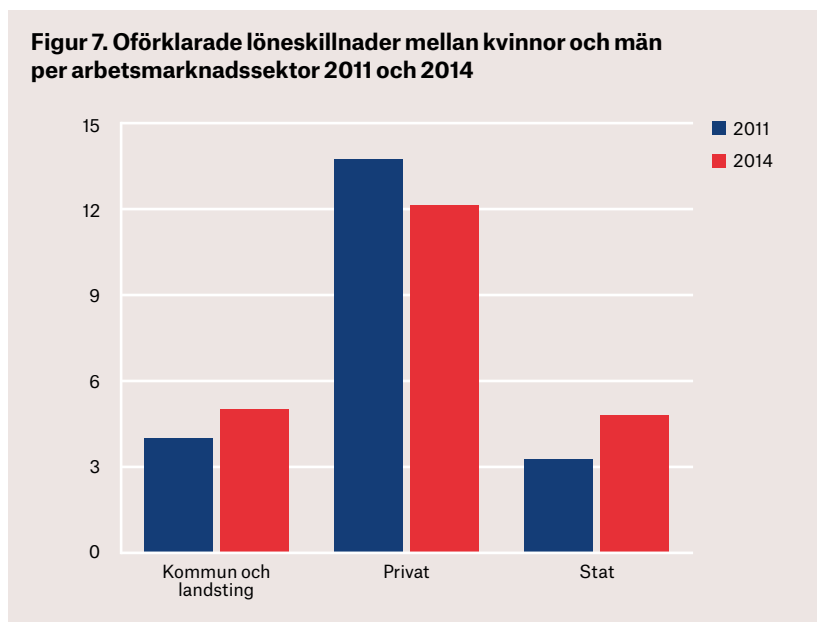
<sup>2</sup> Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt jämförbart med den ojusterade löneskillnaden i kapitel 4.

kommuner och landsting. Inom staten gav rensningen av befattningsskillnader ingen effekt. I avsnitt 3.2 såg vi att chefspositionerna inom staten är relativt jämnt fördelade mellan könen.

Tabell 12. Könsmässig löneskillnad i procent per arbetsmarknadssektor med och utan hänsyn taget till ålder och befattning

Sektor	Rålönegap (A)	Ålder (B)	Ålder+ befattning (C)	Oförklarade löneskillnader
Kommun och landsting	9,1%	7,2%	5,0%	5,0%
Privat	17,1%	14,4%	12,1%	12,1%
Stat	5,7%	4,6%	4,8%	4,8%

I nedanstående diagram illustreras hur de oförklarade löneskillnaderna har förändrats sedan förbundets förra rapport. Inom den privata sektorn har de oförklarade skillnaderna minskat, medan de faktiskt har ökat något inom både kommun/landsting och stat.



De oförklarade löneskillnaderna har ökat inom offentlig sektor

### 5.3 Arbetsområde

Efter att hänsyn tagits till skillnader i ålder och befattning minskade löneskillnaderna betydligt inom några arbetsområden: administration, ekonomifunktion, försäljning, marknadsföring och revision, se tabellen nedan. Inom administration, försäljning och marknadsföring hade framför allt ålderskillnaderna stor inverkan, medan effekten av befattning var stor inom ekonomi/budget/redovisning.

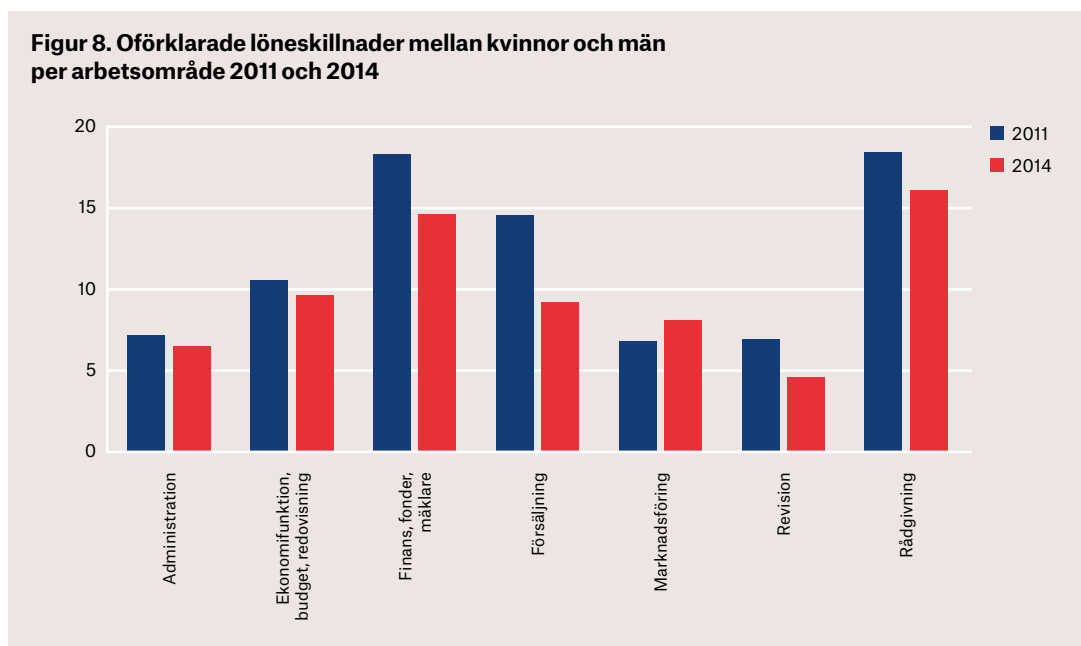
Inom arbetsområdena finans, ledningsarbete och rådgivning förblev löneskillnaderna mycket stora även efter löneanalysen. En rensning av effekter av ålder och befattning gav mycket små skillnader. Inom området utvecklingsarbete kan löneskillnaderna varken förklaras av könsmässiga skillnader i ålder eller befattning.

Tabell 12. Könsmissig löneskillnad i procent per arbetsområde med och utan hänsyn taget till ålder och befattning

Arbetsområde	Rålönegap (A)	Ålder (B)	Ålder + befattning (C)	Oförklarade löneskillnader
Administration	12,9%	8,2%	6,5%	6,5%
Ekonomifunktion, budget, redovisning	14,4%	12,6%	9,6%	9,6%
Finans, fonder, mäklare	16,9%	15,0%	14,6%	14,6%
Försäljning	14,0%	11,0%	9,2%	9,2%
Ledningsarbete	18,5%	17,6%	16,7%	16,7%
Marknadsföring	13,0%	10,0%	8,1%	8,1%
Revision	7,2%	5,4%	4,6%	4,6%
Rådgivning	17,6%	16,6%	16,1%	16,1%
Utredning	8,0%	7,6%	7,4%	7,4%
Utvecklingsarbete	7,7%	9,5%	8,3%	8,3%

I nedanstående figur jämförs hur de oförklarade löneskillnaderna har förändrats sedan 2011. Dessa har minskat något inom majoriteten av arbetsområdena. Inom försäljning har de minskat med 5,3 procentenheter. De oförklarade löneskillnaderna har dock ökat inom området marknadsföring.

Figur 8. Oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män per arbetsområde 2011 och 2014



## 5.4 Avtalsområde

I tabell 13 nedan redovisas de oförklarade löneskillnaderna mellan kvinnor och män efter att hänsyn tagits till skillnader i ålder och befattning inom några av de stora avtalen bland civilekonomer. För de medlemmar som omfattas av avtalen inom försäkring, Svensk handel, industri, kommun/landsting och teknik gav analysen en tydlig effekt på löneskillnaderna mellan könen. De oförklarade skillnaderna är markant mindre jämfört med rålönegapet. Inom försäkring, handel och teknik förklarar ålderssammansättningen en stor del av minskningen. Inom industrin förklaras en stor del av minskningen av att en större andel av männen är chefer.

När man kontrollerar för skillnader i ålder och befattning minskar lönegapet mycket lite inom avtalsområdena för bank, IT och stat. Inom avtalsområdena för Telecom och tjänsteföretagen kan löneskillnaderna varken förklaras av könsmissiga skillnader i ålder eller befattning. Ålderssammansättningen är jämn inom dessa avtal (se tabell 5 i appendix).

De oförklarade löneskillnaderna utgör den största andelen av rålönegapet inom samtliga avtalsområden.

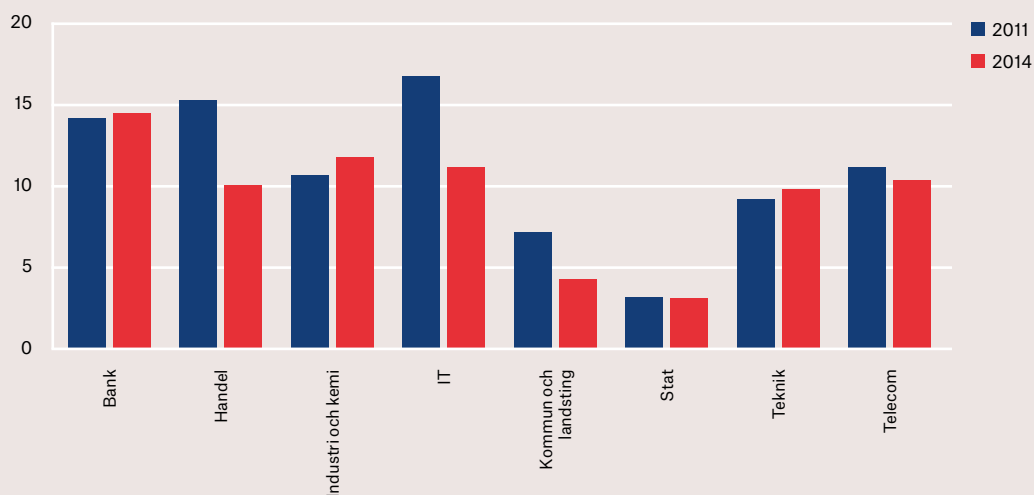
Tabell 13. Könsmissig löneskillnad i procent per avtalsområde med och utan hänsyn taget till ålder och befattning

Avtalsområde	Rålönegap (A)	Ålder (B)	Ålder+ befattning (C)	Oförklarade löneskillnader
Bank	15,5%	14,9%	14,5%	14,5%
Försäkring	11,7%	7,8%	6,0%	6,0%
Svensk handel	15,9%	11,7%	10,1%	10,1%
Industri och kemi	17,6%	14,8%	11,8%	11,8%
IT	12,5%	14,6%	11,2%	11,2%
Kommun och landsting	7,8%	6,9%	4,3%	4,3%
Revision och konsult	16,1%	12,7%	13,1%	13,1%
Stat	3,9%	2,7%	3,1%	3,1%
Teknik	13,4%	11,1%	9,8%	9,8%
Telecom	7,1%	11,2%	10,4%	10,4%
Tjänsteföretagen	11,7%	12,7%	12,0%	12,0%

I figur 9 nedan illustreras hur de oförklarade löneskillnaderna har förändrats sedan Civilekonomernas förra rapport med löner från 2011. Inom sex avtalsområden har de oförklarade löneskillnaderna minskat. De största minskningarna syns inom handeln och IT, områden med stora löneskillnader. Inom tre av områdena, bank, industri och kemi och teknik har de oförklarade löneskillnaderna ökat något.

De oförklarade löneskillnaderna var störst inom bank, revision och konsult samt Tjänsteföretagen

**Figur 9. Oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män per avtalsområde 2011 och 2014**



## 5.5 Företagsstorlek

I tabellen nedan jämförs löneskillnader mellan kvinnor och män per företagsstorlek, mätt i antal anställda. En kontroll för skillnader i ålder och befattning innebar att lönegapet jämnade ut sig mellan de olika storlekkategorierna i jämförelse med rålönegapet. Lönegapet minskade betydligt bland de medlemmar som arbetar i mindre företag eller organisationer, medan det minskade mindre bland dem som arbetar i stora företag. Minskningen i lönegapen i samtliga storlekkategorier förklaras till stor del av befattningsskillnader, det vill säga att en större andel av männen är chefer.

**Tabell 14. Könsmissig löneskillnad i procent per företagsstorlek med och utan hänsyn taget till ålder och befattning**

Antal anställda	Rålönegap (A)	Ålder (B)	Ålder + befattning (C)	Oförklarade löneskillnader
<10	17,8%	14,3%	9,9%	9,9%
10-49	18,3%	15,6%	12,5%	12,5%
50-199	17,7%	15,1%	12,5%	12,5%
200-499	15,6%	14,7%	10,7%	10,7%
500-999	14,9%	13,4%	10,4%	10,4%
>1000	14,2%	13,2%	11,6%	11,6%

# Beskrivning av datamaterial och modell för löneanalysen

I följandekapitel beskrivs det datamaterial som rapporten baseras på. Här redovisas även modellen som används för de stegvisa analyserna av löneskillnader mellan kvinnor och män.

## 6.1 Datamaterial

Datamaterialet i den här rapporten baseras på uppgifter från en löneenkät som genomförs varje höst bland Civilekonomernas yrkesverksamma medlemmar. Den senaste enkäten för 2014 besvarades av 14 130 individer och gav en svarsfrekvens på 55 procent. I rapporten jämförs data från den senaste enkäten med data från 2011, 2008 och 2005 års löneenkäter. 2011 års löneenkät besvarades av 13 839 individer, år 2008 svarade 14 366 individer och år 2005 svarade 13 805 individer. Svarsfrekvensen var 55–65 procent åren 2005, 2008 och 2011.

Samtliga individer som ingår i analysen har minst en kandidatexamen i ett ekonomiskt ämne. En mer utförlig beskrivning av individerna som ingår i analysen ges i kapitel 3 och i appendix.

I enkäten ställs framför allt frågor om medlemmarnas lön. För att kunna jämföra mellan kön, arbetsmarknadssektorer, arbetsområden, bransch, avtalsområden, region, arbetslivserfarenhet mm ställs även ett antal bakgrundsfrågor.

Uppgifter om föräldralediga medlemmars löner baseras på löneenkäterna för 2011, 2012 och 2013. För att möjliggöra en jämförelse av löneutvecklingen över tid mellan de som har varit föräldralediga med övriga ställdes frågan "Har du haft en sammanhängande föräldraledighet under de fem senaste åren?" i enkäten. År 2014 ställdes frågan på ett annorlunda och icke jämförbart sätt. Därför kan löneutvecklingen för föräldralediga och icke föräldralediga enbart jämföras fram till år 2013.

I Civilekonomernas lönestatistik ingår följande i lönebegreppet: fast kontant månadslön (deltidsanställdas löner räknas upp till heltid), rörlig lön, värdet av naturaförmåner till exempel bil och lunchsubvention. I statistiken ingår inte övertidsersättning, traktamenten, restidsersättning eller semesterersättning.

## 6.2 Beskrivning av regressionsanalys

I kapitel 5 görs en analys av löneskillnaderna mellan kvinnor och män där lönepåverkande faktorer stegvis renas bort i syfte att förklara vilken inverkan på lönen de olika faktorerna har. Den skillnad som återstår är en oförklarad del som vi med vår statistik inte kan förklara på annat sätt än att den beror på könet. För att göra löneanalysen har vi genomfört en regressionsanalys där den beroende variabeln "lön" ses som en funktion av en eller flera förklaringsvariabler där "kön" är en av de förklarande variablerna. Övriga förklaringsvariabler som används i ekvationen är befattning (chef eller icke chef), sektor (privat eller offentlig) och ålder. Att just dessa variabler ingår i modellen beror på att det är de faktorer (i synnerhet befattning och ålder) som har visat sig ha effekt på lönegapet bland Civilekonomernas medlemmar.

Följande modell har använts:

$$\text{Log(Lön)} = \beta_0 \text{Kvinna} + \beta_2 \text{Ålder} + \beta_3 \text{Ålder}^2 + \beta_4 \text{Chef} + \beta_5 \text{Sektor} + \varepsilon$$

där "Ålder" är en kontinuerlig variabel, "Kvinna", "Chef" och "Sektor" är dummyvariabler och " $\varepsilon$ " är den statistiska feltermen.

Den beroende variabeln "Lön" logaritmeras, vilket medför att de beräknade koefficienterna för de förklarande variablerna kan tolkas i termer av procentuella löneskillnader. Variabeln "Kvinna" mäter den oförklarade delen av lönegapet. Koefficienten för variabeln kvinna anger approximativt hur många procent som skiljer kvinnors

löner från mäns. Den exakta skillnaden beräknas som  $((\exp \beta_1) - 1) * 100$ . Åldersvariabeln förväntas fånga den ökade produktivitet och lön som följer av ökad arbetslivserfarenhet. Eftersom effekten antas avta med tiden ingår också en kvadrerad åldersvariabel.

Med denna modell kan 50 procent av variabeln lön förklaras.

För jämförelser mellan olika sektorer, arbetsområden, avtalsområden och företagsstorlekar används samma modell men utan justering för sektorstillhörighet. Modellens förmåga att förklara löneskillnaderna är olika i olika datauppsättningar. Förklaringsgraderna varierar mellan 34 och 58 procent. Alla skillnader mellan kvinnor och män i analysen är signifikanta med en signifikansnivå på 0,05 procent.



# Referenser

**Civilekonomerna** (2006). "Lön efter utbildning och kompetens. En rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män"

**Civilekonomerna** (2009). "Lön efter utbildning och kompetens. En rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män"

**Civilekonomerna** (2012). "Lön efter utbildning och kompetens. En rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män"

**Civilekonomerna** (2013). "Karriär och föräldradighet – är det möjligt? En undersökning bland föräldradiga civilekonomer 2012"

**IFAU** (2013), "Det envisa könsgapet i inkomst och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?"

**Medlingsinstitutet** (2015). "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014. Vad säger den officiella lönestatistiken?"

**Regné i Grankvist** (red.) (2011). "Livslön. Välja studier, arbete, familj."

# Appendix

Tabell 1. Åldersfördelning, fasta 5-årsklasser, kvinnor och män 2014

Ålder, 5-årsklasser	Andel kvinnor i %	Andel män i %
-24	2	1
25-29	11	9
30-34	15	14
35-39	18	16
40-44	18	16
45-49	16	16
50-54	11	12
55-59	6	10
60-64	2	5

Tabell 2. Könsfördelning och medelålder kvinnor respektive män per arbetsmarknadssektor 2014

Arbetsmarknadssektor	Andel kvinnor i respektive grupp av alla kvinnor %	Andel män i respektive grupp av alla män %	Andel kvinnor av samtliga%	Medelålder kvinnor	Medelålder män
Kommun och landsting	11	8	65	43	45
Privat	75	82	55	40	42
Statlig	13	10	64	43,5	45,5

Tabell 3. Andel kvinnor av samtliga i % per arbetsmarknadssektor år 2005, 2008, 2011, 2014

Arbetsmarknadssektor	2005	2008	2011	2014
Kommun och landsting	57	59	62	65
Privat	51	54	54	55
Statlig	58	61	63	64
Samtliga	53	56	56	57

Tabell 4. Könsfördelning och medelålder kvinnor respektive män per arbetsområde 2014

Arbetsområde	Andel kvinnor i respektive grupp av alla kvinnor %	Andel män i respektive grupp av alla män %	Andel kvinnor av samtliga%	Medelålder kvinnor	Medelålder män
Administration	3	3	64	38	41
Data	2	3	46	42	46
Ekonomifunktion, budget, redovisning	43	32	65	41	43
Finans, fonder, mäklare	2	4	38	40	40
Företagsmyndighetsledning	3	8	36	46	46
Försäljning	4	10	35	40	42
Inköp	3	3	50	39	42
Logistik	1	2	45	37	40
Marknadsföring	7	5	69	39	41
Revision	5	5	57	37	39
Rådgivning	4	7	45	39	40
Utredning	4	3	63	43	44
Undervisning och utbildning	1	1	50	47	49
Utvecklingsarbete	3	3	54	43	42
Samtliga	100	100	57	41	43

Tabell 5. Könsfördelning och medelålder kvinnor respektive män inom de stora avtalen bland ekonomer 2014

Avtalsområde	Andel kvinnor i respektive grupp av alla kvinnor %	Andel män i respektive grupp av alla män %	Andel kvinnor av samtliga%	Medelålder kvinnor	Medelålder män
Bank	6	8	53	41	41
Försäkring	1	1	60	41	43
Industri och kemi	1	2	55	42	44
IT	2	2	55	42	43
Kommun och landsting	9	6	66	43	45
Revision och konsult	4	4	59	34	36
Stat	11	8	64	44	46
Svensk handel	4	4	60	38	40
Teknik	7	8	52	42	45
Telecom	1	1	51	44	44
Tjänsteföretagen	2	2	58	42	42

Tabell 6. Könsfördelning per befattning 2014

Befattning	Andel kvinnor i respektive grupp av alla kvinnor %	Andel män i respektive grupp av alla män %	Andel kvinnor av samtliga%
Annat	9	6	65
Assistent	6	3	73
Annan typ chef	2	3	52
Enhetschef/Gruppchef/första linjen	11	11	58
Handläggare	27	18	66
Högre chef	6	11	42
Projektledare	10	9	61
Högsta chef (VD, GD tex)	1	3	23
Mellanchefer	3	6	43
Specialist	24	29	52
Trainee	0	0	60
Samtliga	100	100	57

Tabell 7. Andel kvinnor av samtliga i % per befattning år 2005, 2008, 2011, 2014

Befattning	2005	2008	2011	2014
Annat	61	64	63	65
Assistent	76	77	76	73
Enhetschef/Gruppchef/första linjen	49	58	43	58
Handläggare	63	64	67	66
Högre chef	34	41	43	42
Projektledare	58	60	56	61
Högsta chef (VD, GD tex)	18	18	25	23
Mellanchefer	35	40	61	43
Specialist	48	51	52	52
Trainee	67	59	51	60

Tabell 8. Andel medlemmar totalt samt könsfördelning per region 2014

Region	Andel totalt %	Andel kvinnor i respektive grupp av alla kvinnor %	Andel män i respektive grupp av alla män %	Andel kvinnor av samtliga%
Stockholms län	42	42	41	57
Uppsala län	3	3	2	54
Södermanlands län	2	2	2	54
Östergötlands län	4	4	4	59
Jönköping/Kronobergs län	3	3	3	54
Kalmar/Gotland/Blekinge län	3	3	3	61
Skåne	11	12	11	54
Hallands län	3	3	3	61
Västra Götalands	16	16	17	58
Värmland/Örebro/Västmanlands län	6	6	6	56
Dalarna/Gävleborgs län	3	3	4	62
Västernorrlands län/Jämtland	2	2	2	62
Norrboten/Västerbottens län	3	2	3	65
Samtliga	100	100	100	57

Tabell 9. Könsfördelning och medelålder kvinnor respektive män per företagsstorlek 2014

Antal anställda	Andel kvinnor i respektive grupp av alla kvinnor %	Andel män i respektive grupp av alla män %	Andel kvinnor av samtliga%	Medelålder kvinnor	Medelålder män
<10 anställda	5	5	56	40	43
10-49 anställda	15	14	59	40	42
50-199 anställda	18	18	57	40	43
200-499 anställda	13	12	60	41	43
500-999 anställda	8	7	60	42	44
1000 eller fler anställda	40	43	55	41	43



Postadress: Box 4720, 116 92 Stockholm  
Telefon: 08-556 912 00 | Fax: 08-556 912 01  
Medlemsjouren: 08-556 912 60 | Medlemsregister: 08-556 912 70  
Etikjouren: 08-556 912 80 | [www.civilekonomerna.se](http://www.civilekonomerna.se) | [kontakt@civilekonomerna.se](mailto:kontakt@civilekonomerna.se)