

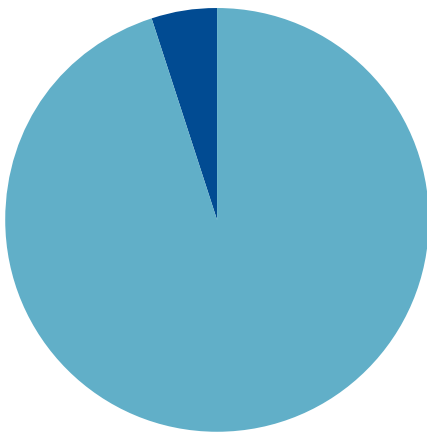


Jämställdhets- rapporten

En könsuppdelad finansbransch

FINANSSEKTORN HAR ETT stort ansvar för att driva på omställningen mot en mer jämställd bransch med jämställda arbetsplatser som kännetecknas av social hållbarhet och sunda normer och värderingar. Ett arbete i finansbranschen ska vara förenligt med ett hälsosamt och balanserat liv. Mycket arbete görs för att öka jämställdheten i finansbranschen, ändå går utvecklingen långsamt.

Finansförbundets genomgång visar att kvinnor är mer utsatta för hot och våld, har lägre löner, är sjukskrivna oftare, sköter om barn och hem i högre utsträckning samt har lägre kapitalinkomster och pension jämfört med män.



Kvinnors lön uppgår till 95,0 procent av männens mätt på medianlön för heltidsanställda (2023).

Kvinnor är mer utsatta för hot och våld

DET KAN TYCKAS vara en självklarhet att alla har rätt att känna sig trygga på arbetet. Men tyvärr förekommer hot och våld på arbetsplatserna och det är kvinnor som är värst drabbade.

År 2022 gjorde Novus en undersökning bland Finansförbundets medlemmar där man bland annat tittade på förekomsten av trakasserier på arbetsplatsen. Enkäten skickades ut till drygt 8 200 medlemmar och besvarades av nästan 2 500.

Sju procent av respondenterna upplever att det finns en rå jargong i branschen och bland unga upp till 29 år är den siffran 16 procent. Bland kvinnor upp till 29 år är det så många som 19 procent som upplever en rå jargong på arbetsplatsen. Motsvarande siffra för unga män är 13 procent.

Att unga kvinnor är en utsatt grupp visar även Finansförbundets rapport "Hot och våld mot finansanställda (2021)" där en av slutsatserna är att ju yngre kvinna, desto lägre är tröskeln för ett otrevligt agerande.

Rapporten visar att kvinnor är mer utsatta för grova trakasserier än män. Bland kvinnorna uppger 45 procent att de blivit utsatta för trakasserier medan motsvarande siffra bland männen är 38 procent.

Stora löneskillnader inom finans

- De största löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom samma yrke finns bland chefer.
- Manliga ekonomi- och finanschefer, nivå 1, tjänar 94 900 kronor i månaden. Deras kvinnliga motsvarigheter tjänar i genomsnitt 75 800 kronor i månaden. Det är en löneskillnad på 19 100 kronor i månaden eller nästan 230 000 kronor under ett år före skatt.
- Bland mäklare inom finans tjänar män i genomsnitt 104 900 kronor i månaden och kvinnor 71 600 kronor i månaden.
- I yrkeskategorin anställd i allmänt bankarbete tjänar kvinnor i genomsnitt 39 400 kronor i månaden och män 47 000 kronor i månaden.

Kvinnors kompetens ifrågasätts också i större utsträckning än mäns. Ett flertal kvinnor vittnar om att kunder krävt att få tala med en manlig anställd när företaget av en eller annan anledning nekat kunden att göra en transaktion.

Stora löneskillnader mellan män och kvinnor i Sverige

FÖR DE FLESTA människor är arbetsinkomsten den största och viktigaste inkomstkällan och den ligger till grund för ersättningar som sjukpenning, föräldrapenning och pension. Att kvinnor är sysselsatta i mindre utsträckning, arbetar i genomsnitt färre timmar när de är sysselsatta och har en lägre genomsnittlig timlön än män, är faktorer som påverkar kvinnors inkomster.

Enligt Medlingsinstitutet år 2022 var kvinnors genomsnittliga månadslön 36 200 kronor vilket är 90,1 procent av männens 40 200 kronor. De största löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom samma yrke finns bland chefer.

Enligt Nyckeltalsinstitutet är det stora skillnader i medianlön mellan olika branscher. Branscher som industri, fastighet och kommuner har i stort sett lika medianlöner för kvinnor och män, i vissa fall är skillnaden till mäns nackdel. Medan branscher som finans och sjukvård fortfarande har stora skillnader, till kvinnors nackdel.

Enligt den medlemsundersökning som Finansförbundet gjorde tillsammans med Novus år 2022 upplever 25 procent av kvinnorna att könet påverkar lönesättningen på ett negativt sätt medan motsvarande siffra för männen är två procent. 26 procent av kvinnorna under 29 år angav att könet har en negativ effekt på lönesättningen och

bland kvinnor över 60 år svarade 27 procent att könet haft en negativ inverkan på deras lön.

Lönestatistik från SCB

INOM FINANSBRANSCHEN ÄR skillnaden stor mellan mäns och kvinnors löner. Statistik från SCB år 2022 visar att manliga ekonomi- och finanschefer, nivå 1, tjänar 94 900 kronor i månaden medan deras kvinnliga motsvarigheter i genomsnitt tjänar 75 800 kronor i månaden. Det är en löneskillnad på 19 100 kronor i månaden eller nästan 230 000 kronor under ett år före skatt.

I kategorin ekonomi- och finanschefer, nivå 2, tjänar männen 75 700 kronor i månaden och kvinnorna 60 700 kronor i månaden. Det är en löneskillnad på 15 000 kronor i månaden eller 180 000 per år.

När det kommer till kategorin chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 1, tjänar män 167 500 kronor per månad och kvinnor 123 100 kronor. Det är en skillnad på 44 400 kronor i månaden eller drygt 530 000 kronor under ett år.

Inom kategorin chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 2, tjänar män 95 300 kronor per månad och kvinnor 74 500 kronor. Det är en skillnad på 20 800 kronor i månaden eller nästan 250 000 kronor på ett år.

Bland mäklare inom finans tjänar män i genomsnitt 104 900 kronor i månaden och kvinnor 71 600 kronor i månaden. I yrkeskategorin anställd i allmänt bankarbete tjänar kvinnor i genomsnitt 39 400 kronor i månaden och män 47 000 kronor i månaden.

Partsgemensam lönestatistik

ENLIGT FINANSFÖRBUNDETS OCH Bankinstitutens arbetsgivarorganisation (BAO) partsgemensamma statistik är medianlönerna inom de fem största arbetsområdena¹ lägre för kvinnor än för män. Även med vägning avseende hur många kvinnor respektive män som finns i varje befattningstyp kvarstår löneskillnaden. Kvinnors lön uppgår till 95,0 procent av männens mätt på medianlön för heltidsanställda (2023).

Kvinnors medianlön i relation till männens i ovanstående grupper har från år 2005 ökat med 5,7 procentenheter. Fortsätter denna utveckling kommer kvinnornas relativa löneläge vara i nivå med männens först år 2040.

Man kan även konstatera att medellönen tenderar att vara högre ju mindre andel kvinnor som finns inom ett yrke och högre desto större andel män som finns inom yrket.

¹ Kundtjänst, Intern behandling av kunduppdrag, IT-arbete, Administrativt förhandlings- och utredningsarbete och Utrednings- och tillsynsarbete med rättslig inriktning.

Finansförbundets kollektivavtal med Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO utgör det större avtalsområdet inom bank och finans. Mellan Finansförbundet och BAO har ett kollektivavtal slutits som gäller tillsvidare.

Kvinnor och män har olika yrken

FINANSBRANSCHEN ÄR TILL stora delar en könsuppdelad bransch där mannen är norm och där viljan att utsätta sig för risk skiljer sig åt mellan könen. Kvinnor väljer generellt sett trygga yrken som exempelvis kundtjänst och väljer bort de delar av finansmarknaden som är förknippade med högt risktagande. Männen gör tvärtom och väljer ofta yrken med högt risktagande som fondhandlare eller börsmäklare. Kvinnors riskbeteende påverkar valet av yrke och därigenom lönen.

I yrkeskategorin banktjänstemän och redovisningsekonomer, där lönerna är förhållandevis låga sett till hela finansbranschen, uppgår antalet kvinnor till 40 800 och män till 18 400. Bland kategorin som tjänar mest, chefer inom bank, finans och försäkring, uppgår antalet män till 2 700 och kvinnor till 2 100. Enligt Finansförbundets och BAO:s partsgemensamma statistik har löneutvecklingen sedan mitten på 80-talet endast vid ett fåtal tillfällen varit högre för kvinnor än för män.

Enligt samma statistik bestod bankbranschen år 2022 av 2 617 kvinnor i chefsbefattning med underställd personal, vilket motsvarar 48,0 % av alla chefer (VD ej inräknat). Det är en ökning med 0,5 procentenheter från föregående år.

Andelen kvinnor i chefsbefattning ökar stadigt över tid men kvinnor är fortfarande underrepresenterade bland cheferna på de högre svårighetsnivåerna.

Män tar ut mindre vab och föräldraledighet

ENLIGT SOU 2022:4 (Minska gapet - Åtgärder för jämställda livsinkomster) påverkas kvinnors inkomstutveckling negativt av föräldraskap i större utsträckning än mäns.

Lönegapet mellan kvinnor och män ökar i 30-årsåldern oavsett om de blir föräldrar eller inte, men gapet är större för kvinnor som har barn än för de som inte har barn. Dock tycks inte barnafödande påverka männen negativt, tvärtom har män med barn bättre löneutveckling än män utan barn. Sjukfrånvaro, vård av barn och föräldraledighet gör att kvinnor halkar efter lönemässigt efter första barnets födelse.

I Medlingsinstitutets rapport "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018" som bland annat handlar om arbetspendling framkommer ett tydligt mönster: I samband

Val av jobb gör branschen könsuppdelad

- Kvinnor väljer bort de delar av finansmarknaden som är förknippade med högt risktagande.
- Männen gör tvärtom och väljer ofta yrken med högt risktagande som fondhandlare eller börsmäklare.
- I yrkeskategorin banktjänstemän och redovisningsekonomer, där lönerna är förhållandevis låga sett till hela finansbranschen, uppgår antalet kvinnor till 40 800 och män till 18 400.

med första barnets födelse byter kvinnan arbetsplats för att ha närmare till hemmet medan mannen fortsätter att arbetspendla som tidigare.

Det finns även ett samband mellan män med höga löner och avståndet till arbetsplatsen. Ju längre de pendlar desto högre lön har de. Samma samband finns inte hos kvinnor som arbetspendlar, med undantag för de 30 procent kvinnor som har högst löner.

Föräldraledighet

I EN RAPPORT från TCO (2023) framkommer att kvinnor är borta från arbetet drygt nio månader längre än männen under föräldraledigheten. Mätt i månader var kvinnor i genomsnitt borta från arbetet på grund av betald och obetald föräldraledighet i 12,7 månader under barnens första två år, för barn födda 2019. Motsvarande siffra för män var 3,4 månader.

Ser man bara till Försäkringskassans siffror om föräldrapenning visar det att kvinnor är borta från arbete i drygt åtta månader i betald föräldraledighet, men räknar man även in obetald föräldraledighet, som TCO gjort i undersökningen, är den siffran nästan 13 månader. Det är väsentligt mer än männen och har enligt TCO negativa konsekvenser för kvinnors karriär och inkomst.

Att kvinnor är föräldralediga i högre utsträckning är män leder till lägre löner för kvinnor och i förlängningen finns risk för sämre arbetsvillkor och karriärmöjligheter samt lägre pensioner.

Hur ser det ut inom finansbranschen?

TILL FINANSFÖRBUNDETS OCH BAO:s gemensamma lönestatistik insamlas uppgifter rörande de anställdas

uttag av frånvaro på grund av sjukdom, föräldraledighet och tillfälligt vård av barn per den sista arbetsdagen i september månad.

Eftersom föräldraledigheten (här avses både föräldraledighet och VAB) inte tas ut i samma omfattning under året återspeglar denna statistik inte de variationer som förekommer utan ger enbart en ögonblicksbild av situationen just den sista arbetsdagen i september månad. Utvecklingen mellan år ger dock en mer korrekt bild då samma dag alltid mäts.

Sista september 2022 var 69 procent av de föräldralediga kvinnor. Då det totalt sett i branschen är 52 procent kvinnor ska ett jämnt uttag av föräldraledighet mellan könen följa denna fördelning.

Från år 2005 har männens andel av föräldraledigheten ökat med över 16 procentenheter. Skulle den positiva utvecklingen från år 2000 fortsätta och antas vara konstant kommer männen stå för 48 procent av föräldraledigheten år 2034, givet konstant könsfördelning i branschen.

Sjukskrivning är vanligare bland kvinnor

KVNNOR UTFÖR MER obetalt hemarbete och dubbelarbetar i större utsträckning än män, vilket innebär att de löper högre risk att bli sjukskrivna. Det leder i sin tur till högre frånvaro från arbetsmarknaden, vilket har negativa effekter för livsinkomsten.

Kvinnor är sjuka i högre utsträckning och tar ut mer föräldraledighet och vård av sjukt barn jämfört med män. Kvinnor är ofta sjuka kortare perioder medan män sällan är sjuka men när de väl blir det är borta längre tid från jobbet.

Statistik från Försäkringskassan (antalet sjukdagar för förvärvsarbetande år 2021) visar att kvinnor är sjuka drygt elva arbetsdagar på ett år medan motsvarande siffra för män

Ojämnt uttag av vab och föräldraledighet

- Enligt TCO är kvinnor borta från arbetet drygt nio månader längre än männen under föräldraledigheten.
- Mätt i månader var kvinnor i genomsnitt föräldralediga i 12,7 månader under barnens första två år. Motsvarande siffra för män var 3,4 månader.
- Sista september 2022 var 69 procent av de föräldralediga kvinnor. Då det totalt sett i branschen är 52 procent kvinnor ska ett jämnt uttag av föräldraledighet mellan könen följa denna fördelning.

är sex dagar. Inom privat sektor har kvinnor i genomsnitt 9,5 sjukdagar på ett år och män knappt sex sjukdagar.

Hur ser det ut inom finansbranschen?

I branschen Finans- och försäkringsverksamhet är kvinnor sjukskriva 7,4 arbetsdagar på ett år och män 2,8. I de två undergrupperna "Finansiella tjänster utom försäkring och pensionsfondsverksamhet" är män sjukskriva i genomsnitt 2,5 dagar per år och kvinnor 7,3 dagar. I "Stödtjänster till finansiella tjänster och försäkring" är kvinnor sjukskriva 6,2 dagar i genomsnitt och män 2,5 dagar.

Inom finansbranschen är det främst psykiska diagnoser, där stress och utmattning ingår, som leder till sjukskrivningar. Kvinnorna inom finansbranschen löper större risk att bli sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa jämfört med männen. Det tycks även finnas ett samband mellan sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa och befattning samt lönenivå. Ju lägre position och sämre lön, desto större risk att bli sjuk.

Sjukskrivningsfallen på grund av psykisk ohälsa har ökat bland kvinnorna i finansbranschen mellan åren 2020 och 2021. Detta påverkar även livsinkomsten.

Pensioner och sparande

KVINNOR TJÄNAR MINDRE under yrkeslivet. Det gör att kvinnors pensioner är och blir lägre. Om kvinnor jobbade lika många timmar och med lika lön som män, skulle även pensionen bli jämställd. Skillnaden mellan mäns och kvinnors pensioner har sin grund i arbetslivet.

Den genomsnittliga totala pensionen för män boende i Sverige år 2022 var 25 500 kronor per månad före skatt och för kvinnor 18 200 kronor per månad före skatt. Kvinnor har alltså i genomsnitt ca 30 procent lägre pension än vad männen har.

Skillnaden mellan mäns och kvinnors pensioner jämnas ut, men det går långsamt. Arbetslivet och föräldraskapet är fortfarande ojämställt och det leder till ojämställda pensioner. Det beror på att pensionssystemet i huvudsak är utformat utifrån livsinkomstprincipen, det betyder att hela livets inkomster räknas in i den framtida pensionen.

Effekter på pensionen

ENLIGT SOU 2022:4 (Minska gapet - Åtgärder för jämställda livsinkomster) kan en löneskillnad per timme på några procent innebära en inkomstförlust på några miljoner i ett livscykelperspektiv.

Skillnaderna i disponibla inkomster mellan kvinnor och män, som är större bland äldre över 64 år än bland

Kvinnor är mer sjuka än män

- I branschen Finans- och försäkringsverksamhet är kvinnor sjukskrivna 7,4 arbetsdagar på ett år och män 2,8.
- Det är främst psykiska diagnoser, där stress och utmattning ingår, som leder till sjukskrivningar. Kvinnorna inom finansbranschen löper större risk att bli sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa jämfört med männen.
- Det finns även ett samband mellan sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa och befattning samt lönenivå. Ju lägre position och sämre lön, desto större risk att bli sjuk.

yngre, bekräftar bilden av att pensionen hänger samman med ekonomisk ojämställdhet som har förekommit under arbetslivet. Vid 65 års ålder har kvinnor i genomsnitt cirka 71 procent av mäns inkomster.

SEB (2021) bedömer till exempel att inkomstgapet mellan kvinnliga och manliga pensionärer kan komma att slutas om 100 år med de senaste årens utvecklingstakt.

Även kapitalinkomster är ojämställt fördelade

ENLIGT JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN äger män aktier och fastigheter i större utsträckning än kvinnor. Det innebär högre kapitalinkomster för män vilket ökar inkomstskillnaderna ytterligare. Kvinnor har ungefär hälften så stora kapitalinkomster som män.

Skillnaderna i disponibla inkomster har länge varit

Kapitalinkomster är ojämställt fördelade

- Kvinnor inom finansbranschen har betydligt lägre kapitalinkomster än män.
- Vid en jämförelse mellan 50 000 kvinnor respektive män var medelvärdet av kapitalinkomster 234 655 kronor för män och 91 329 kronor för kvinnor (år 2022).
- Inom investment- och riskkapitalbolagsverksamhet där 261 kvinnor och 404 män arbetar är medelvärdet på kvinnors kapitalinkomster 363 052 kronor. Motsvarande för männen är 1 509 551 kronor.

dubbelt så stora som löneskillnaderna. Löneskillnaderna uppgår till cirka 10 procent medan skillnaderna i disponibel inkomst uppgår till cirka 20 procent. Att kvinnors disponibla inkomst är 80 procent av mäns beror främst på att män arbetar heltid i högre grad, har ett större ägande och sparande och därmed högre kapitalinkomster.

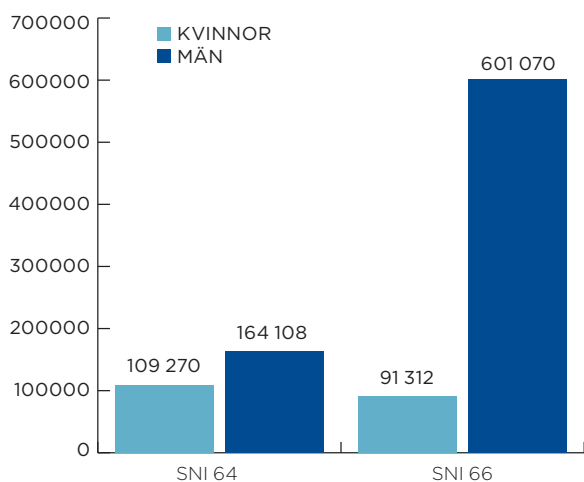
Kvinnors andel av mäns kapitalinkomster har enligt Jämställhetsmyndigheten (uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska målet (2002:2)) minskat från 40 procent år 2003 till 28 procent år 2019. Tillsammans med deltidsarbete och lägre löner gör det att kvinnors pensioner är väsentligt lägre än mäns.

Hur ser det ut inom finansbranschen?

SIFFROR FRÅN SCB (2021) visar att kvinnor inom finansbranschen har betydligt lägre kapitalinkomster än män. Vid en jämförelse mellan knappt 50 000 kvinnor respektive män inom finansbranschen uppgår medelvärdet vad gäller kapitalinkomster år 2021 till 234 655 kronor för män och 91 329 kronor för kvinnor. Det innebär att män inom finansbranschen i genomsnitt har 2,5 gånger högre kapitalinkomster än kvinnor, även om kvinnor har högre kapitalinkomster än män inom vissa yrkesgrupper.

Bilden nedan visar skillnader i kapitalinkomst mellan kvinnor och män inom SNI-kod 64 och SNI-kod 66 (vi bortser från SNI-kod 65 som omfattar försäkring, återförsäkring och pensionsfondsverksamhet utom obligatorisk socialförsäkring). SNI-kod 64 består av anställda som tillhandahåller finansiella tjänster utom försäkring och pensionsfondsverksamhet och SNI-kod 66 är stödtjänster till finansiella tjänster och försäkring.

Genomsnittlig kapitalinkomst



Ojämställt sparande

- Fördelningen mellan pojkar och flickor, som har ett barnsparkonto är nästan helt jämn fram till att barnen är i 10-årsåldern. När barnen är 15 år tillhör enbart vart tredje barnsparkonto en flicka. När barnen är 16 år har det sjunkit till endast vart fjärde barnsparkonto.
- Till flickor väljer man fonder, medan pojkar i större utsträckning får aktier.
- Kvinnors kapital minskar med 30 procent första året som myndiga, medan det för männen istället ökar med 5 procent.

Inom yrkeskategorin monetär finansförmedling (SNI-kod 64) där drygt 24 000 kvinnor och drygt 22 000 män arbetar uppgår medelvärdet på kvinnors kapitalinkomster till 49 084 kronor, medan motsvarande siffra för män är 115 722 kronor. Medelvärdet på kvinnors kapitalinkomster inom yrkeskategorin kreditgivning (SNI-kod 64) är 38 737 kronor och männens 121 099 kronor. Här arbetar 4 310 kvinnor och 3 671 män.

Inom yrkeskategorin investment- och riskkapitalbolsverksamhet (SNI-kod 64) där 261 kvinnor och 404 män arbetar är medelvärdet på kvinnors kapitalinkomster 363 052 kronor medan männens uppgår till 1 509 551 kronor.

När det kommer till förvaltning av investeringsfonder (SNI-kod 66) är medelvärdet på kvinnors kapitalinkomster 137 466 kronor medan motsvarande medelvärde för männen är 1 290 327 kronor. Inom yrkeskategorin arbetar 482 kvinnor och 814 män.

Även det motsatta förhållandet förekommer, att kvinnor har högre kapitalinkomster än män. Inom yrkeskategorin förvaltning av och handel med värdepapper för en begränsad och sluten krets av ägare (SNI-kod 64) har kvinnorna högst kapitalinkomster. Här arbetar 545 kvinnor och 640 män och medelvärdet på kvinnors kapitalinkomster är 3 292 057 kronor medan motsvarande siffra för männen är 854 749 kronor.

Skillnader i sparande mellan flickor och pojkar

FÖR ATT FÅ en bättre bild av orsaken till skillnaderna i kvinnors och mäns sparande har data över Avanzas barnsparkonton analyserats (dec 2021).

Enligt Avanza börjar skillnaderna i kvinnors och mäns sparande redan i tioårsåldern. Fördelningen mellan pojkar och flickor, som har ett barnsparkonto och som ägs av en vuxen, är nästan helt jämn fram till att barnen är i

10-årsåldern. Därefter ökar skillnaderna gradvis och när barnen är 15 år tillhör enbart vart tredje barnsparkonto en flicka. När barnen är 16 år har det sjunkit till endast vart fjärde barnsparkonto.

Förutom att det är fler pojkar som får ett barnsparkonto finns det också skillnader i hur vuxna sparar till barnen. Till flickor väljer man fonder, medan pojkar i större utsträckning får aktier. Detta stämmer väl överens med hur vuxna kvinnor och män själva fördelar sitt sparande. Därutöver finns det skillnader i vilka aktier och fonder vuxna väljer till barnen.

Skillnaderna når sin kulmen vid 18 år, då antalet unga män som sparar är 2,5 gånger så många som antalet unga kvinnor. Förutom att antalet 18-åriga kvinnor är färre kan vi också se att kvinnornas kapital minskar med hela 30 procent första året som myndiga, medan det för männen istället ökar med 5 procent.

En åtgärd för att komma tillrätta med skillnaderna är att stärka finanskunskapen i skolan och få alla barn att förstå vikten av sparande. Minst lika viktigt är att öka medvetenheten kring det ojämställda sparandet hos föräldrar. Att få en god start på sitt sparande ska inte bero på om man är flicka eller pojke.

Kvinnor skattar sin finanskunskap lägre än män

Enligt Avanza skattar kvinnor konsekvent sin finanskunskap mycket lägre än män och känner sig obekväma när det kommer till placeringar och sparande. Kvinnor väljer ofta traditionellt sparande eller sparkonto i stället för att placera pengarna på börsen, vilket ofta ger högre avkastning.

Även Kvinnor inom Finans i Sveriges undersökning visar att kvinnor anger ”Inte tillräckligt hög självkänsla” samt ”Bristande kunskaper om finans” som skäl till att kvinnor väljer bort arbeten inom finansbranschen.

Källor

- Novus enkätundersökning: Finansförbundets medlemmar om trakasserier på arbetsplatsen, Fältperiod 20/10 - 14/11 2022.
- Hot och våld mot finansanställda, Finansförbundet, rapport 2021
- Stressrapporten- En ögonblicksbild av finansanställdas yrkesvardag, Finansförbundet 2023
- Medlingsinstitutet, Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022
- SCB:s lönestatistik 2022
- Jämställdhetsstatistik 2022, Centrala Jämställdhets- & Mångfaldskommittén, BAO-Finansförbundet
- SOU 2022:4: Minska gapet- Åtgärder för jämställda livsinkomster
- Medlingsinstitutet, Löneskillnader mellan kvinnor och män 2018
- Föräldraledigheten under barnens två första år - Mer ojämställd än statistiken visar, TCO 2023
- Försäkringskassans statistik över antalet sjukdagar för förvärvsarbetande 2021
- Jämställdhetsmyndigheten, Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet
- SEB, Analys med utgångspunkt i SCB:s inkomststatistik, 2021
- Statistik SCB, genomsnittlig kapitalinkomst SNI 64-66, 2021
- Avanza, Spargapet mellan kvinnor och män börjar redan i mellanstadiet, 2021
- Nätverket Kvinnor inom finans i Sverige (KIFS), Rapport från enkätundersökning utförd hösten 2022
- Pensionsmyndigheten, Fakta om allmän pension och total pension 2022
- Nyckeltalsinstitutets branschsammanställning, Rapport och sammanställning över rådande arbetsvillkor för 2022 års data