

# Distansarbetets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden – en litteraturöversikt

Distansarbetets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden  
– en litteraturöversikt  
Kunskapssammanställning 2025:3  
ISBN 978-91-89747-93-7  
Publicerad år 2025

---

Myndigheten för arbetsmiljökunskap  
Telefon: 026-14 84 00, E-post: [info@mynak.se](mailto:info@mynak.se)  
[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

# Distansarbetets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden – en litteraturöversikt

# Förord

Jämställdhet på arbetsmarknaden har länge varit en central samhällspolitisk fråga. Covid-19-pandemin medförde stora förändringar på arbetsmarknaden, inte minst i form av den omfattande övergången till distansarbete för de verksamheter och människor som hade möjlighet till det. Även efter pandemin har många arbetstagare fått möjligheten och valt att fortsätta arbeta på distans. Naturligtvis väcker denna radikala förändring frågor om hur jämställdheten i arbetslivet påverkas.

I regleringsbrevet för 2024 tilldelades Myndigheten för arbetsmiljökunskap uppdraget att redovisa hur distansarbetet påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden. För att svara på regeringsuppdraget genomförde myndigheten två projekt; en kvantitativ studie som undersöker sambandet mellan distansarbete och antalet arbetade timmar per vecka för kvinnor och män samt föreliggande rapport som är en kunskapssammanställning av befintlig forskning inom området distansarbete och jämställdhet på arbetsmarknaden.

På uppdrag av myndigheten har Lena Grip, docent i kulturgeografi vid Institutionen för geografi, medier och kommunikation vid Karlstads universitet, samt Ulrika Åkerlund, filosofie doktor i kulturgeografi vid Institutionen för geografi, medier och kommunikation vid Karlstads universitet tagit fram kunskapssammanställningen. Experterna har själva valt teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för resultaten och slutsatserna som presenteras.

Kunskapssammanställningen har kvalitetsgranskats av Marina Heiden, professor vid Högskolan i Gävle, och Lena Abrahamsson, professor vid Luleå tekniska universitet.

Processledande analytiker från Myndigheten för arbetsmiljökunskap har varit Johan Stenmark, och ansvarig för kommunikationen var Kristin Nylander.

Jag vill rikta ett varmt tack till alla som bidragit till denna rapport.

Gävle, februari 2025



Nader Ahmadi, generaldirektör

# Författare

Lena Grip, docent i kulturgeografi, Institutionen för geografi,  
media och kommunikation, *Karlstads universitet*.

Ulrika Åkerlund, doktor i kulturgeografi, Institutionen för geografi,  
media och kommunikation, *Karlstads universitet*.

# Sammanfattning

Ökad jämställdhet på arbetsmarknaden har varit på den politiska agendan under lång tid. I Sverige är kvinnors och mäns deltagande på arbetsmarknaden nästan lika högt, och även om det skett en utjämning under 2000-talet finns fortfarande en tydlig könssegregering både vad gäller yrkesområden och fördelning av arbete inom ett yrke/en organisation. I december 2023 gav regeringen Myndigheten för arbetsmiljökunskap uppdraget att redovisa hur ett ökat distansarbete efter covid-19-pandemin påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden. För att svara på uppdraget genomförde myndigheten två projekt; en kvantitativ studie som undersöker sambandet mellan distansarbete och antalet arbetade timmar per vecka för kvinnor och män samt föreliggande rapport som är en kunskapsammansättning av befintlig forskning inom området distansarbete och jämställdhet på arbetsmarknaden.

Ökat distansarbete har, i takt med utvecklad teknik och digitalisering tillsammans med covid-19 som på ett oväntat sätt snabbade på omställningsprocessen, kommit att förändra hur den moderna arbetsmarknaden och arbetet organiseras. En skarp uppdelning mellan hem och arbetsplats har för vissa yrkesgrupper mer och mer börjat lösas upp, även efter att återgång till arbetsplatser blev möjligt. En stor majoritet av sysselsatta i Sverige arbetar dock i huvudsak på sin arbetsplats. Knappt 15 procent av de sysselsatta arbetade under 2023 mer än hälften av arbetsdagarna på distans, och knappt 23 procent gjorde så mindre än hälften av arbetsdagarna. Skillnaderna mellan olika yrkesgrupper är dock stor. De typer av yrken som kräver högskolekompetens har högst andel distansarbetare, och nedbrutet på arbetsuppgifter är det vanligare bland chefer att arbeta på distans. I de yrken där distansarbete är vanligast arbetar över 50 procent av cheferna i någon mån på distans. Skillnaderna mellan andelen män och kvinnor som distansarbetar är i Sverige liten, men studier visar att en högre andel kvinnor än män vill fortsätta jobba på distans i viss utsträckning även efter pandemin utifrån en upplevelse av att kunna kombinera lönearbete med det obetalda omsorgsarbetet på ett bättre sätt.

Genom att redogöra för och diskutera sammanställningen av studier på området besvaras studiens huvudsakliga frågeställningar:

1. Hur skiljer sig förutsättningar för att arbeta på distans åt mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden efter pandemin?
2. Hur påverkar distansarbete efter pandemin
  - a) karriär- och löneutveckling
  - b) produktivitet samt
  - c) möjligheten till ett hållbart arbets- och familjeliv (work-life balance) ur ett jämställdhetsperspektiv?

## Metod

Kunskapssammanställningen har utförts genom en *systematisk litteraturoversikt*, som följer ett strikt protokoll för sökning och urval av studier, med ett fokus på material som publicerats 2020–2024, vilket fångar in den kraftiga ökningen av distansarbete som följt av covid-19. Pandemin får dock ses som en extrem händelse som, trots att den har skapat förutsättningar för ett ”nytt normalläge”, inte i sig själv kan betraktas som normal. Det är distansarbetets *fortsatta* påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden som ligger i uppdragets huvudfokus, och i den systematiska litteraturoversikten analyseras därför inte de direkta effekterna av distansarbetet i stor skala under pandemins mest intensiva månader.

Den systematiska litteratursökningen genomfördes i september 2024 och efter genomgång och screening inkluderades 68 vetenskapliga artiklar i analysen. Få av dessa vetenskapliga publikationer visade sig ha Sverige eller Norden som studieområde. Av denna anledning har en ytterligare screening och handsökning genomförts där något bredare inklusionskriterier tillämpades, för att inkludera studier som har relevant geografisk kontext i fokus (vilket resulterade i att ytterligare 6 artiklar adderades). Dessutom har även så kallad grå litteratur inkluderats, vilket ökade antalet relevanta publikationer i underlaget med ytterligare 18 rapporter.

## Resultat

Inledningsvis kan konstateras att distansarbete är paradoxalt i den meningen att det kan leda till ökad jämställdhet ur en aspekt, men motverka den ur andra. Jämställdhet på arbetsmarknaden är komplext och påverkas av såväl olika rambetingelser (exempelvis regelverk, arbetsmarknadens sammansättning, familjepolitik med mera) som sociala och kulturella normer. Det är med andra ord svårt att ge några enkla svar på frågan om distansarbetets effekter på jämställdhet på arbetsmarknaden, dock går det att fastslå att effekterna inte är enbart positiva eller enbart negativa och att kvinnor och män påverkas på olika sätt av att arbeta på distans.

## Effekter för lön och karriär

- Personer som jobbar på distans upplever ofta högre produktivitet och koncentrationsförmåga, samtidigt som områden som kunskapsöverföring, kreativitet, personlig utveckling, ledarskapsutövning, sociala kontakter och sammanhang minskar vid distansarbete.
- Kvalificerat arbete och ledande befattningar möjliggör ofta distansarbete, vilket gäller för både män och kvinnor, men främjar män i högre utsträckning utifrån den existerande könssegregationen på arbetsmarknaden.
- Distansarbete kan minska inkomstskillnader, om det innebär att fler personer får tillgång till arbetsmarknaden, eller ökar sin arbetstid.

- Det finns inga belägg för att distansarbete minskar skillnader i lönenivåer, och några studier antyder att det finns en negativ påverkan på lön och karriärutveckling vid distansarbete i form av uteblivna lönepremier eller möjlighet till befordran, beroende på genusstereotypa normer och förväntningar kopplade till både betalt och obetalt arbete.
- Studierna visar på en generellt ökad acceptans för distansarbete, och att de negativa effekterna för lön och karriär minskar när många på en arbetsplats distansarbetar.

## Normer och förväntningar kring distansarbete

- Genusstereotypa normer och förväntningar påverkar hur distansarbetare väljer att organisera sitt arbete i relation till både tid och plats. Dessa normer och förväntningar är kopplade till både arbetsrollen och den roll distansarbetaren förväntas ta privat.
- Flexibla arbetsarrangemang kan bryta mot idén om den ”ideale arbetaren”, vilket också kombineras med genusstereotypa ideal kring obetalt omsorgsarbete, och framför allt föräldraskap.
- Det finns förväntningar på att män, oavsett om de är fäder eller inte, blir mer effektiva när de arbetar på distans, medan mödrar oftare förväntas bli mindre effektiva när de distansarbetar. Denna typ av genusstereotypa normer kan skönjas även på den svenska arbetsmarknaden.
- Samtidigt visar flera studier, både ur ett internationellt och ett svenskt perspektiv, att arbetstagare känner sig mer effektiva och produktiva vid distansarbete, utifrån ökad koncentrationsförmåga och färre störningsmoment. Detta gäller för kvinnor i högre utsträckning än män, dock inte för personer med hemmavarande (små) barn.
- Familjevänliga policyer kan bidra till att förändra normer kring både lönearbete och obetalda omsorgsuppgifter, framför allt om de premierar fäders ökade involvering i det obetalda omsorgsarbetet.

## Balansen mellan arbete och privatliv

- Distansarbete har möjliggjort för kvinnor med obetalt omsorgsansvar att delta på arbetsmarknaden i större utsträckning.
- Många studier visar att kvinnors ansvar för det obetalda omsorgsarbetet samtidigt ökar vid distansarbete, exempelvis genom ”multitasking”, det vill säga att betalt och obetalt arbete varvas under arbetsdagen. Detta innebär att lönearbetet utförs under en längre tid av dagen, till exempel på kvällstid, vilket ger mindre tid för fritid och återhämtning.
- Risken med detta är att distansarbete cementeras som ett sätt (främst för kvinnor) att integrera arbete och familjeliv, och normaliserar överarbete som acceptabelt.



- Hybrida arbetsformer, det vill säga att kombinera arbete på arbetsplatsen och på distans, lyfts i både forskning och grå litteratur som en lösning för att kunna dra nytta av fördelarna med distansarbete men undvika nackdelarna.

## Slutsatser

Följande slutsatser giltiga för den svenska kontexten kan dras av kunskapsammansättningen:

- Personer som är rumsligt icke-flexibla/platsbundna utifrån exempelvis ansvar för obetalt omsorgsarbete (i högre utsträckning kvinnor än män), får med distansarbete en ökad möjlighet att delta på arbetsmarknaden och tillgång till en större arbetsmarknad. Detta kan minska inkomstskillnader mellan kvinnor och män, även om det inte påverkar löneskillnader.
- Samtidigt kan genusstereotypa förväntningar och normer relaterade till försörjar- och omsorgsansvar, liksom minskad närvaro på arbetsplatsen, ha en negativ påverkan på löne- och karriärutveckling vid distansarbete.
- Distansarbete möjliggör en bättre balans mellan lönearbete och obetalt omsorgsarbete. I detta finns en potential till en mer jämställd fördelning av det obetalda omsorgsarbetet. Samtidigt tyder få resultat på att en sådan utjämning skett med ökat distansarbete. Kvinnor tar alltjämt ett större ansvar för det obetalda omsorgsarbetet, och distansarbete blir ett sätt att kunna vara hängiven både sitt lönearbete och sin familj.
- Genusstereotypa förväntningar och normer kan påverka både viljan till distansarbete och organiseringen av distansarbetet i hemmen. Normaliseringen av distansarbete som vägen för att (framför allt) kvinnor ska kunna balansera betalt och obetalt arbete upprätthåller en syn på överarbete som acceptabelt.

# English Summary

Increasing gender equality in the labor market has been on the political agenda for a long time. In Sweden, women's and men's participation in the labour market is almost equally high, and although there has been an equalization during the 2000s, there is still a clear gender segregation both in terms of occupational areas and distribution of work within an occupation/organization. In December 2023, the Swedish Government commissioned the Swedish Agency for Work Environment Expertise to report on how increased remote work after the COVID-19 pandemic affects gender equality in the labor market, and this knowledge review has been produced to answer this question.

Increased teleworking as technology and digitalization together with COVID-19, which unexpectedly accelerated the transition process, have changed the modern labor market and its relations. For some occupational groups, the sharp division between home and workplace has increasingly begun to dissolve, even after a return to the workplace became possible. However, a large majority of employed in Sweden work mainly at their workplace. In 2023, just under 15 percent of employed people worked remotely for more than half of their working days, and just under 23 percent for less than half of their working days. However, there are large differences between occupational groups. The occupations with the highest proportion of teleworkers are those requiring advanced university qualifications and, in these occupations, and among managers, the proportion who telework to some extent exceeds 50 percent. There is little difference between the proportion of men and women who telework in Sweden, but a higher proportion of women than men state that they want to continue working remotely to some extent even after the pandemic, based on a perception of being able to combine paid work with unpaid care work in a better way.

By presenting and discussing the compilation of studies in the field, the study's main questions are answered:

1. How do remote working conditions differ between women and men in the post-pandemic labor market?
2. How does remote work after the pandemic affect
  - a) career and salary development,
  - b) productivity, and
  - c) the possibility of a sustainable work and family life (so-called "work-life balance") from a gender equality perspective?

## Methodology

The knowledge synthesis has been carried out through a systematic literature review, following a strict protocol for searching and selecting studies, with a focus on material published between 2020 and 2024, which captures the surge in remote work as a result of the COVID-19 pandemic. However, the pandemic

must be seen as an extreme event, which, although it has created the conditions for a 'new normal', cannot in itself be considered normal. It is the continued impact of telework on gender equality in the labor market that is the main focus of the assignment, and the study therefore does not analyze the direct effects of remote work on a large scale during the most intense months of the pandemic. In order not to miss relevant knowledge about conditions that prevailed before and during the most extreme phases of the pandemic, an analysis of previous review articles has been conducted.

The systematic literature search was conducted in September 2024 and after review and screening, 68 scientific articles were included in the analysis. Few of these publications were found to have Sweden or the Nordic region as the study area. For this reason, a further screening and hand search was carried out where slightly broader inclusion criteria were applied, to include studies that have a relevant geographical context in focus (which resulted in the addition of six more articles). In addition, so-called gray literature has also been included, which increased the number of relevant publications in the database by an additional 18 reports.

## Findings

To begin with, remote working is paradoxical in the sense that it can lead to greater gender equality from one point of view, but counteract it from another. Gender equality in the labor market is complex and is influenced by various framework conditions (for example regulatory framework, labor market composition, family policies, and other similar things) as well as social and cultural norms. In other words, it is difficult to give simple answers to the question of the impact of teleworking on gender equality in the labor market, but it is possible to state that the effects are not only positive or only negative and that women and men are affected in different ways by teleworking.

## Effects on salary and career

- People who work from home often experience higher productivity and ability to concentrate, while areas such as knowledge transfer, creativity, personal development, leadership skills, social contacts and context are reduced when teleworking.
- Skilled work and management positions often enable teleworking, which is true for both men and women, but favors men to a greater extent given the existing gender segregation in the labor market.
- Teleworking can reduce income inequality if it allows more people to access the labor market, or increase their working hours.
- There is no evidence that teleworking reduces wage inequality, and some studies suggest that there is a negative impact of teleworking on wages and career development in the form of lost wage premiums or opportunities for promotion, due to gendered norms and expectations associated with both paid and unpaid work.

- The studies show a general increase in acceptance of telework, and that the negative effects on pay and career are reduced when many people in a workplace telework.

## Norms and expectations related to teleworking

- Stereotypical gender norms and expectations influence how teleworkers choose to organize their work in relation to both time and place. These norms and expectations are linked to both the professional role and the role the teleworker is expected to take privately.
- Flexible working arrangements may violate the idea of the 'ideal worker', which is also combined with stereotypical gender ideals around unpaid care work, and especially parenting.
- There are expectations that men, whether they are fathers or not, will be more efficient when they work from home, while mothers are often expected to be less efficient when they telecommute. This type of gender stereotyping can also be observed in the Swedish labor market.
- At the same time, several studies, both from an international and Swedish perspective, show that workers feel more efficient and productive when teleworking, based on increased ability to concentrate and fewer distractions. This is true for women to a greater extent than men, but not for people with (young) children at home.

## Work-life balance

- Teleworking has enabled women with unpaid care responsibilities to participate more fully in the labor market.
- Many studies show that women's responsibility for unpaid care work increases simultaneously with teleworking, for example through 'multitasking', in other words, alternating paid and unpaid work during the working day. This means that paid work is carried out for a longer period of the day, for example in the evening, leaving less time for leisure and recovery.
- The risk of this is that teleworking becomes cemented as a way (mainly for women) to integrate work and family life, and normalizes overwork as acceptable.
- Hybrid working arrangements, in other words combining work at the workplace and from home, are highlighted in both research and the grey literature as a solution to benefit from the advantages of teleworking but avoid the disadvantages.

## Conclusions

The following conclusions valid for the Swedish context can be drawn from the knowledge review:

- For people who are spatially inflexible/place-bound due to, for example, responsibility for unpaid care work (to a greater extent women than men), teleworking provides an increased opportunity to participate in the labor market and access to a larger labor market. This may reduce income inequalities between women and men, although it does not affect wage differentials.
- At the same time, stereotypical gender expectations and norms related to breadwinner and caring responsibilities, as well as reduced workplace presence, may have a negative impact on wage and career progression when teleworking.
- Teleworking allows for a greater balance between paid work and unpaid care work. This has the potential for a more equal distribution of unpaid care work. At the same time, there is little evidence that such an equalization has occurred with increased telework. Women still bear more responsibility for unpaid care work, and teleworking becomes a way to be devoted to both paid work and family.
- Stereotypical gender expectations and norms can influence both the willingness to telework and the organization of telework in the home. The normalization of teleworking as a way for (mainly) women to balance paid and unpaid work maintains a view of over-work as acceptable.



# Innehåll

Sammanfattning .....	6
English Summary.....	10
<b>1. Inledning.....</b>	<b>16</b>
Syfte och frågeställningar.....	17
Avgränsningar.....	17
Disposition.....	18
Definition av nyckelbegrepp.....	18
Genus och kön.....	18
Distansarbete.....	19
Lönearbete och obetalt omsorgsarbete.....	20
<b>2. Metod .....</b>	<b>21</b>
Sökning av vetenskaplig litteratur .....	21
Relevanskriterier för inklusion och exklusion.....	24
Vetenskaplig kvalitet.....	26
Sökning och kvalitetsbedömning av grå litteratur .....	27
Tematisk analys.....	27
<b>3. Bakgrund .....</b>	<b>29</b>
Ramverk för reglering av distansarbete.....	29
Distansarbetets omfattning i Sverige.....	30
Tidigare systematiska litteraturöversikter .....	31
<b>4. Resultat .....</b>	<b>33</b>
Internationella studier om distansarbete och jämställdhet (2020–2024).....	33
Förutsättningar för distansarbete.....	33
Karriär- och löneutveckling.....	35
Påverkan av normer och förväntningar .....	36
Hållbart arbets- och familjeliv: work-life balance.....	37
Studier om distansarbete och jämställdhet i Sverige och Norden.....	40
Svensk och nordisk forskning om distansarbete och jämställdhet 2000–2024 .....	41
Grå litteratur om distansarbete och jämställdhet i Sverige.....	43
<b>5. Diskussion .....</b>	<b>46</b>
Varför vill män inte fortsätta jobba hemifrån i samma utsträckning som kvinnor?.....	47
Är distansarbetet en ny ”kvinnofälla”?.....	48
<b>6. Slutsatser .....</b>	<b>50</b>
Kunskapsluckor och forskningsbehov .....	51
<b>7. Referenser .....</b>	<b>52</b>
<b>Bilaga 1: Tabeller över inkluderade originalstudier, översiktsstudier och grå litteratur.....</b>	<b>58</b>
<b>Bilaga 2: Sammanställning av exkluderade fulltexter och orsak.....</b>	<b>77</b>
<b>Bilaga 3: Förteckning över söksträngar.....</b>	<b>80</b>
Web of Science Core Collection .....	80
Scopus.....	81
PsycInfo .....	82

# 1. Inledning

I Sverige är kvinnors och mäns deltagande på arbetsmarknaden nästan lika högt. Dock finns en tydlig könssegregering av arbetsmarknaden. Detta gäller både uppdelning på yrkesområden (horisontell segregering) och fördelning av arbete inom ett yrke/en organisation (vertikal segregering) (1–3). Ökad jämställdhet på arbetsmarknaden har varit på den politiska agendan under lång tid, men trots detta finns den tydliga uppdelningen kvar, och detta får konsekvenser både för individer och för samhällen genom en genusmärkning av arbeten (2), vilket innebär att arbetena antas vara mer eller mindre lämpade för ett visst kön (4). Dessa märkningar, eller föreställningar och normer om vem som kan jobba med vad, villkorar människors handlingsutrymme och försvårar kompetensförsörjning. Dock har både vertikal och horisontell segregering av den svenska arbetsmarknaden minskat under 2000-talet, och förändringen var under tidsperioden bland de större i Europa (5, se även 6).

Distansarbete, det vill säga att arbeta på en annan plats än den som är iordningställd av arbetsgivaren (med undantag för de typer av arbeten där den ordinarie arbetsplatsen är i hemmet eller inte är fast), har förekommit under en lång tid men ökat sedan slutet av 1900-talet i takt med en snabb teknisk och digital utveckling (7, 8). Under covid-19-pandemin kom denna utveckling att ytterligare och oväntat snabbas på, och den moderna arbetsmarknaden och dess relationer kan antas ha förändrats i en omfattning vi ännu inte helt kan greppa. En skarp uppdelning mellan hem och arbetsplats har för vissa yrkesgrupper mer och mer börjat lösas upp, även efter att återgång till arbetsplatser blev möjligt.<sup>1</sup> Statistikmyndighetens (SCB) arbetskraftsundersökningar visar att strax under 40 procent av arbetskraften i någon mån arbetade på distans under 2023, och att det finns stora skillnader mellan yrkeskategorier och typer av arbetsuppgifter.

Internationella studier som genomfördes före och under pandemin visade att det ökade distansarbetet kom att påverka jämställdheten mellan män och kvinnor både vad gällde betalt och obetalt arbete (till exempel 10). Bland annat har existerande ojämlikheter på arbetsmarknaden förstärkts med övergången till distansarbete, relaterat exempelvis till stress, karriärmöjligheter och kompetensutveckling. De utsuddade gränserna mellan hemmet och arbetsplatsen kan också påverka såväl den produktiva förmågan till förmån för obetalt hem- och omsorgsarbete, som balansen mellan arbets- och privatliv. I en kunskapsammanställning publicerad av Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) om påverkan på arbetsmiljö, hälsa och balans i livet vid distansarbete före och under pandemin, konstateras att distansarbete kan fungera bra om arbetstagaren förses med eller besitter relevanta resurser för arbetet, men också att hemmavarande barn under arbetstid har en negativ inverkan på arbetet (11). Medan pandemin i många avseenden förändrade förutsättningarna för hur

---

1 För ett längre historiskt perspektiv på uppdelningen mellan hem och arbete, se t.ex. 9. Lindström, J & Ågren, M. Hemma och borta: Kvinnors och mäns arbete i en förindustriell kontext. Tidskrift för genusvetenskap. 2023;44(1-2):11-33.



arbete kan organiseras, får de särskilda förhållanden som skapades i och med rekommendationer om distansering och fysisk kontakt ses som isolerade från ett normalläge. I det ”nya” normalläget behövs kunskap om hur förutsättningar för, normer om och organisering av arbete fortsatt påverkar jämställdhet på arbetsmarknaden, för att kunna möta framtida utmaningar.

## Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med denna kunskapssammanställning är att bidra med kunskap om hur ett ökat distansarbete efter covid-19-pandemin påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden. Detta görs genom att sammanställa resultat från internationell och svensk forskning samt så kallad grå litteratur för att därigenom kunna besvara följande frågeställningar:

1. Hur skiljer sig förutsättningar för att arbeta på distans åt mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden efter pandemin?
2. Hur påverkar distansarbete efter pandemin
  - a) karriär- och löneutveckling,
  - b) produktivitet samt
  - c) möjligheten till ett hållbart arbets- och familjeliv (work-life balance) ur ett jämställdhetsperspektiv?

Den första frågeställningen behandlar vilka förutsättningar som finns för att organisera arbetet platsflexibelt och hur detta skiljer sig åt mellan exempelvis yrkeskategorier, kön och geografisk kontext. Den andra frågeställningen fokuserar på hur distansarbetet genomförs och upplevs, och vilka effekter det kan få för såväl arbetstagare som organisationer.

## Avgränsningar

Den vedertagna definitionen av distansarbete i denna kunskapssammanställning (se Definition av nyckelbegrepp) fokuserar på distansarbete som ett *arbetsarrangemang* där arbetsuppgifter utförs på en annan plats än den av arbetsgivaren iordningsställda. Detta kan ske i arbetstagarens hem, eller på en annan egenordnad plats. Denna studie fokuserar således inte på distansarbete som en *anställningsform* där en ordinarie arbetsplats inte tillhandahålls av arbetsgivaren. Därmed utesluts följande typer av arbete: egenföretagande, industriellt hemarbete, plattform- eller gigarbete, och mobilt arbete.

Utifrån uppdragets frågeställning om jämställdhet har översikten begränsats till kön/genus för förståelse av jämställdhet på arbetsmarknaden, och inkluderar inte andra ojämlikhetsmönster eller intersektionella perspektiv (skillnader relaterade till företräddelsevis etnicitet, sexualitet, klass, ålder och funktionsnedsättning). Det utgör förstås en begränsning för en full förståelse av distansarbetets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden. Exempelvis finns vissa forskningsresultat som visar att distansarbete kan öka hbtqi-personers psykiska hälsa och välbefinnande (se till exempel. 12, 13).

## Disposition

Efter denna inledning som gett en kort introduktion till problemområdet samt presenterat syfte och frågeställningar definieras några nyckelbegrepp för problemområdet. Detta följs av ett metodkapitel med en detaljerad beskrivning av tillvägagångssättet för framtagningen av materialet som ligger till grund för kunskapssammanställningen, liksom hur analysen av materialet har gått till.

Efter detta kommer ett bakgrundskapitel som tecknar en bredare bild av kunskapsläget om distansarbete i relation till jämställdhet än vad kunskapssammanställningens strikta avgränsning enligt den systematiska metoden erbjuder. Bakgrundskapitlet beskriver ramverk för regleringar av distansarbete på en europeisk och svensk nivå, och presenterar statistik om hur omfattande distansarbete är i Sverige i dag, uppdelat på yrkesområden och kön. Kapitlet inkluderar också en redogörelse för vad som framkommit i tidigare systematiska litteraturöversikter relaterade till problemområdet.

Resultatkapitlet redovisar resultat och analys av de inkluderade internationella originalstudierna 2020–2024, samt studier om distansarbete och jämställdhet i Sverige och Norden. Den senare delen inkluderar både vetenskapliga studier och så kallad grå litteratur.

I diskussionskapitlet lyfts övergripande resultat av kunskapssammanställningen upp och diskuteras, och relevansen av resultaten för en svensk kontext tydliggörs. Utifrån denna diskussion följer i slutsatskapitlet slutsatser relaterade till kunskapssammanställningens syfte och frågeställningar. Kapitlet inkluderar också en redogörelse för identifierade kunskapsluckor och områden där det finns behov av ytterligare forskning.

## Definition av nyckelbegrepp

### Genus och kön

I forskning om jämställdhet blir kön och genus självklara begrepp att hantera. Jämställdhet handlar om mäns och kvinnors lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter på livets alla områden, och utgår därför ifrån kön. Samtidigt inkluderas i begreppet att människors möjlighet att forma sina egna liv inte ska styras av idéer och föreställningar om kön (14). Genus, det vill säga normer och föreställningar om kön, behöver därför inkluderas.

I de allra flesta studier som ingår i denna kunskapssammanställning diskuteras just de binära kategorierna män och kvinnor, mödrar och fäder. Inga av de inkluderade studierna tar upp icke-binära personer som en kategori i forskningen. Detta kan förklaras utifrån att den stora merparten av den forskning som gjorts på området är kvantitativ och baseras på registerdata, och därför utgår från juridiska kön. Samtidigt tar många av studierna också upp traditionella föreställningar och normer om manligt och kvinnligt och den arbetsfördelning som sker utifrån detta, det vill säga genusnormer. I den här rapporten används uttrycket kön i beskrivningen av resultat baserat på de binära

kategorierna män och kvinnor, och uttrycket genus när det handlar om normer och föreställningar relaterat till kön.

Utöver att icke-binära personer inte nämns i de studier som analyserats, har undersökningen inte heller hittat några studier som belyser förhållanden i så kallade regnbågsfamiljer (det vill säga en familj där en eller flera av personerna är hbtqi-personer). Det är genomgående en heterosexuell familj som uttalat eller outtalat förutsätts. Detta är förstås en brist i forskningen (15), som återspeglas i de slutsatser som kan dras av kunskapssammanställningen.

## Distansarbete

Det finns många olika sätt att definiera distansarbete, som är det begrepp som i denna studie används för att beskriva en *organisering* av arbete i enlighet med det som föreslås i EU:s Framework Agreement on Telework (16, 17). Begreppet kan brett förstås som arbete som genomförs på en annan plats än den av arbetsgivaren iordningsställda – alltså omfattar det inte arbete där den ordinarie arbetsplatsen är i hemmet, eller där en ordinarie arbetsplats inte finns (till exempel *mobilt arbete* [mobile work] (18–20) och frilans, eller de alltmer vanligt förekommande typerna av *plattformarbete* eller *gigarbete* [platform work/gig work] där arbete förmedlas via digitala plattformar (21–25)). Distansarbete inkluderar med denna avgränsning inte heller flytande anställningsformer, eller egenföretagande.

I de inkluderade studierna återfinns dock en mängd olika termer som faller under den antagna definitionen av distansarbete. Den bredaste termen som används är *flexibelt arbete* [flexible work] som rymmer alla varianter av arbetsarrangemang som inte har fasta ramar, såsom arbetstid, arbetsmängd, arbetsplats och så vidare (26–31). Medan Abendroth och Reimann (28) i första hand förstår flexibelt arbete som att (från arbetstagarens sida) ha kontroll över var och när man ska arbeta, är det viktigt att poängtera att även sådana typer av flexibilitet som arbetsgivaren kontrollerar kan inbegripas i termen, till exempel kontraktsmässig flexibilitet (26). De flesta studierna använder dock termen flexibelt arbete för att beskriva valmöjlighet kring arbetstid och arbetsplats. En annan vanligt förekommande definition i de inkluderade studierna är *distansarbete* [remote work] (16, 32–34). Ett begrepp som är nära besläktat, och många gånger används synonymt med distansarbete, är *telearbete* [telework] (18, 35–37), men här görs distinktionen att telearbete är beroende av kommunikation med organisationen genom elektroniska verktyg (Informations- och Kommunikations-Teknologi, IKT) (16). Telearbete är därmed en snävare definition än distansarbete, men med tanke på nivån av digitalisering i dagens samhälle kan antas att majoriteten av det distansarbete som utförs också bör kunna definieras som telearbete.

Distansarbetsplatsen i de inkluderade studierna är i de flesta fall hemmet, *hemarbetelarbete i hemmet/arbete hemifrån*, [work-from-home/WFH/home-based work] (38–42), men även andra platser förekommer, till exempel *distansarbetshubbar* [remote working hubs/co-working spaces] (36, 43, 44) som antingen tillhandahålls av arbetsplatsen, eller av fristående företag där en arbetsplats kan bokas per tillfälle eller under en längre period.

I definitionen av distansarbete finns också tidsdimensioner, det vill säga avgränsningar i när arbetet tidsmässigt utförs. Här är det vanligt att göra skillnad mellan arbete som *helt*, *delvis* eller *ibland* [totally, partially, occasionally] genomförs på distans (16). Här noteras att de flesta arbetsgivare och arbetstagare, med erfarenhet av det i princip påtvingade distansarbetet under covid-19-pandemin, föredrar att i fortsättningen arbeta kombinerat i tid: delvis på arbetsplatsen och delvis på distans enligt vad som kommit att kallas *hybridarbete* [hybrid work] (43, 45–50).

## Lönearbete och obetalt omsorgsarbete

Då distansarbete i hög utsträckning sker från hemmen finns tendenser att gränser mellan lönearbetet och det obetalda omsorgsarbetet suddas ut. Av denna anledning är det av betydelse att klargöra innebörden i begreppen och skillnaderna mellan betalt och obetalt arbete i hemmen.

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är ett av de jämställdhetspolitiska målen och har funnits med sedan målen antogs i mitten på 2000-talet. Dock är det i Sverige fortfarande kvinnor som utför en större andel obetalt arbete (huvudsakligen relaterat till hushållens vardagsarbete) och ger mer obetald omsorg till de egna barnen än män, och målet har av Jämställdhetsmyndigheten (51) konstaterats som ej uppfyllt.

Uppdelningen i betalt och obetalt arbete och välavgränsade arbetsplatser avskilda från hemmen brukar tillskrivas industrialiseringen (slutet av 1800-talet i Sverige). Detta är en något förenklad historieskrivning dels då arbetsdelningen fanns redan innan industrialiseringen (9), dels då ett stort antal kvinnor alltid har lönearbetat utanför egna och i andras hem, inte sällan med sysslor relaterade till hushållets omsorg (till exempel 52). Samtidigt innebar industrialiseringen en uppdelning som kom att få stora konsekvenser för könsarbetsdelningen, då män tillskrevs den huvudsakliga familjeförsörjarrollen och kvinnor en obetald omsorgsrelaterad roll (se till exempel 9, 53). 1960-talets utbyggnad av den offentliga sektorn överförde en del av det obetalda arbete som kvinnor gjort i hemmen till den offentliga sfären. Många tidigare hemmafruar kom att anställas inom den offentliga sektorn och skötte på detta sätt liknande omsorgsuppgifter som lönearbete på en arbetsplats, samtidigt som de fortsatt hade huvudansvar för det obetalda arbetet i hemmen (54). Uppdelningen mellan hem och arbetsplats och mellan arbete och obetald omsorg blir särskilt intressant eftersom den har en tydlig koppling till diskussionerna som följt med att hemmen plötsligt kom att få funktionen som arbetsplats under covid-19-pandemin, och med att lönearbete kom att blandas med obetald omsorg under nedstängningsperioderna.

Eftersom distansarbete ofta sker från hemmet (vilket diskuterades i definitionen av distansarbete ovan), kan begreppsanvändningen ibland bli förvirrande – begreppsmässigt är skillnaden mellan hemarbete (arbete som utförs för arbetsgivare hemifrån) och obetalt omsorgsarbete i hemmet inte alltid knivskarp även om innebörden är det. Det är inte helt ovanligt med betalt omsorgsarbete som utförs i det egna hemmet, till exempel personlig assistans till en nära anhörig. För att undvika begreppsförvirring skrivs i denna rapport konsekvent ut obetalt arbete/ omsorgsarbete, som en skillnad mot lönearbete som sker i hemmet.

## 2. Metod

Kunskapssammanställningen har genomförts i enlighet med de styrdokument för litteratursökning som Myndigheten för arbetsmiljö upprättat, och instrumentet PRISMA har använts för *systematisk litteraturöversikt* (<http://www.prisma-statement.org/>). Instrumentet följer ett strikt protokoll för sökning och urval av studier och är därmed effektivt för att sammanställa och jämföra studieresultat inom ett avgränsat fält och under en specificerad tidsperiod (55–57). Instrumentet är dock något modifierat i föreliggande studie för att passa den aktuella frågeställningen.

Kunskapssammanställningen har ett fokus på material som publicerats från och med 2020, vilket fångar in den kraftiga ökningen av distansarbete som skett i och med, och efter, covid-19-pandemin. Pandemin får dock ses som en extrem händelse som, trots att den har skapat förutsättningar för ett ”nytt normalläge”, inte i sig själv kan betraktas som normal. Eftersom det är distansarbetets *fortsatta* påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden som ligger i uppdragets huvudfokus har de direkta effekterna av distansarbetet i stor skala under pandemins mest intensiva månader inte analyserats (se avsnitt Relevanskriterier för inklusion och exklusion) – utan dessa har snarare setts som en förutsättning för den fortsatta utvecklingen. Mycket av den forskning som publicerats från 2020 och framåt kan dock, utifrån tiden det tar att genomföra en studie och få den publicerad, förväntas ha förhållanden såväl före som under pandemin som studieområde. Detta kan ge viktig kunskap om hur ökat distansarbete som en följd av pandemin fortsatt påverkar jämställdhet på arbetsmarknaden. De förutsättningar som rådde före och även under de mest extrema faserna av pandemin beskrivs i tidigare forskningsöversikter, som i föreliggande kunskapssammanställning inte inkluderats i den systematiska analysen, utan i stället använts för att teckna en bakgrund till analysen (se Bakgrund).

### Sökning av vetenskaplig litteratur

Utformning och implementering av strategi för litteratursökning, urval och värdering har genomförts i tre steg: 1) definition av söktermer och kriterier för inkludering och exkludering, 2) genomförande av sökning i databaser samt kompletterande manuella sökstrategier, och 3) tillämpning av urvalskriterier samt värdering av relevans för att avgränsa slutgiltigt underlag för analys. I arbetet med definition av söktermer och genomförande av sökningar i databaser har arbetet assisterats av informationsspecialister vid Mittuniversitetets bibliotekstjänst, dock har forskarna ansvarat för slutliga beslut om sök- och värderingsstrategier.

Sökstrategin har tagits fram med ett dubbelt syfte: dels att kunna göra en bredare bakgrundsbeskrivning som ligger utanför själva frågeställningarna, för att översiktligt kunna spåra forskningsfältets historiska utveckling och teckna

en bakgrundsförståelse för analysen, dels att avgränsa det material som används för den systematiska litteraturoversikten, det vill säga den del av rapporten som besvarar frågeställningarna. Definition av söktermer och urvalskriterier har utarbetats gemensamt av forskarna utifrån deras expertis inom fältet samt med utgångspunkt i syftet för kunskapssammanställningen. I dialog med informationsspecialisterna identifierades relevanta begrepp och termer för sökstrategin.

Utifrån kunskapssammanställningens syfte att ”bidra med kunskap om hur ett ökat distansarbete efter covid-19-pandemin påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden” har tre centrala begrepp identifierats:

1. distansarbete
2. arbetsmarknad
3. jämställdhet.

Dessa begrepp identifierades med hjälp av frågeformatet PEO, vilket innebär att de strukturerats för att täcka in det centrala problemet (distansarbete), population som berörs (arbetsmarknaden) och utfallet av problemet (jämställdhet). Dessa tre begrepp har i tidigare forskning undersökts både separat och i relation till varandra inom flera olika discipliner och utifrån många olika perspektiv, och detta innebär att forskningen kring distansarbete och jämställdhet utgör ett mycket heterogent forskningsfält utan en tydlig terminologisk och tematisk stringens. Kunskapssammanställningens frågeställning berör också flera aktuella samhällsfrågor och samhällstendenser (till exempel teknologiska och sociopolitiska förutsättningar för arbetsmarknadens utveckling, effekter av covid-19-pandemin för både individer och organisationer, samt jämställdhetsfrågor). Därför var det nödvändigt att konstruera tillräckligt breda söksträngar för att fånga in de olika definitioner och termer som använts i forskningen. Söktermerna<sup>2</sup> konstruerades därför i tre ”block” som utgår från de centrala begreppen. Inom blocken kombineras söktermerna med ”OR”, vilket innebär att sökningen ger träffar där någon av termerna finns med. De tre blocken kombineras med ”AND”, vilket innebär att minst en sökterm från respektive block måste finnas med för att publikationen ska komma med i träfflistan (se tabell 1).

Initialt gjordes inga tidsbegränsningar i databassökningarna, detta för att möjliggöra en bred överblick över den samlade kunskapen om såväl utvecklingen av distansarbete som distansarbetets betydelse för jämställdhet på arbetsmarknaden över tid, samt för att kunna isolera ut pandemin som en extrem händelse. Denna breda överblick utgör grunden för den bakgrundsbeskrivning som presenteras i nästa kapitel. Överblicken möjliggjorde

---

2 Förklaringar till söktermer:  
PRE/1 innebär att ”work” måste komma före ”home” (med upp till 1 ords mellanrum). Detta exkluderar exempelvis ”home work”, och inkluderar exempelvis ”work from home”.  
W/1 innebär att ”work och remot\*” måste förekomma med upp till 1 ords mellanrum. Detta inkluderar exempelvis ”work remotely” och ”work from remote”.

också för forskarna att förfina exklusionskriterier och definiera den tidsram som avgränsar den systematiska litteraturoversikten (2020–2024).

Sökningarna genomfördes den 6 september 2024, parallellt i databaserna Scopus, Web of Science (WoS) och PsycInfo för att säkerställa att så stor bredd som möjligt av publiceringskanaler täckts in. Sökstrategin byggdes upp i databasen Scopus och anpassades sedan för sökning i övriga databaser. Sökningarna har gjorts i titel-, abstract- och nyckelordsfälten, med utökade termer för nyckelord (se tabell 1). Såväl Scopus som Web of Science kan ses som världsledande databaser för forskningspublicering inom i stort sett

**Tabell 1.** Termer i sökblocken.

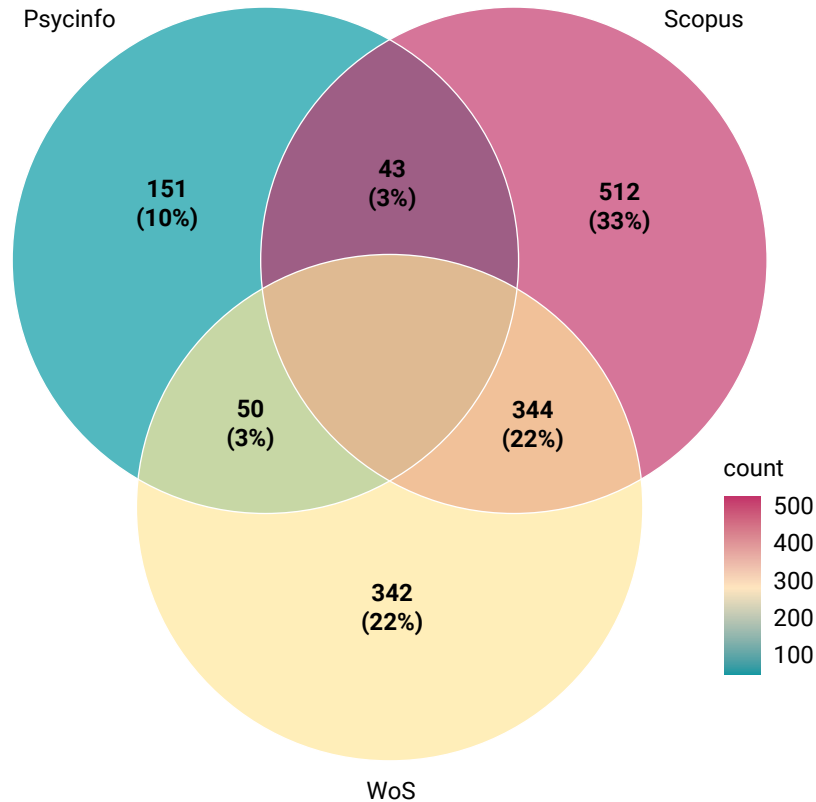
Block 1: Distansarbete	Block 2: Jämställdhet	Block 3: Arbetsmarknad		
Titel, abstract, nyckelord	Titel, abstract, nyckelord	Nyckel- ord	Titel, abstract, nyckelord	Nyckel- ord
(work* PRE/1 home)	gender*	women	"labour market**"	wage
(work* W/1 remot*)	Equality	mothers	"labor market**"	wages
(work* W/1 distance)	inequalit*	fathers	"job market**"	career*
telework*	discrimination	parents	employment	salaries
telecommut*	"wage gap**"	men	unemployment	salary
homeworking	intersectionality		employab*	
"flexible workplace**"	"sex differences"			
"home based work"				
"homebased work"				
hybrid				

\* används för trunkering, det vill säga att olika ändelser på termen accepteras.

\*\* används för frassökning, det vill säga att termen måste vara exakt för att accepteras.

**Tabell 2.** Sökträffar per databas.

Databas	Antal sökträffar
Scopus	1 013
Web of Science	850
PsycInfo	358
Totalt	2 221
Efter filtrering av överlappningar	1 556



**Figur 1.** Överlappningar mellan databaser.

alla discipliner (58). Inkluderingen av PsycInfo ger en bättre täckning mot psykologi och beteendevetenskaperna, vilket bedömdes ha bäring på framför allt arbetstagarperspektivet i relation till distansarbete. Databassökningarna (Scopus, Web of Science och PsycInfo) resulterade i totalt 2 227 träffar, och efter filtrering av överlappningar identifierades 1 556 publikationer för screening (se tabell 2 och figur 1).

Scopus och Web of Science har, trots sin bredd, kritiserats för att erbjuda en relativt dålig täckning av publikationskanaler inom samhällsvetenskaperna, samt för att de har en tydlig bias mot engelskspråkig litteratur (59). Därför kompletterades sökningarna även med manuella handsökningar i de svenska forskningsregistren DiVA-Portal och Swepub, i sökmotorn Google Scholar, samt genomgång av referenslistor i identifierade nyckelpublikationer. Då en lika sofistikerad sökning inte är möjlig i dessa sökmotorer som i databaserna användes förenklade söksträngar med fokus på blocken ”distansarbete” och ”jämförbarhet”. Vid denna sökning tillämpades relevanskriterier för inklusion och exklusion direkt vid sökning, varför de inte inkluderas i screeningen som beskrivs i nästa avsnitt. Handsökningarna resulterade i 8 vetenskapliga artiklar. En fullständig lista över inkluderade publikationer, samt de slutliga sökstrategierna för respektive sökomgång, presenteras i bilagorna 1 respektive 3.

## Relevanskriterier för inklusion och exklusion

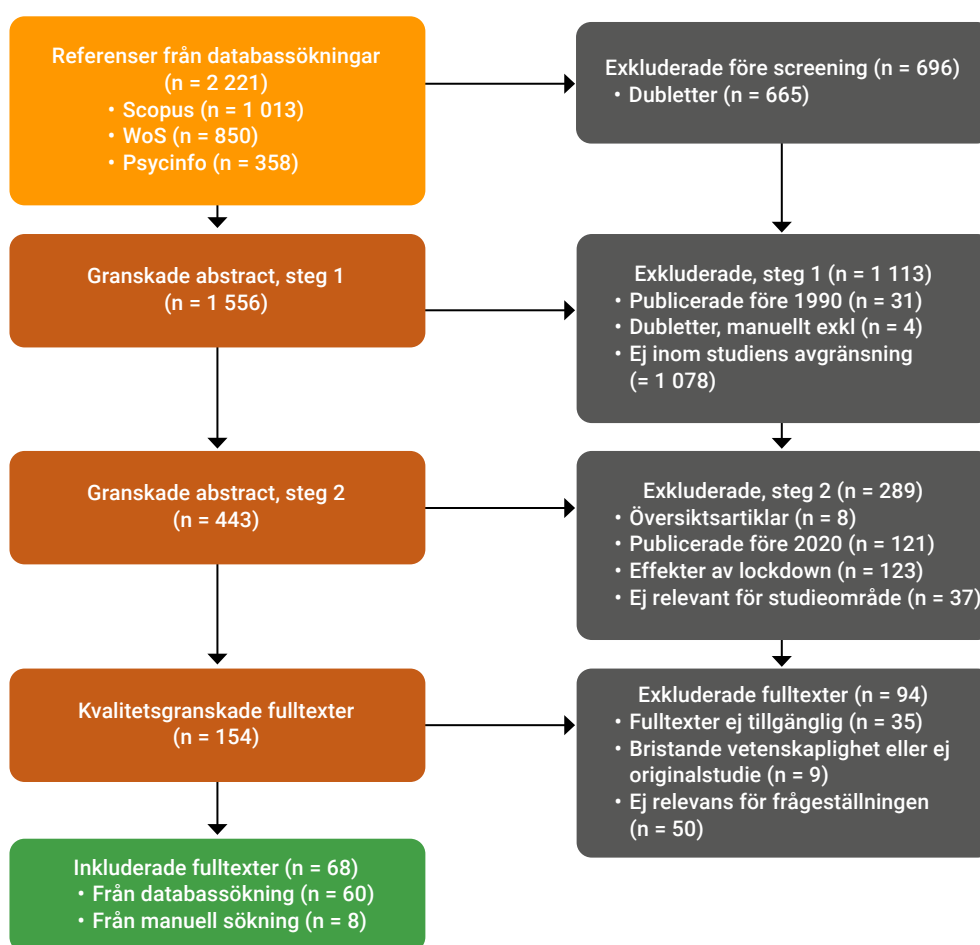


För de 1 556 publikationerna från databassökningarna bedömdes relevans enligt kriterier i tre steg. Hela screeningarbetet genomfördes i referenshanterings-systemet EndNote 21. De båda medverkande forskarna genomförde exkluderingsstegen separat på hela materialet, varefter resultaten jämfördes. Forskarnas bedömningar överensstämde i hög utsträckning, men i några fall skiljde bedömningarna av relevans sig åt. I dessa fall diskuterades bedömningen och forskarna kom sedan fram till ett gemensamt beslut om inkludering eller exkludering. Screeningen är delvis induktiv, eftersom exklusionskriterierna har förfinats under processen allteftersom forskarna lärt känna materialet (till exempel genom att identifiera forskning som är fokuserad på effekter av pandemirestriktioner). Först genomfördes en exkludering baserad på publiceringsdatum där alla publikationer från före 1990 rensades ut; i detta steg exkluderades 31 artiklar. Ett så långt tidsspänn valdes inledningsvis för att översiktligt kunna spåra forskningsfältets historiska utveckling och teckna bakgrundsbeskrivningen. De resterande 1 525 publikationerna granskades manuellt av forskarna via genomläsning av titel och abstract.

I det första exkluderingssteget identifierades publikationer som motsvarar kunskapssammanställningens definition av distansarbete (se Definition av nyckelbegrepp). Här exkluderades 1 078 publikationer som undersöker arbete som utförs på en av arbetsgivaren iordningsställd arbetsplats, eller följande former av arbetsarrangemang: 1) industriellt hemarbete, 2) egenföretagande, 3) plattforms- eller gigarbete, 4) mobilt arbete, till exempel frilans och digital nomadism. I detta steg identifierades även 4 dubletter som exkluderades.

I det andra exkluderingssteget lästes de resterande 443 abstracten en gång till och följande exkluderingskriterier tillämpades för att avgränsa de publikationer som var av relevans för kunskapssammanställningens frågeställningar: 1) artiklar publicerade före år 2020, 2) direkta effekter av pandemirestriktioner ("lockdown"-effekter) samt 3) geografiskt område utan relevans för det svenska perspektivet (Nordamerika, Australien, Europa, Norden samt Sverige bedömdes relevant). I detta steg identifierades även 8 artiklar publicerade mellan 2009 och 2024 som utgör sammanställningar av resultat av tidigare studier (översiktsartiklar) inom distansarbete, arbetsmarknad och jämställdhet (se tabellerna 1 och 4 i bilaga 1). Dessa översiktsartiklar har använts i sammanställningen av bakgrundskapitlet – däremot har de exkluderats från den systematiska litteraturöversikten för kunskapssammanställningen, då de inte utgör originalstudier. Eftersom tidsspännet för publikationer som inkluderats i dessa tidigare översikter och föreliggande kunskapssammanställning delvis överlappar, har en analys för överlappning gjorts. Denna visar att 4 artiklar (markerade med \* i tabell 1 i bilaga 1) förekommer i både någon av översiktsstudierna som redovisas i bakgrundskapitlet och i analysen av originalstudier i föreliggande kunskapssammanställning. Överlappningen är således liten och påverkar inte analysen. Att överlappningen är liten beror sannolikt på att frågeställningarna skiljer sig mellan föreliggande kunskapsöversikt och de tidigare översiktsartiklarna, som huvudsakligen har studerat effekter av pandemirestriktionerna, eller har studerat en tidigare tidsperiod. Totalt exkluderades 289 publikationer i detta andra exkluderingssteg.

För de kvarvarande 154 artiklarna gjordes en fulltextsökning, vilket resulterade i ytterligare 35 exkluderade publikationer där fulltext på engelska eller svenska inte fanns tillgänglig. Samtliga tillgängliga fulltexter lästes igenom och föregående stegs exkluderingskriterier tillämpades åter på texterna som helhet. 50 artiklar exkluderades utifrån relevanskriterier, och 9 artiklar exkluderades för att de antingen inte bedömdes som originalartikel, eller för att de var av bristande vetenskaplig kvalitet (se avsnittet Vetenskaplig kvalitet). Efter att artiklar från handsökningarna lagts till blev slutresultatet av exkluderingsprocessen således att 68 relevanta artiklar (60 från databassökningarna samt 8 från handsökningarna) inkluderades i den systematiska litteraturöversikten över publikationer mellan år 2020 och 2024. En detaljerad sammanställning av exklusionsprocessen redovisas i figur 2, samt i bilaga 2.



Figur 2. PRISMA flödesschema över exklusionsprocessen.

## Vetenskaplig kvalitet

Grundkravet för kvalitet är artiklar som är publicerade i vetenskapliga tidskrifter och böcker med kollegial granskning (peer-review). I de fall där det är svårt att avgöra, eller där granskningsförfarandet förefaller tveksamt, har en manuell bedömning gjorts. På grund av forskningsfältets interdisciplinära natur finns en stor metodologisk variation i de inkluderade studierna. Detta medför svårigheter

att på ett standardiserat sätt bedöma publikationernas kvalitet; med andra ord är det svårt att på ett likvärdigt sätt bedöma validitet och reliabilitet hos, exempelvis, stora registerstudier jämfört med djupt kvalitativa intervjustudier. Kvalitetsbedömningen har därför fokuserat på beskrivningen av tillvägagångssätt för datainsamling och analys, inklusive teoretisk förankring, och artiklar har exkluderats som 1) antingen inte tillfredsställande redogör för tillvägagångssätt, eller där materialet anses snedvridet på grund av brister i tillvägagångssätt, och 2) antingen inte tillfredsställande redogör för analysmetod, eller där analysen bedöms vara alltför grund och/eller sakna teoretisk förankring. En detaljerad sammanställning av exkluderade fulltexter presenteras i bilaga 2.

## Sökning och kvalitetsbedömning av grå litteratur

I den systematiska litteratursökningen identifierades endast ett fåtal artiklar som representerar ett nordiskt eller svenskt perspektiv. För att skapa en tydligare bild av distansarbetets påverkan på jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden gjordes även en sökning bland så kallad grå litteratur, det vill säga publikationer som inte genomgått kollegial granskning. Dessa utgörs dels av rapporter från forskningsinstitut som till exempel Nordregio och Nordisk Information och Kunskap om Kön, genom Nordiska Ministerrådet (NIKK), dels av andra typer av publikationer från myndigheter, organisationer och företag.

De grå publikationerna söktes via handsökningar både i Googles sökmotor på förenklade söksträngar med fokus på blocken ”distansarbete” och ”jämställdhet”, och direkt i publikationslistor från relevanta forskningsinstitut och myndigheter (till exempel Nordregio, NIKK, SCB). Ytterligare publikationer söktes vid genomgång av referenslistor. Även vid denna sökning tillämpades relevanskriterier direkt vid sökningen. Kriterier för inklusion var 1) relevans för kunskapssammanställningens syfte och definition av distansarbete, samt 2) publicerat efter år 2020. I första hand har publikationer riktade mot svenska och nordiska förhållanden sökts, men även publikationer relevanta för arbetsmarknadspolicy inom EU och OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) har inkluderats. Totalt inkluderades 18 grå publikationer, se bilaga 1.

Syftet med att inkludera grå litteratur var såväl att få en uppfattning om distansarbetets omfattning i Sverige som att undersöka erfarenheter av och uppfattningar om distansarbete och dess betydelse för jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden bland arbetsmarknadens representanter. Det material som utgörs av grå litteratur är av varierande kvalitet; till exempel bedöms rapporter från forskningsinstitut som Nordregio uppfylla metodmässiga krav på vetenskaplighet, medan exempelvis fackföreningarnas interna undersökningar får betraktas mer som ett kvalitativt empiriskt material än som vetenskapliga studier. Kvalitetsgranskningen är därmed mindre strikt än i den systematiska översikten, men resultat av undersökningar som genomförts med bristande vetenskaplig metod har behandlats med försiktighet i analysen, särskilt när omfattningen av distansarbete diskuteras.

## Tematisk analys

De inkluderade studierna och den grå litteraturen publicerade mellan 2020 och 2024 har analyserats genom en *semi-strukturerad* (55) analys, vilket kan beskrivas som en kvalitativ tematisk innehållsanalys som både syntetiserar studiernas resultat och söker adressera komplexa samband mellan skilda samhällsfrågor utifrån frågornas bäring på jämställdhet på arbetsmarknaden, samt söker förstå olika aktörers perspektiv, det vill säga såväl arbetsgivare som arbetstagare och även perspektiv utifrån olika yrkeskategorier. Teman identifierades induktivt, det vill säga utifrån innehållet i de studerade publikationerna.

En grov tematisering gjordes i gallringsprocessen, där publikationernas övergripande innehåll kategoriserades som antingen 1) distansarbetets allmänna utbredning och betydelse för arbetsmarknaden, eller 2) distansarbetets betydelse för jämställdhetsfrågor. Vid analysen av fulltexter genomfördes en finare kategorisering och tematisering med hjälp av textanalysprogrammet NVivo 14. Genom analysen identifierades fyra huvudteman under vilka olika perspektiv av jämställdhet kan diskuteras:

1. förutsättningar och policyramverk för distansarbete
2. effekter för karriär- och löneutveckling
3. upplevelser av distansarbete
4. hållbart arbets- och familjeliv.

Till huvudtemana adderades under analysen ytterligare underteman utifrån återkommande innehåll i texterna, såsom normer och förväntningar, produktivitet och frivillighet/flexibilitet. Framställningen av resultaten är strukturerad efter dessa teman. I diskussionskapitlet diskuteras resultaten utifrån tre övergripande frågor som uppstått vid den samlade analysen av resultaten av studien. Genom dessa frågor vävs tidigare teman samman.

Tematiseringen och de slutsatser som kan dras genom analysen diskuterades kontinuerligt mellan de två forskarna för samsyn.

## 3. Bakgrund

Syftet med detta kapitel är att ge en förståelse för distansarbetets förutsättningar och omfattning i ett svenskt perspektiv, samt en bredare bild av kunskapsläget om distansarbete i relation till jämställdhet än vad kunskapssammanställningens avgränsning erbjuder. Kapitlet inleds med en redogörelse för hur distansarbete regleras i Sverige och Europa följt av en beskrivning av dess omfattning i Sverige, och avslutas med en redovisning av vad som framkommit i tidigare internationella systematiska litteraturöversiktsstudier.

### Ramverk för reglering av distansarbete

Organiseringen av arbete stipuleras i en rad olika lagar och förordningar såväl centralt på EU-nivå som i nationell lagstiftning. Inom EU har 2002 års Framework Agreement on Telework varit en av de viktigaste referenserna för såväl nationell som supranationell lagstiftning kring distansarbete (16, 17). Den analyserade litteraturen har uppmärksammat en ökad grad av nationell lagstiftning kring distansarbete, som reglerar vissa av distansarbetets aspekter, till exempel lön, beskattning, arbetstid samt datasäkerhet och integritet (16, 35, 36, 60). Förhållningssätt inom Europa varierar, och i svensk lagstiftning saknas en specifik definition av distansarbete, men en rad lagar och förordningar<sup>3</sup> påverkar hur arbete generellt – och därmed också distansarbetet – kan organiseras utifrån till exempel frivillighet, ansvar för arbetsmiljö, arbetstid och så vidare (61).

Dessa rättsliga ramar kompletteras både på nationell och supranationell nivå samt på bransch-, företags- eller organisationsnivå av olika slags avtal, främst kollektivavtal, och genom en rad policyramverk. Även på policynivå finns det skillnader gällande hur väl distansarbetet är definierat och hur formaliserade olika avtal är. I Sverige slöts 2005 det övergripande Avtal om distansarbete mellan Arbetsgivarverket och en rad företrädare för svenskt näringsliv, fackföreningar samt kommun- och landstingsförbund (62) som fastslår att riktlinjerna stipulerade i det europeiska ramavtalet ska följas även i Sverige, och att distansarbetet främst ska styras genom avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. En rad policyområden riktade mot andra ändamål påverkar också förutsättningar för distansarbete indirekt genom målområdets policyåtgärder. Distansarbetet påverkas av eller har bäring på flera av Sveriges jämställdhetsmål, framför allt de som är relaterade till könssegregering på arbetsmarknaden – både vad gäller horisontell och vertikal segregering – inkomster, arbetstid, och fördelning av obetalt omsorgsarbete. Policypaket som riktas mot att skapa en jämnare fördelning inom olika sektorer och positioner på arbetsmarknaden (till exempel åtgärder för jämställd lön, karriärutveckling, rekrytering, utbildning

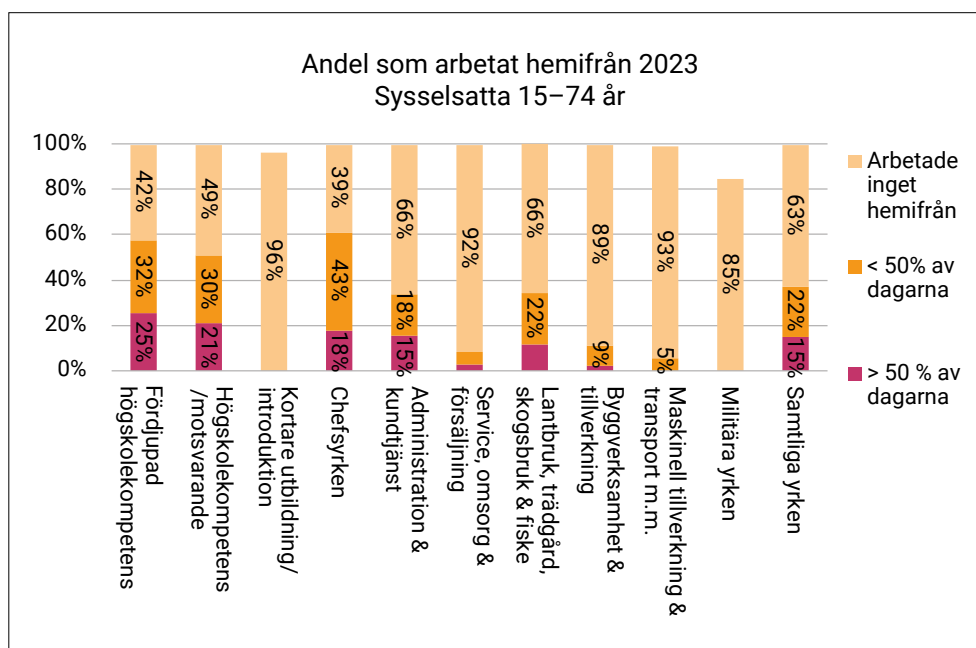
---

3 De viktigaste är lagen om anställningsskydd (LAS) (1982:80), arbetsmiljölagen (AML) (1977:1160), arbetstidslagen (ATL) (1982:673), och även Arbetsdomstolens (AD:s) praxis.

med mera påverkar vem som har möjlighet att arbeta på distans. Distansarbete förekommer även allt oftare inom regional utvecklingspolicy där det kan ses som ett verktyg som stärker regional attraktivitet och tillväxtpotential. Olika aktörers uppfattningar om policyåtgärder diskuteras i avsnittet Grå litteratur om distansarbete och jämställdhet i Sverige.

## Distansarbetets omfattning i Sverige

Statistik från Statistikmyndigheten SCB visar att majoriteten av de sysselsatta i Sverige i huvudsak arbetar på sin arbetsplats.<sup>4</sup> I ett pressmeddelande (63) rapporteras att knappt 23 procent av de sysselsatta i mars 2023 arbetade mindre än hälften av arbetsdagarna på distans, och knappt 15 procent arbetade på distans mer än hälften av arbetsdagarna. Sett till hela arbetskraften är det alltså strax under 40 procent som är berörda av de frågor som diskuteras i denna kunskapsammansättning. Men skillnaderna mellan olika yrkesgrupper är stor. De yrken där högst andel distansarbetare förekommer är chefsyrken och sådana yrken som kräver högskolekompetens. Inom dessa yrken överstiger andelen som i någon mån distansarbetar 50 procent. Andelen distansarbetare inom olika yrkeskategorier illustreras i figur 3.

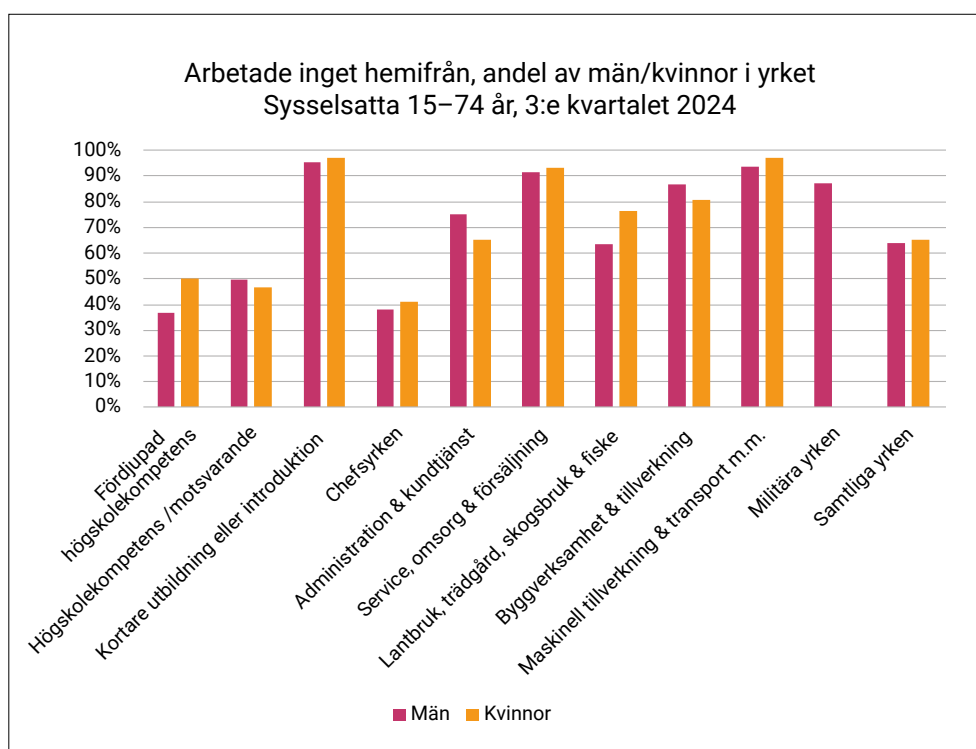


**Figur 3.** Andel inom olika yrkeskategorier som arbetat hemifrån under 2023, av sysselsatta personer mellan i åldern 15–74 år. Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar (64), egen bearbetning.

Skillnaderna mellan andelen män och andelen kvinnor som distansarbetar är liten, dock är det en något högre andel män som arbetar mer än hälften av dagarna på distans (14,9 procent av män och 14,6 procent av kvinnor

<sup>4</sup> Sedan våren 2023 publicerar SCB månadsvis statistik om distansarbete (retroaktivt från juli 2022) som en del i arbetskraftsundersökningarna.

i sysselsättning), medan andelen kvinnor är något högre när det gäller distansarbete mindre än hälften av dagarna (21,7 procent av män och 22,7 procent av kvinnor i sysselsättning) (64). Uppdelat på yrkeskategori syns vissa skillnader mellan män och kvinnor. I figur 4 visas att i alla yrkesgrupper förutom administration och kundtjänst, byggverksamhet och tillverkning samt inom yrken som kräver högskolekompetens (eller motsvarande), arbetar högre andel kvinnor inte alls hemifrån.



**Figur 4.** Andel av sysselsatta 15–74 år som inte arbetar hemifrån, uppdelat på yrke och kön. 3:e kvartalet 2024. Källa: SCB:s Arbetskraftsundersökningar (64), egen bearbetning.

## Tidigare systematiska litteraturöversikter

Detta avsnitt redogör för vad som framkommit i tidigare systematiska litteraturöversikter. Dessa litteraturöversikter är inte inkluderade i analysen av originalstudier 2020–2024.

Herrera et al. (65) visar genom sin översikt att den första forskningen om distansarbete kom i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. Men redan från 1998 kan Santana och Cobo (66) konstatera att distansarbete finns med som ett så kallat motortema, det vill säga ett tema som framkommer som välutvecklat och viktigt för forskningsområdets struktur. De tidigaste litteraturöversiktarna tar upp hur den nya teknikens framväxt påverkar arbetsrelaterat samarbete och organiseringen av livet i stort, och även om ett större antal teman inkluderats i forskning om distansarbete, kan framför allt påverkan på organiseringen av livet sägas vara ett återkommande tema i alla

de åtta tidigare litteraturöversikterna. Arbetsintensifiering och en allt större svårighet att dra gränser mellan arbete och fritid konstateras således i alla översiktsstudier, vilket också av exempelvis Aleem et al. (67) beskrivs bli ett problem som arbetsgivaren behöver hantera för att ha välmående och produktiva arbetstagare. Andra utmaningar för arbetsgivaren beskrivs vara cybersäkerhet och tillit, medan fördelar i kostnadsbesparingar, ökad tillgång till kvalificerad arbetskraft samt ökad produktivitet också tas upp i forskningen (67, 68).

När det gäller litteraturöversikternas bidrag till kunskapen om relationen mellan distansarbete och jämställdhet finns en samstämmighet i resultaten, vilken kan sammanfattas genom Santanas och Cobos (66) beskrivning av resultaten som paradoxala. Distansarbete kan för arbetstagaren för det första förstås som bidragande till balans mellan arbete och familjeliv, men för det andra samtidigt leda till konflikter mellan dessa båda delar av livet och på så sätt leda till stress, särskilt hos föräldrar och mest uttalat hos mödrar (65, 67, 69–71). Tietze et al. (72) konstaterar att även om studier om distansarbete under tidigt 2000-tal huvudsakligen pekade mot en positiv påverkan på arbetstagares liv, finns få bevis för att den förändringspotential vad gäller genusrelaterad arbetsfördelning som ofta tillskrivits distansarbete förverkligats. Liknande resultat konstateras också av Tursunbayeva et al. (68) som skriver att användningen av flexibla arbetsformer speglar klassiska genusroller och en könssegregerad arbetsmarknadsdynamik. Nowrouzi-Kia et al. (70) betonar utifrån sådana konstateranden vikten av genusmedvetna policyer och politik och stödsystem relaterat till distansarbete.



## 4. Resultat

I detta kapitel redovisas resultat och analys av de inkluderade originalstudierna 2020–2024. Endast en originalstudie har Sverige som studieområde, och övriga studiers applicerbarhet på en svensk kontext är inte självklar. Av denna anledning redogörs först för de generella resultaten av de internationella originalstudierna under de övergripande temana *Förutsättningar för distansarbete, Karriär- och löneutveckling, Upplevelser av produktivitet vid distansarbete och Hållbart arbets- och familjeliv*. Detta följs av en redogörelse för den svenska originalstudien. Efter detta redogörs för analysen av grå litteratur, under de övergripande temana *Distansarbete och jämställdhet i Sverige, Upplevelser av distansarbete och Önskade policyåtgärder*.

### Internationella studier om distansarbete och jämställdhet (2020–2024)

#### Förutsättningar för distansarbete

De inkluderade studierna visar sammantaget på stora skillnader i vem som har möjlighet att arbeta på distans. Enligt tidigare forskning som belyser såväl globala som europeiska förhållanden har kvinnor, unga, lågutbildade och migranter generellt sett i lägre utsträckning en sådan möjlighet (39, 40, 73). Denna ojämlikhet har många olika förklaringar. I den fortsatta texten fokuseras förklaringar huvudsakligen kopplade till jämställdhet.

För det första beror ojämlikheten på det faktum att många arbetsuppgifter inte är möjliga att genomföra på distans. Garrote Sanchez et al. (40) noterar att globalt kan endast 1 av 5 arbeten genomföras på distans (se även till exempel 74, 75), och att detta är starkt förknippat med den ekonomiska utvecklingen – i höginkomstländer stiger andelen potentiellt till ca 1 av 3 arbeten, medan den i låginkomstländer kan sjunka så lågt som till 1 av 26 arbeten. Detta kombinerat med en könssegregerad arbetsmarknad leder till stora skillnader i förutsättningarna för platsflexibilitet i arbetet. Jerbashian och Vilalta-Bufí (41) diskuterar i en studie baserad på EU:s arbetskraftsundersökning tillgänglighet till informations- och kommunikationsteknologi (IKT) som en faktor för möjlighet till distansarbete. De noterar att ett tvärsnitt av distansarbetare i 12 europeiska länder är mycket heterogent, vilket tyder på att distansarbete ökar i alla sektorer. Beroende på land ser dock siffrorna lite olika ut vad gäller mäns och kvinnors möjlighet till distansarbete. Kley och Reimer (76) visar utifrån en europeisk undersökning från 2015 att kvinnor var underrepresenterade bland distansarbetare jämfört med män (se även 73, 77). Barcus (78) kan också konstatera att kvinnodominerade sektorer är de där det finns minst möjlighet att jobba på distans. På arbetsplatsnivå visar en amerikansk studie att störst möjlighet att jobba på distans finns på arbetsplatser med jämn könsfördelning, samtidigt som Santiago-Vela och Mergener (79) med resultat från Tyskland visar att kvinnor är mer benägna än män att välja bort distansarbete även när arbetsgivaren erbjuder det alternativet (se även 80).

För det andra visar studier att distansarbete är vanligare bland högutbildade, och bland de som innehar högre/ledarskapspositioner inom dessa yrken (till exempel 18). Såväl hög kompetens som högre hierarkisk positionering kan relateras med en större självständighet och förmåga att fatta beslut om hur och var arbetsuppgifter ska genomföras. López-Igual och Rodríguez-Modroño (18) visar genom en studie på EU-nivå att sannolikheten för att arbeta på distans är mer än fördubblad hos anställda i ledarskapspositioner och med kvalificerade arbetsuppgifter, vilket är yrken och positioner som till högre utsträckning innehas av män än av kvinnor. Cetrulo et al. (39) noterar i en italiensk studie dock att administrativa yrken är de där högst andel kvinnor arbetar på distans, medan det sker i lägre utsträckning i vetenskapliga och tekniska yrken.

För det tredje är organisationens inställning till produktivitet kontra de anställdas välmående och föreställningar om vilken effekt distansarbete har på produktiviteten/arbetsmiljön av vikt för huruvida distansarbete uppmuntras eller begränsas på organisationsnivå (28). Flera studier menar att det utifrån arbetsgivarnas perspektiv länge har funnits en viss tveksamhet till distansarbete utifrån uppfattningar om att det ger lägre produktivitet hos dem som jobbar hemma (49). En förståelse kan finnas för att föräldrar, framför allt mödrar, föredrar distansarbete, men Kasperska et al. (81) menar i en brittisk studie att arbetsgivare kan tolka distansarbetares inställning som mindre hängiven eller produktiv. Å andra sidan visar såväl resultat från en studie av Polen och Kosovo (16) som resultat från Storbritannien och USA (27) att även om en låg tilltro till att de anställda klarar av att arbeta på distans varit vanlig före covid-19-pandemin, och i vissa avseenden förefaller kvarstå, verkar erfarenheterna av distansarbete som pandemin medförde ha uppmuntrat många företagsledare att tänka om och i stället se flexibla arrangemang som ett ”produktionsverktyg” med vilket man kan locka till sig kvalificerad arbetskraft och tackla de problem med kompetensförsörjning som många branscher upplever efter pandemin. I ett italienskt experiment visades att hybridarbete, ”smart work”, ökade produktiviteten, bland annat genom att frånvaron hos de anställda minskade med en arbetsdag i månaden i genomsnitt (82). Andra studier har noterat kostnadsmässiga fördelar för organisationer där en stor del av arbetskraften regelbundet arbetar på distans, dels i form av minskade lokalkostnader (83), dels genom att omkostnader för elektricitet/uppkoppling med mera i vissa fall (där avtal inte binder arbetsgivaren att betala ut ersättning) går över till distansarbetaren (34). Till nackdelar kan noteras upplevda utmaningar med att axla chefsansvar, och att rekrytera personal på distans (16).

När det gäller kommunikation vid distansarbete visar flera av studierna att distansarbete har en negativ effekt på kommunikationen mellan medarbetare, till exempel vad gäller samarbetet i team och integration av nya medarbetare (16, 28, 84). I en polsk studie (85) visas att ett ökat distansarbete leder till att kunskapsöverföring mellan kollegor minskar, och kvinnor i studien uttryckte i högre utsträckning än män att det fanns sämre förutsättningar för lärande vid distansarbete. Studien konstaterar att problemet tycks vara mer omfattande i större organisationer där kommunikationen är mer formaliserad.

## Karriär- och löneutveckling

Av de artiklar som behandlar temat karriär och löneutveckling har majoriteten fokus på lön och löneskillnader mellan män och kvinnor. Här går det att urskilja två motstridiga resultat: att distansarbete kan leda till minskade löneskillnader, och att distansarbete kan leda till ökade löneskillnader. Minskade löneskillnader mellan män och kvinnor konstateras i flera studier, om arbetstagaren ges möjlighet till distansarbete hela eller delar av veckan. En gemensam förklaringsmodell är att distansarbete möjliggör för arbetstagare som inte är rumsligt flexibla (exempelvis personer med ett obetalt omsorgsansvar i hemmet) att arbeta i en högre utsträckning. Några av studierna med resultat från Tyskland, Italien, Kanada och USA förklarar detta med att framför allt mödrar kan återgå till arbete, eller arbeta fler timmar, än om de hade behövt arbeta på den ordinarie arbetsplatsen (50, 86–88). Det finns också studier från Tyskland som visar att de minskade löneskillnaderna kan förstås utifrån att distansarbete möjliggör för den rumsligt icke-flexibla att hitta ett jobb som motsvarar personens utbildningsnivå (79). De minskade löneskillnaderna hänger i dessa förklaringsmodeller ihop med att distansarbetet ger ökade förutsättningar för att delta på arbetsmarknaden, och att personen därmed får en ökad inkomst. Även när det gäller karriärutveckling pekar studier på att möjligheten till distansarbete och den anknytning till arbetsmarknaden som det möjliggör för personer som annars huvudsakligen skulle ägnat sin tid åt obetalt omsorgsarbete, kan löna sig på lång sikt. Detta eftersom distansarbete minskar glappet i karriären som annars kan uppstå vid föräldraskap (50). I en fransk studie (89) konstateras endast små könsskillnader i förväntningar på karriärframgång bland distansarbetare, men samtidigt visas att kvinnor som distansarbetar rapporterar högre förväntningar på karriärframgång än kvinnor som inte gör det.

Studier från såväl Europa som USA visar också att det finns ett samband mellan arbete som kräver längre utbildning och högre lön vid distansarbete, liksom mellan lägre befattningar och negativa effekter på karriär och inkomster vid distansarbete (42, 90–92). Detta förhållande gäller för både män och kvinnor, men bidrar till ökat lönegap eftersom män i högre utsträckning jobbar inom sektorer med krav på hög utbildning. I relation till detta visar Barcus (78) i en amerikansk studie att familjevänliga anställningsvillkor (flexibilitet i plats och tid samt betald föräldraledighet) är förknippade med högre löner, och att kvinnodominerade yrken i lägre utsträckning erbjuder denna typ av villkor än mansdominerade yrken. Samtidigt som flera studier som diskuterats ovan kan visa på utjämnade könsskillnader i fråga om arbetstid och månadslön, betyder detta alltså inte nödvändigtvis att könsskillnaderna minskar sett till faktisk timlön. När det gäller distansarbetets påverkan på löneutveckling finns det inga tydliga resultat. Studier från Tyskland, Italien och USA visar att mäns löner stiger mer än kvinnors vid distansarbete (50, 86, 93, 94), medan en brittisk studie visar att löne- och befodringsnackdelarna med att jobba på distans huvudsakligen gäller för män och barnlösa kvinnor, men inte för mödrar (81), medan ytterligare andra studier med resultat från USA och EU visar att de som jobbar på distans, både män och kvinnor, har mindre chans till löneförhöjning än de som jobbar på arbetsplatsen (19, 32, 95). När det gäller

karriärutveckling visar studier med material från Storbritannien, Ryssland och USA att personer som jobbar helt eller delvis på distans är mindre troliga att bli utvalda för befordran och vidareutbildning, och att detta även uttrycks som en oro hos såväl arbetsgivare som arbetstagare (32, 42, 81, 95–98). Bonacini et al. (86) konstaterar i en italiensk studie att det tycks finnas både ”sticky floor” och glastakseffekter<sup>5</sup> för anställda med stor möjlighet till distansarbete. Escriva et al. (90) har studerat förhållandena i Tyskland, Belgien och Storbritannien, bland annat med fokus på institutionella åtgärder, såsom möjlighet till distansarbete för att lösa konflikter mellan familjemedlemmar. Escriva et al. menar att sådana åtgärder huvudsakligen riktar in sig på mödrar, vilket riskerar leda till att mödrarna blir förfördelade på arbetsplatsen i jämförelse med sina manliga och barnlösa kvinnliga kollegor som har en högre tillgänglighet gentemot arbetsgivaren. Kouki (95) menar även med resultat från USA att mödrar med högre utbildning som väljer att jobba på distans tilldelas eller väljer mindre meriterande arbetsuppgifter, vilket påverkar karriärutvecklingen negativt. Kasperska et al. (81) menar dock i sin studie av Storbritannien att de negativa effekter på lön- och karriärutveckling som kan uppstå inte längre kan ses när mer än 80 procent av de anställda jobbar på distans.

## Påverkan av normer och förväntningar

Majoriteten av studierna som inkluderar ett jämställdhetsperspektiv refererar till genusstereotypa normer och förväntningar som påverkande faktorer för olika utfall i relation till karriär- och löneutveckling för män och kvinnor. I en rysk studie menas exempelvis att barnlösa och fäder som jobbar hemifrån bryter mot normer om den ideala arbetstagaren, medan mödrar uppfyller de samhälleliga genusnormerna att prioritera familjeansvar och att mödrars löneutveckling därför inte påverkas negativt vid distansarbete (81). I en amerikansk studie visas tvärt emot att just fäder och kvinnor utan barn får lönepremier när de arbetar på distans, och detta kopplas till att dessa personer anses bli mer produktiva vid distansarbete, medan mödrar som arbetar hemma förväntas bli mer störda av hemrelaterade obetalda omsorgsuppgifter och därför riskerar att få mindre löneförmåner än de mödrar som arbetar på arbetsplatsen (94).

Sammantaget nämns i studierna framför allt förväntningar på kvinnors större ansvar för obetalda omsorgsrelaterade uppgifter (till exempel 87), förväntningar på män att vara de huvudsakliga försörjarna för familjen, samt en förväntan på män att inte prioritera obetalda omsorgsuppgifter framför lönearbete och karriär (till exempel 28, 99). De könsstereotypa förväntningarna kan krocka med arbetstagares strategier för att balansera arbete och privatliv genom exempelvis distansarbete eller andra flexibla arrangemang. Om arbetstagarens strategier skiljer sig från normen kan det påverka karriärförväntningar (28, 32, 89, 100, 101). Detta syns inte minst i en kanadensisk studie som visar att faders konflikter mellan arbete och familj ökar (87). När normer kring den ideala arbetstagaren kommer i konflikt med förändrade normer och

5 ”Sticky floor” beskriver ett diskriminerande anställningsmönster som håller kvar arbetstagare, främst kvinnor, i de lägre lönegraderna, med låg rörlighet och osynliga hinder för karriärutveckling. Glastak handlar om diskriminerande mönster som hindrar (främst) kvinnor från att bli befordrade till toppjobb och organisationsledning.

förväntningar relaterat till faderskap, kan det skapas vad som i en tysk studie kallas ett "flexibility stigma" – en avvikelse från normen som signalerar att arbetstagaren inte är produktiv och engagerad (28). Normer om kvinnor som huvudsakligt knutna till obetalt omsorgsansvar visas i den kanadensiska studien (87) bidra till att även kvinnor måste jobba hårdare för att visa sig kompetenta och hängivna lönearbetet. I en amerikansk studie visar Moller et al. (32) att det bland chefer finns en uppfattning att distansarbetande föräldrar kan "straffas" genom färre arbetsrelaterade belöningar (till exempel karriärmöjligheter och löneförhöjningar) än de som återgått till arbete på plats efter pandemin. Samma studie visar också att distansarbete nedvärderas eftersom medarbetarna uppfattas som mindre kompetenta och engagerade i sina jobb, och med mindre potential för ledarskap. Moller et al. (32) menar därför att mödrar, eftersom de är mer benägna att välja distansarbete, också löper större risk att hamna efter i löne- och karriärutveckling. I en liknande amerikansk studie visar Moller et al. (96) att också kollegor delar chefernas uppfattning om att distansarbetande föräldrar straffas jobbmässigt, men att de trots detta tros uppleva en högre familjerelaterad tillfredsställelse som till viss del väger upp nackdelarna. Författarna argumenterar att detta stärker teorin om "flexibility stigma", och också pekar på den komplexitet som omger stigmat.

Sammanfattningsvis visar studierna att skillnader mellan olika länder vad gäller exempelvis föräldraförsäkring och förväntningar på arbetsdeltagande innebär att synen på distansarbetarna varierar. Det handlar för det första om hur normer och förväntningar ser olika ut för män och kvinnor kopplat till deras arbetsprestation och vilka slags arbetsroller de förväntas ta, och för det andra om hur normer och förväntningar på fäder och mödrar skiljer sig åt kopplat till försörjningsansvar och obetalt omsorgsansvar.

I och med ett ökat fokus på flexibilitet i såväl arbetstid som arbetsplats utmanas dock dessa normer och föreställningar i allt högre utsträckning. Exempelvis visar Abendroth och Luekemann (99) i en tysk studie att män var mer benägna att minska sin totala arbetstid efter att ha blivit fäder, om de arbetade i organisationer där distansarbete var normaliserat. De menar att resultaten ger visst stöd för argumentet att familjevänliga policyer kan bidra till att förändra normer kring både arbete och obetalda omsorgsuppgifter, samtidigt som de också menar att policy behöver gå hand i hand med förändrade normer för att förändring ska kunna ske.

## Hållbart arbets- och familjeliv: work-life balance

Studier som belyser balans mellan betalt och obetalt arbete visar sammanfattat att distansarbete kan bidra till ökad work-life balance utifrån möjligheten att på ett bättre sätt kombinera betalt och obetalt arbete, särskilt för kvinnor. I en fransk studie framkommer att de positiva effekterna på work-life balance ökade med antalet dagar arbetade hemifrån, upp till fyra dagar i veckan (102). Samtidigt som balansen ökar i ena ändan genom upplevelsen av att faktiskt hinna med båda delar på ett bättre sätt, kan distansarbetet samtidigt minska balansen i den andra, då det tenderar att bidra till ökad stress när båda sfärernas uppgifter ska hinnas med (103), något som i en amerikansk studie

har kallats ”flexibilitetsparadoxen” (96). I ryska studier lyfts fram att det trots detta huvudsakligen är kvinnor som uttryckt en önskan om att fortsätta (eller få möjlighet att) jobba hemifrån efter att återgång till arbetsplatsen blev möjlig efter pandemin (47, 104).

Utifrån arbetsgivares normbaserade uppfattningar om produktivitet vid distansarbete blir det intressant att jämföra detta med arbetstagarnas upplevelser. Studier från Tyskland, Storbritannien, Belgien och USA som undersökt effektivitet från arbetstagarnas perspektiv visar att distans- eller hybridarbete kan ge en känsla av ökad effektivitet, produktivitet och större självständighet och flexibilitet i arbetet (37, 42, 49, 50, 93). Detta gäller både kvinnor och män. I en amerikansk studie framkommer exempelvis att arbetstagare upplever att de blir mindre störda, har lättare att fokusera och presterar mer vid arbete hemifrån (49), vilket skulle kunna relateras till en annan amerikansk studie (94) som visar att arbetstagare på distans tenderar att sova längre, vilket ökar koncentrationsförmågan. Samma studie visar också att barnlösa kvinnor är den grupp som ökar sin arbetstid och produktivitet allra mest, men att mödrars omsorgsansvar innebär fler avbrott i arbetsdagen, vilket enligt författarna kan påverka produktiviteten negativt. I ytterligare en amerikansk studie (33) angav över hälften (drygt 60 procent) av de tillfrågade att de arbetar fler timmar och/ eller mer intensivt de dagar de arbetar på distans. Barnlösa visar i en tysk studie högre tillfredsställelse i arbetet när de jobbar hemifrån, och väljer inte sällan att jobba obetald övertid. Det senare förklaras med att arbetstagare är villiga att ”betala” för möjligheten att välja sin plats för arbete (50). Dessa resultat är dock inte helt överensstämmande i de inkluderade studierna; till exempel konstaterar Chung och van der Horst (98) med resultat från Storbritannien att antalet övertidstimmar i stort förblir oförändrat med övergång till distansarbete. Studier från såväl Europa som Kanada, Australien och USA visar att möjlighet till distansarbete kan göra det lättare att förbättra balansen mellan lönearbete och obetalt omsorgsarbete, särskilt för kvinnor (74, 87, 94, 102, 105, 106). Studier från USA och Kanada visar även att distansarbete bidrar till att jämnar ut ojämställdhet i obetalt omsorgsansvar, det vill säga att fäder tar ett större ansvar än tidigare (33, 107, 108). Samtidigt argumenteras i den kanadensiska studien (107) att det inte räcker med att erbjuda möjligheten att jobba hemifrån, utan att möjligheten till distansarbete också måste komma med förändrade normer och förväntningar på fäder och mödrar som arbetstagare och omsorgsgivare för att möjliggöra en jämnare fördelning av obetalt omsorgsansvar. En brittisk studie visar rakt motsatt resultat, nämligen att det är mindre sannolikt att fäder som jobbar hemifrån i betydande utsträckning är involverade i omsorgen om barn (109). Arbetsarrangemang med otydliga gränser mellan hem och arbete, såsom arbete hemifrån, visas i studien vara förknippade med en mer traditionell uppdelning av omsorg om barn, samtidigt som studien också visar att fäder i låginkomststyrken som jobbar hemifrån tar ett större ansvar för mer rutinmässiga hushållssysslor än de som jobbar på sin arbetsplats (109). I en amerikansk studie (108) framkommer att faders involvering i hushållsarbete beror på hur mycket tid deras partner har att lägga på dessa sysslor. Även om distansarbete alltså inte automatiskt leder till jämnare fördelning av det obetalda omsorgsarbetet, menar de Laat (87) med resultat från Kanada att distansarbete kan underlätta

för föräldrar att ha en ”dubbel hängivenhet”, det vill säga vara hängivna både sin familj och sin karriär. Samma studie visar dock att fäder i högre utsträckning ser distansarbete som möjlighet att ägna mer tid åt barn, medan mödrar ser det som ett sätt att ägna mer tid åt arbetet (se även 80, 94, 108). de Laat (87) visar också att kvinnor i studien ser distansarbete som något som möjliggör längre arbetsdagar, övertid och/eller arbete på kvällstid när barnen somnat. Distansarbetande mödrar konstateras även i studier från Tyskland och USA vara mer benägna att arbeta på kvällen eller utanför ordinarie kontorstider än fäder och mödrar som inte jobbar på distans, vilket betyder att det finns mindre tid för återhämtning och fritidsaktiviteter (50, 87, 110). Även män som i en amerikansk studie tagit ett något större ansvar för det obetalda omsorgsarbetet när de arbetat hemifrån, har upplevt att det minskat deras fritid (33). Längre arbetsdagar beskrivs i amerikanska och brittiska studier som en strategi för framför allt mödrar för att täcka upp för de obetalda omsorgstimmar som tagit tid av lönearbetstiden under dagen och minska prestationsgapet gentemot manliga kollegor (42, 94), och i de Laat (87) som ett sätt att förmedla kompetens och engagemang till sin arbetsgivare. Tyska och amerikanska studier visar att även betald övertid generellt är vanligare bland personer som jobbar hemifrån, och att fäder gör det i högre utsträckning än andra utifrån förväntningar på dem som huvudsaklig familjeförsörjare (110, 111). Sammantaget kan konstateras att den rumsliga upplösningen av gränser mellan arbets- och privatliv leder till att fler yrkesmässiga krav flyttas till den privata sfären.

Studier från USA och Storbritannien visar också att kvinnor i högre utsträckning än män ägnar sig åt ”multitasking” när de jobbar hemma och tar ett större ansvar för obetalt omsorgsarbete (110, 112), vilket kan vara en förklaring till resultat från en annan brittisk studie som visar att män som distansarbetar tenderar att ha högre nivåer av arbetsglädje och arbetstillfredsställelse än kvinnor som distansarbetar (113). I en tysk studie rapporterar även barnlösa högre arbetstillfredsställelse efter att ha börjat med distansarbete, vilket dock inte gäller för föräldrar (50). I två amerikanska studier visar resultaten att hybridarrangemang (där arbetet delvis sker på distans och delvis på den iordningsställda arbetsplatsen) kan förändra vardagsrutinen till det positiva, och skapa såväl en bättre balans mellan arbets- och vardagsliv som minska arbetsrelaterad stress (33, 114). Dock visar en amerikansk studie (33) att mödrar är överrepresenterade bland de som upplever att de aldrig har tillräckligt med tid, och skillnaden ökar med ett ökat ansvar för obetalt omsorgsarbete. Liknande resultat framkommer i en rysk studie som visar att kvinnor som arbetar i en hybrid form beskriver en låg tillfredsställelse med den tid som ägnas åt barn (47).

### Frivillighet i flexibla arbetsarrangemang

Resultaten stödjer sammantaget ”flexibilitetsparadoxen”, alltså att personer med störst ansvar för obetalt omsorgsarbete behöver flexibiliteten för att få livet att gå ihop, men att det inte bidrar till någon ökad arbetstillfredsställelse utan kanske snarare tvärtom. Flera studier från Europa och Nordamerika visar också att föräldrar som jobbar hemifrån kan uppleva konflikter mellan obetalda hemrelaterade omsorgsuppgifter och lönearbetet, och att arbete hemifrån kan bidra till mer stress och mindre balans mellan de båda (47, 49, 50, 74, 80, 87, 91, 94, 113, 115).

I studier från Italien, Polen, Kosovo och USA lyfts autonomi och frivillighet i såväl platsflexibla som tidsflexibla arbetsarrangemang fram som något som bör vara en grundläggande rättighet för de anställda, utifrån avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare (16, 27, 33, 83, 116). Samtidigt bör ökat distansarbete ske med en medvetenhet om dess påverkan på kontroll och arbetsmiljö. En italiensk studie (116) fann att samtidigt som en ökad upplevelse av autonomi innebär att de anställda känner sig tryggare och i kontroll över sin situation (vilket kan skydda dem från psykologiska besvär som till exempel arbetsrelaterad stress), kan en ”autonomiparadox” uppstå där större autonomi och flexibilitet leder till en mer oregelbunden arbetstakt, antingen på grund av personlig ambition eller på förväntningar från organisationen. Dessa resultat bör tolkas i relation till andra studier från Italien och Malta som visar att lönegapet mellan kvinnor och män ökar vid så kallat familjevänliga åtgärder såsom distansarbete, eftersom de huvudsakligen utnyttjas av kvinnor och riskerar att cementera traditionella uppfattningar om mäns och kvinnors roll i familj och arbete (86, 117). I en australiensisk studie visas att män undviker att utnyttja olika flexibla arbetsformer eftersom det skulle riskera att påverka deras karriär negativt (118). Av denna anledning argumenteras i studier för vikten av ”familjevänliga” policyer som riktas mot en jämnare fördelning och balans mellan obetalt omsorgsansvar och lönearbete (38, 47, 119). I en tysk studie fann Abendroth och Reimann (28) att anställda arbetar mer flexibelt när arbetsgivaren stöttar de anställdas strävan efter balans mellan arbete och privatliv, och att detta är särskilt viktigt för informella flexibla praktiker. Detta stärks även av Jain och Banerjee (120) som med resultat från Australien menar att valet att arbeta på distans till stor del styrs av yttre kontrollfaktorer (som exempelvis typ av arbetsuppgifter och tillgång till material och utrustning) och subjektiva normer på arbetsplatsen.

## Studier om distansarbete och jämställdhet i Sverige och Norden

I den systematiska litteraturöversikten finns endast 1 studie (121) som har Sverige som studieområde, enligt de avgränsningar som är aktuella för kunskaps sammanställningens syfte. För att närmare undersöka den svenska kontexten, och även kunna diskutera de internationella forskningsresultatens betydelse i en svensk kontext, redogörs i det här avsnittet för såväl vetenskapliga studier som andra typer av undersökningar (så kallad grå litteratur) som har Sverige eller andra länder i Norden som studieområde. Studierna har identifierats genom två processer. Först gjordes en ny screening på materialet från den initiala breda systematiska sökning, med bredare inklusionskriterier för att identifiera studier med svenskt och nordiskt fokus. Medan fokus på distansarbetets effekter för jämställdhet på arbetsmarknaden fortsättningsvis är ett starkt huvudkriterium, har följande inklusionskriterier breddats: a) tidsavgränsningen, där studier från 2000 och framåt inkluderats, och b) relevanskriteriet, där även studier med ett fokus på pandemins effekter på distansarbete nu har inkluderats. fyra studier av relevans för Sverige och Norden identifierades från den breda systematiska litteratursökningen. I nästa steg gjordes nya handsökningar med samma utökade inklusionskriterier, vilket resulterade i ytterligare tre artiklar.



I övrigt har materialet genomgått en likvärdig kvalitetsgranskning som övriga inkluderade studier. Det är här värt att notera att antalet studier med ett svenskt eller nordiskt fokus som behandlar distansarbete och jämställdhet är litet även med de bredare inklusionskriterierna, och att mer forskning alltså behövs för att öka kunskapen om hur distansarbete påverkar jämställdhet på arbetsmarknaden i en svensk kontext. De inkluderade studierna utifrån en svenskt/nordiskt perspektiv listas i tabell 3, bilaga 1. Nästa avsnitt redogör för de vetenskapliga studierna, följt av en redogörelse av analysen av grå litteratur.

## Svensk och nordisk forskning om distansarbete och jämställdhet 2000–2024

De vetenskapliga publikationer som belyser svenska och nordiska aspekter på distansarbete och jämställdhet visar i många delar på liknande resultat som de internationella studierna. Trots en välutbyggd offentlig sektor, och jämförelsevis egalitära normer kring familjeliv och könsroller, finns alltså en ojämn fördelning av det obetalda omsorgsarbetet mellan män och kvinnor, och detta påverkar upplevelsen av distansarbete.

Fyra artiklar undersöker distansarbete och jämställdhet före covid-19-pandemin. I en svensk studie från 2001 (122), som använder data från slutet av 1990-talet för att undersöka hur utbrett distansarbete understött av IKT var på den tiden, kan skönjas att det var vanligare bland manliga höginkomsttagare med fast anställning, körkort och tillgång till dator i hemmet. I en enkätstudie från 2007 (123) undersöktes upplevelser av distansarbete hos svenska statsanställda vars arbetsplats utlokaliseras. Svaren visar att kvinnor som distansarbetade rapporterade mindre effektiv återhämtning från arbetet än de kvinnor som fortsättningsvis arbetade på arbetsplatsen. Män som distansarbetade rapporterade tvärtom en något mer effektiv återhämtning än de icke-distansarbetande männen. I en norsk intervjubaserad studie från 2008 (124) undersöktes huruvida distansarbetande landsbygdsbor upplevde att gränserna mellan arbets- och privatliv suddades ut. Resultaten visar att fastän såväl män som kvinnor hyllade möjligheterna med en flexibel arbetsplats och den tidsvinst de upplevde, nyttjades flexibiliteten på olika sätt. Medan män lyfte fram möjligheten att njuta av mer fritid, framhöll kvinnorna möjligheten att få mer gjort i hemmet och att kunna kombinera rollerna som ”professionell kvinna” och ”god mor”. Det fanns också en skillnad i hur man såg på relationen till hemmavarande barn under arbetstid, där fäder i högre utsträckning satte upp regler för när barn kunde ”besöka” dem i arbetet, medan mödrar anpassade sitt arbete efter barnens behov. Män som gick emot denna norm reflekterade över vad andra i samhället ska tänka om att de är så involverade i barnen – ”jobbar han inte?” – samtidigt som kvinnor snarare reflekterade över risken att inte uppfattas som tillräckligt flexibla (för barnen) eftersom de ”bara jobbar hemma”. Liknande resultat rapporteras i en isländsk studie från 2018 av kvinnor och män i ledande befattningar i isländska företag (125). Kvinnorna i studien upplevde i högre utsträckning än männen att distansarbete tenderade att sudda ut gränserna mellan betalt och obetalt arbete, att de använde flexibiliteten för att sträcka ut sin arbetsdag över fler timmar på dygnet, och de var också mer benägna att uppleva stress när de integrerade betalt arbete med obetalt omsorgsarbete. Män satte skarpare

gränser mellan arbete, omsorg och hushåll, och använde i högre utsträckning flexibiliteten som distansarbetet innebar för tid för sig själv. Samtidigt konstaterar Rafnsdóttir och Júlíusdóttir (125) att männens mindre ansvar för den dagliga familjeomsorgen och annat hushållsarbete hänger samman med att en högre andel män än kvinnor hade en partner som jobbade mindre än dem och som kunde ta ansvar för hushållet. Bland kvinnorna var det istället högre andel som hade en partner som jobbade minst lika mycket som dem själva. Kvinnorna hade också färre alternativ än män när det gällde var och när de skulle arbeta, och kunde inte alltid välja att vara på jobbet just på grund av obetalt omsorgsarbete. De två tidigare studierna undersökte också hur arbetsplatsen i hemmet arrangeras, där Hartig et al. (123) noterade att en något högre andel av de svenska distansarbetande männen hade ett separat hemmakontor. Den norska studien (124) visade hur distansarbetande kvinnor på landsbygden gärna ”dolde” för grannskapet att de arbetade hemifrån, till exempel genom att ställa bilen på baksidan av huset under arbetstid eller undvika att sitta nära fönster på husets framsida, för att inte uppfattas som tillgängliga under arbetstid.

Tre artiklar identifierades som undersöker distansarbete i relation till jämställdhet under covid-19-pandemin. I en svensk studie som undersökt psykosociala arbetsförhållanden (jobbkrav och jobbresurser) under covid-19-pandemin (126) visas att kvinnor utan tidigare erfarenhet av distansarbete upplevde en ökad arbetsbörda. Denna ökade arbetsbörda rapporterades inte i andra grupper, det vill säga bland män oavsett arbetsform, kvinnor som distansarbetat redan före pandemin eller kvinnor som fortsatte att jobba på arbetsplatsen. I en finsk studie (127) noteras att inställningen till distansarbetet förändrades under pandemin; medan de flesta (både kvinnor och män) till en början såg flexibiliteten som ökade möjligheter till återhämtning under arbetsdagen, till exempel genom promenader, nämndes dessa strategier knappt alls efter 1,5 års distansarbete. I stället rapporterades ett mer intensivt arbete där raster hoppades över och arbetsdagarna blev längre. Kvinnor tenderade att beskriva detta i högre utsträckning än männen. Karjalainen (127) noterade också att kvinnor i något högre utsträckning än män önskade och samtidigt upplevde det som svårare att hålla en personlig kontakt med kollegor, en roll de ofta tagit på arbetsplatsen, vilket kunde ge upphov till känslan att inte göra tillräckligt utifrån sin arbetsroll. I en studie om fäderns upplevelser av relationen mellan arbete och familjeliv under covid-19-pandemin visar Cox et al. (121) att fäderna i studien tolkade pandemin och det distansarbete som kom med den i termer av en ny frihet och flexibilitet, samtidigt som de uttryckte vikten av sociala kontakter på jobbet. Resultaten i studien visar att pandemin var en omvälvande period för deltagarna, och gav en möjlighet att förstå sin relation till arbete och familj på nya sätt, uppleva flexibiliteten i distans- och hybridarbetsmodeller och dra nytta av att ha mer utrymme och tid för att hantera hem- och familjerelaterade uppgifter. Cox et al. (121) konstaterar genom studien att ingen av fäderna helt vill återgå till arbete på arbetsplatsen, men ingen vill heller fortsätta jobba hemifrån på heltid, utifrån de sociala kontakter och personliga utveckling som de upplever på sin arbetsplats.

## Grå litteratur om distansarbete och jämställdhet i Sverige

Som redogjorts för i kapitel 3 har distansarbetet ökat i Sverige, från en redan hög nivå (126), och i en medarbetarundersökning som TCO genomförde under covid-19-pandemin ville nio av tio av de som arbetat på distans fortsätta med det i någon mån efter pandemin. I Akavias medarbetarundersökning från juni 2021 (128) ville 73 procent av de tillfrågade fortsättningsvis arbeta två till fyra dagar på distans. En något högre andel kvinnor än män (63 procent kvinnor och 58 procent män) angav att de ville fortsätta jobba två till tre dagar i veckan hemifrån (129). Olika undersökningar visar således på en önskan att i framtiden arbeta mer platsflexibelt, men som Randall et al. (20) argumenterar är det sällan en fråga om ett ”distans först”-tankesätt, utan det mest troliga scenariot är att hybrida arrangemang, där arbetstiden delas mellan arbetsplatsen och hemmet/ annan plats, kan väntas bli det ”nya normala”. Bogason et al. (43) menar att hybrida arrangemang ofta skraddarsys utefter arbetstagarens önskemål och behov (snarare än arbetsplatsens), vilket innebär att sådana arrangemang också fokuserar mer på *den anställdes* välmående.

När det gäller vem som har möjlighet att distansarbeta noteras bland annat att flera av de yrkeskategorier som inte tillåter utbrett distansarbete, såsom skola, vård och omsorg, är starkt kvinnodominerade (7), och att det även finns en tydlig uppdelning mellan tjänstemän/akademiker och ”arbetare”, där den senare kategorin har färre flexibla valmöjligheter (61). I Nordregios rapport *State of the Nordic region 2024* (130) noteras att distansarbete är något vanligare i städer jämfört med på landsbygd, och detta förklaras genom arbetsmarknadsstrukturer, till exempel var olika typer av yrken är lokaliserade och vilka normer (till exempel genusnormer eller ”ideala arbetstagarnormer”) som finns i den lokala arbetsmarknaden, snarare än tillgång/brist på digital infrastruktur.

### Upplevelser av distansarbete

I rapporten *Hur mycket jobbar vi i Sverige?* (131) framgår att den genomsnittliga faktiskt arbetade tiden bland fast anställda har ökat med en timme i veckan mellan åren 2005 och 2023. Denna ökning drivs av kvinnor, som under perioden ökat sin faktiska arbetstid med två timmar i veckan. Internationell forskning har indikerat att distansarbete kan innebära att framför allt kvinnor ökar sin arbetade tid (50, 86–88), men det går inte att fastställa huruvida den generella ökningen i arbetstid i Sverige har samband med en ökning av distansarbete, eftersom statistik om distansarbete för den svenska arbetsmarknaden inte finns att tillgå under samma tidsperiod. Indikationer på att distansarbete ökar antalet arbetade timmar finns dock också i den grå litteraturen. I exempelvis TCO:s medarbetarundersökning från 202 (132) visade det sig att arbetsbelastningen har ökat för de som fortsatt gått till arbetsplatsen jämfört med de som arbetat på distans, och att detta i högre grad är vanligt bland kvinnor. 45 procent av distansarbetarna anger att de kunnat anpassa sina arbetstider flexibelt medan 23 procent anger att de upplevt svårigheter med gränsdragning och därmed arbetat mer än de borde, medan en tredjedel har arbetat normala arbetstider. Gränsdragningsproblematik kombinerat med ökad arbetsinsats kan skapa konflikter mellan privat- och arbetsliv, och undersökningen (132) visar att föräldrar till unga barn (under 12 år) upplever

större svårigheter att få ”livspusslet” att gå ihop. En större andel kvinnor än män upplevde dessa problem (68 procent av kvinnorna och 54 procent av männen), men sett i ett längre tidsperspektiv noterar man i undersökningen att fler upplevde att ”livspusslet” var lättare att få ihop under pandemin när distansarbete blev vanligare. I en undersökning av Naturvetarna (133) upplevde 80 procent av de tillfrågade att det antal dagar de arbetar på distans stämde överens med deras önskemål, men hela 46 procent kände stress över att så småningom gå tillbaka till arbetet, vilket förklarades med att de kände att det nuvarande arrangemanget gjorde att de lättare kunde kombinera arbete med privatlivets måsten.

I den grå litteraturen finns också en samstämmighet kring att distansarbete minskar den direkta kontakten mellan kollegor, vilket av många uppfattas negativt, både vad gäller effektiva arbetsprestationer och för välmående och känslan av social sammanhållning (61, 134). I Akavias undersökning (129) svarar 53 procent att de känner sig mer effektiva när de arbetar på distans, och kvinnor uppger i högre utsträckning än män att de har ökat kreativitet, effektivitet och innovationsförmåga under pandemins distansarbete. Även i TCO:s undersökning från 2021 (132) konstateras att nästan hälften av medarbetarna (både män och kvinnor) anser att de är lika effektiva när de distansarbetar som annars. En *högre andel* kvinnor än *män har en känsla av att vara mer effektiva när de distansarbetar* (40 procent av kvinnorna och 25 procent av männen), samt av att de haft lättare att koncentrera sig *på arbetsuppgifterna* (40 procent av kvinnorna och 30 procent av männen).

En samstämmighet finns också i materialet kring att arbetsledningens ansvar för en god arbetsmiljö behöver bevakas särskilt när arbetet flyttas till distans. Detta gäller dels den fysiska arbetsplatsen (61, 128), dels (och kanske än viktigare) arbetsrelaterad trygghet. Känslan av arbetsrelaterad trygghet bygger såväl på hur avtal kring distansarbete sluts mellan arbetsgivare och medarbetare som *på rådande normer och förväntningar på arbetstagare – både på arbetsplatsen och i samhället i stort*. Young Håkansson et al. (7) menar att många av de förväntningar som finns på arbetstagaren i dag fokuserar på individens anställningsbarhet både i termer av specialisering och flexibilitet. Dels, argumenterar författarna, riskerar detta att cementera ojämlika strukturer på arbetsmarknaden då kvinnor och män redan i val av utbildning tenderar att styras mot könsspecifika specialiseringar. Dels, och särskilt relaterat till rådande föreställningar om ett ”livslångt lärande”, ligger fokus på individens ansvar att ständigt vara beredd att lära om och lära nytt för att anpassa sig till en alltmer flexibel och gränslös arbetsmarknad. Författarna menar att denna gränslösa arbetsmarknad på olika sätt riskerar att leda till ökad ojämlikhet, framför allt om det innebär att arbetstagarens möjligheter att kontrollera sin situation minskas.

### Önskade policyåtgärder

Frivillighet, det vill säga arbetstagarens möjligheter att välja – eller inte välja - distansarbete som arbetsform, framhålls på bred front av både fackföreningar och tankesmedjor som en av de mest grundläggande rättigheterna och förutsättningarna för ett effektivt och jämställt distansarbete, och det faktum

att frivilligheten finns är ofta viktigare än att den faktiskt utnyttjas (20, 128, 134, 135). Flera av de inkluderade originalstudierna diskuterar olika typer av flexibilitets- eller ”familjevänliga” arrangemang, avtalade både på kollektiv nivå och på organisationsnivå, som tillåter valmöjligheter för den anställde när det gäller att bestämma över såväl arbetstid som arbetsplats (se sida 37 under rubriken Frivillighet i flexibla arbetsarrangemang). Enligt Jämställdhetsmyndighetens senaste lägesbild har deltidarbete motiverat av obetald omsorg om barn eller nära anhörig minskat bland kvinnor samtidigt som det ökat bland män (136), något som enligt de originalstudier som ingår i denna kunskapssammanställning åtminstone delvis kan härledas till en ökning av distansarbete (50, 86–88). Men även om glappet har minskat något, kvarstår det faktum att kvinnor i högre utsträckning än män anpassar sitt arbetsliv efter familjelivet, genom längre föräldraledigheter, mer deltidarbete och mer vård av barn). Forsell (132) argumenterar att detta har att göra med normer på arbetsplatsen och menar att normerna behöver förändras.

Sammantaget efterfrågas av fackförbund och tankesmedjor tydligare formuleringar kring ansvaret för såväl fysisk som social arbetsmiljö, inklusive att rätten till en fysisk arbetsplats specificeras i föreskrifter och kollektivavtal (61, 130, 138). Liljeröd och Wingborg (61), Rydell (128) och Kjellgren (137) noterar en oro hos anställda kring att arbetsgivare inte ska tillåta distansarbete, och problematiserar tendensen hos företag att minska på tillgången till en fysisk arbetsplats kombinerat med en större flexibilitet att låta de anställda arbeta på distans, antingen genom att stänga kontor, eller införa så kallade hot desksystem där ett begränsat antal kontorsplatser finns tillgängliga för bokning eller enligt först-till-kvarn-principen. Med dessa system riskerar distansarbetet att bli ett tvång snarare än frivillighet, och det gynnar främst de medarbetare som har bättre möjlighet att anpassa sina arbetstider för att få tillgång till kontorsplats, vilket framför allt kan missgynna de som tar ett större ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete, vilket i högre utsträckning är kvinnor än män. Tydligare formuleringar kring förväntningar på tillgänglighet, det vill säga under vilka tider medarbetaren förväntas finnas tillgänglig via till exempel telefon eller e-post, efterfrågas också (61, 137). Här finns exempel att hämta från den internationella forskningen, exempelvis de Laat (87) som beskriver att det i delar av Kanada avtalats fram en ”rätt att koppla från” [right to disconnect], som föreskriver att anställda är fria från att utföra arbete, och heller inte tillåts delta i arbetsrelaterad kommunikation, utanför sin betalda arbetstid.

## 5. Diskussion

I detta kapitel diskuteras de övergripande resultat som kan dras av kunskapssammanställningen, och relateras till svenska förhållanden. Följande diskussion gör alltså en sammanvägning av analysen av internationell forskning, studier i Sverige och Norden samt svensk grå litteratur, vilket i nästa kapitel utmynnar i slutsatser som blir tillämpbara i en svensk kontext. Diskussionen avser att besvara studiens frågeställningar om hur distansarbete påverkar jämställdhet på arbetsmarknaden i Sverige.

På ett övergripande plan konstateras att relationen mellan jämställdhet och distansarbete är paradoxal – distansarbete kan exempelvis leda till ökad jämställdhet ur en aspekt, men motverka den ur andra. Det är med andra ord svårt att ge några enkla svar på frågan om distansarbetets effekter på jämställdhet på arbetsmarknaden. Klart är dock att effekterna inte är enbart positiva eller enbart negativa. Innan effekter av distansarbetet diskuteras, lyfts frågan om dess omfattning. Hur stor del av arbetskraften har ett arbete som kan utföras på distans, och hur stor påverkan kan utifrån detta ett ökat distansarbete förväntas ha på arbetsmarknaden som helhet?

Undersökningar från olika länder ger lite olika resultat när det gäller hur stor andel av arbeten som kan göras på distans, och om det är män eller kvinnor som till högst andel har dessa möjligheter. I Sverige visar undersökningar att majoriteten av de sysselsatta, drygt 60 procent, huvudsakligen jobbar på sin arbetsplats, och fördelningen mellan kvinnor och män är relativt jämn (63, 64). Även om distansarbete ökat de senaste åren är det alltså fortfarande en stor del av den svenska arbetsmarknaden som inte omfattas, och troligtvis inte heller kommer att omfattas, av denna förändring. Mot bakgrund av kunskapen som framkommit vad gäller jämställdhetsaspekter av distansarbete ska dock inte betydelsen av att beakta dessa frågor förminska, för den del av arbetsmarknaden som omfattas. De nordiska studierna som inkluderats genom bredare inklusionskriterier visar att de ojämställdhetsproblem som konstateras genom analysen av internationella studier 2020–2024, även fanns före denna period. I några av de undersökningar som gjordes av arbetsmarknadsaktörer under pandemin konstateras att svenska kvinnor upplevde en ökad känsla av effektivitet vid distansarbete, i motsats till indikationer från internationell forskning (se sammanställning av tidigare forskningsöversikter i Bakgrund). Detta kan troligen förklaras med Sveriges mildare pandemirestriktioner, som exempelvis inte innebar att skolor och förskolor stängdes ner, och att föräldrar alltså inte tvingades ägna sin tid åt hemskolning eller barnomsorg i lika hög utsträckning som i många andra länder. Det finns dock inget som tyder på att de ojämställda konsekvenserna av distansarbete (framför allt relaterar detta till ett ojämnt fördelat ansvar för det obetalda omsorgsarbetet) har eller kommer att förändras av sig själva. Med ett ökat distansarbete omfattas fler personer av konsekvenserna, vilket kan ha en negativ påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden.

Den fortsatta diskussionen av resultaten görs utifrån två övergripande frågor, vilka uppstått under den samlade analysen av resultaten av studien, nämligen:

- Varför vill män inte fortsätta jobba hemifrån i samma utsträckning som kvinnor?
- Är distansarbetet en ny ”kvinnofälla”?

## Varför vill män inte fortsätta jobba hemifrån i samma utsträckning som kvinnor?

Som konstaterats i både vetenskapliga studier och grå litteratur (till exempel 104, 129, 138, 139) är det en högre andel kvinnor än män som uppger att de vill fortsätta jobba på distans även efter att återgång till arbetsplatsen blev möjlig efter pandemin. Detta hänvisas ofta till att distansarbetet möjliggör en bättre balans mellan lönearbete och hemrelaterade omsorgsuppgifter. Men varför vill då inte män fortsätta arbeta hemma i samma utsträckning som kvinnor? Ett enkelt svar är att män traditionellt inte har/tar ett lika stort ansvar för det obetalda omsorgsarbetet som kvinnor och därför inte upplever samma problem med balansen. Men den analyserade forskningen ger stöd för att svaret inte endast ligger i balans – även andra faktorer spelar in. Med frågan menas inte att skuldbelägga vare sig män eller kvinnor för den ojämna fördelningen av distansarbete, utan syftet är att sätta fingret på att det finns ojämlikhetsaspekter som tydliggörs bara genom att frågan ställs.

Studier har visat lite motsägelsefulla resultat i fråga om huruvida och i så fall hur lön och karriärutveckling påverkas vid distansarbete. Både svenska och internationella studier visar att kvalificerat arbete och ledande befattningar ofta möjliggör distansarbete, det vill säga att personer som redan ligger bra till i fråga om lön och karriär i hög utsträckning har möjlighet att distansarbeta. Detta betyder dock inte att det är distansarbetet i sig som lett till karriärpositionen och som fortsatt påverkar karriärutvecklingen. Sambandet mellan kvalificerat arbete och distansarbete gäller för både män och kvinnor, men främjar män i högre utsträckning utifrån den existerande könssegregeringen på arbetsmarknaden.

Analyserade studier ger lite olika resultat om vem som påverkas mest i fråga om lön och karriärutveckling vid distansarbete. Det finns inget stöd i forskningen för att distansarbete minskar den anställdes produktivitet, utan i stället tyder de flesta studier på det motsatta. Om karriär och löneutveckling endast skulle relateras till prestation borde distansarbetare alltså inte riskera att halka efter. Resultaten tyder också på att lön och karriär inte påverkas i någon större utsträckning när många på en arbetsplats distansarbetar (till exempel 81), vilket kan hänga ihop med förändrade normer och förväntningar när många delar samma erfarenhet av distansarbete. Alltså kan det konstateras att huruvida utfallet på lön och karriär blir positivt eller negativt troligtvis hänger samman med arbetsgivares (och kollegors) genuskodade förväntningar på produktivitet vid hemarbete, och detta varierar förmodligen mellan olika arbetsplatser och deras genusordningar, samt med arbetsuppgifter och arbetsplatskulturer. Dessa resultat kan ha betydelse för den post-pandemiska arbetsmarknaden, då det finns

en större allmän acceptans för, och erfarenhet av, distansarbete nu än tidigare. Resultaten av analysen ger också visst stöd för argumentet att familjevänliga policyer kan bidra till att förändra normer kring både lönearbete och obetalda omsorgsuppgifter, samtidigt som Abendroth och Luekmann (99) poängterar att policy behöver gå hand i hand med förändrade normer för att förändring ska kunna ske.

Svaret på frågan om varför män i högre utsträckning än kvinnor vill gå tillbaka till arbete på arbetsplatsen kan alltså delvis förstås utifrån genuskodade normer, föreställningar och förväntningar kring den ideala arbetstagaren, hängivenhet och produktivitet. Distansarbete kan också konstateras påverka vad som skulle kunna kategoriseras som glädje i arbetet, utifrån frågor som kunskapsöverföring, kreativitet, personlig utveckling samt sociala kontakter och sammanhang som i mindre utsträckning finns vid distansarbete. Såväl vetenskapliga studier som grå litteratur ger stöd för att båda dessa antaganden om normer och personlig utveckling är giltiga i en svensk kontext.

## Är distansarbetet en ny "kvinnofälla"?

Det framkommer av analyserade studier flera resultat som gör att det finns fog för att diskutera distansarbete som en ny "kvinnofälla". I internationella studier lyfts fram att distansarbete har möjliggjort för kvinnor med omsorgsansvar att delta på arbetsmarknaden i större utsträckning, det vill säga att de har möjlighet att lönearbeta trots hemmavarande barn. I Sverige som har en välutbyggd barnomsorg är detta inte helt överförbara resultat, även om det finns indikationer på att möjlighet till distansarbete kan ligga bakom att kvinnors faktiska arbetstid har ökat även i Sverige. Och även i Sverige finns det som inom forskning kallats "kvinnors relativa platsbundenhet", vilket innebär att det faktum att kvinnor generellt har det största ansvaret för hem och familj också binder dem mer till en specifik plats och därmed också begränsar möjligheten att välja arbete på en lika stor arbetsmarknad som män (140, 141). Distansarbete kan på detta sätt öka tillgängligheten till yrken som passar en persons kvalifikationer. Samtidigt finns, för det första, ett brett stöd i forskningen för att arbete hemifrån generellt ökar kvinnors ansvar för omsorgsrelaterade uppgifter (se till exempel 19, 112). Exempelvis framkommer både i nordiska, svenska och internationella studier att kvinnor som distansarbetar ägnar sig mer åt "multitasking" än män, det vill säga blandar lönearbetet med obetalt hushålls- och omsorgsarbete (113, 132).

För det andra riskerar den ojämna fördelningen av obetalt omsorgsansvar leda till att kvinnor som kan arbeta hemifrån använder detta för att sträcka ut sin (löne-)arbetstid under större delen av dagen och med det får mindre tid för fritid och återhämtning. Distansarbete möjliggör förvisso för individer att integrera arbets- och familjeliv, men normaliseringen av distansarbete som vägen för att kvinnor ska kunna integrera dessa roller upprätthåller en syn som gör överarbete mer acceptabelt, och internationella studier belyser att kvinnor exempelvis måste jobba hårdare för att visa sig kompetenta och hängivna lönearbetet (till exempel 87). I några studier visas detta förhållande även för fäder (till exempel



111) . Den ökade möjligheten till minskad stress i den privata sfären kan således konstateras ha ett pris i form av mer press relaterad till lönearbetet och minskad fritid. I den grå litteraturen betonar både fackföreningar och tankesmedjor vikten av frivillighet när det kommer till distansarbete, det vill säga att arbetstagaren själv ska ha möjlighet att välja att jobba på distans eller inte. Det finns inga resultat som tyder på att tvingande regleringar är positivt varken för arbetsgivare eller arbetstagare, samtidigt som frivilligheten riskerar att cementera existerande könsmönster i fråga om vem som väljer att jobba på distans utifrån genusnormer om obetalt omsorgsansvar.

## 6. Slutsatser

En huvudsaklig slutsats av denna kunskapssammanställning är att distansarbete kan förmodas påverka jämställdhet på arbetsmarknaden. Framför allt i ett internationellt perspektiv, men med viss bäring på den svenska kontexten, kan slutsatsen dras att ett ökat distansarbete kan bidra till ett ökat arbetskraftsdeltagande. Detta kan leda till minskade inkomstskillnader (givet att fler får tillgång till arbetsmarknaden och att deltidsarbetet minskar). Men ett ännu tydligare resultat av analysen av såväl internationella som svenska studier är att distansarbete påverkar jämställdhet i fråga om det obetalda omsorgsarbetet – vilket i sin tur kan påverka arbetsmarknaden.

Följande slutsatser giltiga för den svenska kontexten kan dras av kunskapssammanställningen:

- De flesta studier tyder på att produktiviteten ökar vid distansarbete (ännu mer för kvinnor än för män), på grund av ökad koncentrationsförmåga och färre störningsmoment. Detta gäller dock inte för personer med hemmavarande (små) barn, vilka kan utgöra störningsmoment.
- Personer som är rumsligt icke-flexibla eller platsbundna utifrån exempelvis ansvar för obetalt omsorgsarbete (i högre utsträckning kvinnor än män), får större möjlighet att delta på arbetsmarknaden. Detta kan minska inkomstskillnader mellan kvinnor och män, även om det inte påverkar löneskillnader.
- Personer som är rumsligt icke-flexibla eller platsbundna får också större möjlighet att ha jobb som matchar personens kvalifikationer. Eftersom kvinnor i högre utsträckning än män har ansvar för det obetalda omsorgsarbetet och med det i högre utsträckning är begränsade till en lokal arbetsmarknad, innebär möjlighet till distansarbete att arbetsmarknaden blir större för dem. Att personer har arbeten som motsvarar deras kompetens kan bidra till att minska inkomstskillnader mellan män och kvinnor.
- Distansarbete möjliggör en bättre balans mellan lönearbete och obetalt omsorgsarbete. I detta finns en potential till en mer jämställd fördelning av det obetalda omsorgsarbetet.
- Samtidigt kan genusstereotypa förväntningar och normer relaterade till försörjar- och omsorgsansvar ha en negativ påverkan på löne- och karriärutveckling vid distansarbete, men de kan också påverka viljan att välja distansarbete överhuvudtaget.
- Kunskapsöverföring, kreativitet, personlig utveckling, sociala kontakter och sammanhang riskerar att minska vid distansarbete. Detta kan påverka karriärutveckling negativt, och riskerar att ha negativ påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden då en högre andel kvinnor än män uppger att de vill arbeta på distans.

- Kvinnor ägnar sig i högre utsträckning än män åt ”multitasking” vid distansarbete, vilket kompenseras med att sträcka ut lönearbetstiden över dygnets timmar. Detta innebär längre arbetsdagar, mindre fritid, och minskad återhämtning. Eftersom det obetalda omsorgsarbetet är ojämnt fördelat mellan kvinnor och män riskerar ökat distansarbete att leda till en större belastning på kvinnor.
- Normaliseringen av distansarbete som vägen för att (framför allt) kvinnor ska kunna balansera betalt och obetalt arbete upprätthåller en syn på överarbete som acceptabelt.

## Kunskapsluckor och forskningsbehov

Underlaget för denna kunskapssammanställning utgörs av forskning som genomförts före, under och precis efter pandemin. Det saknas därför mer långsiktig forskning om konsekvenser av ökat distansarbete i en tid när denna arbetsform ökat och i högre utsträckning normaliserats än före pandemin. Därför behövs ett fortsatt bevakande av distansarbetets effekter på jämställdhetsmålen, genom både forskning och andra uppföljningar.

Det behövs också systematiska och longitudinella studier om distansarbetets omfattning och rumsliga och sektoriella uppdelning i Sverige. Detta kan ytterligare belysa vilka som har möjlighet att arbeta på distans och vad det är som påverkar om detta är en möjlighet eller inte.

Det behövs också forskning om distansarbete med intersektionella perspektiv. Utifrån kunskaper om att distansarbete i högre utsträckning är möjligt/nyttjas av personer med högre utbildning finns skäl att anta att det finns relevanta ojämlikhetsmönster även när det gäller exempelvis klass och etnicitet. Även frågor relaterade till sexualitet behöver belysas i fråga om distansarbetets fördelar och nackdelar för individer och arbetsmarknaden.

Föreliggande kunskapssammanställning har huvudsakligen dragit slutsatser baserat på forskning genomförd i andra länder. Många av resultaten kan, utifrån vad som framkommit i de nordiska studierna som kom med genom utvidgade inkluderingskriterier, förmodas vara överförbara även till en svensk kontext, men samtidigt behövs studier för att bekräfta detta och belysa distansarbetets påverkan på jämställdhet utifrån svenska post-pandemiska förhållanden.

Ytterligare frågor som denna kunskapssammanställning inte svarar på, men som är av relevans för frågeställningen om jämställdhet på arbetsmarknaden, är vad som händer med arbetsuppgifterna när de flyttas ut från arbetsplatsen, och hur ökat distansarbete påverkar arbetstagarna som inte väljer/har möjlighet att arbeta på distans. Påverkar detta kvinnor och män på olika sätt, och är det någon skillnad mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbetsplatser?

## 7. Referenser

5. Bergman, A. Segregerad integrering: mönster av könssegregering i arbetslivet: Karlstad University Studies; 2004.
6. Holth, L. Den raka och den krokiga vägen: om genus, ingenjörer och teknikkariärer: Karlstad University Press; 2015.
7. SCB. På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2022. 2022.
8. Acker, J. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *GENDER & SOCIETY*. 1990;4(2):139–58.
9. Gonäs, L, Wikman, A, Vaez, M, Alexanderson, K & Gustafsson, K. Changes in the gender segregation of occupations in Sweden between 2003 and 2011. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2019;47(3):344–7.
10. Ahmed, A, Granberg, M & Khanna, S. Gender discrimination in hiring: An experimental reexamination of the Swedish case. *PLOS ONE*. 2021;16(1):e0245513.
11. Young Håkansson, S, Sand, J, Jansson, U & Simonsson, A. Framtidens hållbara arbetsliv i Norden – genusperspektiv på möjligheter och utmaningar. 2022.
12. Balog, MM & Demidova, SE, editors. Human Capital Development in the Context of the Fourth Industrial Revolution. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*; 2021 2021.
13. Lindström, J & Ågren, M. Hemma och borta: kvinnors och mäns arbete i en förindustriell kontext. *Tidskrift för genusvetenskap*. 2023;44(1–2):11-33.
14. Joshi, HC & Kumar, S. Remote Work and Gender Inequality: Unmasking the Challenges and Seeking Solutions. 2024;28(01):42–51.
15. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Distansarbete: översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19-pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor. 2022.
16. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning. 2022.
17. Leap, B, Stalp, MC & Kelly, K. Reorganizations of Gendered Labor During the COVID-19 Pandemic: A Review and Suggestions for Further Research. *Sociological Inquiry*. 2023;93(1):179–200.
18. Jämställdhetsmyndigheten. Vad är jämställdhet? : Jämställdhetsmyndigheten; 2021 [updated 2024-06-13. Tillgänglig: <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet/>.
19. Lindqvist, A, Sendén, MG & Renström, EA. What is gender, anyway: a review of the options for operationalising gender. *Psychology & Sexuality*. 2021;12(4):332–44.
20. Berisha, Q & Klich, A. Remote Work Regulations in the EU, Poland and Kosovo with Some Considerations from the Perspective of the GDPR. *Bialostockie Studia Prawnicze*. 2024;29(2):99–117.
21. European Trade Union Confederation. Framework agreement on telework. 2002.
22. López-Igual, P & Rodríguez-Modroño, P. Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. *Sustainability*. 2020;12(21).
23. Rodríguez-Modroño, P & López-Igual, P. Job quality and work–life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(6):1–13.
24. Randall, L, Ormstrup Vestergård, L, Rohrer, L, Huynh, D, Lidmo, J, Stjernberg, M, et al. Remote work: effects on Nordic people, places and planning 2021-2024. 2022. Contract No.: 3.
25. Anwar, MA, Schäfer, S & Golusin, S. Work futures: globalization, planetary markets, and uneven developments in the gig economy. *GLOBALIZATIONS*. 2024;21(4):571–89.
26. James, A. Platform work-lives in the gig economy: Recentering work–family research. *Gender, Work and Organization*. 2024;31(2):513–34.
27. Gerber, C. Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*. 2022;37(2):206–30.

28. Foong, E & Gerber, EM, editors. Understanding gender differences in pricing strategies in online labor marketplaces. Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings; 2021 2021.
29. Fiers, F & Hargittai, E. Inequalities in Remote Gig Work During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Communication*. 2023;17:4326–45.
30. Davidescu, AA, Apostu, SA, Paul, A & Casuneanu, I. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees – Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*. 2020;12(15).
31. Kossek, EE & Kelliher, C. Making flexibility more ideal: Advancing work-life equality collectively. *Group and Organization Management*. 2023;48(1):317–49.
32. Abendroth, AK & Reimann, M. Organisational inhibition and promotion of flexible working in digitalised work environments. *NEW TECHNOLOGY WORK AND EMPLOYMENT*. 2024;39(1):39–62.
33. Choi, S. Flexible Work Arrangements and Employee Retention: A Longitudinal Analysis of the Federal Workforces. *PUBLIC PERSONNEL MANAGEMENT*. 2020;49(3):470–95.
34. Devic, IB. Analysis of the influence of working time flexibility and labour law status flexibility on the reduction of the unemployment rate. *CASOPIS ZA EKONOMIJU I TRZISNE KOMUNIKACIJE*. 2024;14(1):69–83.
35. Randall, L, Jensen, T & Vasilevskaya, A. Local and regional experiences of remote work and multilocality. 2022. Contract No.: 4.
36. Moller, S, Yavorsky, JE, Ruppanner, L & Dippong, J. Remote Work Penalties: Work Location and Career Rewards. *Social Currents*. 2024.
37. Ewers, M & Kangmennaang, J. New spaces of inequality with the rise of remote work: Autonomy, technostress, and life disruption. *Applied Geography*. 2023;152.
38. Battisti, E, Alfiero, S & Leonidou, E. Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees. *Journal of Business Research*. 2022;150:38–50.
39. Nath, V & Lockwood, G. Implications of the UK Equality Law for tele-homeworking: COVID-19 and beyond. *International Journal of Law and Management*. 2022;64(2):253–72.
40. Bruurs, S & Huybrechts, S. Telework in Belgium: A patchwork of legal regimes. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2021;10(2):4–45.
41. Moens, E, Lippens, L, Sterkens, P, Weytjens, J & Baert, S. The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes. *EUROPEAN JOURNAL OF HEALTH ECONOMICS*. 2022;23(4):729–53.
42. Bonacini, L, Gallo, G & Scicchitano, S. Working from home and income inequality: risks of a "new normal" with COVID-19. *Journal of Population Economics*. 2021;34(1):303–60.
43. Cetrulo, A, Guarascio, D & Virgillito, ME. Working from home and the explosion of enduring divides: income, employment and safety risks. *Economia Politica*. 2022;39(2):345–402.
44. Garrote Sanchez, D, Gomez Parra, N, Ozden, C, Rijkers, B, Viollaz, M & Winkler, H. Who on Earth Can Work from Home? *World Bank Research Observer*. 2021;36(1):67–100.
45. Jerbashian, V & Vilalta-Bufí, M. On working from home in European countries. *International Journal of Manpower*. 2024;45(5):908–25.
46. Osiewalska, B, Matysiak, A & Kurowska, A. Home-based work and childbearing. *POPULATION STUDIES-A JOURNAL OF DEMOGRAPHY*. 2024.
47. Bogason, A, Brynteson, M & Salonen, H. Remote work in rural areas: possibilities and uncertainties. 2024. Contract No.: 7.
48. Granath Hansson, A & Guðmundsdóttir, H. Remote work in smaller towns: possibilities and uncertainties. 2024. Contract No.: 5.
49. Zapata, L, Ibarra, G & Blancher, PH. Engaging new ways of work: the relevance of flexibility and digital tools in a post-COVID-19 era. *Journal of Organizational Effectiveness*. 2024;11(1):1–17.
50. Orman, E, McGuirk, P & Warren, A. Emergent time-spaces of working from home: Lessons from pandemic geographies. *GEOGRAPHICAL RESEARCH*. 2024;62(1):28–44.

51. Kamarova, T, Markova, T & Tonkikh, N. Impact of the Digitalization of Employment on the Work-Family Balance: Russians' Subjective Assessments. *ECONOMIC AND SOCIAL CHANGES-FACTS TRENDS FORECAST*. 2023;16(6):252–69.
52. Hildred, K, Piteira, M, Cervai, S & Pinto, JC. Objective and subjective career success: individual, structural, and behavioral determinants on European hybrid workers. *FRONTIERS IN PSYCHOLOGY*. 2023;14.
53. Fan, W & Moen, P. The Future(s) of Work? Disparities Around Changing Job Conditions When Remote/Hybrid or Returning to Working at Work. *WORK AND OCCUPATIONS*. 2023.
54. Arntz, M, Ben Yahmed, S & Berlingieri, F. Working from home, hours worked and wages: Heterogeneity by gender and parenthood. *Labour Economics*. 2022;76.
55. Jämställdhetsmyndigheten. Livspusslet som inte går ihop. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Göteborg; 2023.
56. McDowell, L. Gender, identity and place: Understanding feminist geographies. Cambridge: Polity Press; 1999.
57. Domosh, M & Seager, J. Putting women in place : feminist geographers make sense of the world: Guilford Press; 2001.
58. Ambjörnsson, F. Tid att städa: om vardagsstädningens praktik och politik. Stockholm: Ordfront förlag; 2018.
59. Snyder, H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH*. 2019;104:333–9.
60. Palmatier, RW, Houston, MB & Hulland, J. Review articles: Purpose, process, and structure. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 2018;46:1–5.
61. Davis, J, Mengersen, K, Bennett, S & Mazerolle, L. Viewing systematic reviews and meta-analysis in social research through different lenses. *SpringerPlus*. 2014;3:1–9.
62. Zhu, J & Liu, W. A tale of two databases: the use of Web of Science and Scopus in academic papers. *Scientometrics*. 2020;123(1):321–35.
63. Mongeon, P & Paul-Hus, A. The journal coverage of Web of Science and Scopus: a comparative analysis. *Scientometrics*. 2016;106:213–28.
64. Beretta, E, Desogus, M & Karthikeyan, SI. The effect of reducing wages of remote workers on society. A preliminary assessment. *PSL Quarterly Review*. 2023;36(307):373–92.
65. Liljeröd, E & Wingborg, M. Distansarbetet efter corona: tolv förslag för ett bättre arbetsliv. Arena Idé; 2022.
66. Arbetsgivarverket. Avtal om distansarbete. 2005.
67. SCB. Sex av tio jobbar inte alls hemifrån: SCB, Pressmeddelande; 2023 [2024-10-31]. Tillgänglig: <https://www.scb.se/pressmeddelande/new-pagsex-av-tio-jobbar-inte-allt-hemifrån/>.
68. SCB. Sysselsatta 15–74 år (AKU), i arbete, efter arbete hemifrån i referensveckan, sektor och kön. År 2023. Statistikdatabasen, SCB 2024.
69. Herrera, J, De las Heras-Rosas, C, Rodríguez-Fernández, M & Ciruela-Lorenzo, AM. Teleworking: The Link between Worker, Family and Company. *Systems*. 2022;10(5).
70. Santana, M & Cobo, MJ. What is the future of work? A science mapping analysis. *European Management Journal*. 2020;38(6):846-62.
71. Aleem, M, Sufyan, M, Ameer, I & Mustak, M. Remote work and the COVID-19 pandemic: An artificial intelligence-based topic modeling and a future agenda. *Journal of Business Research*. 2023;154.
72. Tursunbayeva, A, Di Lauro, S & Antonelli, G. Remote Work at the Time of COVID-19 Pandemic and Beyond: A Scoping Review. In: SR Mondal, Di Virgilio F & Das S, editors. *HR Analytics and Digital HR Practices: Digitalization post COVID-19*. Singapore: Springer Nature Singapore; 2022. p. 127–69.
73. Abugamza, A, Kaskirbayeva, D, Charlwood, A, Nikolova, S & Martin, A. Impact of the COVID-19 pandemic on employment and inequalities: a systematic review of international evidence and critical appraisal of statistical methods. *Perspectives in Public Health*. 2024.
74. Nowrouzi-Kia, B, Haritos, AM, Long, BZS, Atikian, C, Fiorini, LA, Gohar, B, et al. Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being—A scoping review. *PLOS ONE*. 2024;19(7 July).

75. Shirmohammadi, M, Chan Au, W & Beigi, M. Antecedents and outcomes of work life balance while working from home: A review of the research conducted during the COVID-19 pandemic. *Human Resource Development Review*. 2022;21(4):473–516.
76. Tietze, S, Musson, G & Scurry, T. Homebased work: a review of research into themes, directions and implications. *Personnel Review*. 2009;38(6):585–604.
77. Burchell, B, Reuschke, D & Zhang, M. Spatial and temporal segmenting of urban workplaces: The gendering of multi-locational working. *URBAN STUDIES*. 2021;58(11):2207–32.
78. Capecchi, S, Di Iorio, F & Nappo, N. Occupational Stress, Working from Home, and Job Sustainability: Another Gender Issue? *Social Indicators Research*. 2024.
79. Dingel, J & Neiman, B. How many jobs can be done at home? : NBER Working Paper 26948; 2020.
80. Kley, S & Reimer, T. Exploring the Gender Gap in Teleworking from Home. The Roles of Worker's Characteristics, Occupational Positions and Gender Equality in Europe. *Social Indicators Research*. 2023;168(1-3):185–206.
81. Damman, M & Henskens, K. Gender Differences in Perceived Workplace Flexibility Among Older Workers in the Netherlands: A Brief Report. *Journal of Applied Gerontology*. 2020;39(8):915–21.
82. Barcus, M. Paying for Work-Family Balance: Assessing the Role of Family-Friendly Job Amenities in Occupational Segregation. *Social Currents*. 2022;9(5):415–26.
83. Santiago-Vela, A & Mergener, A. Gender overeducation gap in the digital age: Can spatial flexibility through working from home close the gap? *Social Science Research*. 2022;106:1–23.
84. Yucel, D & Chung, H. Working from home, work-family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. *COMMUNITY WORK & FAMILY*. 2023;26(2):190–221.
85. Kasperska, A, Matysiak, A & Cukrowska-Torzewska, E. Managerial (dis)preferences towards employees working from home: Post-pandemic experimental evidence. *PLOS ONE*. 2024;19(5 May).
86. Angelici, M & Profeta, P. Smart working: work flexibility without constraints. *MANAGEMENT SCIENCE*. 2023;70(3):1680–705.
87. Cooke, FL, Dickmann, M & Parry, E. Building sustainable societies through human-centred human resource management: Emerging issues and research opportunities. *The International Journal of Human Resource Management*. 2022;33(1):1–15.
88. Tao, Y, You, S, Zhu, J & You, F. Energy, climate, and environmental sustainability of trend toward occupational-dependent hybrid work: Overview, research challenges, and outlook. *Journal of Cleaner Production*. 2024;442.
89. Albrychiewicz-Stocińska, A, editor Learning Problems in a Remote Working Situation: A Generation Z Perspective. *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, ECKM; 2023*.
90. Bonacini, L, Gallo, G & Scicchitano, S. Does Working from Home Increase the Gender Wage Gap? Insights from an Italian Survey of Occupations. *Feminist Economics*. 2024;30(2):53–88.
91. de Laat, K. Living to Work (from Home): Overwork, Remote Work, and Gendered Dual Devotion to Work and Family. *WORK AND OCCUPATIONS*. 2023.
92. Männasoo, K. Working hours and gender wage differentials: Evidence from the American Working Conditions Survey. *Labour Economics*. 2022;76.
93. Coron, C & Garbe, E. Deviation from the ideal worker norm and lower career success expectations: A "men's issue" too? *Journal of Vocational Behavior*. 2023;144:1–14.
94. Escriva, A, Bermúdez Figueroa, E & Minguela, MÁ. Dual-career Spanish couples in Europe: Work-family balance in childcare. *International Migration*. 2024;62(4):160–72.
95. Gómez-Domínguez, A, Ferrer-Rosende, P, Esteve-Matalí, L, Llorens-Serrano, C, Salas-Nicás, S & Navarro-Giné, A. Comparing Exposure to Psychosocial Risks: Face-to-Face Work vs. Telework. *Medicina del Lavoro*. 2024;115(3).
96. Popovici, I, Carvajal, MJ, Peeples, P & Rabionet, SE. Nature and Composition of Earnings Reported by Health Economists and Related Professionals: Gender, Education, and job Characteristics Matter. *Health Services Research and Managerial Epidemiology*. 2022;9.

97. Arntz, M, Ben Yahmed, S & Berlingieri, F. Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics*. 2020;55(6):381–6.
98. Pabilonia, SW & Vernon, V. Telework, Wages, and Time Use in the United States. *Review of Economics of the Household*. 2022;20(3):687–734.
99. Kouki, A. Beyond the “Comforts” of work from home: Child health and the female wage penalty. *European Economic Review*. 2023;157.
100. Moller, S, Ruppanner, L & Yavorsky, JE. Do working parents in the United States expect work location to impact job and family satisfaction in the post-pandemic period? Evidence from a survey experiment. *Frontiers in Sociology*. 2024;9.
101. Gurova, E, Laas, N & Romanova, I, editors. Digitalization of Labor Relations. PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE - FAR EAST CON (ISCFEC 2020); 2020.
102. Chung, H & van der Horst, M. Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status. *Social Indicators Research*. 2020;151(2):495–520.
103. Abendroth, AK & Luekemann, L. Transition to fatherhood and adjustments in working hours: The importance of organizational policy feedback. *JFR-JOURNAL OF FAMILY RESEARCH*. 2023;35:535–52.
104. Brumley, KM & George, MES. Rules of engagement: Flexplace and ideal workers. *SOCIAL CURRENTS*. 2022;9(6):573–91.
105. Johnson, S. Women deserve better: A discussion on COVID-19 and the gendered organization in the new economy. *Gender, Work & Organization*. 2021;29(2):639–49.
106. Reboul, E, Pailhé, A, Counil, E & Equipe, E. Experience and intensity of teleworking: what links with well-being after a year of health crisis in France? *POPULATION*. 2023;78(3-4):523–57.
107. Mallet, O, Marks, A & Skountridaki, L. Where does work belong anymore? The implications of intensive homebased working. *Gender in Management: an international journal*. 2020;35(7/8):657–65.
108. Kamarova, T, Markova, T & Tonkikh, N, editors. Digital Employment in the Information Economy: Gender Specificity. *AIP Conference Proceedings*; 2023.
109. Prickett, KC, Crosnoe, R & Raley, RK. Employment Resources and the Physical and Mental Health of Mothers of Young Children. *Journal of Family Issues*. 2024;45(7):1633–59.
110. Hokke, S, Bennetts, SK, Crawford, S, Leach, L, Hackworth, NJ, Strazdins, L, et al. Does flexible work ‘work’ in Australia? A survey of employed mothers’ and fathers’ work, family and health. *Community, Work and Family*. 2021;24(4):488–506.
111. de Laat, K, Doucet, A & Gerhardt, A. More than employment policies? Parental leaves, flexible work and fathers’ participation in unpaid care work. *Community, Work and Family*. 2023;26(5):562–84.
112. Carlson, DL, Petts, RJ & Pepin, JR. Flexplace work and partnered fathers’ time in housework and childcare. *Men and Masculinities*. 2021;24(4):547–70.
113. Chung, H & Booker, C. Flexible Working and the Division of Housework and Childcare: Examining Divisions across Arrangement and Occupational Lines. *WORK EMPLOYMENT AND SOCIETY*. 2023;37(1):236–56.
114. Kim, J. Workplace Flexibility and Parent–Child Interactions Among Working Parents in the U.S. *Social Indicators Research*. 2020;151(2):427–69.
115. Entgelmeier, I & Rinke, T. Work-Related ICT Use and the Dissolution of Boundaries Between Work and Private Life. *Social Inclusion*. 2023;11(4):211–24.
116. Wang, S & Cheng, C. Opportunity or Exploitation? A Longitudinal Dyadic Analysis of Flexible Working Arrangements and Gender Household Labor Inequality. *Social Forces*. 2024;102(4):1446–66.
117. Lu, Z & Zhuang, W. Can teleworking improve workers’ job satisfaction? Exploring the roles of gender and emotional well-being. *Applied Research in Quality of Life*. 2023;18(3):1433–52.
118. Fan, W & Moen, P. Ongoing Remote Work, Returning to Working at Work, or in between during COVID-19: What Promotes Subjective Well-Being? *Journal of Health and Social Behavior*. 2023;64(1):152–71.



119. Song, Y & Gao, J. Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*. 2020;21(7):2649–68.
120. Ingusci, E, Signore, F, Cortese, CG, Molino, M, Pasca, P & Ciavolino, E. Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages Scale. *Quality & Quantity: International Journal of Methodology*. 2023;57(2):1159–83.
121. Farrugia, M, Borg, A & Thake, AM. Investigating the gender pay gap in the Maltese financial and insurance sector: a macro and micro approach. *Equality, Diversity and Inclusion*. 2024;43(1):93–113.
122. Ewald, A, Gilbert, E, Huppatz, K & Kurt, P. Fathering Identities and Men's Engagement With Flexible Working Arrangements. *The Journal of Men's Studies*. 2024;32(3):530–51.
123. Alfano, V, Mariotti, I, Marra, M & Vecchione, G. I want to break free: the influence of the COVID-19 pandemic on work–life balance satisfaction. *Regional Studies, Regional Science*. 2023;10(1):70–88.
124. Jain, I & Banerjee, TN. Dossier – Negotiating Urban Spaces: Access, Care and Confinement in Contemporary Gendered Performance. *Theatre Research International*. 2024;49(1):89–94.
125. Cox, L, Bjärehed, J & Lundberg, T. "A Total Gamechanger": An Interpretative Phenomenological Analysis of Swedish Fathers' Work-Family Experiences Since the COVID-19 Pandemic. *Journal of Men's Studies*. 2024.
126. Vilhelmson, B & Thulin, E. Is regular work at fixed places fading away? The development of ICT-based and travel-based modes of work in Sweden. *ENVIRONMENT AND PLANNING A*. 2001;33(6):1015–29.
127. Hartig, T, Kylin, C & Johansson, G. The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration. *Applied Psychology*. 2007;56(2):231–53.
128. Laegran, AS. Domesticating home anchored work: Negotiating flexibility when bringing ICT based work home in rural communities. *Geoforum*. 2008;39(6):1991–9.
129. Rafnsdóttir, GL & Júlíusdóttir, Ó. Reproducing gender roles through virtual work: The case of senior management. *International Journal of Media & Cultural Politics*. 2018;14(1):77–94.
130. Svensson, S, Mathiassen, SE, Hallman, DM, Heiden, M & Bergström, G. Associations Between Telework Experience and Psychosocial Working Conditions During the COVID-19 Pandemic: A Cross-sectional Analysis Among White-Collar Workers in Sweden. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2023;65(2).
131. Karjalainen, M. Gender and the blurring boundaries of work in the era of telework-A longitudinal study. *Sociology Compass*. 2023;17(1).
132. Rydell, B. Kontoret efter pandemin – så ser Akavias medlemmar på framtidens arbetsplats. Akavia; 2021.
133. Rydell, B. Flexibla arbetslivet – en kvinnofälla? Så ser Akavias medlemmar på det nya arbetslivet, stress och hushållsarbete. 2021.
134. Norlén, G, Heleniak, T & Refsgaard, K. State of the Nordic region 2024. 2024. Contract No.: 13.
135. SCB. Hur mycket jobbar vi i Sverige? Arbetskraftsundersökningarna 2005–2023. 2024.
136. Forsell, Å. Livspusslet under coronapandemin. TVO; 2021.
137. Naturvetarna. Hemarbete och jämställdhet: så ser Naturvetarnas medlemmar på flexibelt arbetsliv och stress. Naturvetarna; 2021.
138. Bérestégui, P. Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition. European Trade Union Institute (ETUI); 2021.
139. Criscuolo, C, Nicoletti, G, Gal, P & Leidecker, T. Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? : OECD; 2020.
140. Jämställdhetsmyndigheten. Hur står det till med jämställdheten i Sverige? 2024 [2024-10-31]. Tillgänglig: <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/>.
141. Kjellgren, T. Distansarbete och kostnader: striden om de 87 miljarderna. Sveriges Ingenjörer; 2021.
142. Kamarova, TA, Markova, TL & Tonkikh, N. Impact of the Digitalization of Employment on the Work-Family Balance: Russians' Subjective Assessments. *ECONOMIC AND SOCIAL*

# Bilaga 1: Tabeller över inkluderade originalstudier, översiktsstudier och grå litteratur

**Tabell 1.** Sammanställning av originalstudier 2020–2024. Studier markerade med \* överlappar med analyserade studier i de tidigare systematiska litteraturöversikterna.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Abendroth, A. K., & Luekemann, L. (2023). Transition to fatherhood and adjustments in working hours: The importance of organizational policy feedback. <i>Journal of Family Research</i> .	2012/13, 2014/15, 2018/19	LEEP-B3, paneldata för arbetsgivare och arbetstagare från stora arbetsorganisationer. Utdrag om 1 687 män från 131 organisationer. <b>Tyskland.</b>	Resultaten visar att män var mer benägna att minska sin totala arbetstid efter att ha blivit fäder, när de arbetade i organisationer där användningen av flexplats redan hade normaliserats. Minskningen är dock fortfarande blygsam.
Abendroth, A. K. & Reimann, M. (2024). Organisational inhibition and promotion of flexible working in digitalised work environments. <i>New Technology Work and Employment</i> .	2018/2019	LEEP-B3, paneldata för arbetsgivare och arbetstagare från stora arbetsorganisationer. Utdrag om 4 298 arbetstagare från 160 organisationer. <b>Tyskland.</b>	Resultaten visar att tillgång till IKT-stöd och uttalat stöd från chefer för att kombinera arbete och privatliv ökar de anställdas flexibilitet i tid och rum, medan normer kring den "ideala arbetaren" kan ha viss effekt för att minska flexibiliteten.
Albrychiewicz-Słocińska, A. (2023). Learning Problems in a Remote Working Situation: A Generation Z Perspective. <i>Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, ECKM</i> .	2022	Mixad enkätundersökning (telefon/webb) med 388 distansarbetare inom "Generation Z". <b>Polen.</b>	Undersöker kunskapsöverföring och lärande bland anställda vid distansarbete. Studien konstaterar att ökat distansarbete leder till minskad kunskapsöverföring och utmaningar i inläring av nya arbetsuppgifter. Ålder, kön, organisationens storlek och nivåer av formaliserade arrangemang har effekt på såväl upplevelsen av distansarbete som kunskapsöverföring.
Alfano, V., et al. (2023). I want to break free: the influence of the COVID-19 pandemic on work–life balance satisfaction. <i>Regional Studies, Regional Science</i> .	2020	Webbenkät (CAWI) med 803 arbetstagare från ett tvärsnitt av sektorer, genomförd av SVIMEZ, juni–oktober 2020, <b>Italien.</b>	Undersöker effekter för tillfredsställelse i arbetet och privatlivet, samt välmående bland arbetstagare i och med ett ökat distansarbete. Resultaten visar att högst tillfredsställelse finns hos manliga offentligsektorsanställda som är gifta och arbetar på distans. Författarna argumenterar för att Italiens övergripande familjepolitik cementerar en ojämlikhet på arbetsmarknaden och efterfrågar mer "familjevänlig" arbetsmarknadspolicy.
Angelici, M. & P. Profeta (2023). Smart working: work flexibility without constraints. <i>Management Science</i> .	2016–2017	Sluppmässigt experiment med arbetstagare i ett stort italienskt företag, där testgruppen arbetar enligt ett hybridarrangemang ("smart work"). 310 deltagare. <b>Italien.</b>	Resultaten visar att hybridarbete, "smart work", kan effektivisera produktiviteten hos arbetstagare och samtidigt öka deras välmående och work–life balance. Effekterna av experimentet var starkare för kvinnor, och inga signifikanta effekter syntes på samarbete i arbetslag.
Arntz, M., et al. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. <i>Intereconomics</i> .	2018	BiBB/BAuA Employment Survey, undersökning av cirka 20 000 vuxna med avlönat arbete. <b>Tyskland.</b>	Studien konstruerar ett index för distansarbete som skiljer mellan helt och hållet distansarbete, delvis distansarbete och jobb på plats och finner att pandemin i ungefär en tredjedel av hushållen sannolikt kommer att leda till förändringar i fördelningen av arbetsuppgifter inom hushållet från mödrar till fäder.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Arntz, M., et al. (2022). Working from home, hours worked and wages: Heterogeneity by gender and parenthood. <i>Labour Economics</i> .	1997–2014	German Socio-Economic Panel (SOEP), ca 20 000 respondenter. <b>Tyskland.</b>	Studien visar att barnlösa arbetar en extra timme obetald övertid per vecka och rapporterar högre arbetstillfredsställelse efter att ha börjat med distansarbete. Bland föräldrar är könsskillnaderna i arbetstid och månadslön mindre efter att de börjat med distansarbete. Ökningen av timlönen är dock begränsad till fäder, såvida inte mödrarna byter arbetsgivare.
Barcus, M. (2022). Paying for Work-Family Balance: Assessing the Role of Family-Friendly Job Amenities in Occupational Segregation. <i>Social Currents</i> .	2017–2018	American Time Use Survey (ATUS), Leave Module data, 8 601 respondenter ingår i studien. <b>USA.</b>	Studien visar att arbetstagare i kvinnodominerade yrken har lägre tillgång till familjevänliga anställningsvillkor än arbetstagare i mansdominerade yrken. Dessutom är familjevänliga anställningsvillkor förknippade med högre löner. Studien finner inga belägg för att de lägre lönerna i kvinnodominerade yrken förklaras av att kvinnor samlas i yrken som gör det möjligt för dem att byta lön mot familjevänliga jobbfaciliteter.
*Battisti, E., et al. (2022). Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees. <i>Journal of Business Research</i> .	2020–2021	Mixade metoder: fokusgruppintervjuer med 321 deltagare (feb–juni 2020), samt enkätundersökning (april–maj 2021) med 976 respondenter. <b>Italien.</b>	Resultaten visar att majoriteten av arbetstagarna upplever en negativ ekonomisk-finansiell påverkan på grund av såväl extra kostnader för t.ex. uppkoppling som utebliven övertids- och måltidsersättning. De ekonomiska aspekterna samspelar med psykologiska och beteendemässiga variabler som t.ex. arbetstillfredsställelse och teknostress och påverkar villigheten att fortsätta arbeta på distans.
Berisha, Q. & Klich, A. (2024). Remote Work Regulations in the EU, Poland and Kosovo with Some Considerations from the Perspective of the GDPR. <i>Bialostockie Studia Prawnicze</i> .	n/a	Jämförande analys av relevant regelverk kring (distans)arbete och personuppgiftssäkerhet i EU, Polen och Kosovo. <b>Polen &amp; Kosovo.</b>	Artikeln undersöker huruvida EU:s regelverk för personuppgiftssäkerhet vid distansarbete kan implementeras i Polen och Kosovo, samt analyserar risken för överreglering och missbruk av rättigheter från arbetsgivarens sida.
*Bonacini, L., et al. (2021). Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. <i>Journal of Population Economics</i> .	2018 2013	Kombinerat dataset: Labour and Unemployment Survey (INAPP-PLUS), samt Survey of Professions (ICP-INAPP). Utdrag om 14 307 respondenter. <b>Italien.</b>	Resultaten visar att ökat distansarbete potentiellt kan vara förknippat med en genomsnittligt ökad arbetsinkomst, men att denna ökning är ojämnt fördelad och gynnar manliga, äldre, högtbildade och högavlönade arbetstagare i högre utsträckning. Distansarbete riskerar därmed att förvärra redan existerande ojämlikheter på arbetsmarknaden, särskilt om inte adekvat reglering medföljer. Författarna föreslår en rad policyåtgärder, t.ex. inkomststöd, utbildningsstöd, samt "familjevänlig policy".
Bonacini, L., et al. (2024). Does Working from Home Increase the Gender Wage Gap? Insights from an Italian Survey of Occupations. <i>Feminist Economics</i> .	2013, 2018	Kombinerat dataset: Survey of Professions (ICP-INAPP), ca 16 000 anställda inom 800 yrken & Labour and Unemployment Survey (INAPP-PLUS), 45 000 personer i åldern 18–74 år. <b>Italien.</b>	Resultaten av studien visar att lönegapet är större bland kvinnor som arbetar i ett yrke med hög grad av möjlighet att jobba hemifrån, liksom lägre grad av karriärmöjligheter.
Brumley, K. M. & M. E. S. George (2022). Rules of engagement: Flexplace and ideal workers. <i>Social Currents</i> .	n/a	Kvalitativa intervjuer med 25 anställda med barn (yrkes- och arbetsledande positioner) inom bilindustrin. <b>USA.</b>	Undersöker förekomsten och utformningen av "flexplace"-policy inom organisationer för att utröna dess relation till normer om ideala arbetare och nyttjande av platsflexibla arbetsarrangemang. Resultaten visar att arbetsplatspolicy kring flexplats styrs av olika antaganden kring ideala arbetare, och arbetsplatsens specifika kontext framhålls.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Bruurs, S. & S. Huybrechts (2021). Telework in Belgium: A patchwork of legal regimes. <i>E-Journal of International and Comparative Labour Studies</i> .	n/a	Analyserar belgisk reglering av distansarbete, avgränsat till den privata sektorn (ej egenföretagande). <b>Belgien</b> .	Analysen visar att överlappande regelverk för olika typer av distansarbete leder till osäkerheter kring såväl arbetsgivares som arbetstagares rättigheter och skyldigheter, samt oklara gränsdragningar mellan olika typer av distansarbete vad gäller tillämpningen av regelverk.
Burchell, B., et al. (2021). Spatial and temporal segmenting of urban workplaces: The gendering of multi-locational working. <i>Urban Studies</i> .	2015	6th European Working Conditions Survey (EWCS), 10 599 heltidsanställda i städer. <b>EU</b> .	Resultaten visar att kvinnor i högre utsträckning är begränsade till att endast arbeta på sin arbetsplats, medan män har mer varierade och komplexa rumsliga och tidsmässiga arbetsmönster. Arbete på flera platser snarare än på en arbetsplats är ett fenomen som till störst del gäller för män.
Capecchi, S., et al. (2024). Occupational Stress, Working from Home, and Job Sustainability: Another Gender Issue? <i>Social Indicators Research</i> .	2015	6th European Working Conditions Survey (EWCS), 44 000 anställda i 35 länder. <b>EU</b> .	Studien visar att något högre andel män än kvinnor anger att de "aldrig är stressade", både gällande hemarbetande och för hållbara/icke hållbara arbetsförhållanden. Sannolikheten att "alltid vara stressad" är störst för kvinnor som regelbundet arbetar hemifrån med ett ohållbart jobb, följt av män med samma profil. Samma generella resultat kan observeras för respondenter som inte arbetar hemifrån.
Carlson, D.L., et al. (2021). Flexplace work and partnered fathers' time in housework and childcare. <i>Men and Masculinities</i> .	2017–2018	American Time Use Survey (ATUS), Leave Module data, 1 956 fäder ingår i studien. <b>USA</b> .	Fäder som distansarbetar rapporterar mer rutinmässig barnomsorg. Sambandet mellan distansarbete och fädernas tid för hushållsarbete är beroende av partners sysselsättningsstatus och fädernas skäl för att arbeta hemifrån.
Cetrulo, A., et al. (2022). Working from home and the explosion of enduring divides: income, employment and safety risks. <i>Economia Politica</i> .	2011–2017 2012–2016 2017	Kombinerat dataset: RLFC-ISTAT arbetskraftsundersökning (>85 000), Banca dati delle Professioni-INAIL undersökning om arbetsförhållanden (506), samt ICP-INAPP Survey of Professions (506). <b>Italien</b> .	Undersöker faktorer som möjliggör distansarbete på individ- och yrkesnivå i ett tvärsektorielt utsnitt av den italienska arbetskraften, samt analyserar socioekonomiska risker för de som inte kan distansarbeta, bl.a. utifrån könsdimensionen. Resultaten visar att faktorer såsom arbetsuppgifter, självständighetsgrad och yrkeskategorisering påverkar möjligheten till distansarbete, att personer som inte har möjlighet att distansarbeta får ökad risk för arbetslöshet, lönediskriminering samt hälsorisker, och att kvinnor samt personer med tillfälliga kontrakt är mer utsatta.
Choi, S. (2020). Flexible Work Arrangements and Employee Retention: A Longitudinal Analysis of the Federal Workforces. <i>Public Personnel Management</i> .	2011–2013	Longitudinell analys av U.S. OPM congressional reports on telework implementation & Central Personnel Data Files (CPDF). 428 observationer ingår i studien. <b>USA</b> .	Resultaten visar att en lägre andel frivillig personalomsättning rapporteras i statliga organisationer med fler distansarbetare och där arbetsledningen stöttar rumsflexibla arrangemang. Andra faktorer som spelar in är lönesättning, anställningsform, samt könsdimensioner.
*Chung, H., & Booker, C. (2023). Flexible Working and the Division of Housework and Childcare: Examining Divisions across Arrangement and Occupational Lines. <i>Work Employment and Society</i> .	2010/2011, 2012/2013, 2014/2015, 2016/2017	Household Longitudinal Study (UKHLS), ca 80 000 individer i 40 000 hushåll. <b>Storbritannien</b> .	Resultaten visar att arrangemang som tillåter mer otydliga gränser mellan hem och arbete, t.ex. arbete hemifrån, är förknippade med en mer traditionell uppdelning av omsorg om barn, men inte nödvändigtvis av hushållsarbetet. Resultaten visar också att flexibla arbetsformer kan ge familjer ett viktigt stöd när resurserna för att tillgodose kraven på barnomsorg och hushållsarbete är begränsade.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Chung, H., & van der Horst, M. (2020). Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status. <i>Social Indicators Research</i> .	2010/2011, 2012/2013, 2014/2015	Paneldata från Understanding Society, 30 761 respondenter. <b>Storbritannien.</b>	Resultaten av studien pekar på att flexibla arbetsformer potentiellt kan förvärra ojämlikheten mellan könen på arbetsmarknaden genom att göra det möjligt för män att ägna mer tid åt sitt arbete, medan detta kan vara mindre möjligt för kvinnor, särskilt heltidsarbetande mödrar.
Cooke, F.L., et al. (2022). Building sustainable societies through human-centred human resource management: Emerging issues and research opportunities. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> .	n/a	Konceptuell diskussion.	Författarna utgår från övergripande teman (exempelvis covid-19-pandemin) för att illustrera hur digital teknik och ett ökat distansarbete kan påverka arbetstagare med olika socioekonomiska förutsättningar på olika sätt, och argumenterar för att människocentrerade förhållningssätt till HRM kan bidra till en bättre hållbarhet för såväl arbetskraft som för organisationer och samhällen i stort.
Coron, C., & Garbe, E. (2023). Deviation from the ideal worker norm and lower career success expectations: A "men's issue" too? <i>Journal of Vocational Behavior</i> .	2017	French RESPONSE enkätundersökning, 21 915 respondenter från 5 605 företag. <b>Frankrike.</b>	Resultaten visar att distansarbete har en bättre inverkan på mäns och kvinnors förväntningar på karriärframgång än deltidsarbete (CSE). Distansarbete gör det alltså möjligt för arbetstagare, och särskilt kvinnor, att närma sig den ideala arbetstagarnormen genom att kunna arbeta mer. Studien visar också att arbete-familjekonflikter påverkar mäns CSE mer negativt än kvinnors. Detta kan relateras till föreställningen om den ideala arbetstagarnormen.
Cox, L., Bjärehed, J., & Lundberg, T. (2024). 'A Total Gamechanger': An Interpretative Phenomenological Analysis of Swedish Fathers' Work-Family Experiences Since the COVID-19 Pandemic. <i>Journal of Men's Studies</i> .	2023	Intervjustudie med 8 fäder. <b>Sverige.</b>	Resultaten i studien visar att pandemin var en omvälvande period för deltagarna, i form av en möjlighet att förstå sin relation till arbete och familj på nya sätt, uppleva flexibiliteten i distans- och hybridarbetsmodeller och dra nytta av att ha mer utrymme och tid för att hantera hem- och familjerelaterade uppgifter.
Damman, M., & Henskens, K. (2020). Gender Differences in Perceived Workplace Flexibility Among Older Workers in the Netherlands: A Brief Report. <i>Journal of Applied Gerontology</i> .	2015	NIDI Pension Panel Study, 4 813 nederländska äldre arbetstagare (60–65 år). <b>Nederländerna.</b>	Resultaten visar att kvinnor i genomsnitt upplever sig ha mindre flexibilitet på arbetsplatsen än män, både vad gäller arbetsschema och arbetsplats. Könsskillnaden i möjlighet till distansarbete kan förklaras av skillnader i arbetets karaktär.
Davidescu, A.A., et al. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management. <i>Sustainability</i> .	2018	Enkätundersökning riktad till arbetstagare i åldern 15–64 år (oktober–november 2018), 220 respondenter. <b>Rumänien.</b>	Artikeln undersöker hur olika typer av flexibla arbetsarrangemang påverkar arbetstillfredsställelse och arbetsprestation för att identifiera hur "hållbar HRM" kan utvecklas för att möta utmaningar i "framtidens arbete". Resultaten visar att flexibilitet i relation till både tid och plats är relevant, och att hybridlösningar uppskattas av arbetstagarna.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
de Laat, K. (2023). Living to Work (from Home): Overwork, Remote Work, and Gendered Dual Devotion to Work and Family. <i>Work and Occupations</i> .	2021	Intervjuer med 84 it-anställda på ett stort företag inom finanssektorn. <b>Kanada</b> .	Studien visar att många föräldrar har "dubbel hängivenhet" – en stark känsla av hängivenhet både för sina familjer och för sina karriärer. Flexibla arbetsarrangemang, särskilt distansarbete, underlättar dubbel hängivenhet genom att göra det möjligt för individer att integrera sitt arbets- och familjeliv. Studien konstaterar att metoder som möjliggör dubbla hängivenheter, i synnerhet distansarbete, hjälper föräldrar att upprätthålla en syn på sin tid som gör överarbetet mer acceptabelt.
de Laat, K., et al. (2023). More than employment policies? Parental leaves, flexible work and fathers' participation in unpaid care work. <i>Community, Work and Family</i> .	2021	International Familydemographic Survey, 4 683 kanadensiska fäder ingår i studien. <b>Kanada</b> .	Resultaten visar att flexibla arbetsformer kan öka fädernas engagemang efter de första månaderna av föräldraskapet, och att fädernas föräldraledighet och flexibla arbetsformer bidrar till en jämnare fördelning av det obetalda omsorgsarbetet.
Devic, I. B. (2024). Analysis of the influence of working time flexibility and labour law status on the reduction of the unemployment rate. <i>Casopis za Ekonomiju I Trzisne Komunikacije</i> .	2008–2018	EU Labour Force Survey (EU LFS), 447 031 observationer ingår i studien. <b>Österrike, Kroatien, Italien, Ungern och Slovenien</b> .	Artikeln undersöker långsiktiga effekter av flexibla arbetsformer på nivåer av arbetslöshet i 5 EU-länder. Ett signifikant samband mellan flexibla arrangemang och minskad arbetslöshet påvisas i samtliga studerade länder.
Dingel, J. & B. Neiman (2020). How many jobs can be done at home? <i>NBER Working Paper 26948</i> .		O*NET database release 24.2, två undersökningar: Work Context Questionnaire + Generalized Work Activities Questionnaire (ca 1 000 arbeten), samt arbetsrelaterad statistik från US Bureau of Labor Statistics (BLS) & International Labour Organization (ILO). <b>USA/ internationellt</b> .	Artikeln söker klassificera typer av arbeten som kan utföras på distans utifrån faktorer relaterade till arbetsuppgifter, arbetskontext, krav på utrustning etc. Resultaten visar att i den amerikanska kontexten kan 37 % av arbeten helt utföras på distans, med betydande variation mellan olika platskontext och sektorer. Vidgat till 85 länder visar studien att låginkomstländer har en mindre andel arbeten som kan utföras på distans.
Entgelmeier, I., & Rinke, T. (2023). Work-Related ICT Use and the Dissolution of Boundaries Between Work and Private Life. <i>Social Inclusion</i> .	2018	BiBB/BAuA Employment Survey, 15 615 inkluderade individer i analysen. <b>Tyskland</b> .	Studien visar att anställda som arbetar hemifrån och ofta använder IKT är betydligt mer benägna att arbeta övertid än anställda som ofta använder IKT och inte arbetar hemifrån. WFH ökar den rumsliga upplösningen av gränser mellan arbets- och privatliv, och flyttar fler yrkesmässiga krav till den privata sfären. Både IKT och WFH bidrar till att fäder utökar sin arbetstid, vilket kan förstås i relation till förväntningarna på dem som "familjeförsörjare". WFH tenderar därför att förstärka ojämlikheten mellan könen när det gäller lönearbete.
Escriva, A., et al. (2024). Dual-career Spanish couples in Europe: Work-family balance in childcare. <i>International Migration</i> .	2020	Enkätundersökning, 253 respondenter + 13 intervjuer med spanska par som migrerat till <b>Tyskland, Belgien och Storbritannien</b> .	Studien visar att högutbildade inomeuropeiska migrerade par med barn utnyttjar flexibla arbetsformer när de finns tillgängliga, även om fäder gör det i mindre utsträckning än mödrar. Vissa av dessa arbetsformer kan dock ha negativa effekter på karriären och inkomsterna för personer med lägre befattningar, både på kort och på lång sikt.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Ewers, M. and J. Kangmennaang (2023). New spaces of inequality with the rise of remote work: Autonomy, technostress, and life disruption. <i>Applied Geography</i> .	2021	Webbenkät till ett stratifierat urval av distansarbetare (minst 16 h/vecka), 1 174 kompletta svar. <b>USA</b> .	Studien undersöker erfarenheter av distansarbete hos amerikanska arbetstagare utifrån bland annat känsla av autonomi, teknostress och work-life balance. Resultaten visar att det finns stora skillnader i hur distansarbete upplevs, bland annat beroende på etnicitet, kön och familjesituation.
Ewald, A., et al. (2024). Fathering Identities and Men's Engagement With Flexible Working Arrangements. <i>The Journal of Men's Studies</i> .	2018–2019	Intervjuer med 43 heterosexuella fäder i tjänstemannayrken. <b>Australien</b> .	Undersöker flexibla arbetsarrangemang (FWA), och visar att fäder uttryckte en uppfattning om att vissa former av FWA som ökade deras synlighet som pappa, till exempel flexibla start- och sluttider och distansarbete, var acceptabla, men de ansåg att mer betydande former av flexibilitet, till exempel deltidarbete, formaliserade arrangemang eller att arbeta hemifrån mer än två dagar i veckan, var otillgängliga, opraktiska eller ouppnåeliga. Diskursen om att endast använda former av flexibilitet som inte äventyrade deras ställning på arbetsplatsen ledde till oförändrade genusrelationer i hemmet.
Fan, W., & Moen, P. (2023a). The Future(s) of Work? Disparities Around Changing Job Conditions When Remote/Hybrid or Returning to Working at Work. <i>Work and Occupations</i> .	2020–2022	Panelundersökning riktad till distansarbetare, 3 017 respondenter. <b>USA</b> .	Resultaten av studien visar att distansarbete/hybridarbete leder till minskningar av de psykologiska kraven i arbetet, särskilt bland äldre kvinnor och män. Personer med omsorgsansvar i hemmet upplever inte förbättrade arbetsvillkor oavsett om de arbetar på distans/hybridarbetar eller återvänder till arbetsplatsen.
Fan, W. & P. Moen (2023b). Ongoing Remote Work, Returning to Working at Work, or in between during COVID-19: What Promotes Subjective Well-Being? <i>Journal of Health and Social Behavior</i> .	2020–2021	Panelundersökning riktad till distansarbetare, 1 817 respondenter. <b>USA</b> .	Artikeln undersöker subjektivt välmående relaterat till att återvända till arbetsplatsen efter covid-19-pandemin. Resultaten visar att bytet av arbetsplats (från hemmet till den iordningsställda arbetsplatsen) upplevs mer stressfullt när övergången blir total, medan hybridarrangemang minskar negativa effekter. Särskilt väl fungerar hybridlösningar för män i minoritetsgrupper och med lägre utbildning, medan vita kvinnors välmående kan minska.
Farrugia, M., et al. (2024). Investigating the gender pay gap in the Maltese financial and insurance sector: a macro and micro approach. <i>Equality, Diversity and Inclusion</i> .	2004–2020	Analys av 12 nationella policydokument + 12 intervjuer med HR-personer. <b>Malta</b> .	Studien undersöker hur familje- och arbetsrelaterade policyer och åtgärder (t.ex. möjlighet till distansarbete) och deras införande bidrar till och upprätthåller lönegap mellan kvinnor och män. Studien visar att en uppsättning familjevänliga åtgärder bidrar till lönegapet på grund av att de är könsrelaterade eller att de främst utnyttjas av kvinnor.
Garrote Sanchez, D., et al. (2021). Who on Earth Can Work from Home? <i>World Bank Research Observer</i> .	2012–2019	Inkomst- och arbetskraftsdata från ILO samt EU + nationella arbetskraftsundersökningar, indexering av internetberoende arbeten från O*NET Survey, tillgång till internet från 2019 Gallup World Poll & BNP/capita från World Development Indicators, Världsbanken. <b>Global</b> .	Artikeln diskuterar genom en narrativ litteraturstudie (ej systematisk) forskning kring möjligheter till distansarbete och presenterar, i ett internationellt perspektiv, skattningar av typer av arbeten som utifrån exempelvis arbetsuppgifter, teknologiska krav och tillgång till internet erbjuder lämpliga förutsättningar för distansarbete. Författarna argumenterar för att tillgång till internet är en av de viktigaste faktorerna, och menar att begränsade möjligheter till distansarbete riskerar förvärra ojämlikhet på arbetsmarknader i ekonomiskt utsatta regioner.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Gómez-Domínguez, A., et al. (2024). Comparing Exposure to Psychosocial Risks: Face-to-Face Work vs. Telework. <i>Medicina del Lavoro</i> .	2021	Enkätundersökning till medlemmar i Spaniens största fackförening, 11 519 respondenter. <b>Spanien</b> .	Visar att anställda, oavsett kön, som kombinerar distansarbete och fysiskt arbete är mindre utsatta för psykosociala risker än de som huvudsakligen arbetar på distans eller de som arbetar på plats, med undantag för kvantitativa krav. Distansarbete är förknippat med en lägre exponering för känslomässiga behov, men å andra sidan med högre arbetskrav (särskilt i kombination med arbete på plats). Kvinnor som främst arbetar på distans uppvisar förhöjda nivåer av otrygghet i anställningen i alla dimensioner, tillsammans med utmaningar relaterade till arbetstakt, inflytande och utvecklingsmöjligheter. På samma sätt uppvisar män som främst arbetar på distans också en högre grad av otrygghet i anställningen.
Gurova, E., et al. (2020). Digitalization of Labor Relations. <i>Proceedings of the International Scientific Conference – Far East Con. (ISC-FEC2020)</i> .	2019	Enkät riktad till anställda i den ryska privata och offentliga sektorn. 116 respondenter. <b>Ryssland</b> .	Artikeln undersöker upplevda för- och nackdelar med digitalisering av arbete och distansarbete. Resultaten visar en oro för diskriminering p.g.a. ålder och bristande digital kompetens samt löneminskning, kompetensutvecklingssvårigheter, organisatoriska utmaningar och risker relaterade till datahantering.
Hildred, K., et al. (2023). Objective and subjective career success: individual, structural, and behavioral determinants on European hybrid workers. <i>Frontiers in Psychology</i> .	2022	Webbenkät riktad till europeiska "hybridarbetare", 739 respondenter. <b>EU</b> .	Studien undersöker faktorer för karriärframgång hos europeiska "hybridarbetare", som delar sin arbetstid mellan arbetsplatsen och hemmet. Olika individuella, strukturella och beteendemässiga faktorer undersöks utifrån subjektiva och objektiva uppfattningar om karriärframgång. Författarna menar att covid-19-pandemin medförde en mer tolerant syn på distansarbete och att arbetsgivare bör stötta sina anställda i deras strategiska karriärutveckling även i relation till flexibla arbetsformer.
Hokke, S., et al. (2021). Does flexible work 'work' in Australia? A survey of employed mothers' and fathers' work, family and health. <i>Community, Work and Family</i> .	2016	Webbenkät, 4 268 föräldrar med anställning är respondenter. <b>Australien</b> .	Resultaten visar att större användning av flexibla arbetsformer var förknippat med lägre grad av utmattnings och utbrändhet för både fäder och mödrar. Studien visar att flexibla arbetsarrangemang kan ha vissa hälsofördelar, men menar samtidigt att en utbredd användning av andra informella arrangemang tyder på att flexibla arbetsplatsbestämmelser i sig inte till fullo tillgodoser föräldrarnas behov av familjerelaterat stöd.
Ingusci, E., et al. (2023). Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages Scale. <i>Quality &amp; Quantity: International Journal of Methodology</i> .	2020–2021	3 pilotstudier med italienska distansarbetare: en preliminär explorativ faktoranalys (EFA) med 304 deltagare, en skräddarsydd EFA med ett urval av 301 arbetstagare och en konfirmerande faktoranalys (CFA) med 677 arbetstagare. <b>Italien</b> .	Studiens syfte är att utveckla och validera en skala för för- och nackdelar med distansarbete. Resultaten tyder på att modellen underlättar den kvantitativa mätningen av de fördelar och nackdelar som är förknippade med distansarbete, och kan användas för att identifiera potentiella utmaningar som uppstår genom distansarbete och samtidigt åtgärder som kan implementeras för att förbättra organisationens välbefinnande.
Jain, T. et al. (2022) Covid and working from home: long-term impacts and psychosocial determinants. <i>Transportation Research Part A. Policy and Practice</i> .	2020	Enkätundersökning med 1 364 arbetstagare i Greater Melbourne-området. <b>Australien</b> .	Artikeln undersöker psykosociala faktorer som påverkar valet att fortsätta arbeta på distans efter covid-19-restriktionerna släppts. Enligt analysen kan en betydande ökning av WFH väntas efter covid-19-pandemin. I kontrast till andra studier visas yttre faktorer (t.ex. typ av arbete, teknologi, tillgång till material och utrustning) och subjektiva normer (t.ex. i relation till arbetsgivaren och familjesupport) vara mer avgörande för valet av distansarbete än subjektiva attityder till distansarbete som sådant.



Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Jerbashian, V. & M. Vilalta-Bufi (2024). On working from home in European countries. <i>International Journal of Manpower</i> .	2008–2017	EU:s arbetskraftsundersökning (EU-LFS) + EU-KLEMS databas för att utveckla trender och nivåer av IKT i 12 branscher. <b>EU</b> .	Studien analyserar utvecklingen av arbete hemifrån (WFH) inom branscher i 12 europeiska länder i relation till informations- och kommunikationsteknik (IKT). Studien visar att WFH generellt har ökat och att det finns en betydande heterogenitet mellan branscher. De menar att ökningen av WFH kan förknippas med ett prisfall i IKT inom branscher där krav på IKT är högre, samt hos äldre arbetstagare.
Johnson, S. (2021). Women deserve better: A discussion on COVID-19 and the gendered organization in the new economy. <i>Gender, Work &amp; Organization</i> .	n/a	Konceptuell diskussion.	I artikeln diskuteras hur konceptet "ideal worker" kan användas för att förstå hur pandemins effekter ökat ojämlika förhållanden i arbetsmarknader, och författaren argumenterar för att arbetsplatspolicyer behöver ses över och omformuleras för att främja jämställdhetsmål i det postpandemiska samhället.
Kamarova, T., et al. (2023a). Digital Employment in the Information Economy: Gender Specificity. <i>AIP Conference Proceedings</i> .	2015–2021	Innehållsanalys av lediga tjänster och meritförteckningar publicerade på HeadHunter (portal för jobb- och personalsökning). <b>Ryssland</b> .	Undersöker mäns och kvinnors preferenser för distansarbete. Resultat av studien visar att kvinnor föredrar distansarbete och flexibla arbetsvillkor i större utsträckning än män.
Kamarova, T., et al. (2023b). Impact of the Digitalization of Employment on the Work-Family Balance: Russians' Subjective Assessments. <i>Economic and Social Changes - Facts Trends Forecasts</i> .	2023	Enkät till arbetande personer med barn under 14 år, 954 respondenter. <b>Ryssland</b> .	Resultaten visar att respondenter som inte intensivt använder informations- och kommunikationsteknik har en högre genomsnittlig tillfredsställelse när det gäller den tid som ägnas åt föräldrans ansvar. Studien visar också att kvinnor som arbetar i ett hybridanställningssystem beskriver en låg tillfredsställelse med den tid som ägnas åt barn. Detta tyder på svårigheter i det praktiska genomförandet av detta arbetsformat. Samtidigt rapporterar ca 1/4 av respondenterna att hybridarbete skulle underlätta work-life balance.
Kasperska, A., et al. (2024). Managerial (dis) preferences towards employees working from home: post-pandemic experimental evidence. <i>PLOS ONE</i> .	2022	Digital enkät till arbetsgivare, 937 giltiga svar. <b>Storbritannien</b> .	Resultaten visar att anställda som distansarbetar i lägre utsträckning kommer ifråga för befordran, löneförhöjning och utbildning än anställda som arbetar på plats. Löne- och befodringsnackdelarna för WFH gäller särskilt för män (både fäder och icke-fäder) och barnlösa kvinnor, men inte för mödrar. Ju mer WFH-erfarenhet chefen har, desto mindre blir karriäreffekterna av att använda detta arbetsätt.
Kim, J. (2020). Workplace Flexibility and Parent-Child Interactions Among Working Parents in the U.S. <i>Social Indicators Research</i> .	Föräldrar till barn födda 2001	Early Childhood Longitudinal Survey-Birth Cohort (ECLS-B), 8 250 respondenter. <b>USA</b> .	Studien visar att positiva samband mellan att arbeta hemifrån och samspelet mellan föräldrar och barn var mer uttalade bland mödrar med låg inkomst än bland mödrar med medelhög och hög inkomst.
Kley, S., & Reimer, T. (2023). Exploring the Gender Gap in Teleworking from Home. The Roles of Worker's Characteristics, Occupational Positions and Gender Equality in Europe. <i>Social Indicators Research</i> .	2015	6th European Working Conditions Survey (EWCS), 16 000 anställda som använder ICT. <b>EU</b> .	Resultaten visar att kvinnor var underrepresenterade bland distansarbetande jämfört med män, även när hänsyn tas till könssegregering i arbetslivet. För kvinnor var deltidsarbete och arbete inom den privata sektorn förknippat med lägre förekomst av distansarbete, men inte för män. Nationsegenskaper förklarar en liten men signifikant del av förekomsten av distansarbete. I länder som rankas högt på jämställdhetsindexet och som har en stor offentlig sektor var distansarbete utbrett, medan det var mindre utbrett i länder med en högre andel kvinnor inom naturvetenskap och teknik.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Kossek, E. E. & C. Kelliher (2023). Making flexibility more i-deal: Advancing work-life equality collectively. <i>Group and Organization Management</i> .	n/a	Konceptuell diskussion. <b>USA</b> och <b>Storbritannien</b> .	Artikeln diskuterar arbetstagarnas rättigheter och möjligheter att förhandla kring och sluta individuella avtal om flexibla arbetsarrangemang. Författarna argumenterar för att detta bör vara en kollektiv rättighet för att stärka arbetstagares lika villkor och rättigheter.
Kouki, A. (2023). Beyond the "Comforts" of work from home: Child health and the female wage penalty. <i>European Economic Review</i> .	n/a	NLSY79 (longitudinell databas av personer 14–22 år 1979), 1 607 vita kvinnor i urvalet. <b>USA</b> .	Studien undersöker distansarbetets effekt på mödrars löner i relation till en tillfällig hälsochock för deras barn, som inte påverkar kvinnans arbetsmarknadsutfall utöver att få henne att arbeta hemma. Resultaten visar att det finns en betydande löneminskning som sannolikt beror på att kvinnor väljer eller tilldelas mindre lönsamma arbetsuppgifter när de arbetar hemifrån.
López-Igual, P. & P. Rodríguez-Modroño (2020). Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. <i>Sustainability</i> .	2015	6th European Working Conditions Survey (EWCS), intervjuer med 21 761 arbetstagare. <b>EU15</b> .	Artikeln undersöker arbetarprofiler inom olika typer av arbetsarrangemang i kategorin Telework & ICT-based Mobile Work (TICTM). Resultaten visar att distansarbetare (där en fast arbetsplats finns tillgänglig) till största delen utgörs av manliga arbetsledare och tjänstemän, medan gruppen mobila distansarbeten och hembaserade arbeten (utan fast arbetsplats) alltmer karaktäriseras av osäkra villkor, tillfälliga kontrakt och låga löner.
Lu, Z., & Zhuang, W. (2023). Can teleworking improve workers' job satisfaction? Exploring the roles of gender and emotional well-being. <i>Applied Research in Quality of Life</i> .	2014/2015	UK Time-Use Survey (UKTUS), 931 arbetstagare analyseras i urvalet. <b>Storbritannien</b> .	Resultaten visar att män som distansarbetar tenderar att ha högre nivåer av arbetsglädje och arbetstillfredsställelse än andra män, men detta är inte fallet för kvinnor. Detta på grund av att distansarbete leder till mer multitasking och hushållsarbete för kvinnor, vilket uppväger fördelarna med distansarbete. Detta motverkande mönster är uttalat bland kvinnliga arbetstagare på grund av deras relativt missgynnade ställning på både arbetsmarknaderna och i hushållen.
Mallet, O., et al. (2020). Where does work belong anymore? The implications of intensive homebased working. <i>Gender in Management: an international journal</i> .	n/a	Konceptuell discussion.	Artikeln diskuterar genuseffekter av hemmabaserat arbete utifrån en förståelse av hemmet som socialt rum, och lyfter utmaningar relaterade till flexibilitet, intensifiering av arbete och socioekonomiska faktorer.
*Moen, E., et al. (2022). The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes. <i>European Journal of Health Economics</i> .	2020	Webbenkät med flamländska distansarbetare (> 10 % av arbetstiden), 2 673 deltagare. <b>Belgien</b> .	Undersöker erfarenheter av distansarbete ur ett arbetstagarperspektiv. Resultaten visar att arbetstagarna i stort rapporterar positiva erfarenheter, såsom ökad effektivitet och mindre risk för utbrändhet. De flesta respondenterna anser att distansarbete kommer att fortsätta i framtiden. Ett mindre antal respondenter befår att distansarbete minskar karriärmöjligheter och försämrar kontakt med kollegor.
Moller, S., et al. (2024). Do working parents in the United States expect work location to impact job and family satisfaction in the post-pandemic period? Evidence from a survey experiment. <i>Frontiers in Psychology</i> .	2022	Experimentell webbenkät med heltidsanställda i åldern 25–59, med minst 1 barn. 518 deltagare. <b>USA</b> .	Artikeln undersöker hur arbetstagare upplever att distansarbete påverkar föräldrars tillfredsställelse på arbetet och i hemmet, och vilken roll familjekonflikter kontra arbetsrelaterade belöningar påverkar dessa uppfattningar. Resultaten visar att distansarbetande föräldrar förväntas uppleva lägre arbetsrelaterad tillfredsställelse och få tillgång till färre arbetsrelaterade belöningar, men samtidigt uppleva större familjerelaterad tillfredsställelse. Författarna menar att detta pekar på förekomsten av "flexibility stigma" och "flexibility paradox".

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Moller, S., et al. (2024). Remote Work Penalties: Work Location and Career Rewards. <i>Social Currents</i> .	2022	Experimentell webbenkät med chefer och arbetsledare i åldern 25–59. 815 deltagare. <b>USA</b> .	Artikeln undersöker hur chefer uppfattar normer kring distansarbetande föräldrar utifrån stöttning, arbetsrelaterade belöningar och prestationsförväntningar. Resultaten visar att cheferna uppfattar att fler belöningar fördelas till personer som arbetar på plats, och att distansarbetande föräldrar uppfattas som mindre hängivna sitt arbete och mindre lämpliga för ledarskapsuppgifter. Författarna menar att detta stärker förekomsten av "ideala arbetarnormer" som diskriminerar distansarbetare. Trots att inga könsskillnader återfanns i resultaten menar författarna att mödrar missgynnas då de i den amerikanska kontexten i högre grad väljer att arbeta från hemmet.
Männasoo, K. (2022). Working hours and gender wage differentials: Evidence from the American Working Conditions Survey. <i>Labour Economics</i> .	2015	American Working Conditions Survey (AWCS), 1 930 personer i urvalet. <b>USA</b> .	Resultaten visar att löneskillnaderna mellan könen är större när det finns begränsningar i arbetsuppgifterna, och särskilt om arbetstagaren har begränsad autonomi. Faktisk arbetstid förklarar en betydande del av lönegapet och en dominerande del för jobb som inte tillåter distansarbete.
Nagler, M., et al. (2024). Working from home, commuting, and gender. <i>Journal of Population Economics</i> .	2022	Webbenkät, 3 307 respondenter. <b>Tyskland</b> .	Studiens resultat visar att WFH minskar könsgapet i betalningsvilja för att undvika pendling, men inte helt stänger gapet. Resultaten tyder också på att WFH kan förbättra matchningen på arbetsmarknaden eftersom företag som erbjuder WFH kan locka till sig begåvade arbetstagare som annars kanske bor för långt bort för att vara villiga att acceptera ett jobberbjudande till den givna lönen.
Nath, V. & G. Lockwood (2022). Implications of the UK Equality Law for tele-homeworking: COVID-19 and beyond. <i>International Journal of Law and Management</i> .	n/a	Analys av reglering av tele-/distansarbete (UK Equality Law) i <b>Storbritannien</b> .	Artikeln undersöker praktiska och rättsliga implikationer kring distansarbete i relation till jämställdhet, inklusion och diversitet. Resultaten visar att det finns flertalet aspekter i lagstiftningen som kan ge upphov till tvister om diskriminering, mänskliga rättigheter och kontraktsbrott. Författarna efterfrågar tydligare policyramverk för att stärka jämlikhet och rättvisa arbetsarrangemang.
Osiewalska, B., et al. (2024). Home-based work and childbearing. <i>Population Studies – a Journal of Demography</i> .	2009–2019	UK Household Longitudinal Study (UKHLS), 4 259 anställda kvinnor i urvalet. <b>Storbritannien</b> .	Studien visar att barnlösa kvinnor som arbetade hemifrån – regelbundet eller oregelbundet – var mindre benägna att bli mödrar än barnlösa kvinnor som arbetade på plats eller inte var anställda. Däremot visas arbete hemifrån inte påverkar att skaffa ett andra barn, vilket förklaras med de fördelar som HBW ger för work-life balance.
Pabilonia, S. W., & Vernon, V. (2022). Telework, Wages, and Time Use in the United States. <i>Review of Economics of the Household</i> .	2017–2018	American Time Use Survey Leave and Job Flexibilities Module (ATUS-LV), 5 597 anställda i urvalet. <b>USA</b> .	Studien visar att fäder som distansarbetar tjänar mer än fäder som har kontorsbaserade jobb, oavsett distansarbetsintensitet. Kvinnor utan barn som distansarbetar tjänar ibland mer än kvinnor med kontorsbaserade jobb. I branscher och yrken där distansarbete är vanligare har mödrar som arbetar hemifrån de flesta dagar i veckan lägre lön än mödrar som arbetar på kontor. Arbetsmönster och arbetstider mellan olika grupper av arbetstagare kan ligga bakom löneskillnaderna, nämligen att distansarbetare arbetar mindre på hemmadagar. När mödrar distansarbetar upplever de fler avbrott i sin arbetsdag än andra arbetstagare, vilket kan ha negativa effekter på deras produktivitet.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Popovici, I., et al. (2022). Nature and Composition of Earnings Reported by Health Economists and Related Professionals: Gender, Education, and Job Characteristics Matter. <i>Health Services Research and Managerial Epidemiology</i> .	2019	Online-enkät, 304 respondenter. <b>Globalt kontra USA.</b>	Undersöker inkomster som rapporteras av yrkesverksamma inom hälsoekonomi, resultatforskning och marknadstillträde i hela världen. Till skillnad från tidigare studier framkom inga signifikanta könsskillnader i lönerna, men däremot uppvisas löneskillnader mellan respondenter bosatta i och utanför USA. Studien kommer också fram till att arbete på distans hade en stor positiv inverkan på inkomsterna.
Prickett, K. C., et al. (2024). Employment Resources and the Physical and Mental Health of Mothers of Young Children. <i>Journal of Family Issues</i> .	Föräldrar till barn födda 2001	Early Childhood Longitudinal Study-Birth Cohort (ECLS-B), 7 450 personer i urvalet. <b>USA.</b>	Studien undersöker inte primärt distansarbete, men visar bland annat att mödrar som kunde arbeta hemifrån vid behov hade en högre genomsnittlig fysisk hälsopoäng jämfört med mödrar som inte kunde arbeta hemifrån vid behov.
Reboul, E., et al. (2023). Experience and intensity of teleworking: what links with well-being after a year of health crisis in France? <i>Population</i> .	2020–2021	Epidemiology and Living Conditions under COVID-19 (EpiCov) survey, 43 857 personer i urvalet. <b>Frankrike.</b>	Resultaten visar att distansarbete hade en stark positiv inverkan på balansen mellan arbete och privatliv, och de positiva effekterna ökade med antalet dagar respondenten arbetade hemifrån. Fördelarna var större för kvinnor och föräldrar och var oberoende av erfarenhet av distansarbete före pandemin.
Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work–life balance of teleworkers. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> .	2015	6th European Working Conditions Survey (EWCS), 35 765 arbetstagare i urvalet. <b>EU.</b>	Visar att tillfälliga distansarbetare är den grupp som har bäst arbets kvalitet. Personer som jobbar hemifrån, särskilt kvinnor, uppvisar bättre resultat när det gäller arbetstidens kvalitet och intensitet, men i utbyte mot lägre kompetens och handlingsfrihet, inkomst och karriärmöjligheter. Studien konstaterar därför att arbete hemifrån inte förbättrar kvaliteten på kvinnors arbetsliv, utan riskerar att förstärka traditionella könsroller.
Santiago-Vela, A., & Mergener, A. (2022). Gender overeducation gap in the digital age: Can spatial flexibility through working from home close the gap? <i>Social Science Research</i> .	2018	BiBB/BAuA Employment Survey, 9 549 sammanboende anställda personer i urvalet. <b>Tyskland.</b>	Resultaten visar att det finns ett överutbildningsgap mellan könen, där kvinnor löper högre risk att överutbilda sig än män. Samtidigt medför WFH-alternativet en lägre risk för överutbildning. Kvinnor uppvisar högre överutbildningsrisker bland anställda utan WFH-alternativet.
Song, Y., & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. <i>Journal of Happiness Studies</i> .	2010, 2012 & 2013	American Time Use Survey Well-Being Modules, 3 962 personer i urvalet. <b>USA.</b>	Resultaten visar att distansarbete jämfört med att arbeta på arbetsplatsen är förknippat med mindre glädje och mer stress. Föräldrar, särskilt fäder, rapporterar en lägre nivå av välbefinnande när de arbetar hemma på vardagar, men en högre nivå när de arbetar hemma på helger. Helgarbete hemifrån upplevs mer stressande av barnlösa kvinnor än barnlösa män.
Tao, Y., et al. (2024) Energy, climate, and environmental sustainability of trend toward occupational-dependent hybrid work: Overview, research challenges, and outlook. <i>Journal of Cleaner Production</i> .	n/a	Konceptuell diskussion.	Artikeln diskuterar miljöeffekter av ett ökat distansarbete och identifierar tre kunskapsluckor: brist på systematiska värderingar av miljöeffekter på systemnivå, förståelsen av långsiktiga miljöeffekter i relation till olika socioekonomiska förhållanden, och bristande insikter kring nya teknologier, exempelvis metaverse för att adressera "hybridparadoxen" och underlätta kommunikation och samarbete mellan hybridarbetare.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
Wang, S., & Cheng, C. (2024). Opportunity or Exploitation? A Longitudinal Dyadic Analysis of Flexible Working Arrangements and Gender Household Labor Inequality. <i>Social Forces</i> .	2010–2020	UK Household Longitudinal Study (UKHLS), 7 825 heterosexuella personer i urvalet. <b>Storbritannien.</b>	Resultaten visar att bland heterosexuella par intensifierar kvinnors användning av flexibla arbetsformer deras större andel av hushållsarbetet och upprätthåller deras huvudsakliga ansvar för barn, oavsett om deras män använder flexibla arbetsformer. Männens användning av FWA förändrar inte den ojämlika könsfördelningen av hushållsarbete och barnomsorg. Studien konstaterar att i stället för att ge en "möjlighet" till en mer jämlik fördelning av hushållsarbetet upprätthåller eller till och med förstärker användningen av FWA traditionella könsroller.
Yucel, D., & Chung, H. (2023). Working from home, work-family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. <i>Community, Work &amp; Family</i> .	2017–2018	German Family Panel Survey (pairfam), 3 150 anställda i urvalet. <b>Tyskland.</b>	Visar att jämfört med anställda med fasta arbetsplatser rapporterar de som arbetar hemifrån högre nivåer av konflikter mellan familj och arbete, men inte högre nivåer av konflikter mellan arbete och familj. Ett samband mellan att arbeta hemifrån och konflikter mellan arbete och familj finns bland kvinnor med traditionella könsrollsattityder, medan ett samband mellan att arbeta hemifrån och konflikter mellan arbete och familj i stället hittas bland kvinnor med jämställda könsrollsattityder. Någon sådan variation fanns dock inte bland männen.

**Tabell 2.** Tidigare forskningsöversikter som använts för att teckna bakgrunden till studieområdet. Exkluderade från analysen av originalstudier.

Referens	Studerade år	Antal inkluderade studier	Tema	Resultat
Abugamza, A., et al. (2024). Impact of the COVID-19 pandemic on employment and inequalities: a systematic review of international evidence and critical appraisal of statistical methods. <i>Perspectives in Public Health</i> .	2020–2022	77 peer-reviewed + 8 grå litteratur	Effekterna av covid-19-pandemin på arbetsmarknaden på en individnivå.	Covid-19-pandemin hade en negativ effekt på sysselsättning, inkomst och arbetstid. Pandemin har sannolikt förvärrat redan existerande ojämlikheter på arbetsmarknaden. Resultaten visade också på en negativ inverkan på kvinnors arbetsmarknadsdeltagande relaterat till deras informella omsorgsansvar, både för barn och i vissa fall vård av äldre föräldrar.
Aleem, M., et al. (2023). Remote work and the COVID-19 pandemic: An artificial intelligence-based topic modeling and a future agenda. <i>Journal of Business Research</i> , 154.	2020–2022	198 peer-review	Distansarbete under covid-19.	Med hjälp av ett AI-baserat maskininlärningsverktyg identifierades åtta dominerande ämnen: påverkan på medarbetarna på ett personligt plan; påverkan på medarbetarnas karriär; familjeliv och genusroller; hälsa, välbefinnande och säkerhet; arbetsmarknadsdynamik; ekonomiska konsekvenser; hantering av distansarbete; organisatoriska strategier för distansarbete.
Herrera, J., et al. (2022). Teleworking: The Link between Worker, Family and Company. <i>Systems</i> , 10(5).	1984–2021	539 artiklar från WoS	Utvecklingen av forskning kring distansarbete.	Tidiga artiklar tog upp hur den nya teknikens framväxt påverkar samarbete och organiseringen av livet i stort. Efterhand tillkom samhällsövergripande frågor, liksom påverkan på individen. Ett tema som konsekvent har intresserat forskningen om distansarbete har handlat om konflikten mellan arbetstagaren, arbetsgivaren och familjen, balans mellan arbete och privatliv, och flexibilitetspolicy.
Nowrouzi-Kia, B., et al. (2024). Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being—A scoping review. <i>PLOS ONE</i> , 19	2020–2023	10 peer-review	Förekomsten av sjuknärvaro och frånvaro bland distansarbetare under covid-19-pandemin, relaterat till fysiska och psykiska hälsoproblem.	Distansarbete kan innebära fördelar och nackdelar för den psykiska hälsan. Fördelar är minskad pendling, mer flexibla arbetsscheman, känsla av mindre stress och mer produktivitet. Negativa aspekter är högre nivåer av psykiskt lidande, ångest, förtvivlan och stress, samt långa arbetstider och dålig ergonomi. Kön konstateras som en viktig faktor för erfarenheter av distansarbete, eftersom arbetande föräldrar och kvinnor har haft svårigheter med barnomsorg, hushållsskyldigheter och arbetsbelastning.
Santana, M., & Cobo, M. J. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. <i>European Management Journal</i> , 38(6), 846-862.	1959–2019	2 286 artiklar från WoS	Framtidens arbete	Från 1998 finns distansarbete med som ett välutvecklat och viktigt tema för forskningsområdet. Temat innehåller underteman som välbefinnande, yrkesmässig isolering, konflikter mellan arbete och familj samt flexibla arbetsarrangemang.
Shirmohammadi, M., et al. (2022). Antecedents and Outcomes of Work-Life Balance While Working from Home: A Review of the Research Conducted During the COVID-19 Pandemic. <i>Human Resource Development Review</i> , 21(4), 473-516.	2020–2022	48 peer-reviewed	Work-life balance hos personer som jobbade hemifrån under covid-19-pandemin.	Baserat på Hobfalls "conservation of resources theory" (Hobfall, 1989) diskuteras resultaten utifrån resursförluster och resursförstärkning till följd av distansarbete. Resursförluster uppstod när anställda utsätts för stressfaktorer som upplevd arbetsintensitet, begränsningar i arbetsutrymmet, teknostress, yrkesmässig isolering, ömsesidigt beroende i arbetet, hushållsarbetets intensitet, omsorgsansvar och känslomässiga krav. Resursförstärkning var sannolik när medarbetarna stöttades av arbetsledare och familjemedlemmar, fick autonomi och självständighet i arbetet och arbetet var personligt anpassningsbart.

Referens	Studerade år	Antal inkluderade studier	Tema	Resultat
Tietze, S., et al. (2009). Homebased work: a review of research into themes, directions and implications. <i>Personnel Review</i> , 38(6), 585-604.	1999–2009	58 peer-reviewed, conference papers & bokkapitel	Summera forskning om hembaserat arbete/distansarbete.	För vissa grupper inom "kunskapsarbete" kan distansarbete innebära en positiv förändring, men det finns få bevis för att införandet av distansarbete har lett till omfattande förändringar i den strukturella och könsrelaterade arbetsfördelningen.
Tursunbayeva, A., et al. (2022). "Remote Work at the Time of COVID-19 Pandemic and Beyond: A Scoping Review." I: S.R. Mondal, F. Di Virgilio, & S. Das (Eds.), <i>HR Analytics and Digital HR Practices: Digitalization post COVID-19</i> (pp. 127-169). <i>Springer Nature Singapore</i> .	2020–2021	32 peer review + 20 grå litteratur	Distansarbets fördelar och utmaningar för den anställda och för arbetsgivaren.	Fördelar för arbetstagaren: work-life balance, bredare inkludering, förbättrad interaktion, ökad produktivitet, pendlingsrelaterad kostnadsbesparing, HR-analyser av hälsa och välmående. Nackdelar: work-family-life balance (särskilt föräldrar), hälsa och välbefinnande, brist på digital kompetens och support, samt minskad interaktion med kollegor. Fördelar för arbetsgivaren: tillgång till kvalificerad arbetskraft, produktivitet, kontorsutrymmesrelaterad kostnadsbesparing, HR-analys av prestation. Nackdelar: cybersäkerhet, tillit och övervakning.

**Tabell 3.** Vetenskapliga studier från Sverige och Norden. Artiklar markerade med \* inkluderades i inklusionskriterierna för den systematiska litteraturoversikten.

Källa	Undersökt period	Material och population	Resultat
*Cox, L., et al. (2024). "A Total Gamechanger": An Interpretative Phenomenological Analysis of Swedish Fathers' Work-Family Experiences Since the COVID-19 Pandemic." <i>Journal of Men's Studies</i> .	2023	Intervjustudie med 8 fäder. <b>Sverige.</b>	Resultaten i studien visar att pandemin var en omvälvande period för deltagarna, i form av en möjlighet att förstå sin relation till arbete och familj på nya sätt, uppleva flexibiliteten i distans- och hybridarbetsmodeller och dra nytta av att ha mer utrymme och tid för att hantera hem- och familjerelaterade uppgifter.
Hartig, T., Kylin, C. och Johansson, G. (2007), The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration. <i>Applied Psychology</i> .	1999	Enkätstudie med 101 statsanställda, varav 58 var distansarbetare. <b>Sverige.</b>	Studien riktar till svenska statsanställda vars arbetsplats utlokaliseras till en annan stad. Avståndet till arbetsplatsen har för många blivit över 100 km. Studien visar att kvinnor som distansarbetade rapporterade mindre effektiv återhämtning än de som inte gjorde det, medan de distansarbetande männen rapporterade något mer effektiv återhämtning än de icke-distansarbetande männen.
Karjalainen, M. (2023). "Gender and the blurring boundaries of work in the era of telework-A longitudinal study." <i>Sociology Compass</i> .	2020 och 2021	Enkätundersökningar med anställda vid ett konsultbolag, september 2020 (n = 87) och september 2021 (n = 94). <b>Finland.</b>	Artikeln analyserar hur gränser mellan arbets- och privatliv suddas ut under längre tids distansarbete (under covid-19-pandemin). Resultaten visar att gränser suddas ut mer ju längre distansarbetet pågår, och att det finns genuskillnader, exempelvis att kvinnor har svårare att hålla isär betalt och obetalt arbete, vilket resulterar i känslan av att inte räkna till.
Laegran, A. S. (2008). "Domesticating home anchored work: Negotiating flexibility when bringing ICT based work home in rural communities." <i>Geoforum</i> .	2004–2005	Kvalitativa intervjuer med distansarbetare på landsbygd. 11 norska deltagare. <b>Norge och Skottland.</b>	Studien undersöker hur IKT-baserat distansarbete i en landsbygdskontext förhandlas med obetalt arbete i hemmet/samhället, och noterar genuskillnader där män är "främst arbetare" och kvinnor tar större ansvar för familj och hem.
Rafnsdóttir, G. L., & Júlíusdóttir, Ó. (2018). Reproducing gender roles through virtual work: The case of senior management. <i>International Journal of Media &amp; Cultural Politics</i> .	2010–2011	Intervjustudie med 32 personer i chefs-/styrelseposition. 15 män och 17 kvinnor deltog. <b>Island.</b>	Resultaten visar att distansarbete kan förbättra balansen mellan betalt och obetalt arbete eftersom det gör det möjligt för chefer att ta med sig arbetet hem från kontoret. Kvinnor är mer benägna än män att uppleva stress när gränserna mellan betalt och obetalt arbete suddas ut. Samtidigt beskriver kvinnorna också mindre möjlighet att välja flexibilitet eller inte.
Svensson, S., Mathiassen, S.E., Hallman, D. M., Heiden, M., Bergström, G. (2023) Associations Between Telework Experience and Psychosocial Working Conditions During the COVID-19 Pandemic: A Cross-sectional Analysis Among White-Collar Workers in Sweden. <i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> .	2020	Enkätstudie med 603 anställda i ett industriellt företag. <b>Sverige.</b>	Undersöker sambandet mellan erfarenhet av distansarbete före covid-19-pandemin och psykosociala arbetsförhållanden (jobbkrav och jobbresurser) under covid-19-pandemin. Resultaten tyder på att de psykosociala arbetsförhållandena kan påverkas olika hos de som distansarbetar beroende på kön och ålder.
Vilhelmson, B. and E. Thulin (2001). "Is regular work at fixed places fading away? The development of ICT-based and travel-based modes of work in Sweden." <i>Environment and Planning A</i> .	1997–1999	Nationella undersökningen om IKT-användning (SIKA) 1997–1999, ca 4 000 respondenter + Nationella resvaneundersökningen 1999, ca 5 700 respondenter. <b>Sverige.</b>	Artikeln estimerar spridningen av distansarbete stött av IKT, och konstaterar att spridningen av distansarbete vid tiden för studien ännu var låg men växande i och med ökad användning av IKT. Skillnader kan ses mellan exempelvis kön och yrkeskategori, och distansarbete var betydligt vanligare bland manliga höginkomsttagare med fast anställning, körkort och tillgång till dator i hemmet.



**Tabell 4.** Sammanställning av grå litteratur.

Referens	Typ av publikation och utgivare	Syfte	Resultat eller budskap
Bérestégui, P. (2021). Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition, European Trade Union Institute (ETUI).	ETUI Policy Brief: Covid-19 impact series	Syftet är att diskutera utmaningar för organisationer vid en transition till distansarbete, och att lägga fram policyrekommendationer för att främja arbetstagares välfärd.	Som policyrekommendationer framhålls: att arbetstagarens valfrihet gällande distansarbete bör bevakas, och att tillräcklig grad av autonomi och tillit säkerställs från organisationsledningar; att arbetsgivare bevakar risken för utmattning och isolering hos de anställda, och implementerar lämpliga åtgärder för hälsa och välmående; att arbetsgivare säkerställer att relevant kompetensutveckling (exempelvis för IKT) erbjuds för att minska risken för kunskapsmässig otillgänglighet till distansarbete.
Bodin, M. (2022). Omvärldsbevakning: distansarbete före, under och efter pandemin. Attract, Energikontor Norra Småland.	Omvärldsbevakning sammanställd inom projektet Attract, som drivs av Energicentrum Småland och arbetar för "innovativ arbetspendling för attraktiva arbetsgivare i Jönköpings län".	Omvärldsbevakningen syftar till att samla forskning och tendenser som pekar på positiva och negativa effekter av distansarbete, med fokus på arbetsmiljö, hållbarhet, produktivitet och hälsa. Ett sekundärt syfte är att samla kunskap kring koldioxidutsläppsminskning. Omvärldsbevakningen samlar kunskap om distansarbete före, under och efter pandemin.	Omvärldsbevakningen fastslår att efter pandemin kvarstår frågan "Hur gör vi för att maximera produktiviteten och samtidigt hålla balansen i livet?". Här lyfter man de s.k. distanshubbarna som en alternativ arbetsplats mellan hemmet och kontoret. Fördelar som skrivs fram är knutna till geografien, kompetensförsörjning och tillgänglighets-/pendlingsproblematiken mellan landsbygd/pendlingstunga orter.
Bogason, A., Bryntesson, M., & Salonen, H. (2024). Remote work in rural areas: possibilities and uncertainties. Nordregio Rapport 2024:7	Delrapport i projektet Remote work: effects on Nordic people, places and planning 2021-2024.	Denna rapport fördjupar sig i den ökande relevansen av distansarbete för att främja motståndskraftiga kommuner och regioner på landsbygden i de nordiska länderna. Metoden består av policygranskningar och intervjuer med planerare och praktiker kring frågor om landsbygdsutveckling.	Resultaten indikerar att hybridarbete kan bli den nya normen i Norden. De flesta regioner eller kommuner har ingen formell policy för distansarbete, utan förlitar sig i stället på ramverk som redan fanns på plats före, eller utvecklades under, covid-19-pandemin. Utmaningar som noteras inkluderar investering i digital infrastruktur, lagstiftning, säkring av goda offentliga tjänster och skattefrågor i relation till distansarbete.
Criscuolo, C., et al. (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?, OECD.	OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19).	Syftet är att diskutera hur policyer kan maximera positiva effekter av distansarbete för både arbetsgivare och arbetstagare.	För att minska risken att distansarbete negativt påverkar innovationsförmåga och arbetstagares hälsa på lång sikt bör policy beakta det fria valet och begränsa överarbete. För att stärka positiva effekter för såväl produktivitet som innovation kan policy främja t.ex. lärande genom "best practice", IKT-kompetens, investeringar riktade till hemmakontor, och utbredd god internetuppkoppling via bredband.
Forsell, Å. (2021). Livspusslet under coronapandemin. TCO	Medarbetarundersökning av fackförbundet TCO.	Undersökningen fokuserar på hur livspusslet påverkades för tjänstemännen under pandemin.	Resultaten visar att distansarbetare upplever att livspusslet har blivit lättare att få ihop i högre grad än de som går till arbetsplatsen. Detta gäller främst föräldrar och i högre utsträckning kvinnor. Flexibiliteten i arbetstiderna kan både förenkla och försvåra livspusslet – till de positiva aspekterna hör förkortad restid och till de negativa svårigheterna att avgränsa arbetet till normala arbetstider. Argumenterar för att ett föräldravänligt arbete inte nödvändigtvis innebär ett jämställt föräldraskap, och för att sådant arbete i förlängningen kan leda till sämre jämställdhet i arbetslivet då såväl löneutveckling som karriärutveckling gynnas av arbete på arbetsplatsen.

Referens	Typ av publikation och utgivare	Syfte	Resultat eller budskap
Granath Hansson, A., & Guðmundsdóttir, H. (2024). Remote work in smaller towns: possibilities and uncertainties. Nordregio Rapport 2024:5	Delrapport i projektet Remote work: effects on Nordic people, places and planning 2021–2024.	Rapporten undersöker om möjligheter till distansarbete efter pandemin har utvidgat området kring de nordiska huvudstäderna som drar nytta av deras arbetsmarknader.	Studien visar att det knappast är distansarbetet i sig som avgör var människor vill bosätta sig, utan snarare handlar det om plats/urban attraktivitet. Detta till trots ses distansarbetare som en del i en potentiell population som målgrupp i platsutvecklingsstrategier. Två möjligheter ses med distans-/hybridarbete: att locka inflyttare som arbetar i en annan region, och att rekrytera högkvalificerad arbetskraft till den lokala arbetsmarknaden. Mer kunskap om de personer som arbetar på distans efterfrågas.
Internetstiftelsen (2021). Svenskarna och internet 2021, Internetstiftelsen.	Årlig rapport om svenskarnas användning av internet och utvecklingen av digitaliseringen i det svenska samhället.	Rapporten syftar till att ge information och insikter om hur användningen av internet i Sverige utvecklas. Till kunskapsöversikten fokuseras läsningen på kap. 6: <i>Arbete och studier på distans</i> .	Rapporten fastslår att en stor del av de yrkesverksamma arbetade på distans under det studerade året, och att 9/10 av dessa vill fortsätta med det i mindre omfattning (drygt 2 dagar i veckan).
Kjellgren, T. (2021). Distansarbete och kostnader: striden om de 87 miljarderna. Sveriges Ingenjörer.	Rapport av fackförbundet Sveriges Ingenjörer, framtagen med hjälp av konsultbolaget WSP.	Syftet är att undersöka effekter av de kortsiktiga besparingarna företag i Sverige gör på att stänga kontor och låta sina anställda arbeta på distans, jämfört med effekter för arbetstagares förutsättningar och arbetsmiljö.	Rapporten diskuterar fördelar och risker med ett ökat distansarbete. Ur ett jämställdhetsperspektiv noteras att distansarbete kan medföra ökade chanser för män att bli mer delaktiga i ansvar för hem och familjen, men att det samtidigt riskerar att cementera traditionella könsroller och öka segregationen. Det argumenteras att risker med distansarbete minskar när det sker på frivillig basis, och rapporten fastslår att arbetsgivarna bör tillhandahålla arbetsplats i sina lokaler för att säkerställa en god arbetsmiljö.
Kreicbergs, J., & Ohlin, A. (2024). Distansarbetsrevolutionen: en rapport om det ökade avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen och samhällsförändringarna som följer. Sveriges Ingenjörer.	Medarbetarundersökning av fackförbundet Sveriges Ingenjörer.	Undersöker effekter av det ökade avståndet mellan hem och arbetsplats för förbundets medarbetare, som en följd av ett ökat distansarbete.	Undersökningen finner att ca 40 % arbetar minst halva tiden på distans, vilket lyfts fram som en förutsättning för att ta ett jobb som ligger på längre pendlingsavstånd från hemmet. Alltså kan distansarbete sägas vara något som minskar geografiska barriärer på arbetsmarknaden. Diskuterar samhällseffekter och föreslår policyåtgärder.
Liljeröd, E., & Wingborg, M. (2022). Distansarbetet efter corona: tolv förslag för ett bättre arbetsliv. Arena Idé.	Rapport framtagen av tankesmedjan Arena Idé, som finansieras av fackföreningsrörelsen (bl.a. LO, TCO & Saco).	Rapporten utgår från ett antagande om ett ökat distansarbete efter pandemin och lyfter frågor kring arbetslivets organisation, arbetsmiljö, de anställdas villkor, den personliga integriteten i arbetslivet och den fackliga organiseringen, samt om distansarbete kan innebära en ökad segregation på arbetsmarknaden mellan yrkesgrupper där möjligheter till distansarbete skiljer sig åt.	Rapporten ger 12 rekommendationer: 1. Distansarbetet får inte spå på ojämlikheten. 2. Största möjliga frivillighet. 3. Förtydliga arbetsgivarens ansvar. 4. Utveckla arbetsmiljöarbetet. 5. Anställda har rätt till en ostörd fritid. 6. Distansarbete utanför hemmet bör underlättas. 7. Skapa möjligheter för hybridarbete. 8. Reglera hybridarbetet. 9. Skapa tryggare anställningar. 10. Distansarbetet får inte bli en kvinnofalla. 11. Stärk kontakterna med facket. 12. Utvärdera det fackliga arbetet.

Referens	Typ av publikation och utgivare	Syfte	Resultat eller budskap
Naturvetarna. (2021). Hemarbete och jämställdhet: så ser Naturvetarnas medlemmar på flexibelt arbetsliv och stress. Naturvetarna.	Medarbetarundersökning av fackförbundet Naturvetarna.	Huvudfokus är att undersöka medlemmarnas inställning till återgång till arbetsplatsen efter pandemin.	Undersökningen visar att de flesta medlemmarna har återgått till att arbeta på arbetsplatsen. Trots att de flesta upplever att antal dagar på arbetsplatsen stämmer överens med egna önskemål är det en betydande andel (46 %) som upplever stress i och med återgången. Detta gäller kvinnor i högre utsträckning än män, och det är större sannolikhet att de som tar större ansvar i hemmet känner mer stress.
Norlén, G., Heleniak, T., & Refsgaard, K. (2024). State of the Nordic region 2024. Nordregio Rapport 2024:13.	Återkommande rapport som sammanställer trender och utveckling inom demografi, arbetsmarknad och ekonomi för den nordiska regionen.	I denna sammanställning fokuseras läsningen på de tre kapitel som avhandlar arbetsmarknad, framför allt kap. 4: <i>The Nordic labour market after the pandemic</i> .	Rapporten noterar att det ökade distansarbetet är en av de tydligaste effekterna efter pandemin, men noterar också att majoriteten av arbetskraften (63 %) i de nordiska länderna ännu aldrig har arbetat hemifrån. Rapporten argumenterar för att den hybrida formen av distansarbete kommer att bestå, och med det skapas möjligheter för rurala kommuner att locka kompetent arbetskraft, samtidigt som individer har bättre möjligheter till en multilokal livsstil. En utmaning som spås är kopplad till ökade krav på digital/teknologisk kompetens.
Randall, L., Jensen, T. et al. (2022). Local and regional experiences of remote work and multilocality. Nordregio rapport.	Delrapport i projektet Remote work: effects on Nordic people, places and planning 2021–2024.	Rapportens huvudsyfte är att ge en bred lägesbild över distansarbetets utbredning och effekter för samhällsutveckling i de nordiska länderna. Ett ytterligare syfte är att ge en översikt över policyramverk som omger distansarbetspraktiker i de nordiska länderna.	Det föreslås att en fortsatt hög nivå av distansarbete är trolig i de nordiska länderna och rapporten argumenterar att hybridformatet svarar bäst på både arbetstagarnas behov av livskvalitet och förutsättningar för samverkan och innovation inom organisationerna. Policyramverk skiljer sig åt mellan de nordiska länderna, och i Sverige är ramverk kring distansarbete inte så tydligt – förutsättningar för dess utveckling styrs snarare i regional utvecklingspolicy, och i EU-policier. Här noterar man att befintlig policy lägger en god grund för att främja distansarbete/flexibilitet men att det inte finns en tydlig riktning för detta.
Randall, L., Ormstrup Vestergård, L., et al. (2022). Remote work: effects on Nordic people, places and planning 2021-2024. Nordregio. Nordregio Rapport 2022:3	Delrapport i projektet Remote work: effects on Nordic people, places and planning 2021–2024.	Rapporten undersöker de rumsliga effekterna av ökat distansarbete efter pandemin (inkl. multilokalitet) med hjälp av statistik om flyttningar och mobilitet, samt lokala utmaningar och planeringsåtgärder i relation till detta, via en enkät till lokala aktörer i offentlig sektor.	Medan resultaten visar en ökad flyttbenägenhet och tendenser för ökad multilokalitet, är det inte möjligt att i dessa data se motiv till flyttar och det är därmed inte möjligt att säkerställa att dessa tendenser är en effekt av distansarbete. Medan många lokala aktörer såg positiva inflyttningsnivåer och en stor potential i att utveckla förutsättningarna för distansarbete, är det en utmaning att förstå arten av de förändringar som har skett efter pandemin och det noteras att många faktorer samspekar.
Rydell, B. (2021a).	Medarbetarundersökning av fackförbundet Akavia.	Undersöker medarbetarnas inställning till flexibla arbetsarrangemang efter pandemin, med fokus på genusfrågor.	Kvinnorna i undersökningen har generellt arbetat något mer än männen från hemmet under pandemin, har en positiv syn på distansarbete, och vill fortsättningsvis förlägga mer arbete hemifrån. Kvinnor anser i högre omfattning än männen att arbetet hemifrån har inneburit högre effektivitet och kreativitet, men har också varit mer stressade. Kvinnor utför mer hushållsarbete än män och det ser ut att öka när kvinnor arbetar mer hemifrån.

Referens	Typ av publikation och utgivare	Syfte	Resultat eller budskap
Rydell, B. (2021b) Kontoret efter pandemin – så ser Akavias medlemmar på framtidens arbetsplats. Akavia.	Medarbetarundersökning av fackförbundet Akavia.	Undersöker medarbetarnas inställning till flexibla arbetsarrangemang efter pandemin.	Resultaten visar att medlemmarna efterfrågar ett flexibelt och individualiserat arrangemang för när och var arbete ska genomföras, att distansarbete behöver regleras, till exempel för att säkerställa att arbetsgivare möjliggör en god arbetsmiljö i hemmet eller kompenserar arbetstagare för detta, samt att kontorsplats bör erbjudas vid behov.
SCB (2024). Hur mycket jobbar vi i Sverige? Arbetskraftsundersökningarna 2005–2023.	Minirapport sammanställd av SCB från Arbetskraftsundersökningarna 2005–2023.	Rapporten beskriver arbetstidens utveckling i Sverige under tidsperioden 2005–2023 och för personer i åldern 20–64 år. Syftet är att ge en övergripande bild av hur mycket vi arbetar i Sverige, till exempel genom att redovisa utvecklingen av genomsnittliga faktiskt arbetade timmar efter anställningsformer och arbetstid.	Rapporten beskriver en ökning av andelen sysselsatta i den svenska arbetskraften under perioden, samtidigt som den genomsnittliga faktiskt arbetade tiden i stort sett är oförändrad. Bland heltidsanställda har dock den faktiskt arbetade tiden ökat, vilket förklaras med att fast anställda kvinnor arbetar mer av de avtalade timmarna än tidigare.
Young Håkansson, S., et al. (2022). Framtidens hållbara arbetsliv i Norden – genusperspektiv på möjligheter och utmaningar. NIKK Nordiska Ministerrådet.	Rapport, kunskapsunderlag inom ramen för Nordiska ministerrådets arbete med Vision 2030 – hållbart arbetsliv.	Kunskapsunderlaget fokuserar på utmaningar som identifierats för att uppnå ett hållbart arbetsliv, med fokus på tre utmaningar: det livslånga lärandet, platsens betydelse samt anställningsformer och arbetsvillkor. Läsningen för föreliggande kunskapsöversikt fokuseras på del 2: <i>Platsens betydelse – distansarbete respektive platsbundet arbete.</i>	Rapporten noterar bland annat följande: det finns stora skillnader i möjligheten till distansarbete på den svenska arbetsmarknaden; många av de branscher där möjligheten är liten är kvinnodominerade och präglas av osäkra villkor och låga löner, och kvinnor arbetar också oftare i kontaktyrken; könade normer kring arbetsuppgifter kan både utmanas och förstärkas genom ett ökat distansarbete; det finns inte ett entydigt stöd för att distansarbetet leder till bättre work–life balance.

# Bilaga 2: Sammanställning av exkluderade fulltexter och orsak

Tabell 5. Sammanställning av exkluderade fulltexter och orsak.

Källa	Orsak till exkludering
Alon, T., et al. (2022). From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions. NBER Macroeconomics Annual. 36: 83-151.	Effekter av pandemirestriktioner
Anwar, M. A., et al. (2024). "Work futures: globalization, planetary markets, and uneven developments in the gig economy." GLOBALIZATIONS 21(4): 571-589.	Gigarbete/ egenföretagande
Avdiu, B. and G. Nayyar (2020). "When face-to-face interactions become an occupational hazard: Jobs in the time of COVID-19." Economics Letters 197.	Ej relevans för frågeställningen
Bachrach, D. G., et al. (2023). "As Clear as Black and White: Racially Disparate Concerns Over Career Progression for Remote Workers Across Racial Faultlines." Business and Society 62(6): 1145-1172.	Ej relevans för frågeställningen
Balog, M. M. and S. E. Demidova (2021). Human Capital Development in the Context of the Fourth Industrial Revolution. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science.	Ej relevans för frågeställningen
Barhate, B. and M. Hirudayaraj (2021). "Emerging career realities during the pandemic: What does it mean for women's career development?" Advances in Developing Human Resources 23(3): 253-266.	Effekter av pandemirestriktioner
Bari, L., et al. (2021). "Gender differences in solo self-employment: Gendered flexibility and the effects of parenthood." Gender, Work and Organization 28(6): 2180-2198.	Gigarbete/ egenföretagande
Bennett Gayle, D., et al. (2024). "The coronavirus pandemic: Accessible technology for education, employment, and livelihoods." Assistive Technology 36(5): 352-359.	Effekter av pandemirestriktioner
Beretta, E., et al. (2023). "The effect of reducing wages of remote workers on society. A preliminary assessment." PSL Quarterly Review 36(307): 373-392.	Ej relevans för frågeställningen
Braesemann, F., et al. (2022). "The global polarisation of remote work." PLOS ONE 17(10).	Gigarbete/ egenföretagande
Brooks, J. D. and S. von Schrader (2023). "An Accommodation for Whom? Has the COVID-19 Pandemic Changed the Landscape of Flexible and Remote Work for Workers with Disabilities?" Employee Responsibilities and Rights Journal.	Ej relevans för frågeställningen
Burk, B. N., et al. (2020). "Pandemic motherhood and the academy: A critical examination of the leisure-work dichotomy." Leisure Sciences 43(1-2): 225-231.	Effekter av pandemirestriktioner
Caparrós Ruiz, A. (2022). "Factors determining teleworking before and during COVID-19: some evidence from Spain and Andalusia." Applied Economic Analysis 30(90): 196-212.	Effekter av pandemirestriktioner
Claeys, G., et al. (2021). "The Great COVID-19 Divergence: Managing a Sustainable and Equitable Recovery in the EU." Intereconomics 56(4): 211-219.	Effekter av pandemirestriktioner
Cockayne, D. (2021). "The feminist economic geographies of working from home and "digital by default" in Canada before, during, and after COVID-19." Canadian Geographies / Géographies canadiennes 65(4): 499-511.	Ej originalstudie
Couch, D. L., et al. (2021). "What COVID-19 could mean for the future of "work from home": The provocations of three women in the academy." Gender, Work and Organization 28(S1): 266-275.	Effekter av pandemirestriktioner
Crowley, F., et al. (2021). "Covid-19: How important is education for social distancing and remote work." Economic and Social Review 52(2): 217-239.	Effekter av pandemirestriktioner
De Marco, E. (2023). Pandemic Crisis and Remote Working: Another Step Towards Gender Equal Pay and Bigenitorality. SIDREA Series in Accounting and Business Administration. Part F202: 183-191.	Ej originalstudie
Deb, U., et al. (2024). "Stalled Progress? Evidence from American Time Use Data on Gender Differences in Time Spent on Economic Activities." Indian Journal of Labour Economics.	Ej relevans för frågeställningen
Erhel, C. (2021). Reforms and new challenges for work and employment in France: Social dialogue under pressure. The New World of Work: Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions: 188-215.	Ej relevans för frågeställningen

Källa	Orsak till exkludering
Fang, D., et al. (2022). "We need to make sure telecommuting does not exacerbate gender disparity." <i>The Lancet</i> 400(10355): 795-797.	Ej vetenskaplig studie
Fiers, F. and E. Hargittai (2023). "Inequalities in Remote Gig Work During the COVID-19 Pandemic." <i>International Journal of Communication</i> 17: 4326-4345.	Gigarbete/ egenföretagande
Foong, E. and E. M. Gerber (2021). Understanding gender differences in pricing strategies in online labor marketplaces. <i>Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings</i> .	Gigarbete/ egenföretagande
Frank, J., et al. (2023). "Work as a social determinant of health in high-income countries: Past, present, and future." <i>The Lancet</i> 402(10410): 1357-1367.	Ej originalstudie
Gerber, C. (2022). "Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work." <i>New Technology, Work and Employment</i> 37(2): 206-230.	Gigarbete/ egenföretagande
Graham, H. (2020). "Hysteresis and the sociological perspective in a time of crisis." <i>Acta Sociologica (United Kingdom)</i> 63(4): 450-452.	Ej originalstudie
Grishaeva, S. A., et al. (2021). Modern Trends of Russian Labour Market: Employers and Employees Expectations. <i>Lecture Notes in Networks and Systems</i> .	Ej relevans för frågeställningen
Han, E. S. (2024). "How did the COVID-19 pandemic affect men's and women's returns to unionization?" <i>Industrial Relations</i> 63(2): 172-204.	Effekter av pandemirestriktioner
Harton, M., et al. (2023). "Monitoring and addressing the long-term impacts of the COVID-19 pandemic on women in academic science, engineering, and medicine." <i>Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America</i> 120(19).	Ej vetenskaplig studie
Hauff, S. and D. Rastetter (2021). "Good Work: Eroding and New Standards in a Changing World." <i>Management Revue</i> 32(3): 147-151.	Ej originalstudie
Hooley, T. (2022). <i>The Future Isn't What It Used to Be! Revisiting the Changing World of Work After Covid- 19. I: Mapping the Future of Undergraduate Career Education: Equitable Career Learning, Development, and Preparation in the New World of Work</i> , Routledge, s. 38-51.	Ej originalstudie
James, A. (2024). "Platform work-lives in the gig economy: Recentering work-family research." <i>Gender, Work and Organization</i> 31(2): 513-534.	Gigarbete/egenföreta- gande
Khan, S. U. (2023). "The firm-level employment impact of COVID-19: International evidence from World Bank Group's Enterprise Surveys." <i>Eastern European Economics</i> 61(5): 457-490.	Effekter av pandemi- restriktioner
Kim, N. K. N. and S. C. Parker (2021). "Entrepreneurial homeworkers." <i>Small Business Economics</i> 57(3): 1427-1451.	Gigarbete/egenföreta- gande
Kniffin, K. M., et al. (2021). "COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action." <i>AMERICAN PSYCHOLOGIST</i> 76(1): 63-77.	Effekter av pandemi- restriktioner
Kramer, A. and K. Z. Kramer (2020). "The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility." <i>Journal of Vocational Behavior</i> 119.	Effekter av pandemi- restriktioner
Leap, B., et al. (2023). "Reorganizations of Gendered Labor During the COVID-19 Pandemic: A Review and Suggestions for Further Research." <i>Sociological Inquiry</i> 93(1): 179-200.	Effekter av pandemi- restriktioner
Mazaheri, P., et al. (2023). "Flexible work arrangements and their impact on women in radiology: RSNA 2021 panel discussion summary sponsored by AAWR and more." <i>Clinical Imaging</i> 94: 56-61.	Ej originalstudie
Melin, J. L. and S. J. Correll (2022). "Preventing soft skill decay among early-career women in STEM during COVID-19: Evidence from a longitudinal intervention." <i>Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America</i> 119(32).	Effekter av pandemi- restriktioner
Mikats, J. (2024). "About the (un)acceptability of working in the presence of the child: parents' constructions of the child and corresponding parental responsibilities." <i>OSTERREICHISCHE ZEITSCHRIFT FUER SOZIOLOGIE</i> 49(3): 439-459.	Ej relevans för fråge- ställningen
Milliken, F. J., et al. (2020). "Implications of the COVID-19 pandemic for gender equity issues at work." <i>Journal of Management Studies</i> 57(8): 1767-1772.	Effekter av pandemi- restriktioner
Minkus, L., et al. (2022). "The significance of occupations, family responsibilities, and gender for working from home: Lessons from COVID-19." <i>PLOS ONE</i> 17(6 June).	Effekter av pandemi- restriktioner
Molina, J. A. (2022). <i>Mothers in the Labor Market</i> .	Ej relevans för fråge- ställningen

Källa	Orsak till exkludering
Nae, T. M. and N. A. Panie (2020). Responding to COVID 19: Gender Inequality Challenges. INNOVATIVE MODELS TO REVIVE THE GLOBAL ECONOMY.	Effekter av pandemi-restriktioner
Naor, M., et al. (2022). "The impact of COVID-19 on office space utilization and real-estate: a case study about teleworking in Israel as new normal." Journal of Facilities Management 20(1): 32-58.	Effekter av pandemi-restriktioner
Nash, M. and B. Churchill (2020). "Caring during COVID-19: A gendered analysis of Australian university responses to managing remote working and caring responsibilities." Gender, Work and Organization 27(5): 833-846.	Effekter av pandemi-restriktioner
Oladipo, O., et al. (2023). "Female entrepreneurs managing from home." Small Business Economics 61(2): 447-464.	Gigarbete/egenföretagande
Orman, E., et al. (2024). "Emergent time-spaces of working from home: Lessons from pandemic geographies." GEOGRAPHICAL RESEARCH 62(1): 28-44.	Effekter av pandemirestriktioner
Parlak, S., et al. (2021). "Gender roles during COVID-19 pandemic: The experiences of Turkish female academics." GENDER WORK AND ORGANIZATION 28: 461-483.	Effekter av pandemirestriktioner
Parlalis, S. K. and D. Hadjicharalambous (2024). Employee rights during pandemic in social sciences. The Impact of the COVID-19 Pandemic on Human Rights: Collective Research Project: 75-91.	Effekter av pandemirestriktioner
Patterson, E. (2021). "Maintaining Transmission: DirecTV's Work-at-home Technical Support, Virtual Surveillance, and the Gendered Domestication of Distributive Labor." Television and New Media 22(6): 633-653.	Gigarbete/egenföretagande
Radovan, M. (2024). "Workplace Flexibility and Participation in Adult Learning." Sustainability (Switzerland) 16(14).	Ej relevans för frågeställningen
Rodríguez-Modroño, P. (2021). "Non-standard work in unconventional workspaces: Self-employed women in home-based businesses and coworking spaces." URBAN STUDIES 58(11): 2258-2275.	Gigarbete/egenföretagande
Smirnykh, L. (2024). "Working from home and job satisfaction: evidence from Russia." International Journal of Manpower 45(3): 539-561.	Effekter av pandemirestriktioner
Stundziene, A. and V. Giziene (2023). "Determinants of Young People with Secondary Education Being Employed." Economies 11(2).	Ej relevans för frågeställningen
Wang, Y. Z. and R. F. Yu (2024). "The influence of spousal support on the outcomes and willingness of work from home for female knowledge workers." Ergonomics 67(7): 941-953.	Ej geografisk relevans
Warnecke, T. (2021). "The COVID-19 crisis and (in)equity: What lessons can we learn?" International Journal of Pluralism and Economics Education 12(1): 8-13.	Effekter av pandemirestriktioner
Wojnicka, K. and J. Kubisa (2023). "The covid-19 pandemic and caring masculinity: New prospects or a wasted opportunity?" Gender, Work and Organization 31(5): 1723-1737.	Effekter av pandemirestriktioner
Yavorsky, J. E., et al. (2021). "The gendered pandemic: The implications of COVID-19 for work and family." Sociology Compass 15(6).	Effekter av pandemirestriktioner
Zapata, L., et al. (2024). "Engaging new ways of work: the relevance of flexibility and digital tools in a post-COVID-19 era." Journal of Organizational Effectiveness 11(1): 1-17.	Ej geografisk relevans

# Bilaga 3: Förteckning över söksträngar

## Web of Science Core Collection

Söktermer	Antal poster
<b>Distansarbete</b>	
TS=((work* NEAR/1 home) OR (work* NEAR/1 remot*) OR (work* NEAR/1 distance) OR telework* OR telecommut* OR homeworking OR "flexible workplace*" OR "home based work" OR "homebased work" OR (hybrid* NEAR/1 work*))	29 897
<b>Jämställdhet</b>	
TS=(gender* OR equality OR inequalit* OR discrimination OR "wage gap*" OR intersectional* OR "sex differences") OR TI=(women OR mothers OR fathers OR parents OR men) OR AK=(women OR mothers OR fathers OR parents OR men) OR KP=(women OR mothers OR fathers OR parents OR men)	3 036 718
<b>Arbetsmarknad</b>	
TS=("labour market*" OR "labor market*" OR "job market*" OR employment OR unemployment OR employab* OR "labor inequalit*" OR "labour inequalit*" OR "work organi?ation" OR "wage gap*") OR AK=(wage OR wages OR career* OR salaries OR salary) OR KP=(wage OR wages OR career* OR salaries OR salary) OR TI=(salaries OR salary)	346 783
Kombinerade sökningar	
5. 1 AND 2 AND 3	860
Applicerade begränsningar	
6. Exclude editorial & meeting abstract	852
Slutresultat	
9.	852



# Scopus

Söktermer	Antal poster
<b>Distansarbete</b>	
TITLE-ABS-KEY ( ( work* PRE/1 home ) OR ( work* W/1 remot* ) OR ( work* W/1 distance ) OR telework* OR telecommut* OR homeworking OR "flexible workplace*" OR "home based work" OR "homebased work" OR ( hybrid* W/1 work* ) )	37 333
<b>Jämställdhet</b>	
TITLE-ABS-KEY(gender* OR equality OR inequalit* OR discrimination OR "wage gap*" OR intersectional* OR "sex differences") OR TITLE(women OR mothers OR fathers OR parents OR men) OR KEY(women OR mothers OR fathers OR parents OR men)	3 428 860
<b>Arbetsmarknad</b>	
TITLE-ABS-KEY("labour market*" OR "labor market*" OR "job market*" OR employment OR unemployment OR employab* OR "labor inequalit*" OR "labour inequalit*" OR "work organi?ation" OR "wage gap*") OR KEY(wage OR wages OR career* OR salaries OR salary) OR TITLE(salaries OR salary)	620 646
Kombinerade sökningar	
5. 1 AND 2 AND 3	1 021
Applicerade begränsningar	
6. Exclude editorial	1 016
Slutresultat	
9.	1 016

# PsycInfo

Söktermer	Antal poster
<b>Distansarbete</b>	
TIABSU((work* NEAR/1 home) OR (work* NEAR/1 remot*) OR (work* NEAR/1 distance) OR telework* OR telecommut* OR homeworking OR "flexible work-place*" OR "home based work" OR "homebased work" OR (hybrid* NEAR/1 work*)) OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE(Telecommuting) OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE(Teleworkers )	6 778
<b>Jämställdhet</b>	
TIABSU(gender* OR equality OR inequalit* OR discrimination OR "wage gap*" OR intersectional* OR "sex differences") OR TISU(women OR mothers OR fathers OR parents OR men) OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Human Sex Differences") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Diversity in the Workplace") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Gender Inclusion") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Social Equality") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Social Discrimination") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Economic Inequality") OR MAINSUBJECT.EXACT("Equity, Diversity, and Inclusion") OR MAINSUBJECT.EXACT("Diversity") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Gender Diversity") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Pay Equity")	785 878
<b>Arbetsmarknad</b>	
TIABSU("labour market*" OR "labor market*" OR "job market*" OR employment OR unemployment OR employab* OR "labor inequalit*" OR "labour inequalit*" OR "work organi?ation") OR SU(wage OR wages OR career*) OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("labor market") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("employment") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Employee Compensation") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Pay Equity")	144 295
<b>Kombinerade sökningar</b>	
5. 1 AND 2 AND 3	433
<b>Applicerade begränsningar</b>	
6. Include scholarly journals & books	359
<b>Slutresultat</b>	
9.	359





Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

ISBN 978-91-89747-93-7