



2023:11

SÅ SKA FLER VÄLJA JOBB I VÄLFÄRDEN

Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2023

Rapport 2023:11

Dnr: ALLM 2022/50

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Sara Andersson, Malin Allert eller Evelina Johansson

Telefon 031-39 29 000

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
Förslagen i korthet	6
Rekommendationer	7
Uppdraget	8
Bakgrund.....	9
Utgångspunkter för uppdraget.....	10
Slutsatser från underlagsrapporterna	12
Om förslag och rekommendationer	14
Bättre arbetsmiljö i välfärdsyrken	15
Sjukfrånvaron är högre i kvinnodominerade välfärdsyrken	16
Jämställda förutsättningar för tillsyn av arbetsmiljön	16
Sexuella trakasserier är ett arbetsmiljöproblem	18
Mer träffsäkra åtgärder för att främja arbetsrelaterad hälsa	19
Bättre arbetsvillkor i välfärden	21
Skillnader i arbetsvillkor påverkar välfärdens rekryteringsbas	22
Effektivare tillsyn och arbete med aktiva åtgärder	22
Analyser och verktyg för att synliggöra undervärderingen.....	27
Bättre förutsättningar för kommuner att satsa på arbetsvillkoren i välfärden.....	29
Jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering i kommuner och regioner	32
Motverka begränsande normer och strukturer	34
Utbildningar och yrken är könskodade	35
Studie- och yrkesvägledningen behöver stärkas för att elever inte ska begränsas av normer och föreställningar om kön	35
Vägledningen inom arbetsmarknadspolitiken behöver stärkas för att motverka könsbundna val och bidra till effektiv matchning	37
Utbildningar bör organiseras så att de främjar jämn könsammansättning	38
Riktade insatser kan komplettera övriga åtgärder	40
Nationell samordning av arbetet med att motverka könssegregering	45
Gemensam ansats för att motverka könssegregering inom utbildning och på arbetsmarknaden genom samordning	46
Slutsatser och diskussion	47
Undervärdering av kvinnodominerat arbete är ett grundläggande hinder för kompetensförsörjning och jämställd rekrytering	48
Höjd status och bättre arbetsvillkor	48
Finansiering och skatter	49
Normer och strukturer	49
Politiska prioriteringar	50
Det behövs många åtgärder samtidigt	50
English summary	51
Referenser	52
Appendix 1 – Metod, material och samverkan	58
Kunskap och erfarenhetsutbyte.....	59

FÖRORD

Könssegregeringen på arbetsmarknaden som innebär att kvinnor och män i hög utsträckning arbetar inom olika yrken och branscher får negativa konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten. Vårdförsektorn är tydligt kvinnodominerad. För att bidra till den ekonomiska jämställdheten och för att möta utmaningen med kompetensförsörjningen behöver fler män se sig själva i ett välfärdsyrke.

I Jämställdhetsmyndighetens regleringsbrev för 2022 fick myndigheten i uppdrag att göra en analys av den könssegregerade arbetsmarknaden och lämna förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval och därigenom skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden. Uppdraget redovisas i den här rapporten som knyter ihop utmaningar för att nå ekonomisk jämställdhet med kompetensförsörjningen till välfärden. Rapportens slutsatser bidrar därmed till en högaktuell samhällsutmaning. Vår förhoppning är att rapporten ska vara ett användbart underlag för såväl statliga aktörer som kommuner och regioner som arbetar med frågorna.

Åtgärder för att motverka könsbundna studie- och yrkesval behöver fokusera på de organisatoriska och strukturella aspekter som driver könssegregeringen. För att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden och bidra till ökad ekonomisk jämställdhet behöver fokus riktas mot arbetsvillkoren och arbetsmiljön inom välfärdsyrken liksom mot att bryta normer och föreställningar om vem som kan arbeta inom välfärden.

Lena Ag
Generaldirektör, Jämställdhetsmyndigheten



SAMMANFATTNING

Arbetet med att motverka könsbundna studie- och yrkesval för att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden bör utgå från åtgärder som handlar om att förbättra arbetsmiljö och arbetsvillkor, samt att bryta normer som skapar föreställningar om vad som är lämpliga yrken för kvinnor respektive män.

Förslagen som Jämställdhetsmyndigheten lämnar i denna rapport syftar till att komma till rätta med skillnaderna mellan kvinnors och mäns förutsättningar i arbetslivet samt de aspekter som driver och upprätthåller könssegregeringen på arbetsmarknaden. Förslagen ska bidra till att fler män väljer att arbeta inom välfärden och samtidigt bidra till ekonomisk jämställdhet. Incitamenten att välja att utbilda sig och arbeta inom välfärdsyrken behöver bli fler. Förslagen angriper en kedja av händelser som inkluderar aspekter såväl inom utbildningssektorn som på arbetsmarknaden. Fokus ligger på att åtgärda strukturella och organisatoriska orsaker till mäns underrepresentation inom vård, skola och omsorg – framför allt kopplade till arbetsmiljö, arbetsvillkor och begränsande normer.

Förslagen i korthet

Förslagen kan delas in i fyra områden. Det första området är förslag för bättre arbetsmiljö i välfärdsyrken som bland annat handlar om att skapa bättre förutsättningar för arbetsmiljöarbete och tillsyn av arbetsmiljön på kvinnodominerade arbetsplatser. Nästa område är förslag för bättre arbetsvillkor i välfärdsyrken som bland annat handlar om att synliggöra och komma till rätta med undervärderingen av kvinnodominerat arbete. Det tredje området är förslag för att motverka begränsande normer och strukturer som bland annat handlar om att stärka studie- och yrkesvägledning och att organisera utbildningar på ett sätt som motverkar könssegregering. Det fjärde och sista området är förslag för nationell samordning av arbetet med att motverka könssegregering som handlar om att samordna olika aktörers arbete på området för att det ska få större genomslagskraft.

Bättre arbetsmiljö i välfärdsyrken

- Ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att förtydliga föreskrifterna gällande organisatorisk och social arbetsmiljö. Utöka Arbetsmiljöverkets möjlighet att föreskriva om sanktionsavgifter för att brister i kvinnors arbetsmiljö ska tas på lika stort allvar som de brister som ofta finns i mansdominerade sektorer.
- Stärk skyddet mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part¹ i arbetslivet, genom att förtydliga att arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen även avser trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part, samt att det ska ingå i arbetet med att motverka kränkande särbehandling enligt arbetsmiljölagen.
- Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att utveckla en modell för arbetsmiljöanalyser. Modellen ska bidra till ökad förståelse för hur arbetsrelaterad ohälsa uppstår och vilka faktorer som påverkar arbetsmiljön och ohälsan i olika branscher och yrken.

Bättre arbetsvillkor i välfärdsyrken

- Ge Diskrimineringsombudsmannen (DO) rätt att utfärda föreskrifter och ta bort bestämmelsen i diskrimineringslagen om att DO i samband med sin tillsyn ska försöka få dem som omfattas av bestämmelserna att frivilligt följa dessa. Förslaget syftar till att förtydliga kraven i aktiva åtgärder för att underlätta arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete samt förbättra förutsättningarna för DO att bedriva tillsyn.
- Ge DO i uppdrag att utöva utökad tillsyn av aktiva åtgärder för att följa upp och bidra till bättre regelefterlevnad.
- Tillsätt en utredning om procedurregler kring aktiva åtgärder och införandet av ett lika-behandlingsombud, för att förtydliga och fördjupa samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsnivå.
- Tydliggör om och under vilka förutsättningar marknadslöneläget utgör ett godtagbart skäl för avsteg från likalöneprincipen. Det är en viktig förutsättning för att lönekartläggningsbestämmelserna ska få en reell påverkan på löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
- Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att vidareutveckla en modell för att mäta löneskillnader i likvärdigt arbete. Modellen ska synliggöra värderingen av kvinnodominerat arbete och underlätta arbetsgivares arbete med lönekartläggningar.

¹ Exempel på tredje part är klienter, kunder, vårdtagare och patienter.

- Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att göra en analys av förändringar av löneläget för olika yrken i relation till varandra. Analysen kan utgöra underlag för att identifiera vilka ytterligare åtgärder som behövs för att främja jämställda löner.
- Underlätta för kommuner att ta del av särskilda satsningar genom riktade statsbidrag. Framförhållning, rimliga ansökningstider, administrativt stöd och förutsättningar för långsiktighet är aspekter som bör förbättras.
- Genomför en satsning på ökad bemanning i äldreomsorgen.
- Förläng perioden med Äldreomsorgslyftet för att möjliggöra kompetensutveckling för personalen.

Motverka begränsande normer och strukturer

- Förtydliga bestämmelserna i skollagen om studie- och yrkesvägledares roll och ansvar samt om elevers tillgång till studie- och yrkesvägledning på individ-, grupp- och skolenhetsnivå för att motverka att elevers studieval begränsas av normer och föreställningar om kön.
- Ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att motverka könsbundna studie- och yrkesval inom ramen för all vägledning inom arbetsmarknadspolitiken med motsvarande höga standard som vi föreslår ska gälla inom det reguljära utbildningssystemet.
- Ge högskolor och universitet i uppdrag att intensifiera arbetet med att rekrytera och behålla fler män till utbildningar som leder till välfärdsyrken.

Nationell samordning av arbetet med att motverka könssegregering

- Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att ta fram en struktur för nationell samordning av arbetet gällande könssegregering i utbildning och på arbetsmarknaden.

Rekommendationer

- Analysera resursfördelningen mellan olika kommunala verksamheter ur ett jämställdhetsperspektiv för att främja jämställda arbetsvillkor.
- Öka samverkan och samordningen mellan olika yrkesprogram för att minska den rumsliga separeringen av kvinnor och män.
- Förstärk samarbetet mellan högre utbildning och arbetsgivare i landsbygdskommuner.
- Sträva efter en jämn könsbalans på skolor genom medveten lokalisering av program.
- Dra större fördel av kommuners verksamhet för feriejobb och praktikplatser för att öka intresset för välfärdsyrken.
- Genomför fler projekt för att öka andelen män i vård- och omsorgsyrken.
- Utöka samverkan och skapa kombinationstjänster mellan till exempel hemtjänst och räddningstjänst.



UPPDRAGET

I denna rapport lämnar Jämställdhetsmyndigheten förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval med syftet att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden. Rapporten är myndighetens återrapporering av regeringsuppdraget *Förutsättningar för jämställd rekrytering till välfärden*.² I myndighetens återrapporering ingår även analysen av den könssegregerade arbetsmarknaden³ som är ett av flera underlag till denna rapport.⁴

² Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Jämställdhetsmyndigheten. (A2022/00986).

³ Jämställdhetsmyndigheten (2023a) *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden - Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden*. Underlagsrapport 2023:8.

⁴ För vidare information om underlagsrapporter och material se appendix 1 i rapporten.

Bakgrund

Könssegregeringen är ett jämställdhetsproblem

Arbetsmarknaden är könssegregerad vilket får konsekvenser för både individ och samhälle. Könssegregeringen innebär inte bara att kvinnor och män har olika yrken och arbetsuppgifter, utan påverkar också den ekonomiska jämställdheten negativt, såväl som samhällsekonomin. Könssegregeringen handlar om en uppdelning mellan två kön, och en isärhållning av dessa, bland annat genom att kvinnor och män generellt arbetar inom olika yrken och sektorer. Det handlar också om en värdering eller manlig överordning genom att samhället värderar kvinnligt kodat arbete lägre än manligt kodat arbete.⁵

Undervärderingen av kvinnligt kodade yrken⁶ tar sig bland annat uttryck i lägre löner och status och på sättet som arbetet organiseras, till exempel genom att arbetsvillkor och arbetsmiljö på ett generellt plan tillåts vara sämre inom kvinnodominerat arbete.⁷ Könssegregeringen får därmed konsekvenser för kvinnors och mäns ekonomi och hälsa. Kommissionen för jämställda livsinkomster skattar skillnaden i individuella livsinkomster mellan kvinnor och män till cirka 6,3 miljoner kronor.⁸ Könssegregeringen på arbetsmarknaden är den viktigaste orsaken till löneskillnaderna mellan kvinnor och män.⁹ Kvinnor har på gruppnivå även högre arbetsrelaterad ohälsa och frånvaro från arbetet på grund av sjukdom, vilket även det har sin grund i den könssegregerade arbetsmarknaden.¹⁰

Könssegregeringen hämmar kompetensförsörjningen till välfärden

Könssegregeringen påverkar samhällsekonomin och kompetensförsörjningen negativt genom att rekryteringsunderlaget till olika yrken och branscher begränsas.¹¹ I kommuner och regioner, som står för en stor del av välfärden, är endast en av fem anställda män. Att en stor del av arbetskraften väljer bort yrken inom välfärden påverkar rekryteringsmöjligheterna. För att stärka kompetensförsörjningen till välfärden menar Valfärdskommissionen bland annat att fler män behöver välja att arbeta i välfärden.¹² I dag finns stora utmaningar för kompetensförsörjningen till välfärden. Det är utmaningar som kommer att bli större under de kommande åren. En åldrande befolkning, där antalet äldre växer snabbare än befolkningen i arbetsför ålder, bidrar både till en ökad efterfrågan på välfärdstjänster och till svårigheter med kompetens-

⁵ SOU 2015:86.

⁶ Detta fenomen benämns också som värdediskriminering av kvinnodominerat arbete.

⁷ Jämställdhetsmyndigheten (2022a) *Val efter eget kön. En kunskapsmanställning om könsskillnader i utbildningsval*. Rapport 2022:4.

⁸ SOU 2022:4 *Minska gapet - Åtgärder för jämställda livsinkomster*. Slutbetänkande av Kommissionen för jämställda livsinkomster.

⁹ SOU 2015:86 *Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*. Betänkande av Jämställdhetsutredningen., Boschini, A., (2017) *Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2017:5., Medlingsinstitutet (2021) *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021. Vad säger den offentliga lönestatistiken?*

¹⁰ SOU 2015:50 *Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet., Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) *Arbetsmiljö och psykisk hälsa*. Kunskapsmanställning 2021:4.

¹¹ Boschini, A (2004) *Genusspecifika utbildningsval och ekonomisk utveckling*. Bilaga 8 i SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden.

¹² Valfärdskommissionen (2021) *Valfärdskommissionens slutredovisning till regeringen*. Promemoria Fi2021/.

försörjning på grund av större konkurrens om befolkningen i arbetsför ålder. Dessutom bidrar urbaniseringen till demografiska skillnader inom landet och i många kommuner minskar den arbetsföra befolkningen.¹³ Med nuvarande befolkningsutveckling och pensionsavgångar, beräknar Sveriges kommuner och regioner (SKR) att rekryteringsbehovet inom välfärden uppgår till omkring 410 000 personer under 2021–2031.¹⁴ Det innebär att ungefär en tredjedel av varje årskull 20-åringar behövs för att täcka kompetensbehoven inom välfärden de närmsta åren.¹⁵ De ökade behoven av personal på grund av demografin är störst inom äldreomsorgen men är också stora inom skola, hälso- och sjukvård samt övrig omsorg.¹⁶

Utgångspunkter för uppdraget

Förslagen ska bidra till ekonomisk jämställdhet

Rapporten tar sin utgångspunkt i det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet. Delmålet syftar till att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Det innefattar samma möjligheter och förutsättningar när det gäller tillgång till arbete, anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.¹⁷ Förslagen som lämnas i uppdraget ska bidra till att främja den ekonomiska jämställdheten.

I uppföljningen av den ekonomiska jämställdheten konstaterar Jämställdhetsmyndigheten att det behövs åtgärder för att förbättra arbetsmiljön, höja statusen och lönerna i de stora kvinnodominerade yrkesgrupperna om Sverige ska nå målet med ekonomisk jämställdhet.¹⁸ Det sammanfaller väl med slutsatserna i *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden* om de viktigaste områdena att åtgärda för att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden, och få fler män att söka sig till ett yrke inom välfärden.¹⁹

Fokus på vård, skola och omsorg

Begreppet välfärd saknar entydig definition. Välfärd kan beskriva olika aspekter av såväl hur samhällen är uppbyggda som människors välbefinnande.²⁰ De delar av välfärdssektorn som förslagen är riktade mot är vård, skola och omsorg. I bilagorna till den här rapporten²¹ görs dock även jämförelser med yrken inom andra områden. Avgränsningen till vård, skola och omsorg

¹³ SOU 2015:101 *Demografins regionala utmaningar*. Bilaga 7 till Långtidsutredningen.

¹⁴ Sveriges kommuner och regioner (2022) *Välfärdens kompetensförsörjning*.

¹⁵ Enligt Jämställdhetsmyndighetens beräkningar utifrån SKR:s siffror och SCB:s befolkningsframskrivning.

¹⁶ Sveriges kommuner och regioner (2022).

¹⁷ Regeringen (2016) *Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid*. Skr. 2016/17:10.

¹⁸ Jämställdhetsmyndigheten (2022) *Ekonomisk jämställdhet – En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet*. Rapport 2022:2.

¹⁹ Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

²⁰ SOU 2020:46 *En gemensam angelägenhet*. Betänkande av Jämlikhetskommissionen.

²¹ Jämställdhetsmyndigheten (2023a), Grip, L (2023) *Breddad rekrytering i välfärden - Lokala och regionala förutsättningar och strategier för att motverka könsbundna yrkesval*. Underlagsrapport till Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023: 11., Calleman, C (2023) *Likvärdiga yrken – Likvärdiga kollektivavtal? En jämförelse av kollektivavtal inom kvinno- och mansdominerade yrken*. Underlagsrapport till Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:11.

görs utifrån var de mest akuta rekryteringsbehoven finns.²² Vård, skola och omsorg är även särskilt centrala för den ekonomiska jämställdheten eftersom de är sektorer som är starkt kvinnodominerade, har lägre genomsnittliga löner och högre grad av rapporterad arbetsrelaterad ohälsa än mansdominerade eller könsbalanserade yrken med motsvarande kvalifikationskrav.²³ Det är med denna avgränsning förslagen är utformade. Vissa förslag kan få en positiv effekt på den ekonomiska jämställdheten såväl som kompetensförsörjningen även till andra yrkesgrupper och sektorer.

En bredare rekryteringsbas innebär fler män

Majoriteten av de stora yrkesgrupperna inom välfärden är kvinnodominerade. Förslagen tar därför sikte på att få fler män att välja en utbildning som leder till ett välfärdsyrke, genomföra den utbildningen och slutligen stanna kvar i yrket. Förslagen syftar med andra ord till att val av utbildning och yrke inte ska begränsas av kön utan i högre grad grunda sig på intresse och skicklighet. Att fler män väljer välfärden bidrar till en bredare rekryteringsbas. Vi bedömer att förslagen även gynnar de som redan arbetar inom välfärden. Förslagen kan leda till att personalen orkar arbeta mer och längre vilket i sin tur är positivt för kompetensförsörjningen.

Förslagen tar utgångspunkt i organisering och strukturer

Förslagen tar avstamp i organisatoriska och strukturella förklaringar till könssegregeringen på arbetsmarknaden. Organisatoriska faktorer handlar om organisering av utbildningar och arbetsplatser. Det kan handla om hur utbildningar utformas och bedrivs eller om ledning, styrning, inflytande och arbetsfördelning på både utbildningar och arbetsplatser. Strukturella faktorer handlar om begränsande normer och exkludering, sexuella trakasserier och diskriminering, men också om status, löner, villkor och karriärmöjligheter.

Jämställdhetsmyndighetens rapport *Val efter eget kön* visar att faktorer på samhällelig, organisatorisk och individuell nivå samspelar för att driva och upprätthålla könsskillnaderna i utbildningsval. En stor del av tidigare åtgärder för att motverka könsbundna studie- och yrkesval har tagit sikte på att påverka individers intressen och beteendemönster. De har också i större utsträckning fokuserat på flickors och kvinnors utbildningsval. När det gäller mäns underrepresentation i kvinnodominerade yrken talar mycket för att förklaringarna finns på organisatorisk och samhällelig nivå. Bland annat har tvivel på den egna kompetensen visat sig påverka kvinnors benägenhet att välja utbildningar inom naturvetenskap, teknik, och matematik. Forskning visar att mäns underrepresentation inom kvinnodominerade utbildningar, branscher och yrken snarare hänger samman med strukturella faktorer som den lägre statusen, de sämre villkoren och karriärmöjligheterna. Även farhågor om att inte trivas socialt lyfts fram som en faktor.²⁴

Jämställdhetsmyndigheten menar att strukturella problem behöver mötas med strukturella åtgärder. Ett större fokus bör därmed riktas mot strukturer och system. Vid ett ensidigt fokus på individuella val riskerar de mekanismer som driver könssegregering på organisatorisk och

²² Valfärdskommissionen (2021), SOU 2018:47 *Med tillit växer handlingsutrymmet. Tillitsbaserad styrning och ledning i välfärdssektorn*. Huvudbetänkande av Tillitsdelegationen., SOU 2018:48 *En lärande tillsyn. Statlig granskning som bidrar till verksamhetsutveckling i vård, skola och omsorg*. Delbetänkande av Tillitsdelegationen., SOU 2022:4.

²³ SOU 2018:47., SOU 2018:48., SOU 2022:4.

²⁴ Jämställdhetsmyndigheten (2022a).

strukturell nivå att vara oförändrade.²⁵ Utbildningssektorn nämns ofta som en viktig faktor för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och krav läggs på utbildningarna att rekrytera bredare. Detta fokus på utbildningarnas ansvar undviker dock att hantera diskriminerande och exkluderande problem och arbetsvillkor på arbetsplatserna. Val av utbildning är tätt sammankopplat med könsnormer inom såväl yrke som utbildning.²⁶ Åtgärder behöver därför riktas mot både utbildning och arbetsmarknad.

Lokala och regionala perspektiv är viktiga

Lokala och regionala perspektiv är viktiga i förslagen vi lägger fram. Förutsättningarna för kommuner och regioner att bedriva välfärd ser olika ut i olika delar av landet. Den demografiska utvecklingen och urbaniseringen bidrar till att skillnaderna i förutsättningar mellan kommuner och regioner blir allt större. I de största kommunerna ökar i befolkningen i arbetsför ålder, medan den minskar i mindre kommuner. Långa avstånd till och från arbetet spelar stor roll för kompetensförsörjningen.²⁷ Samtidigt varierar könssegregeringen lokalt och regionalt och en könssegregerad arbetsmarknad är mer sårbar för förändringar på arbetsmarknaden. Traditionella föreställningar om vilka som passar för olika yrken gör det svårare att på ett effektivt sätt ta tillvara den lokala arbetskraften. Det blir således hindrande för den regionala utvecklingen.²⁸

Slutsatser från underlagsrapporterna

Inom ramen för uppdraget har vi tagit fram och använt oss av flera underlagsrapporter. Dessa innehåller bland annat en analys av den könssegregerade arbetsmarknaden, en jämförelse mellan kollektivavtal i kvinno- respektive mansdominerade avtalsområden och lokala och regionala förutsättningar och strategier för att motverka könsbundna yrkesval. Nedan ger vi en kort sammanfattning av slutsatserna från underlagsrapporterna, som också publiceras som bilagor till denna rapport.

Män är underrepresenterade inom välfärden

Könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden gäller både uppdelning mellan olika yrken och fördelningen av arbete inom yrken. En majoritet arbetar i dag inom ett yrke som domineras av det egna könet. Hälften av alla som arbetar skulle behöva byta yrke för att yrkessegregeringen efter kön skulle försvinna.

Män är underrepresenterade inom de flesta välfärdsyrken. Några av de största tydligt kvinno-dominerade yrkena inom välfärden är undersköterskor, grundskollärare, förskollärare, barnskötare, vårdbiträden och socialsekreterare. Även yrkesspecialisering, yrkesinriktning och fördelning av arbetsuppgifter inom välfärdsyrken skiljer sig mellan kvinnor och män.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden har minskat över tid och det beror framför allt på att kvinnor i större utsträckning sökt sig till traditionellt mansdominerade yrken, företrädesvis yrken som kräver högre utbildning. När det gäller män har förändringen inte varit lika stor, men

²⁵ Ibid.

²⁶ Grip (2023).

²⁷ SOU 2020:8 *Starkare kommuner – med kapacitet att klara välfärdsuppdraget*. Slutbetänkande av kommunutredningen.

²⁸ Grip (2023).

andelen män har ökat något inom kvinnodominerade yrken som inte kräver högre utbildning. Även inom välfärdsyrken har förändringen varit störst för yrken utan krav på högre utbildning, som vårdbiträden, undersköterskor inom habilitering samt yrkeskategorin ”övrig vård- och omsorgspersonal”. Inom yrket vårdbiträde har andelen män ökat med 10 procentenheter mellan 2014 och 2020, från 18 till 28 procent. Bland sjuksköterskor har andelen män endast ökat från 10 till 11 procent under samma period.²⁹

De män som har sökt sig till välfärden under senare år har företrädesvis varit utrikes födda män eller yngre män. Bland yngre personer är könssegregeringen något mindre i jämförelse med äldre personer. Det kan delvis bero på att yngre gör mindre könsbundna val, vilket skulle innebära att könssegregeringen minskar på sikt. Det kan också bero på att många av ingångsjobben på arbetsmarknaden är mer könsbalanserade och att denna effekt försvinner när unga gör mer långsiktiga val.³⁰ Att män med utländsk bakgrund ökar inom traditionellt kvinnodominerade yrken kan tolkas i termer av att vissa yrken byter karaktär från könskodade till etniskt kodade.^{31, 32} Detta belyser vikten av att inkludera intersektionella perspektiv i arbetet med att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, så att stävan efter jämställdhet inte skapar nya segregeringsmönster.

En kedja av händelser

Studie- och yrkesval är ett resultat av olika samverkande faktorer och bör inte ses som ett val som endast görs vid ett tillfälle. På samma sätt uppstår inte könssegregeringen vid ett givet tillfälle. Den grundläggs genom status och värdering av kvinnodominerat arbete och förstärks i utbildningssystemet genom de val som unga kvinnor och män gör. Valen är också en konsekvens av hur utbildningar organiseras och de normer och villkor som finns på den könssegregerade arbetsmarknaden. Könssegregeringen förstärks dessutom under utbildningen och i arbetslivet genom att det underrepresenterade könet i större utsträckning hoppar av utbildningar och i lägre utsträckning börjar arbeta eller arbetar kvar inom yrket efter avslutad utbildning. Segregeringen förstärks sedan på olika sätt på arbetsmarknaden. Åtgärder för att få fler män till välfärden måste därmed fokusera på hela kedjan av händelser, från värderingen av kvinnodominerat välfärdsarbete, valet av utbildning, genomgången och avklarad utbildning till insteget på arbetsmarknaden och till att vara kvar inom yrket.³³

Det handlar om arbetsvillkor, arbetsmiljö och begränsande normer

Kvinn- och mansdominerade sektorer har generellt olika villkor. Undervärderingen av kvinnligt kodade yrken tar sig uttryck i lägre löner och status, samt i sättet som arbetet organiseras. Lönerna är lägre inom kvinnodominerade välfärdsyrken jämfört med manligt dominerade yrken med motsvarande kompetenskrav. Dessutom finns det begränsade karriärvägar inom flera välfärdsyrken. Ett tecken på det är att arbetsledande befattningar är vanligare i mansdominerade än kvinnodominerade yrken. Många kvinnodominerade arbetsplatser kännetecknas av platta organisationer och stora personalgrupper. Speciellt vanligt är det inom vård,

²⁹ SCB, *Yrkesregistret med yrkesstatistik*.

³⁰ SOU 2004:43., Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

³¹ Etniskt kodat är ett begrepp som kan användas för att beskriva yrken eller branscher där det finns en överrepresentation av personer med en viss etnicitet eller kulturell bakgrund.

³² Grip (2023).

³³ Ibid., Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

skola och omsorg. Förutom bristande karriärvägar påverkar ett högre antal medarbetare per chef också arbetsmiljön för både chefer och medarbetare. Det finns skillnader i organisatoriska villkor mellan kvinno- och mansdominerade kommunala verksamheter. Det gäller bland annat skillnader i hur de finansieras, styrs, leds och organiseras. Detta påverkar arbetsmiljön, arbetsvillkoren och i slutändan medarbetarnas hälsa och levnadsvillkor.³⁴

Det är även vanligt med tidsbegränsade anställningar inom välfärden. Calleman konstaterar i sin jämförelse av kollektivavtal att det faktum att visstidsanställningar är vanligare i välfärdsyrken inte är en konsekvens av kollektivavtalsreglerna utan snarare av organisatoriska förhållanden.³⁵

Förutom arbetsmarknadsfaktorer är begränsande normer och strukturer en del av förklaringen till mäns underrepresentation inom välfärden. Könsmärkning av yrken, maskulinitetsnormer, exkluderande yrkesidentiteter och ämneskulturer samt förväntan om att inte trivas socialt påverkar mäns benägenhet att välja dessa yrken. Det påverkar också upplevelsen för de män som valt utbildning eller arbete inom ett kvinnodominerat yrke. Normer och identiteter, vad som anses rätt eller fel, normalt eller avvikande formas och återskapas både på utbildningar och arbetsplatser. Det kan till exempel handla om vilka egenskaper som förknippas med ett visst yrke eller ämnesområde och i sin tur vilket kön som förknippas med de egenskaperna.³⁶ Det underrepresenterade könet riskerar att mötas av fördomar, diskriminering och ibland även frånvaro av praktiska förutsättningar som anpassade arbetskläder och omklädningsrum. Det finns tecken på att könsmönster, i fråga om föreställningar om vad som är ett passande jobb, generellt är svårare för män att bryta än för kvinnor. Det förklaras delvis av kvinnodominerade sektors lägre status. Det är mer ofördelaktigt för män att ta ett arbete inom en traditionellt kvinnodominerad sektor, med lägre löner och status, än det är för kvinnor att ta ett arbete i en traditionellt manligt dominerad sektor, där löner och status är högre.³⁷

Om förslag och rekommendationer

Förslagen vi lämnar i rapporten syftar till att komma till rätta med skillnaderna mellan kvinnor och mäns förutsättningar i arbetslivet och de aspekter som driver och upprätthåller köns-segregeringen på arbetsmarknaden – framför allt kopplat till arbetsmiljö, arbetsvillkor och begränsande normer.

Rapporten innehåller förslag och rekommendationer. Förslagen omfattar områden där vi menar att regeringen eller myndigheter kan och bör genomföra en förändring. Rekommendationerna omfattar områden där andra aktörer, som kommuner och regioner, har det huvudsakliga ansvaret. Rekommendationer ger större utrymme för det kommunala självstyret. Det är också områden där vi bedömer att lokal och regional anpassning är viktig. Såväl förslag som rekommendationer riktar sig främst till offentliga aktörer. Även arbetsmarknadens parter har en viktig roll för många av de områden som förslagen berör. Vi lämnar dock inga specifika förslag eller rekommendationer på hur de ska bedriva sitt arbete.

³⁴ Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

³⁵ Calleman (2023).

³⁶ Jämställdhetsmyndigheten (2022a).

³⁷ Grip (2023).



BÄTTRE ARBETSMILJÖ I VÄLFÄRDSYRKEN

De högsta sjuktalen finns inom kvinnodominerade yrken i välfärden. Det finns stora skillnader i hur arbetet i dessa yrken styrs, organiseras och finansieras jämfört med manligt dominerat arbete både inom välfärden och i övrigt. Det påverkar arbetsmiljön, liksom medarbetarnas hälsa och levnadsvillkor. Vid jämförelser har arbetsmiljöskyddet visat sig bättre i manligt dominerade branscher och yrken än inom kvinnodominerade branscher.³⁸

³⁸ Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

Sjukfrånvaron är högre i kvinnodominerade välfärdsyrken

Den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön skiljer sig åt i kvinno- respektive mansdominerande yrken. Fler som arbetar inom kommuner och regioner, samt privata företag inom välfärden, är sjuka och frånvarande från arbetet i jämförelse med anställda i statlig eller privat sektor.³⁹ Andelen som rapporterar arbetsrelaterade besvär är större i kvinnodominerade sektorer än mansdominerade.⁴⁰ Flera utredningar pekar på att det faktum att fler kvinnor än män rapporterar arbetsrelaterade besvär huvudsakligen förklaras av att arbetslivet är könssegregerat, och att kvinnor och män har olika arbetsvillkor och arbetsuppgifter, även inom samma yrken.⁴¹ Förutsättningarna att utföra sitt arbete är sämre inom flera kvinnodominerade välfärdsyrken.⁴²

Förutom att sjukfrånvaron påverkar den ekonomiska jämställdheten negativt så påverkar den arbetsgivare och verksamheter negativt i form av högre kostnader, och ger sämre möjligheter för bemanning och kompetensförsörjning. Den riskerar också att påverka kontinuitet och kvalitet i verksamheten negativt.⁴³

Studier visar att riskerna att drabbas av ohälsa är större i arbetsmiljöer med höga krav, små möjligheter att påverka arbetssituationen och där belöningen upplevs som liten. Förhållanden som bidrar till en god arbetshälsa är istället tydlighet i organisationen, klara mål och välfungerande arbetsplatser, samt medarbetare som har kontroll över sin arbetssituation.⁴⁴ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) menar att anställda i offentlig sektor kan må bättre om de får förutsättningar att utföra sitt arbete utifrån sin kompetens, eller åtminstone inte i konflikt med sin professionalitet.⁴⁵ Jämfört med män anger nästan dubbelt så stor andel kvinnor att de har litet handlingsutrymme och svårt att koppla bort tankarna från arbetet när de är lediga.⁴⁶

Förslagen på detta område syftar till att skapa en mer jämställd arbetsmiljölagstiftning och i förlängningen bättre arbetsmiljö inom välfärden.

Jämställda förutsättningar för tillsyn av arbetsmiljön

Arbetsmiljöriskerna ser olika ut inom kvinno- respektive mansdominerade branscher. Historiskt har arbetsmiljölagstiftningen varit mer inriktad på arbetsmiljön i den mansdominerade industrin än i till exempel tjänste- och välfärdssektorn. Över tid har också förändringar skett med ökad reglering inom vissa verksamheter och avreglering inom andra. Det innebär att arbetsmiljöarbete i kvinnodominerade välfärdsyrken inte har samma lagstöd som andra branscher.⁴⁷

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Arbetsmiljöverket (2017) *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö*. Rapport 2017:6., Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (2014) *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom - En systematisk litteraturöversikt.*, Arbetsmiljöverket (2013) *Belastning, genus och hälsa i arbetslivet – Kunskapsmanställning*. Rapport 2013:09.

⁴¹ Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (2014)., Arbetsmiljöverket (2013).

⁴² Arbetsmiljöverket (2017).

⁴³ SKR (2021a) *Riskorienterat arbetssätt. För minskad sjukfrånvaro – lärdomar från tre års analysarbete och pilottest av insatser*.

⁴⁴ SOU 2015:86.

⁴⁵ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020) *Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser*. Rapport 2020:2.

⁴⁶ SOU 2015:50.

⁴⁷ Härenstam, A., och Björk, L (2021) *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad*. Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2021:7.

Sedan föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö⁴⁸ (AFS 2015:4) infördes 2016 har situationen förbättrats något.⁴⁹ Arbetsmiljoreglerna som träffar mansdominerade branscher är dock fortfarande fler och mer detaljerade, vilket leder till bättre arbetsmiljöskydd än inom kvinnodominerade branscher. Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, om ensamarbete (AFS 1982:3) och om belastningsergonomi (AFS 2012:2) är exempel på föreskrifter som är viktiga inom kvinnodominerade välfärdsyrken men som inte är förenade med sanktionsavgifter.⁵⁰

Förslag

Ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att förtydliga föreskrifterna gällande organisatorisk och social arbetsmiljö och utöka Arbetsmiljöverkets möjlighet att föreskriva om sanktionsavgifter

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att arbetsmiljöbestämmelserna behöver förändras ur ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsmyndigheten föreslår att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att förtydliga föreskrifterna gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Samtidigt bör myndigheten få utökad rätt att föreskriva om sanktionsavgifter.

För att arbetsmiljoreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor bör samma sanktionsmöjligheter mot bristande regelefterlevnad gälla oavsett vilken typ av arbetsmiljörisk det är fråga om. Ett steg i denna riktning är att utöka möjligheten att förena fler bestämmelser med sanktionsavgift i syfte att komma åt de arbetsmiljöbrister som finns i kvinnodominerade sektorer. Utredningen *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus* föreslår att Arbetsmiljöverkets föreskriftsrätt om sanktionsavgifter utökas till att även gälla den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, vilket är särskilt aktuellt inom kvinnodominerade branscher.⁵¹ Arbetsmiljöverket föreslår i sitt remissvar att bemyndigandet inte ska vara begränsat till särskilda områden inom arbetsmiljöområdet.⁵² Jämställdhetsmyndigheten gör bedömningen att även andra föreskrifter som är relevanta för välfärdsyrken bör omfattas.

Föreskrifterna om ensamarbete och belastning är utformade på ett sätt som gör att de kan förenas med sanktionsmöjligheter. När det rör föreskrifterna om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver ett mer omfattande arbete vidtas.⁵³ Flera aktörer har påpekat att reglerna i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö är otydliga och att det är svårt att bedöma om kraven är uppfyllda eller inte. Därmed skulle det vara olämpligt att förena dem med sanktionsavgifter. I *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus* konstaterar utredaren därför att föreskrifterna i stort skulle behöva omarbetas, till exempel genom att ta bort eller omformulera vaga begrepp. Utredningen föreslår att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att undersöka möjligheterna att införa nya, eller omarbета befintliga, föreskrifter så att de kan förenas med sanktionsavgift, samt genomföra de föreskriftsanpassningar som behövs.

⁴⁸ Organisatorisk (hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas) och social (hur vi samarbetar, samspelar och kommunicerar med varandra på arbetsplatsen) arbetsmiljö är ett brett område där bland annat arbetsbelastning, arbetstidensförläggning och kränkande särbehandling ingår.

⁴⁹ Andersson, P (2021) *Krav och resurser i balans: Analys av arbetsmiljörättens nya regel mot stress*. Förvaltningsrättslig tidskrift, 2021–5, s. 845.

⁵⁰ SOU 2022:45.

⁵¹ SOU 2022:45 *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*. Betänkande av Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö.

⁵² Arbetsmiljöverket (2022a) *Remiss – Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus* (SOU 2022:45).

⁵³ Ibid.

Om förslaget genomförs skulle det kunna leda till ökad arbetsbelastning för första linjens chefer inom välfärden⁵⁴. Jämställdhetsmyndigheten bedömer dock att förtydliganden om vad lagen och föreskrifterna kräver skulle kunna mildra dessa. Både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer menar att det kan vara svårt att tolka eller översätta de generellt skrivna föreskrifterna till det konkreta arbetsmiljöarbetet. De anser att fler verktyg och exempel skulle underlätta tillämpningen av föreskrifterna.⁵⁵ Jämställdhetsmyndigheten bedömer att detta skulle kunna uppnås genom praktisknära forskning för att ta fram metoder, vägledningar och verktyg som är tillämpbara inom välfärden för att konkretisera föreskrifterna.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att förslagen innebär bättre förutsättningar för likvärdig tillsyn av arbetsmiljön och mer likvärdigt arbetsmiljöskydd mellan kvinno- respektive mansdominerade arbetsplatser. Arbetsmiljöverket påpekar att förutom att sanktionsavgifter ger ett ökat incitament att följa arbetsmiljöbestämmelserna, har det också ett viktigt signalvärde att de regler som ofta inte efterlevs i kvinnodominerade sektors arbetsmiljö förenas med sanktionsavgift. Det visar att brister i kvinnors arbetsmiljö tas på lika stort allvar som de brister som ofta finns i mansdominerade sektorer och där regelöverträdelser redan i dag är förenade med sanktionsavgift.⁵⁶

Sexuella trakasserier är ett arbetsmiljöproblem

Både kvinnor och män utsätts för sexuella trakasserier från chef eller kollegor i högre utsträckning än det motsatta könet när de är i minoritet på sin arbetsplats. Män utsätts alltså i högre utsträckning för sexuella trakasserier av chef eller kollegor på kvinnodominerade arbetsplatser än vad kvinnor gör på dessa arbetsplatser.⁵⁷ Att stärka arbetet med att motverka sexuella trakasserier inom välfärden är mycket viktigt.

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering enligt diskrimineringslagen. Det kan också vara en form av kränkande särbehandling enligt arbetsmiljölagstiftningen. Arbetsmiljölagens bestämmelser lägger ett ansvar för hela arbetsmiljön på arbetsgivaren. I detta ligger ett skydd mot olika kränkningar som innefattar bland annat trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part.⁵⁸ Båda lagarna ställer därmed krav på arbetsgivare. Arbetstagares skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier i arbetslivet är dock sämre om handlingarna utförs av tredje part, som klienter, kunder, vårdtagare eller patienter, än om de utförs av till exempel chef eller kollega.⁵⁹ Förekomsten av sexuella trakasserier från tredje part är ett allvarligt arbetsmiljöproblem, särskilt inom välfärdsyrken i vård- och omsorgsverksamhet. Undersökningar visar att förekomsten av sexuella trakasserier från tredje part är vanligare än sexuella trakasserier från chef eller kollegor.⁶⁰

⁵⁴ Första linjens chefer har en mellanposition där de har krav på sig både uppifrån (från ledning) och nedifrån (från medarbetare) samt från personer som får vård och omsorg och från deras anhöriga.

⁵⁵ Arbetsmiljöverket (2022b) *Utvärdering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4).

⁵⁶ Arbetsmiljöverket (2022a).

⁵⁷ Folke, O och Rickne, J (2023) *Sexuella trakasserier på jobbet ökar den ekonomiska ojämställdheten*. SNS Analys 94, mars 2023.

⁵⁸ SOU 2021:94 *Ett utökad skydd mot diskriminering*. Slutbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen.

⁵⁹ SOU 2021:94.

⁶⁰ SCB, *Arbetsmiljöundersökningen 2019–2021*.

Förslag

Stärk skyddet mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part i arbetslivet

Jämställdhetsmyndigheten menar att det är viktigt att stärka skyddet mot sexuella trakasserier från tredje part för att förbättra arbetsmiljön inom välfärden. Jämställdhetsmyndigheten föreslår att det förtydligas att arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen även avser trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part samt att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part med utgångspunkt i gällande föreskrifter om kränkande särbehandling.

För att stärka skyddet mot sexuella trakasserier från tredje part föreslår utredningen *Ett utökad skydd mot diskriminering* att det förtydligas att arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen även avser trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part och att arbetsgivare är skyldiga att motverka även dessa former av trakasserier och sexuella trakasserier. Vidare menar utredningen att arbetsgivaren är skyldig att motverka sådana handlingar enligt arbetsmiljölagstiftningen. Utredningen föreslår därför att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part med utgångspunkt i gällande föreskrifter om kränkande särbehandling.⁶¹ Jämställdhetsmyndigheten instämmer i utredningens bedömning att förslagen förstärker skyddet för arbetstagare som diskrimineras och utsätts för trakasserier och sexuella trakasserier. Jämställdhetsmyndigheten vill också peka på att centrala parter, det vill säga arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer, behöver utbildningsinsatser för att förbättra informationen och stödet på enskilda arbetsplatser utifrån utredningens förslag.⁶²

DO påpekar i sitt remissvar på utredningen att det är viktigt att nya sakföreskrifter inte ger upphov till tillämpningsproblem och att myndigheternas etablerade samverkan gällande reglering om aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete bör kunna hantera även nya sakföreskrifter.⁶³ Arbetsmiljöverket konstaterar i sitt remissvar att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö kan ge skydd mot allvarliga former av trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part, om de innebär stark psykisk påfrestning som leder till ohälsa.⁶⁴ Arbetsmiljöverket lyfter svårigheter i att inspektera, ställa krav och följa upp åtgärder enligt förslaget. De menar dessutom att det utökade uppdraget inte ryms inom befintligt anslag. Dessa aspekter bör beaktas vid ett genomförande av förslaget.

Mer träffsäkra åtgärder för att främja arbetsrelaterad hälsa

Det finns mycket som påverkar medarbetares hälsa och säkerhet på jobbet. Arbetsmiljörisker, som till exempel buller, kemiska risker, stress och ergonomi, ser olika ut i skilda verksamheter. Förutsättningarna för en god arbetsmiljö skiljer sig därför i kvinnodominerade och mansdominerade branscher. Det saknas kunskap om vilka förutsättningar som krävs för att olika typer av verksamheter ska kunna omsätta lagstiftningen i sitt dagliga arbete. Forskning visar att det behövs fler jämförande analyser av hur arbetet organiseras inom olika branscher,

⁶¹ SOU 2021:94.

⁶² Jämställdhetsmyndigheten (2022c) *Jämställdhetsmyndighetens remissvar på Ett utökad skydd mot diskriminering*, SOU 2021:94. Diarienummer ALLM 2022/67.

⁶³ Diskrimineringsombudsmannen (2022a) *Yttrande över betänkandet SOU 2021:94 Ett utökad skydd mot diskriminering*. Dnr 2022/77.

⁶⁴ Arbetsmiljöverket (2022c) *Yttrande: Remiss – Ett utökad skydd mot diskriminering* (SOU 2021:94).

organisationer och yrken och hur organisering och strukturella skillnader får effekter för jämställdheten och påverkar kvinnors och mäns hälsa och ekonomi.⁶⁵ Det handlar bland annat om hur styrformer, digitalisering och samhällsliga kriser påverkar organisering, resurstilldelning och arbetsmiljö för chefer och medarbetare inom olika sektorer.⁶⁶

Förslag

Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att utveckla en modell för arbetsmiljöanalyser

Jämställdhetsmyndigheten föreslår att myndigheten får i uppdrag att vidareutveckla en modell för arbetsmiljöanalyser. Uppdraget bör förenas med resurser. I uppdraget ska Jämställdhetsmyndigheten inhämta kunskap och erfarenhet från Arbetsmiljöverket.

Den arbetsrelaterade hälsan är central för ekonomisk jämställdhet och jämställd hälsa. En ökad förståelse för hur arbetsrelaterad ohälsa uppstår ger bättre förutsättningar för träffsäkra, praktiskt tillämpbara, åtgärder för att främja arbetsrelaterad hälsa i arbetslivet. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det finns behov av analyser och jämförelser av vilka faktorer som påverkar arbetsmiljön och ohälsan i olika branscher och yrken. Analyser behövs både på aggregerad nivå och på arbetsplatsnivå. På aggregerad nivå kan det till exempel handla om utformning och tillämpning av föreskrifter för arbetsmiljöarbete och arbetet med aktiva åtgärder. På organisatorisk nivå kan det handla om att jämföra statistik över chefskvoter, personalomsättning, anställningsformer, arbetstidsförläggning, stödresurser och sjukfrånvaro i olika delar av organisationen.⁶⁷

2017 lanserade Arbetsmiljöverket ett digitalt verktyg för att kartlägga och jämföra könskillnader i arbetsmiljön i olika verksamheter. Verktöget togs fram inom ramen för projektet *Kvinnors arbetsmiljö* och målet med verktöget var att genom kartläggning få i gång en diskussion om jämställda arbetsvillkor på olika arbetsplatser. Verktöget avvecklades dock våren 2022.

I *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa*⁶⁸ beskrivs en teoretisk modell för hur skillnader i arbetsrelaterad hälsa uppstår och vilka åtgärder som kan sättas in på olika nivåer för att motverka skillnaderna. Kommissionen för jämställda livsinkomster föreslog att Jämställdhetsmyndigheten skulle få i uppdrag att vidareutveckla modellen.⁶⁹ Jämställdhetsmyndigheten instämmer i Kommissionens bedömning. Uppdraget att ta fram en modell för arbetsmiljöanalyser bör utgå ifrån både Arbetsmiljöverkets verktyg och modellen som beskrivs i *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa*. Syftet med modellen är att relevanta myndigheter och arbetsgivare ska kunna använda en praktiskt tillämpbar modell för att identifiera arbetsuppgifter och arbetsvillkor som får olika konsekvenser för olika grupper av kvinnor och män. Modellen ska bidra till att identifiera åtgärder som kan sättas in på olika nivåer för att bidra till en mer jämställd arbetsmiljö och mer jämställda arbetsplatser.⁷⁰

⁶⁵ Ibid. (2021).

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Härenstam och Björk (2021).

⁶⁹ SOU 2022:4

⁷⁰ Ibid.



BÄTTRE ARBETSVILLKOR I VÄLFÄRDEN

Det råder olika villkor inom kvinno- respektive mansdominerade yrken vilket får konsekvenser för de kvinnor och män som arbetar där. Det påverkar också yrkenas attraktivitet och möjligheter att bredda rekryteringsbasen. Det handlar om skillnader i löner och arbetsvillkor som exempelvis arbetstider och anställningsformer. Även de organisatoriska villkoren skiljer sig åt mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter, ibland även hos en och samma arbetsgivare.⁷¹ Arbetsvillkoren inom välfärden behöver förbättras för att skapa starkare incitament för både kvinnor och män att arbeta där.

⁷¹ Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

Skilnader i arbetsvillkor påverkar välfärdens rekryteringsbas

I *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* konstaterar utredaren redan i början av 2000-talet att det inte var överraskande att unga kvinnor ”utbildade sig bort” från kvinnodominerade yrken med lägre löner, och att den höga frekvensen av deltidstjänster inom många kvinnodominerade yrken säkerligen varit ett hinder för män att ta dessa yrken.⁷² I *Val efter eget kön* bekräftas bilden av bristande incitament för män att söka sig till kvinnodominerade yrken, till följd av arbetsmarknadsfaktorer som lägre löner, sämre karriärvägar och organisatoriska villkor.⁷³ Jämställdhetsmyndighetens analys av den könssegregerade arbetsmarknaden inom välfärden visar att dessa skillnader kvarstår.⁷⁴

Lönerna är lägre inom kvinnligt dominerade välfärdsyrken jämfört med manligt dominerade yrken med motsvarande kompetenskrav, vilket kan ses som ett uttryck för undervärderingen av kvinnodominerat arbete. I de flesta fall är också lönespridningen mindre i kvinnodominerade yrken vilket innebär att löneutvecklingen för den som stannar många år i yrket är svag. Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) konstaterar att den som vill höja sin lön i princip bara har ett alternativ: att byta bana och söka sig till yrken där löneläget är högre eller lönespridningen större.⁷⁵ Det finns studier som visar att lön är en viktig faktor för de som väljer att lämna ett yrke inom välfärden, och att denna faktor kan vara viktigare för män än för kvinnor.⁷⁶ En förutsättning för att attrahera fler till välfärden är därför att lönen som erbjuds är i nivå med andra yrken med motsvarande kompetens.

Arbetstider och anställningsformer skiljer sig åt och inom välfärden finns en deltidsnorm som innebär att det kan vara svårt att bli erbjuden en heltidstjänst. Deltidsarbete innebär färre arbetade timmar vilket ger en lägre inkomst som i sin tur genererar en lägre ersättning vid föräldraledighet, arbetslöshet, sjukdom och pension.⁷⁷ Det har även argumenterats för att deltidarbete bidrar till en sämre löneutveckling och sämre karriärmöjligheter på sikt.⁷⁸

De förslag vi lämnar för att förbättra arbetsvillkoren inom välfärden ska skapa starkare incitament för både kvinnor och män att arbeta där. Det handlar om stöd för effektivare lönekartläggningar och bättre förutsättningar för tillsyn över dessa samt om analyser och verktyg för att synliggöra värderingen av kvinnodominerat arbete. Dessa åtgärder bidrar till bättre förutsättningar för att åstadkomma jämställda löner och en uppvärdering av kvinnodominerade välfärdsyrken. Det handlar också om åtgärder för att förbättra kommunernas förutsättningar för att satsa på arbetsvillkoren i välfärden samt att nå en jämställd resursfördelning mellan verksamheter.

Effektivare tillsyn och arbete med aktiva åtgärder

Det finns studier som visar att elever, studenter och arbetstagare av underrepresenterat kön kan uppleva socialt utanförskap, diskriminering, sexuella trakasserier och exkludering baserat på

⁷² SOU 2004:43, s. 25–26.

⁷³ Jämställdhetsmyndigheten (2022a).

⁷⁴ Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

⁷⁵ SOU 2015:50, s. 195.

⁷⁶ Grip (2023).

⁷⁷ Jämställdhetsmyndigheten (2022d) *Ekonomisk jämställdhet. En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet*. Rapport 2022:2.

⁷⁸ SOU 2015:86.

kön. Att uppleva sig diskriminerad kan påverka förutsättningarna för, och motivationen till, att påbörja och fullfölja studier samt att arbeta inom ett yrke.⁷⁹

Diskrimineringslagen innehåller krav på aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Krav på aktiva åtgärder finns inom arbetslivet, högskolan och verksamheter som regleras av skollagen, det vill säga förskolor, skolor och fritidshem. Kraven ser olika ut beroende på område. För arbetsgivare ska arbetet med aktiva åtgärder omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. En viktig aspekt i detta sammanhang är kravet att arbetsgivare genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder ska främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. För utbildningsanordnare (bland annat högskolor och skolor) ska arbetet med aktiva åtgärder omfatta antagnings- och rekryteringsförfarande, undervisningsformer och organisering av utbildning, examinationer och bedömningar av prestationer, studiemiljö och möjligheter att förena studier med föräldraskap. Både arbetsgivare och utbildningsanordnare ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.⁸⁰

Bestämmelserna om aktiva åtgärder är utformade som en ramlagstiftning för att arbetet ska kunna anpassas till olika verksamheter och branscher.⁸¹ Det innebär att lagen inte i detalj anger vad som krävs för att uppfylla kraven. Det innebär svårigheter både för arbetsgivare och utbildningsanordnare att veta vilka krav som gäller och för Diskrimineringsombudsmannen (DO) att utöva en effektiv tillsyn.⁸² Till skillnad från bland annat Arbetsmiljöverket har DO i dag inte möjlighet att utfärda föreskrifter för att förtydliga lagstiftningen. Flera utredningar har konstaterat att det finns en efterfrågan från arbetsgivare om stöd och tydlighet kring vad lagen kräver.⁸³

⁷⁹ Jämställdhetsmyndigheten (2022a).

⁸⁰ Diskrimineringslagen kapitel 3, Aktiva åtgärder.

⁸¹ Diskrimineringsombudsmannen (2020a) *Yttrande över Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen*, SOU 2020:79.

⁸² SOU 2020:79 *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området*. Delbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen.

⁸³ SOU 2020:79., Riksrevisionen (2019a) *Diskrimineringslagens krav på lönekartläggning – ett trubbigt verktyg för att minska löneskillnader mellan könen*. RiR 2019:16., Diskrimineringsombudsmannen (2022b) *Undersök, åtgärda och utbilda. En analys av universitetets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av studenter*, Rapport 2022:5.

Förslag

Ge Diskrimineringsombudsmannen (DO) rätt att utfärda föreskrifter och ta bort bestämmelsen i diskrimineringslagen om att DO i samband med sin tillsyn ska försöka få dem som omfattas av bestämmelserna att frivilligt följa dessa

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det finns ett behov av att förtydliga kraven i aktiva åtgärder för att underlätta arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete samt förbättra förutsättningarna att bedriva tillsyn. Vi föreslår att DO får rätt att utfärda föreskrifter och ta fram allmänna råd för att bestämmelserna om aktiva åtgärder ska konkretiseras. Vi föreslår också att bestämmelsen i diskrimineringslagen om att DO i samband med tillsyn ska försöka få dem som omfattas av bestämmelserna att frivilligt följa dessa ska tas bort.

DO:s tillsyn över aktiva åtgärder innebär ofta att DO efter avslutat ärende förutsätter att förekommande brister rättas till. Myndigheten gör sällan uppföljningar av konstaterade brister och har endast ansökt om vitesföreläggande vid ett tillfälle sedan 2009. Detta trots att tillsynen visat på relativt stora brister när det gäller aktiva åtgärder. Bland annat när det gäller kommuners och regioners arbete med aktiva åtgärder för att hantera trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.⁸⁴ Enligt DO är den främsta anledningen till myndighetens arbetssätt att bestämmelserna inte är tillräckligt precisa för att myndigheten, av rättssäkerhetsskäl, ska kunna göra en begäran om vitesföreläggande.⁸⁵ Sammantaget innebär de bristande förutsättningarna för tillsyn av aktiva åtgärder att sannolikheten att arbetsgivare och utbildningsanordnare blir granskade är liten. Ännu mindre sannolikt är det att tillsynen leder till några faktiska konsekvenser för tillsynsobjekten.

Förslaget om föreskrifträtt för DO är hämtat från utredningen om en *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området*. Utredningen föreslår också att det inte längre ska finnas en uttrycklig bestämmelse i diskrimineringslagen om att DO i samband med tillsyn ska försöka få dem som omfattas av bestämmelserna att frivilligt följa dessa. DO är ändå, enligt förvaltningslagen, skyldig att under en tillsyn kommunicera med tillsynsobjekt och ge dem skälig tid för rättelse.⁸⁶ DO konstaterar att skrivningen kan utgöra ett hinder för myndigheten att göra en begäran om vitesföreläggande i situationer där brister i arbetet med aktiva åtgärder har konstaterats.⁸⁷

Förslag

Ge Diskrimineringsombudsmannen (DO) i uppdrag att utöva utökad tillsyn av aktiva åtgärder

Jämställdhetsmyndigheten föreslår att DO får ett uppdrag att utöva utökad tillsyn över aktiva åtgärder. Uppdraget bör förenas med resurser. Uppdraget blir dock avhängigt övriga förändringar som vi föreslår. Den utökade tillsynen bör därför antingen utföras i väntan på att föreskrifter utfärdas, eller på sikt när dessa har utfärdats och kommunicerats.

Över tid har DO:s tolkning av tillsynsuppdraget och fördelning av resurser mellan olika verk-

⁸⁴ Diskrimineringsombudsmannen (2020b).

⁸⁵ SOU 2020:79.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Diskrimineringsombudsmannen (2020a).

samhetsgrenar varierat.⁸⁸ Antalet tillsynsärenden om aktiva åtgärder har under de senaste tre åren minskat, i linje med DO:s nya inriktning.⁸⁹ Diskrimineringslagen ändrades 2017 och åren efter (2018 och 2019) gav regeringen DO i uppdrag att vidta särskilda kunskaphöjande insatser för att arbetsgivare ska ha kännedom om kraven i diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Jämställdhetsmyndigheten menar att dessa insatser bör följas av en utökad tillsyn för att följa upp och bidra till bättre regelefterlevnad. För att bredda rekryteringsbasen till välfärden bedömer Jämställdhetsmyndigheten att tillsynen av lönekartläggningar respektive arbetet med att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten är särskilt relevant. Detta dels för att genom lönekartläggningar bidra till jämställda löner, dels för att undersöka hur verksamheter inom välfärden arbetar för att främja en jämn könsfördelning i olika arbeten.

Förslag

Tillsätt en utredning om procedurregler kring aktiva åtgärder

Jämställdhetsmyndigheten föreslår att regeringen tillsätter en utredning om hur procedurregler om aktiva åtgärder kan införas. I uppdraget bör även frågan om ”likabehandlingsombud” ingå att utreda.

En grundläggande förutsättning för arbetet med aktiva åtgärder är att det sker i samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. Samverkansskyldigheten mellan arbetstagare och arbetsgivare är reglerad i diskrimineringslagen. I förarbetena till diskrimineringslagen uppmanas lokala parter ingå överenskommelser om procedurfrågor, det vill säga formerna för hur samverkan ska gå till. I praktiken är detta ytterst sällan förekommande.⁹⁰

I DO:s granskningar framkommer att lärosätena tycker att det är enklare att arbeta med arbetsmiljöfrågor eftersom det där finns tydligare verktyg och upparbetade rutiner genom skyddsron, arbetsmiljöträffar och skyddskommitté.⁹¹ Även kommuner är i vissa fall mer bekanta med Arbetsmiljöverkets föreskrifter än med diskrimineringslagen.⁹² Jämställdhetsmyndigheten bedömer att de aktiva åtgärderna skulle kunna förstärkas genom att införa procedurregler, liknande de som finns i medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen.⁹³ Arbetet med aktiva åtgärder skulle också gynnas av att arbetstagarnas delaktighet i arbetet ökar, till exempel genom ett likabehandlingsombud. I *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området* föreslår utredaren att det tillsätts en utredning om införandet av ett likabehandlingsombud. Likabehandlingsombudet skulle representera arbetstagarna i arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivet, och modellen med skyddsombud som finns i arbetsmiljölagen kan vara en förebild.⁹⁴ DO menar att det finns ett värde i att det finns en utpekad person på en arbetsplats med särskild kunskap inom diskrimineringsområdet och att ett likabehandlingsombud skulle kunna bidra till ett effektivare arbete med aktiva åtgärder.⁹⁵

⁸⁸ Regeringen (2013) *Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att utöka tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen* (A2013/697/DISK).

⁸⁹ Diskrimineringsombudsmannen (2023) *Diskrimineringsombudsmannens årsredovisning 2022*. Inriktningen innebär ett fokus på att utreda anmälningar om överträdelse av diskrimineringsförbudet för att individer som blivit utsatta för diskriminering ska få upprättelse.

⁹⁰ Calleman (2023).

⁹¹ Diskrimineringsombudsmannen (2022b).

⁹² Diskrimineringsombudsmannen (2020b) *Vilja, förstå och kunna En analys av kommuners riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*. Rapport 2020:1.

⁹³ Calleman (2023).

⁹⁴ SOU 2020:79.

⁹⁵ Diskrimineringsombudsmannen (2020).

Förslag

Tydliggör om och under vilka förutsättningar marknadslöneläget utgör ett godtagbart skäl för avsteg från likalöneprincipen

Diskrimineringslagen är även ett viktigt verktyg på löneområdet. Den innehåller förbud mot lönediskriminering som har samband med bland annat kön samt krav på lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. En viktig förutsättning för att lönekartläggningsbestämmelserna ska få en reell påverkan på löneskillnaderna mellan kvinnor och män är att det tydliggörs om och under vilka förutsättningar marknadslöneläget utgör ett godtagbart skäl för avsteg från likalöneprincipen. Det kan tydliggöras i lag eller föreskrifter.

Marknadslöneläget är ett begrepp som används för att beskriva att utbud och efterfrågan på arbetskraft påverkar lönenivåerna. Begreppet kan dock inte härledas från bestämmelserna om lönekartläggning eller dess förarbete. I stället hämtas argumentation från avgöranden i mål om lönediskriminering.⁹⁶

DO konstaterar att de främsta förklaringarna till könsskillnader i lön som arbetsgivarna ger handlar om marknadens inverkan på lönesättningen samt om organisering och fördelning av den typ av arbeten, ansvar och arbetsuppgifter som ger högre lön.⁹⁷ Båda dessa argument används oftare till männens eller mansdominerade yrkens fördel till exempel genom hänvisning till att män oftare än kvinnor tilldelats den typ av ansvar, uppdrag, arbetsledande roll eller specialistroll som arbetsgivarna premierar lönemässigt. DO framhåller i detta sammanhang att det är viktigt att utveckla samordningen av arbetsgivarnas arbete mot osakliga löneskillnader med det övriga arbetet med aktiva åtgärder. Särskilt viktigt är arbetet att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner för att utjämna könsskillnader i lön.⁹⁸

DO konstaterar också att argument relaterade till marknadslöneläget oftare förekommer i motiveringar till varför lönen är lägre för kvinnor eller kvinnodominerade arbeten i jämförelse med mäns i lika arbeten eller i icke kvinnodominerade likvärdiga arbeten.⁹⁹ På så vis kan hänvisningar till marknadslöneläget bidra till att bibehålla löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken. I lönekartläggningar uttrycker sig många arbetsgivare som att mäns arbetsmarknader är mer konkurrensutsatta än kvinnors. Flera landsting/regioner beskrev i anslutning till DO:s tillsyn hur löneskillnader mellan könen i organisationen delvis kan motiveras av konkurrens om kompetens mellan privat och offentlig sektor. Till exempel att det fanns större konkurrens med privata arbetsgivare inom ett (mansdominerat) arbete.¹⁰⁰ Detta trots att det råder stor brist på personal vilket leder till konkurrens även inom många kvinnodominerade yrken inom offentlig sektor. Jämställdhetsmyndigheten bedömer därför att det behövs ett tydliggörande av begreppet och dess användning.

Lagstiftningen om lönekartläggning är avsedd att användas för att jämföra och påverka löner

⁹⁶ Stüber, E (2023) *Marknadslöneläget som skäl för avsteg från likalöneprincipen*. Internt arbetsmaterial. Diarie-nummer ALLM2022/50.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Diskrimineringsombudsmannen (2016).

¹⁰⁰ Ibid.

för de anställda hos samma arbetsgivare. Möjligheten att via bestämmelserna om lönekartläggning komma åt skillnader i löner mellan branscher är därmed begränsad. Kommuner och regioner är dock stora arbetsgivare som sysselsätter arbetstagare i många olika typer av yrken, även över branschgränser. Det innebär att det kan finnas möjligheter att komma till rätta med vissa löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter genom effektiv lönekartläggning i kommuner och regioner.

Analys och verktyg för att synliggöra undervärderingen

Statistik och analyser har en viktig roll i att beskriva utvecklingen av jämställdheten. Den kunskap om löneskillnader som finns i dag bygger i stor utsträckning på statistik och analyser från Medlingsinstitutet, SCB och parterna på arbetsmarknaden. Kommissionen för jämställda livsinkomster konstaterar att det finns ett behov av fler jämställdhetsanalyser och utökad statistik om löneskillnader mellan kvinnor och män. Bland annat bedömer kommissionen att det behövs en bredare diskussion om olika metoder för att analysera och beräkna horisontell och vertikal lönesegregering på arbetsmarknaden.¹⁰¹ Jämställdhetsmyndigheten instämmer i bedömningen och konstaterar att det behövs kompletterande verktyg och analyser för att följa och synliggöra utvecklingen av löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Analyserna kan utgöra underlag för både regering och arbetsmarknadens parter för att tydliggöra vilka ytterligare åtgärder som behövs för att främja jämställda löner.

Förslag

Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att vidareutveckla en modell för att mäta löneskillnader i likvärdigt arbete

Jämställdhetsmyndigheten föreslår att myndigheten får i uppdrag att ta fram en modell för att mäta löneskillnader i likvärdigt arbete. Förslaget på modell som togs fram inom ramen för myndighetens fördjupade uppföljning av den ekonomiska jämställdheten kan vara utgångspunkt för uppdraget. I uppdraget bör Jämställdhetsmyndigheten samverka med relevanta aktörer. Uppdraget bör förenas med resurser.

Modellen har två syften. För det första att beskriva löneskillnader mellan kvinnodominerade och likvärdiga övriga yrken på arbetsmarknaden i stort. Därigenom ges ett aggregerat mått på värderingen av kvinnodominerat arbete. För det andra ska modellen kunna användas av arbetsgivare i arbetet med lönekartläggningar.

Den statistik som i dag beskriver löneskillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden i stort utgår från jämförelser där kvinnor och män arbetar i samma yrken, vilket ligger nära begreppet lika arbete i diskrimineringslagen. Lika arbeten är de arbeten där arbetstagarna utför samma eller närmast samma arbetsuppgifter. Likvärdiga arbeten handlar i stället om att jämföra olika arbeten utifrån krav på kunskap och färdigheter samt ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Kraven i diskrimineringslagen på att tillämpa begreppet likvärdigt arbete gäller jämförelser i den enskilda arbetsgivarens egen verksamhet. Jämställdhetsmyndigheten uppmärksammade i sin fördjupade uppföljning av den ekonomiska jämställdheten att det saknas en modell för att mäta löneskillnader i likvärdigt arbete på arbetsmarknaden i stort.¹⁰² Sammanställningar visar att dessa könslöneskillnader är större än skillnaden mellan könen i

¹⁰¹ SOU 2022:4, s. 246-247.

¹⁰² Jämställdhetsmyndigheten (2022d).

lika yrken.¹⁰³ Det vill säga att löneskillnaderna är större mellan kvinnodominerade yrken och likvärdiga övriga yrken än vad de är mellan kvinnor och män inom ett och samma yrke. Bristen på modell har också uppmärksammats i relation till uppföljningen av Agenda 2030 där det finns ett delmål om att ”Senast 2030 uppnå (...) lika lön för likvärdigt arbete”. Detta ska följas upp genom en indikator som bör fånga löneskillnader i likvärdigt arbete på arbetsmarknaden i stort.

När det gäller arbetsgivarnas arbete med lönekartläggningar har flera aktörer och utredningar uppmärksammat att det är svårt för arbetsgivare att göra bedömningar av vilka arbeten som är lika respektive likvärdiga.¹⁰⁴ DO:s granskning av regionernas lönekartläggningar visar stora skillnader i indelningen i lika och likvärdiga yrken, vilket får konsekvenser för det efterföljande arbetet. Indelningen är avgörande för vilka löneskillnader som arbetsgivarna analyserar och hur skillnaderna förklaras. Att jämförelsen mellan lika och likvärdiga yrken fungerar tillfredsställande är en viktig förutsättning för att lönekartlägningsbestämmelserna ska få en reell påverkan på löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Jämställdhetsmyndigheten bedömer därför att arbetsgivarna behöver mer stöd i detta. I EU-kommissionens förslag till direktiv om lönetransparens finns dessutom skrivningar om att ett nationellt organ ska tillhandahålla verktyg för att kunna analysera och bedöma könsrelaterade löneskillnader.¹⁰⁵

Förslag

Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att göra en analys av förändringar av löneläget för olika yrken i relation till varandra

Jämställdhetsmyndigheten föreslår att myndigheten får i uppdrag att göra en analys av hur olika yrkens löneläge förändrats i förhållande till varandra sedan 2014¹⁰⁶, både i termer av procentuell förändring och i kronor.

Den svenska lönebildningsmodellen har sedan slutet på 90-talet karaktäriserats av att industrins avtal utgjort en norm för övriga avtal, det så kallade märket.¹⁰⁷ En kritik till lönebildningsmodellen är att märket gör det svårt att förändra olika grupper och yrkens lön i förhållande till varandra. Detta får i sin tur en stor påverkan på möjligheterna att åtgärda löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken och branscher.

2017 gav regeringen Medlingsinstitutet i uppdrag att redovisa så kallade relativlöneförändringar, det vill säga hur löneläget för olika yrken förändrats i relation till varandra, mellan åren 2014 och 2017. Medlingsinstitutet menade i redovisningen av uppdraget att resultaten inte tydde på att lönebildningsmodellen står i vägen för förändringar av olika yrkens relativa löneläge. Samtidigt påpekade de att det är svårt att dra långtgående slutsatser utifrån en kort period. Jämställdhetsmyndigheten föreslår därför att analysen upprepas för en längre tidsperiod.

JA-delegationen framhåller att en modell där löneökningar förhandlas och ges i procent, som den svenska, innebär att ökningen i kronor blir liten för den som redan har låg lön. Skillnaderna

¹⁰³ Se till exempel Harriman, A., Johansson, L och Trollvik, M (2023) *Strukturella löneskillnader. Högt värderat – låg lön*. Lönelotsarna.

¹⁰⁴ Riksrevisionen (2019a).

¹⁰⁵ Regeringskansliet (2020) *Direktiv om åtgärder för transparens i lönesättningen*. Faktapromemoria 2020/21: FPM91.

¹⁰⁶ En ny yrkesindelning har införts vilket gör jämförelser tidigare än 2014 svåra.

¹⁰⁷ Medlingsinstitutet (2015).

mellan låg- och höginkomsttagare ökar därmed över tid.¹⁰⁸ Detta blir också tydligt i Lönelotsarnas¹⁰⁹ analys av strukturella löneskillnader på arbetsmarknaden. Trots att kvinnodominerade yrken haft en bättre löneutveckling än övriga yrken mellan 2015 och 2021, har lönegapet bara minskat med 600 kronor i fasta priser. Eftersom många övriga yrken har en mycket högre lönenivå än kvinnodominerade yrken ger en högre procentuell ökning inte motsvarande ökning i kronor.¹¹⁰ Av denna anledning bör analysen inkludera förändringar i kronor utöver procentuell förändring.

Bättre förutsättningar för kommuner att satsa på arbetsvillkoren i välfärden

En grundförutsättning för kommuners och regioners möjlighet att ge sina anställda goda arbetsvillkor och löner, och därigenom stärka yrkenas attraktionskraft och bredda rekryteringsbasen, är möjligheter till finansiering. JA-delegationen pekade på att kommuners och regioners ansträngda ekonomi är ett hinder för de löneökningar inom kvinnodominerade välfärdsyrken som bör följa med det stora rekryteringsbehovet. Delegationen menar att höjda löner kommer att medföra antingen höjd kommunalskatt, höjda avgifter eller omprioriteringar inom befintlig budget.¹¹¹

Det finns stora skillnader mellan kommuners förutsättningar att finansiera välfärden. I landsbygdskommuner utgör till exempel vård- och omsorgsverksamheter i genomsnitt 46 procent av kommunens totala kostnader. I storstadskommuner utgör de 38 procent.¹¹² Generellt har kommunernas skattebaser minskat samtidigt som deras uppdrag har ökat.¹¹³ Skatteintäkter är alla kommuners största inkomstslag, men hur långt kommunernas skatteintäkter räcker varierar mellan landsbygds- och storstadskommuner. I storstadskommuner är andelen av intäkterna som utgörs av skatteintäkter 70 procent och i mycket avlägsna landsbygdskommuner är andelen 44 procent. Det gör att kommuner är olika mycket beroende av alternativa inkomstkällor. I vissa kommuner kommer så mycket som drygt hälften av intäkterna från annat håll.¹¹⁴

Statsbidrag, generella, riktade och kostnadsersättande, utgör en viktig kompletterande inkomstkälla för de flesta kommuner. Det kommunala utjämningsystemet är exempelvis ett permanent och generellt statsbidrag som omfördelar runt 100 miljarder kronor årligen. Syftet är att skapa likvärdiga ekonomiska förutsättningar mellan kommuner och regioner oberoende av invånarnas inkomster och andra strukturella förhållanden. Riksrevisionen menar dock att utjämningsystemet inte fullt ut utjämnar de strukturella skillnaderna och att kommuner med stor yta, få invånare och liten andel tätortsbefolkning underkompenseras. Enligt Riksrevisionens beräkningar var 241 av landets 290 kommuner underkompenade 2017.¹¹⁵ Vissa förändringar i kostnadsutjämnningen trädde i kraft 2020.¹¹⁶ Våren 2022 tillsattes en

¹⁰⁸ SOU 2015:50, s 204.

¹⁰⁹ Ideell förening som verkar för jämställda löner och plattform för fristående konsulter med fokus på jämställda löner.

¹¹⁰ Harriman, A., Johansson, L och Trollvik, M (2023).

¹¹¹ SOU 2015:50.

¹¹² SOU 2020:8.

¹¹³ Gunnarsson, Å., (2023) *Kunskapsunderlag om frågor som rör skatter och jämställdhet*. Underlagsrapport till Jämställdhetsmyndigheten. Ett steg framåt och nya utmaningar. Rapport 2023:10.

¹¹⁴ SOU 2020:8.

¹¹⁵ Riksrevisionen (2019b) *Det kommunala utjämningsystemet – behov av mer utjämning och bättre förvaltning*. RiR 2019:29.

¹¹⁶ Regeringen (2019) *Ändringar i kostnadsutjämnningen för kommuner och landsting*, Regeringens proposition 2019/20:11.

parlamentarisk kommitté med uppdrag att göra en översyn av det kommunala utjämnings-systemet. Syftet är att säkerställa att systemet ger kommuner och regioner likvärdiga ekonomiska förutsättningar att tillhandahålla välfärd och annan kommunal service, trots skillnader i skatte-kraft och strukturella förutsättningar. Uppdraget ska redovisas senast den 3 maj 2024.¹¹⁷

Det råder inga tvivel om att finansieringen av välfärden behöver säkras i högre utsträckning än i dag. För att förbättra arbetsvillkor och stärka välfärdsyrkenas attraktionskraft behöver medel också i större utsträckning komma välfärdens medarbetare till del. För att villkoren inom de kvinnodominerade yrkesgrupperna inom välfärden i hela Sverige ska förbättras behöver de strukturella skillnaderna mellan kommuner kompenseras i större utsträckning. För att lösa situationen här och nu föreslår vi i detta avsnitt flera riktade statsbidrag. Vi bedömer dock att det i ett längre perspektiv behövs en översyn av välfärdens långsiktiga finansieringsmöjligheter.

Förslag

Underlätta för kommuner att ta del av särskilda satsningar genom riktade statsbidrag

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att staten behöver underlätta för kommuner att ta del av särskilda satsningar. Myndigheten menar att det är särskilt viktigt att mindre kommuner får framförhållning, rimliga ansökningstider och administrativt stöd för såväl ansökan som åter-rapporteringen för att kunna dra större nytta av satsningarna. Förutsättningarna för långsiktig planering behöver också förbättras.

Särskilda satsningar är viktiga både ur ett jämställdhets- och ett kompetensförsörjnings-perspektiv. Omfattningen av riktade statsbidrag till kommunsektorn har ökat de senaste åren.¹¹⁸ I Statskontorets kartläggning över statsbidrag 2021 skriver myndigheten att flest statsbidrag till-kommit på vård- och omsorgsområdet med anledning av regeringens satsning på äldreården.¹¹⁹ För att de riktade statsbidragen ska få större träffsäkerhet och genomslag för arbetsvillkoren och arbetsmiljön inom välfärden behöver dock utformningen ses över och förändras. I Riks-revisionens granskning av statens styrning av äldreomsorgen skriver myndigheten att de riktade statsbidragen försvårar för långsiktig planering och att verksamheterna styrs mot att göra prioriteringar efter tillgängliga bidrag snarare än efter behov.¹²⁰ OECD pekar också på att de kommuner som har störst behov av statsbidragen sällan har kapacitet att ansöka om och administrera dem.¹²¹ Dessa aspekter behöver därför beaktas i utlysningen av statsbidrag.

Statskontoret konstaterar att det går att göra de riktade statsbidragen enklare att hantera för kommuner och regioner på flera sätt. Det kan handla om att minska det totala antalet riktade statsbidrag, att förenkla den administration som bidragen förutsätter eller att göra det möjligt för mottagarna att ta del av huvuddelen av pengarna genom färre ansökningar.¹²²

¹¹⁷ Regeringen (2022) *En ändamålsenlig kommunalekonomisk utjämning*, Dir. 2022:36.

¹¹⁸ Statskontoret (2016) *Statens styrning av kommunerna*. 2016:24., Statskontoret (2022) *Utvecklingen av den statliga styrningen av kommuner och regioner 2021*., Ehn, P och Sundström, G. (red) (2020) *Statlig förvaltnings-politik för 2020-talet. En forskningsantologi*. Statskontoret.

¹¹⁹ Statskontoret (2022).

¹²⁰ Riksrevisionen (2020) *Äldresatsningen – effektiviteten i statens satsning på kvalitetsregister i äldreomsorgen*. RIR 2020:19.

¹²¹ SOU 2022:53 *Statens ansvar för skolan – ett besluts- och kunskapsunderlag*. Betänkande av Utredningen om ökat statligt ansvar för skolan.

¹²² Statskontoret (2023) *Att styra de självstyrande – En analys av statens styrning av kommuner och regioner*. 2023:7.

Förslag

Genomför en satsning på ökad bemanning i äldreomsorgen

Mellan 2015 och 2018 satsade regeringen sju miljarder kronor på att öka bemanningen i äldreomsorgen. Samtliga kommuner i Sverige valde att ta del av medlen. Statskontoret konstaterar att det blev svårt för kommuner att hantera kompetensförsörjningen när satsningen upphörde. Jämställdhetsmyndigheten föreslår att en liknande satsning genomförs.

Statskontorets uppföljning visar att satsningen lett till ökad bemanning, ökad kvalitet i omsorgen, ökad likvärdighet mellan kommuner och haft förutsättningar att bidra till förbättrad arbetsmiljö. Kommunernas planering underlättades genom att modellen kunde förutsäga hur mycket pengar kommunerna skulle få varje år. Administration och återrapporteringskrav var relativt enkla. Dock pekar Statskontoret på brister i utformning för att skapa långsiktiga förbättringar med bestående resultat och effekter.¹²³ Den nya satsningen bör därför tydligt bidra till bättre förutsättningar för långsiktighet.

Förslag

Förläng perioden med Äldreomsorgslyftet

Äldreomsorgslyftet är ett riktat statsbidrag som syftar till att stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre mellan 2020 och 2023. Detta ska ske genom att ge befintlig personal möjligheter att utbilda sig under arbetstid.¹²⁴ Jämställdhetsmyndigheten föreslår en förlängd period med Äldreomsorgslyftet. Vid en förlängning är det dock viktigt att aspekter kring framförhållning, lämpliga ansökningstider och administrativt stöd ses över.

I utredningen *Vilja välja vård och omsorg* konstaterar utredaren att personal inom vård och omsorg om äldre ofta saknar karriärvägar och att det påverkar yrkenas attraktivitet negativt. En konsekvens är att färre söker sig till ett arbete inom vård och omsorg.¹²⁵

Utbildade vårdbiträden, undersköterskor och undersköterskor med specialistkompetens utgör grunden för vård och omsorg av äldre. Utöver dessa yrkesgrupper arbetar också personal som saknar utbildning i verksamheterna, vilka ofta är anställda på visstid eller vikariat. Inom den kommunala äldreomsorgen utförs nästan 20 procent av den arbetade tiden av visstidsanställd personal, antingen timavlönade eller månadsavlönade.¹²⁶ Korta anställningsformer får konsekvenser för både individens ekonomi och trygghet, liksom för verksamhetens kvalitet, möjlighet att behålla personal och bemanning av verksamheten.¹²⁷ Att ge befintlig personal möjligheter till utbildning och karriärvägar är därför en viktig insats för att få befintlig personal att stanna kvar och för att attrahera fler. Statskontoret konstaterar att när det gäller statsbidrag som syftar till att erbjuda kompetensutveckling till personal kan även punktsatser från statens sida få mer bestående konsekvenser, eftersom personalen får kunskaper som finns kvar även

¹²³ Statskontoret (2019) *Ökad bemanning inom äldreomsorgen. En uppföljning av regeringens tillfälliga satsning 2015–2018*. Slutrapport 2019:5.

¹²⁴ Regeringen (2021) *Uppdrag att betala ut medel för ett vidgat Äldreomsorgslyft*. Socialdepartementet. S2021/00338.

¹²⁵ SOU 2021:52 *Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre*. Betänkande av Utredningen nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre.

¹²⁶ Kolada 2022, Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade, kommunalt anställda.

¹²⁷ SOU 2021:52.

efter att pengarna försvinner.¹²⁸ En central utmaning för verksamheterna med Äldreomsorgslyftet är dock att bemanna verksamheten under tiden delar av personalen deltar i utbildningsinsatser. I *Vilja välja vård och omsorg* rekommenderar utredaren kommuner att inventera och utarbeta planer för långsiktigt och systematiskt arbete med kompetensförsörjningen. Det arbetet bör med fördel omfatta planering i linje med att ta del av Äldreomsorgslyftet.¹²⁹

Jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering i kommuner och regioner

Jämställdhet skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv finns med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen. Det handlar också om att synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag, beslut och resursfördelning får för kvinnor respektive män eller kvinnorespektive mansdominerade verksamheter.

Enligt forskningen finns ett starkt samband mellan å ena sidan könssegregering och å andra sidan styrning och organisering i olika verksamheter, där kvinnligt kodade verksamheter systematiskt har sämre förutsättningar.¹³⁰ I jämförelser mellan två kommunala verksamheter – den kvinnodominerade hemtjänsten och den mansdominerade tekniska verksamheten – framkommer betydande skillnader i organisatoriska villkor även hos samma arbetsgivare.¹³¹ Arbetsmiljöverket identifierar bland annat skillnader mellan finansieringsformerna. I hemtjänsten arbetar personalen så kallat uppgiftstyrtd där de olika arbetsuppgifterna ofta är tidsbestämda. Det innebär bland annat att arbetsuppgifter som att hjälpa en brukare med dusch eller måltid förväntas ta ett visst antal minuter. I tekniska verksamheter är arbetet i högre utsträckning uppdragsstyrtd, det vill säga att gatorna behöver vara sopade vid ett visst datum men själva arbetsuppgiften att sopa gatorna är inte tidsbestämd.

Arbetsmiljöverket konstaterar även att det finns stora skillnader i antal medarbetare per chef, mängden administrativt stöd till verksamheterna, möjligheter att hantera oförutsedda situationer och tillgången till resurser och utrustning. Arbetsmiljöverket menar att skillnaderna är kopplade till verksamheternas skilda ekonomi och förutsägbarhet i ekonomin.¹³² Den ojämna resursfördelningen mellan verksamheter med samma arbetsgivare synliggör undervärderingen av kvinnodominerat arbete, i det här fallet omsorg om äldre.

Jämförelsen av arbetsmiljöförhållandena i kvinnodominerad verksamhet med förhållandena i mansdominerad verksamhet synliggör förutsättningar och skillnader som påverkar arbetsmiljön. Ett syfte med Arbetsmiljöverkets jämförelse var att ge förtroendevalda och högre chefer en bild av skillnaderna i förutsättningar.¹³³

¹²⁸ Statskontoret (2023).

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ Härenstam och Björk (2021).

¹³¹ Sjöberg Forssberg (2021) *Makt och möjlighet att förändra? Systematiskt arbetsmiljöarbete i könade offentliga verksamheter*, Doktorsavhandling. Kungliga Tekniska Högskolan., Arbetsmiljöverket (2014) *Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning*. Rapport 2014:3., Härenstam och Björk (2021).

¹³² Arbetsmiljöverket (2014).

¹³³ Arbetsmiljöverket (2015).

Rekommendation

Analysera resursfördelningen mellan olika kommunala verksamheter utifrån ett jämställdhetsperspektiv

Arbetet med jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering kan ha olika perspektiv och angreppssätt, till exempel hur verksamhet och resursfördelning påverkar målgruppen (brukare, kunder, medborgare) eller hur den påverkar de anställda (arbetsgivarperspektivet).¹³⁴ Att påverka jämställdheten i samhället är primärt fokus i arbetet med jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering. De nästan 1,2 miljoner anställda i kommuner och regioner¹³⁵ utgör dock en relativt stor del av samhället. Jämställdhetsmyndigheten rekommenderar därför kommuner och regioner att ha ett ökat fokus på arbetsgivarperspektivet i arbetet med jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering. Jämställdhet behöver i högre utsträckning beaktas i kommunens resursfördelning mellan olika verksamheter genom jämställdhetsbudgetering. Jämställdhetsbudgetering kan beskrivas som jämställdhetsintegrering tillämpat på budgetprocessen. Det innebär att resursfördelningen analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv och att inkomster och utgifter vid behov justeras och omfördelas för att främja jämställdhet.¹³⁶ Analysen bör bygga på jämförande kartläggningar och analyser som bland annat inkluderar finansieringsformer, anställningsformer och organisering av arbetet. Exempel på budgetposter som påverkar jämställdheten bland de anställda är kompetensutveckling/vidareutbildning, förmåner, arbetskläder och teknisk utrustning. Det är viktigt att analysen inte bara tar hänsyn till individernas kön utan också till könsfördelningen mellan olika yrkeskategorier och verksamheter.

¹³⁴ Ekonomistyrningsverket (2023) *Utgångspunkter för myndighetens jämställdhetsbudgetering*.

¹³⁵ Sveriges kommuner och regioner (2023) *Personalen i välfärden - Personalstatistik för kommuner och regioner 2022*.

¹³⁶ Ibid.



MOTVERKA BEGRÄNSANDE NORMER OCH STRUKTURER

Könsbundna studie- och yrkesval är i stor omfattning ett resultat av normer och strukturer som skapar föreställningar om vad som är lämpliga yrken för kvinnor och män. Stärkt studie- och yrkesvägledning inom utbildningssystemet och arbetsmarknadspolitikerna kan bidra till att motverka dessa normer. Det handlar också om att organisera utbildning på ett sätt som främjar en jämn könsfördelning och motverkar avhopp från det underrepresenterade könet. Normer behöver också utmanas genom särskilda satsningar för att öka andelen män inom välfärden.

Utbildningar och yrken är könskodade

Inom forskningen benämns olika utbildningar och yrken som könskodade. Det vill säga att vissa arbetsuppgifter, yrken, positioner, ämnesområden, verksamheter och hela branscher på arbetsmarknaden är förknippade med handlingar, beteenden och egenskaper som i sin tur ses som kvinnliga respektive manliga.¹³⁷ Könskodningen av yrken har en stark påverkan på vad kvinnor och män betraktar som lämpliga områden att studera och arbeta inom. Det får således stark påverkan på studie- och yrkesval och könssegregeringen inom utbildning och på arbetsmarknaden.

Både gymnasieutbildningar och högre utbildningar är könssegregerade. Kön och social bakgrund spelar stor roll när det gäller val av utbildning, men har större påverkan för kortare och mer yrkesinriktade utbildningar.¹³⁸

Förutom könsskillnader i själva utbildningsvalen sker något under utbildningen som påverkar könsammansättningen. Det är vanligare att personer av det underrepresenterade könet hoppar av en utbildning. Det finns också tendenser till att kvinnor och män som gjort normbrytande utbildningsval i lägre utsträckning börjar arbeta, eller arbetar kvar inom yrket efter utbildningen. Exempelvis finns ”läckor” i övergången mellan den gymnasiala vård- och omsorgsutbildningen och arbetsmarknaden, då en mindre andel män än kvinnor visat sig vara fortsatt verksamma inom yrkesområdet tre år efter utbildningen.¹³⁹ Studier pekar på att det underrepresenterade könet riskerar att mötas av fördomar, diskriminering och sexuella trakasserier. Alla dessa aspekter riskerar att leda till avhopp från utbildningar eller att man lämnar det yrke man utbildat sig till.¹⁴⁰

I det här kapitlet lämnar vi förslag med syftet att stärka studie- och yrkesvägledningen för att motverka att studie- och yrkesval begränsas av kön. Förslagen fokuserar både på studie- och yrkesvägledning inom utbildningssystemet och inom arbetsmarknadspolitiken. Vi lämnar även förslag som riktar sig mot utbildningens organisering för att motverka avhopp av det underrepresenterade könet samt att skapa en jämn könsbalans på skolor. Vi beskriver också hur olika projekt för att öka andelen män inom välfärden kan se ut, till exempel hur kommuner arbetar med feriejobb och praktik.

Studie- och yrkesvägledningen behöver stärkas för att elever inte ska begränsas av normer och föreställningar om kön

Studie- och yrkesvägledning fyller en viktig funktion för att elevers studie- och yrkesval inte ska begränsas av kön.¹⁴¹ Såväl statliga utredningar som myndighetsrapporter framhåller dock att det finns brister i dagens studie- och yrkesvägledning inom samtliga skolformer. Bristerna berör styrning och ledning, till exempel genom att det saknas konkreta mål och riktlinjer för hur arbetet med att vidga elevernas perspektiv ska genomföras.¹⁴² Det finns också brister i det systematiska kvalitetsarbetet, i att säkra tillgången på vägledning efter elevernas olika behov och i tillgång på studie- och yrkesvägledare. Bristerna påverkar enskilda elever och skapar

¹³⁷ Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

¹³⁸ Jämställdhetsmyndigheten (2022a)., Universitet- och högskolerådet (2022) *Högskoleprovet Ett redskap för breddad rekrytering?*

¹³⁹ Ahnlund, P och Johansson, S (2011) *Omvårdnadsprogrammet: genomströmning, etableringsgrad och utbildningens relevans* (2011:19) IFAU., Jämställdhetsmyndigheten (2022a).

¹⁴⁰ Jämställdhetsmyndigheten (2022a) och Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

¹⁴¹ Jämställdhetsmyndigheten (2022a).

¹⁴² Skolinspektionen (2019) *Studie- och yrkesvägledning i undervisningen på yrkesprogram i gymnasieskolan.*

samhälleliga kostnader i form av felval, avhopp från utbildningar samt svårigheter med etablering på arbetsmarknaden.¹⁴³

Styrning mot jämställdhet i skolan sker i hög grad genom läroplanerna.¹⁴⁴ I gymnasieskolans läroplan framgår det bland annat att gymnasieskolan ska motverka att elevers livsval, så som val av fortsatt utbildning och yrkesinriktning, begränsas av föreställningar om kön och av social eller kulturell bakgrund.¹⁴⁵ Forskning har dock visat att jämställdhetsarbete i skolan sällan blir långsiktigt. Som komplement till de förslag vi lämnar om studie- och yrkesvägledning i skolan ser vi därför även ett behov av att arbetet löpande följs upp. Ett exempel på uppföljning är Skolinspektionen som för närvarande genomför en kvalitetsgranskning av hur skolor genom undervisning och studie- och yrkesvägledning arbetar för att vidga elevers perspektiv på framtida studie- och yrkesval utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Granskningen görs i årskurs 4–6 och omfattar både offentliga och enskilda huvudmän.¹⁴⁶

Förslag

Förtydliga bestämmelserna i skollagen om studie- och yrkesvägledares roll och ansvar samt om elevers tillgång till studie- och yrkesvägledning på individ-, grupp- och skolenhetsnivå

Jämställdhetsmyndigheten föreslår att studie- och yrkesvägledningen stärks genom att förslag som lämnas i utredningarna *Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle*¹⁴⁷ och *I mål – vägar vidare för att fler unga ska nå målen med sin gymnasieutbildning*¹⁴⁸ genomförs.

I *Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle* lämnar utredaren förslag om hur studie- och yrkesvägledningen kan förtydligas, förstärkas och utvecklas. Utredaren föreslår ett paket av åtgärder och menar att inget av förslagen enskilt räcker för att åstadkomma den önskade förändringen, utan bör ses samlat. Förslagen handlar bland annat om förtydliganden av roller, krav, ansvarsfördelning och elevers rättigheter kopplat till vägledningen. Det handlar också om hur karriärvägledningsspektivet bör förstärkas och integreras i olika ämnen samt att ett nytt obligatoriskt inslag, *framtidssval*, ska införas.¹⁴⁹ Vi delar utredningarnas bedömningar att studie- och yrkesvägledningen behöver stärkas genom en rad insatser. Vi anser att det är särskilt viktigt i relation till att motverka att elevers studieval begränsas av normer och föreställningar om kön, vilket ingår i såväl skolans som studie- och yrkesvägledares uppdrag.

Förslagen i *Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle* bör som tidigare nämnts genomföras samlat, vi väljer dock i det här sammanhanget att särskilt lyfta fram behoven av att göra förtydliganden i skollagen om studie- och yrkesvägledares roll och ansvar samt elevers tillgång till studie- och yrkesvägledning.

¹⁴³ SOU 2019:4 *Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle*. Betänkande av Utredningen om en utvecklad studie- och yrkesvägledning.

¹⁴⁴ Simonsson, A (2022) *Yrkesutbildning i Norden. Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning*. Nordiska ministerrådet.

¹⁴⁵ Skolverket (maj 2022) *Läroplan för gymnasieskolan*.

¹⁴⁶ Skolinspektionen (februari 2023) *Lärares arbete för att tidigt motverka könsbundna utbildnings- och yrkesval*.

¹⁴⁷ SOU 2019:4.

¹⁴⁸ SOU 2022:34 *I mål – vägar vidare för att fler unga ska nå målen med sin gymnasieutbildning*. Betänkande av Utredningen fler unga ska nå målen med sin gymnasieutbildning.

¹⁴⁹ Ibid.

Idag finns det stora variationer i elevers tillgång till vägledning. Det beror bland annat på att det inte finns några uttryckliga bestämmelser som reglerar studie- och yrkesvägledares ansvarsområden. För att vägledningen ska komma alla elever till del behöver studie- och yrkesvägledares roll och ansvar, samt elevers tillgång till generell och individuell karriärvägledning förtydligas i skollagen.¹⁵⁰

Förslaget om att stärka elevers rätt till vägledning utvecklas i utredningen *I mål – vägar vidare för att fler unga ska nå målen med sin gymnasieutbildning*¹⁵¹. Till skillnad från förslaget i den tidigare utredningen föreslås att delar av regleringen för studie- och yrkesvägledningen lyfts upp från förordning och föreskrifter till lag. Lagen ska reglera att studie- och yrkesvägledningen bedrivs på olika nivåer: individ-, grupp- och skolenhetsnivå och genom samverkan med skolans personal.

Vägledningen inom arbetsmarknadspolitiken behöver stärkas för att motverka könsbundna val och bidra till effektiv matchning

Arbetsförmedlingen är en viktig aktör för vägledning. Det finns ett växande behov på svensk arbetsmarknad av personer med yrkesinriktad gymnasieutbildning men också av personer med eftergymnasial utbildning.¹⁵² Samtidigt saknar ungefär var tredje person som är inskriven som arbetslös på Arbetsförmedlingen fullständig gymnasial utbildning.¹⁵³ Det indikerar ett stort utbildningsbehov bland arbetssökande.

För att fler arbetssökande ska få ta del av utbildning och för att kompetensbehovet på arbetsmarknaden ska tillgodoses har Arbetsförmedlingen i uppdrag att öka övergångarna till reguljär utbildning.¹⁵⁴ Arbetsförmedlingens vägledning regleras i förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten som anger att vägledning innebär att den enskilde får stöd och information för att kunna göra ett övervägt val av arbete och utbildning.

I den statliga utredningen från 2017 *Vägledning för framtidens arbetsmarknad*¹⁵⁵ konstaterar utredaren att Arbetsförmedlingens vägledning behöver stärkas. Mycket har förändrats sedan dess och många nya arbetssätt och aktiviteter har utvecklats. Exempel på det är orienterande karriärvägledning genom olika insatser som till exempel *Korta vägen* och kvalificerad vägledning genom tjänsten *Karriärvägledning* som utförs av externa leverantörer.¹⁵⁶

Förslag

Ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att motverka könsbundna studie- och yrkesval inom ramen för all vägledning inom arbetsmarknadspolitiken

¹⁵⁰ SOU 2019:4.

¹⁵¹ SOU 2022:34.

¹⁵² Arbetsförmedlingen (2022) *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022. Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024*. Arbetsförmedlingen analys 2022:18.

¹⁵³ Arbetsförmedlingen (2021) *Öka övergång till reguljära studier. Återrapport om utbildningsplikten*. del 2, AF-2021/0067 4581, s. 7.

¹⁵⁴ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Arbetsförmedlingen (A2020/02639), Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Arbetsförmedlingen (A2021/02394), Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Arbetsförmedlingen (A2022/01638).

¹⁵⁵ SOU 2017:82 *Vägledning för framtidens arbetsmarknad*. Delbetänkande av Arbetsmarknadsutredningen.

¹⁵⁶ Arbetsförmedlingen (2023) *Karriärvägledning*.

Jämställdhetsmyndigheten föreslår att Arbetsförmedlingen får i uppdrag att i all vägledning arbeta för att motverka könsbundna studie- och yrkesval. Arbetet bör även implementeras som krav i upphandlingar av externa aktörer. Utöver det bör perspektivet att motverka könsbundna studie- och yrkesval förtydligas i myndighetens uppdrag i stort och med krav på återrapporteringen av vägledningsinsatser.

Att vägledningen hos Arbetsförmedlingen och upphandlade aktörer håller samma nivå och kvalitet som vägledningen inom det reguljära utbildningsväsendet är mycket viktigt för att insatserna ska få genomslag. Det är också viktigt att vägledningen inom ramen för Arbetsförmedlingens verksamhet har motsvarande kompetens om könsnormer och vikten av att bryta de könsnormativa valen. I det arbetet är det viktigt att ställa krav på att pedagogik och undervisningsmaterial ifrågasätter invanda könsnormer i yrkes- och karriärval, såväl som kompetenskrav hos dem som utför vägledningen. Vi bedömer att Arbetsförmedlingen bör ta fram en plan för hur de ska bedriva arbetet med att motverka könsbundna val i sin vägledning. Planen ska innehålla uppgifter om hur verksamheterna ska motverka att arbetssökande begränsas av föreställningar om kön och social eller kulturell bakgrund i sina studie- och yrkesval. Motsvarande krav bör också ställas på externa leverantörer av arbetsmarknadstjänster. I planen ska det ingå att ta fram mål och indikatorer för återrapportering av arbetet.

Utbildningar bör organiseras så att de främjar jämn könssammansättning

Hur utbildning organiseras påverkar de könsbundna studie- och yrkesvalen. Forskning tyder på att de senaste decenniernas förändringar gällande skolutbud och specialiseringar har förstärkt utbildningssystemets könssegregerade struktur. Organiseringen av gymnasieskolans program, ämnen, kurser och specialiserade tillval går i linje med rådande normer och uppdelningar av vad som betraktas som feminint respektive maskulint och skapar tydligt könsuppdelade inriktningar. På så vis förstärker utbildningens organisering begränsande normer snarare än att motverka dem. Reformen av det svenska utbildningssystemet har inte syftat till att upphäva denna uppdelning och inga större förändringar av utbildningsutbudet har genomförts. Därmed fortsätter reproduktionen av könsskillnader i utbildningsval genom utbildningens organisering.¹⁵⁷

Grupptillhörighet är viktigt för känslan av vilka vi är och vår sociala identitet. Människor tenderar att favorisera personer som de upplever liknar dem själva. I forskning används begreppet ”homosocialitet”. Studier av homosocialitet visar att många orienterar sig mot personer av samma kön, både på arbetsplatser och i privatlivet.¹⁵⁸ I Jämställdhetsundersökningen 2022¹⁵⁹ svarar 63 procent av alla kvinnor i åldern 16–24 år att deras vänskapskrets främst består av andra kvinnor och 64 procent av männen i samma åldersgrupp att den främst består av andra män. Ungefär var tionde ung kvinna och man har enbart vänner av det egna könet.¹⁶⁰ Både flickor och pojkar förväntar sig att de skulle trivas bättre socialt på utbildningar där deras eget kön är i majoritet. Sexuella trakasserier, homosocialitet och diskriminerande strukturer påverkar studiemiljö och trivsel, vilket kan påverka genomströmningen och leda till att elever som gjort normbrytande val hoppar av sina utbildningar.¹⁶¹

¹⁵⁷ Jämställdhetsmyndigheten (2022a), Mellén, J och Angervall, P (2022) *Exploring the Other: Analysing Programme Formations, Recruitment Patterns, and Gender in Swedish Upper Secondary School*. Scandinavian Journal of Education Research, 66:5, 729–743.

¹⁵⁸ Jämställdhetsmyndigheten (2022a).

¹⁵⁹ Jämställdhetsundersökningen är en enkätundersökning som samlas in av Jämställdhetsmyndigheten. 2022 års undersökning fokuserade på attityder till jämställdhet, upplevd diskriminering på grund av kön, omsorgsansvar samt psykisk hälsa.

¹⁶⁰ Jämställdhetsmyndigheten (2022e) *Jämställdhetsundersökningen 2022*. Fråga: Hur ser din vänskapskrets ut?

¹⁶¹ Jämställdhetsmyndigheten (2022a).

Rekommendation

Öka samverkan och samordning mellan olika yrkesprogram för att minska den rumsliga separeringen av kvinnor och män

Jämställdhetsmyndigheten rekommenderar en ökad samverkan och samordning mellan yrkesprogram med syftet att minska den rumsliga separeringen av kvinnor och män. I studier som undersöker könsskillnader i gymnasieskolan dras slutsatsen att strukturella förändringar är nödvändiga för att minska könssegregationen. Förändringarna gäller hur kunskap organiseras i ämnen, områden och program.¹⁶²

Endast var femte elev läser ett gymnasieprogram med jämn könsfördelning. Könssegregationen är tydligare på de yrkesförberedande programmen på gymnasiet än på de studieförberedande programmen. Yrkesprogrammen är antingen tydligt kvinnodominerade eller tydligt mansdominerade.¹⁶³ Ett sätt att minska separeringen av elever på gymnasieskolans yrkesprogram är en ökad samverkan, samordning och samläsning av moduler och kurser mellan olika yrkesprogram. Det kan till exempel ske genom att elever på barn- och fritidsprogrammet och fordonsprogrammet respektive vård- och omsorgsprogrammet och bygg- och anläggningsprogrammet läser kurser och ämnen tillsammans. Att i större utsträckning samverka och samordna mellan kvinno- och mansdominerade gymnasieprogram kan bidra till att minska separeringen mellan kvinnor och män under gymnasietiden. I förlängningen skulle arbetet också kunna leda till ett större intresse från det underrepresenterade könet att göra normbrytande val eftersom de sociala konsekvenserna inte blir lika stora. Det finns också studier som visar att den lokala elevsammansättningen på en utbildning både påverkas av, och i sig påverkar, studiemiljön och ämneskulturen.¹⁶⁴

Rekommendation

Förstärk samarbetet mellan högre utbildning och arbetsgivare i landsbygdskommuner

Jämställdhetsmyndigheten rekommenderar att samarbete mellan högre utbildning och arbetsgivare i landsbygdskommuner förstärks. Samarbete pågår redan i viss mån men vi bedömer att det kan och bör förstärkas genom exempelvis traineeprogram, mentorskap, praktikplatser, lärcentrum med mera.

Att rekrytera och behålla personal i vårdsektorn i landsbygdskommuner är en utmaning i många länder. Studier visar att personer som har tidigare kopplingar och erfarenheter till landsbygden både är mer benägna att ta ett jobb där och att stanna kvar inom yrket på platsen. Internationellt framgångsrika insatser handlar därför om att dels uppmuntra människor som har vuxit upp på landsbygden att utbilda sig inom vård- och omsorgssektorn, dels att exponera studenter inom vårddyrken för erfarenheter från landsbygden, till exempel genom praktik.¹⁶⁵

Inom vårdsektorn är kopplingen mellan erfarenheter från landsbygden och benägenheten att ta ett jobb och stanna kvar i yrket och på platsen, starkare för män än för kvinnor. Av den anledningen är det särskilt viktigt att de män som utbildar sig inom vårdsektorn ges erfarenhet av praktik i landsbygd under utbildningen. Samarbete mellan högre utbildning och arbetsgivare på landsbygden krävs för att ge dessa erfarenheter.¹⁶⁶

¹⁶² Ibid.

¹⁶³ Ibid.

¹⁶⁴ Ibid.

¹⁶⁵ Grip (2023).

¹⁶⁶ Ibid.

Rekommendation

Sträva efter en jämn könsbalans på skolor genom lokalisering av program

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att huvudmän som genom lokalisering av program eftersträvar en jämn könsbalans på sina skolor, är ett gott exempel på arbete för att organisera skolan för att motverka könsbundna studie- och yrkesval. Vi rekommenderar fler huvudmän att arbeta i linje med det.

För många elever handlar gymnasievalet huvudsakligen om att välja utbildningsinriktning. För andra handlar valet mer om vilken skola som är mest attraktiv. Att till exempel placera högskoleförberedande program centralt och yrkesprogram mer perifert riskerar att påverka skolans attraktivitet. Eftersom de flesta yrkesprogrammen har stora obalanser i könsfördelning påverkas också könssammansättningen på skolorna av vilka program som finns på respektive skola.

Utredningen *Gemensamt ansvar – en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning* konstaterar att det på var femte skola, med ett könsdominerat program, enbart fanns andra yrkesprogram dominerade av samma kön.¹⁶⁷ Enkelt uttryckt är var femte skola dominerat av ett kön. Utredningen menar att kommunerna kan påverka graden av skolsegregation (även med avseende på kön) genom hur de planerar och bestämmer sammansättningen av program på sina skolor. Möjligheten att göra detta varierar beroende på lokala och regionala förutsättningar, bland annat hur stort elevunderlaget är. Det finns kommuner som systematiskt lokaliserar högskoleförberedande program och yrkesprogram på samma skolor och genom lokaliseringen av program strävar efter att få en jämn könsbalans på sina skolor. Ett gott exempel som lyfts i utredningen är Eskilstuna kommun.¹⁶⁸

En medveten och strategisk lokalisering av gymnasieskolans program kan bidra till jämnare könsbalans på gymnasieskolor och mindre rumslig separering av kvinnor och män under gymnasietiden. Det kan i förlängningen också påverka könssammansättningen på olika program eftersom en del elever väljer program efter vilken skola de ligger på. Det skulle kunna vara så att det underrepresenterade könet avstår från att söka en utbildning på grund av risken att vara i minoritet på skolan, vilket kan förhindras genom en mer medveten programsammansättning.

Riktade insatser kan komplettera övriga åtgärder

En av Jämställdhetsmyndighetens viktigaste utgångspunkter i den här rapporten är att det behövs åtgärder på organisatorisk och strukturell nivå för att motverka könsbundna studie- och yrkesval. Det gäller i synnerhet för att motverka mäns underrepresentation inom kvinnodominerade yrken. Det finns dock vissa individfokuserade åtgärder som har stöd i forskningen och kan vara bra komplement till andra åtgärder. Det har varit vanligare med insatser för att öka andelen flickor och kvinnor inom tekniska och naturvetenskapliga utbildningar än motsvarande satsningar på män till traditionellt kvinnodominerade utbildningar och yrken.¹⁶⁹ Jämställdhetsmyndigheten bedömer att liknande projekt för att rekrytera fler män till välfärden kan vara ett bra komplement till andra åtgärder.

¹⁶⁷ SOU 2020:33 *Gemensamt ansvar – en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning*. Betänkande av Utredningen om planering och dimensionering av komvux och gymnasieskola.

¹⁶⁸ SOU 2020:33.

¹⁶⁹ Jämställdhetsmyndigheten (2022a).

För att dessa åtgärder ska vara effektiva är det dock viktigt att känna till att det underrepresenterade könet i kraftigt könssegregerade yrken i högre utsträckning blir sjukskrivna från sitt arbete, löper större risk för arbetslöshet och i större utsträckning utsätts för sexuella trakasserier.¹⁷⁰ Att enbart ”tillföra det underrepresenterade könet och röra om” kan därför inte betraktas som en lyckad modell.¹⁷¹ Minskad könssegregering behöver gå hand i hand med andra insatser för att det underrepresenterade könet ska trivas på utbildningen eller arbetsplatsen.

Det är också viktigt att insatserna utformas så att de inte spelar på traditionella föreställningar om kvinnor och män. En vanlig åtgärd för att locka det underrepresenterade könet till ett yrke är att betona yrkets behov av det underrepresenterade könet. Det kan till exempel ske genom att locka manliga lärare genom att betona pojkars behov av manliga förebilder i skolan/förskolan. Det är en taktik som riskerar att spela på traditionella föreställningar, och i förlängningen motverka en omkodning av föreställningar av yrket, liksom att låsa fast underrepresenterat kön i traditionella roller.¹⁷²

Förslag

Ge högskolor och universitet i uppdrag att intensifiera arbetet med att rekrytera och behålla fler män till kvinnodominerade utbildningar som leder till välfärdsyrken

Högskolor och universitet kan inte ensamma komma till rätta med de könsbundna studievalen. Jämställdhetsmyndigheten bedömer dock att högskolor och universitet kan arbeta mer med att rekrytera och behålla fler män på kvinnodominerade utbildningar inom ramen för arbetet med breddad rekrytering och jämställdhetsintegrering. Vi föreslår att fokus läggs på att analysera och åtgärda begränsande och exkluderande normer och ämneskulturer på utbildningar, inklusive olika typer av arbetsplatsförlagd utbildning. Fokus bör också läggas på att analysera och komma till rätta med avhopp från det underrepresenterade könet.

Många yrken inom välfärden kräver eftergymnasial utbildning och utbildningskraven har generellt ökat över tid. Tre av tio personer i befolkningen 25–64 år har en eftergymnasial utbildning som är tre år eller längre. Utbildningsnivån skiljer sig mellan kvinnor och män och färre män har en eftergymnasial utbildning.¹⁷³ Dessa skillnader har ökat över tid och väntas inte heller minska inom den närmsta framtiden eftersom fler kvinnor än män i dag antas till högre utbildning. Drygt 60 procent av studenterna på universitet och högskolor är kvinnor. De könsbundna valen är också tydliga när det gäller eftergymnasial utbildning, där män i lägre utsträckning väljer att söka sig till utbildningar som leder till välfärdsyrken. Dessutom är risken för avhopp större bland det underrepresenterade könet.¹⁷⁴

Högskolor och universitet ska arbeta med breddad rekrytering och breddat deltagande. Arbetet är ett lagkrav men högskolor och universitet har stort handlingsutrymme när det gäller att formulera åtgärder, initiativ och arbetssätt. Enligt Universitetskanslersämbetet (UKÄ) arbetar nästan alla högskolor och universitet med att bryta könsbundna studieval för att nå

¹⁷⁰ Grip (2023), Folke och Rickne (2023).

¹⁷¹ Se till exempel Puzio, A och Valshtein, T (2022) *Gender segregation in culturally feminized work: Theory and evidence of boys' capacity for care*. *Psychology of Men & Masculinities*, 23(3), 271–284.

¹⁷² Grip (2023).

¹⁷³ SCB, *befolkningens utbildning* 2021.

¹⁷⁴ SOU 2015:97 *Välja yrke*. Slutbetänkande av Yrkesprogramsutredningen., Universitetskanslersämbetet (2017) *Tidiga avhopp från högskolan - Analyser av genomströmning på de tio största yrkesexamensprogrammen* (2017:17).

en jämnare könsfördelning inom sina utbildningar.¹⁷⁵ Utbildningar som leder till yrkesexamina inom vård och omsorg, teknik samt som lärare och förskollärare är de utbildningsinriktningar där högskolor och universitet gör störst insatser för att minska snedrekryteringen. UKÄ konstaterar dock att lärosätena arbetar mer intensivt med att försöka öka antalet kvinnor till tekniska utbildningar, än att försöka få fler män till de kvinnodominerande vård- och lärarutbildningarna.¹⁷⁶

Rekommendation

Dra större fördel av kommunens verksamhet för feriejobb och praktikplatser för att öka intresset för välfärdsyrken

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att arbetet för att öka mäns intresse för välfärdsyrken kan öka genom att fler män tidigt får erfarenhet av arbete inom välfärden. Det finns kommuner som använder feriejobb för att bryta könsmonster och bredda den framtida rekryteringsbasen till välfärdsyrken, till exempel för att skapa intresse hos fler pojkar för välfärdsyrken. Jönköpings kommun har rapporterat att placeringen av pojkar till feriejobb inom vård och omsorg samt förskola har gett goda resultat. Under första året med arbetssättet mer än fördubblades antalet pojkar som feriejobbade i förskolan. I vård- och omsorgsyren tredubblades antalet. Av resultaten framgår även att sju av nio pojkar/unga män angav att de fått ett större intresse för förskolläraryrket.¹⁷⁷ Vi rekommenderar att fler kommuner arbetar strategiskt med feriejobb, praktikplatser och prao med syftet att fler flickor och pojkar ska få möjligheter att pröva yrken som domineras av det motsatta könet.

För många unga är feriejobb, prao eller praktikplatser den första kontakten med arbetslivet. Dessa ger också en viktig möjlighet till att bryta könsbundna studie- och yrkesval. Under senare år har skollagen ändrats för att stärka kopplingen mellan skola och arbetsliv bland annat genom krav på att alla elever under minst tio dagar från och med årskurs åtta får praktisk arbetslivsorientering (prao). I förarbeten beskrivs att det är viktigt att skolan uppmuntrar och främjar att flickor och pojkar får reella möjligheter att pröva yrken som domineras av det motsatta könet.¹⁷⁸

Som tidigare nämnts är det viktigt hur mottagandet av det underrepresenterade könet går till och vilka normer som förmedlas på arbetsplatsen. Framgångsfaktorer som har identifierats i kommuners arbete är tillgång till bra handledare och möjlighet till utbildning för handledarna, goda rutiner, kunskap om normkritik samt tydlighet om arbetsuppgifter och ansvar.¹⁷⁹

Rekommendation

Genomför fler projekt för att öka andelen män i vård- och omsorgsyren

Historiskt har det varit vanligare med insatser för att öka andelen kvinnor inom mansdominerade sektorer, som teknik och naturvetenskap, än vad det har varit med insatser för att öka andelen

¹⁷⁵ Universitetskanslersämbetet (2022) *Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning*.

¹⁷⁶ Se också Jämställdhetsmyndigheten (2022f) *Bättre styrning för bättre resultat. Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet*. Rapport 2022:16.

¹⁷⁷ Sveriges kommuner och regioner (2015) *Feriejobb – en chans att bryta könsmonster! Lärande exempel från fem kommuner*.

¹⁷⁸ Regeringens proposition 2017/18:24 *Stärkt koppling mellan skola och arbetsliv*.

¹⁷⁹ Ibid.

män inom kvinnodominerade sektorer som vård och omsorg. Det finns forskning som pekar på att insatser med syftet att öka andelen kvinnor inom mansdominerade sektorer har varit framgångsrika. Vi rekommenderar att med samma ambition arbeta för att öka andelen män inom välfärden genom riktade insatser. Koncepten kan dock inte ”översättas” rakt av eftersom förklaringsfaktorerna till kvinnors och mäns underrepresentation i olika yrken skiljer sig åt.¹⁸⁰ Trots att insatser riktade mot kvinnor varit betydligt fler, finns det exempel på tidigare insatser för att rekrytera fler män till välfärden. Dessa bedömer vi att aktörer kan dra lärdom av.

Under sent 1990-tal och tidigt 2000-tal genomfördes en rad insatser under namnet bryt-projekten. Dessa syftade till att minska arbetslösheten genom att möjliggöra för det under-repreresenterade könet att välja typiskt kvinno- eller mansdominerade yrken.¹⁸¹ Projekten drevs ofta i samverkan mellan lärosäten och länsstyrelser, kommuner eller regioner. Uppläggen skiljde sig något åt men studier i kombination med praktik var ett vanligt inslag. Resultaten från utvärderingar visar att det var relativt framgångsrika initiativ.¹⁸² Nutida exempel på den här typen av initiativ är projektet *Män i hälsa*. Det drivs av Sjuhärads samordningsförbund¹⁸³ i samarbete med Vård- och omsorgscollege samt med den norska föregångaren *Menn i helse*.¹⁸⁴ Det finns även exempel på projekt som finansierats av Tillväxtverket mellan 2016 och 2018 inom ramen för *Jämställd regional tillväxt*. Till exempel har Region Värmland fördelat medel till projektet *Mångfald i vård och omsorg* (MIVO) vars syfte är att skapa bättre förutsättningar för att fler pojkar och män ska börja arbeta inom vård- och omsorgsycket. Vård- och omsorgscollege och Teknikcollege Kronoberg har tagit fram webbverktyget *Våga välja yrke* som syftar till att bryta könsbundna studie- och yrkesval och bidra till en normkritisk kompetensförsörjning.¹⁸⁵

Rekommendation

Utöka samverkan och skapa kombinationstjänster mellan till exempel hemtjänst och räddningstjänst

Vad som kallas yrkesöverskridande samverkan, samnyttjande av kommunala resurser eller sambruksprocesser kan se olika ut. Gemensamt är att de kan användas för att motverka könskodning av yrken och samtidigt underlätta för bemanning i verksamheter. Det finns några exempel på kommunala verksamheters samverkan, eller sambruksprocesser, mellan räddningstjänst och sjukvård, hemsjukvård eller hemtjänst. Vi rekommenderar att fler kommuner och regioner arbetar med denna typ av samverkan för att motverka den skarpa uppdelningen i maskulint respektive feminint kodade sektorer, branscher och utbildningar samt bidra till en omkodning av könskodade föreställningar om välfärdsyrken.

I en studie av samverkansprojekt mellan räddningstjänst och hemtjänstpersonal i några svenska kommuner framkommer att hemtjänstpersonalen upplevde högre status när den samverkade med räddningstjänsten, särskilt i de fall som de delade lokaler och viss utrustning, till exempel bilar. Hemtjänstpersonalen vittnade också om att det blivit lättare att rekrytera män till yrket när

¹⁸⁰ Jämställdhetsmyndigheten (2022a).

¹⁸¹ SOU 2004:43.

¹⁸² Grandbom, I och Wenersson I (2012) *Män i förskolan – kartläggning och analyser av insatser*.

¹⁸³ Samordningsförbund består i allmänhet av kommun, region, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

¹⁸⁴ *Menn i helse* är en kortare utbildningsinsats i Norge för män mellan 25–55 år som syftar till fler män ska arbeta inom hälso- och sjukvården.

¹⁸⁵ Tillväxtverket (februari 2023) *Jämställd tillväxt (i regionerna?)*.

arbetsuppgifterna också inkluderade vissa uppgifter relaterade till ”första insats” vid bränder och trafikolyckor.¹⁸⁶

Samverkan mellan räddningstjänst och hemtjänst bidrog till positiva effekter i studerade kommuner. Det fanns dock också en hel del motstånd mot samverkan, baserat på könskodningen av både yrke och plats för arbete.¹⁸⁷ Det går i linje med forskning som visar att samverkan är svårt. Det kräver att organisationer är beredda att förändra sina invanda och traditionella arbetssätt och organisationsformer för att prova nya metoder och samverkansformer.¹⁸⁸ Samverkansprocesser mellan kommunala verksamheter utmanar ideal om arbetets organisering, innehåll, ansvar och ledarskap. Såväl uttalade som underförstådda antaganden och föreställningar om kön både reproduceras och förstärks i processen. För lyckad samverkan krävs förberedelse och förarbete. Det krävs också en medvetenhet och förberedelse för att samverkan kan skapa motstånd och stöta på hinder, särskilt vid samverkan mellan tydligt könskodade yrken.¹⁸⁹

¹⁸⁶ Grip (2023).

¹⁸⁷ Jansson, U och Grip, L (2016) *”Rätt man på rätt plats!”: Kommunala sambruksprocesser ur ett genusperspektiv*. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

¹⁸⁸ Se till exempel Löfström, M (2010) *Samverkan och gränser. Studier av samverkansprojekt i offentlig sektor*. Doktorsavhandling. Göteborgs universitet., Lindberg, K (2009) *Samverkan*. Malmö: Liber., Anell, A och Mattisson, O (2009) *Samverkan i kommuner och landsting – en kunskapsöversikt*. Lund: Studentlitteratur.

¹⁸⁹ Grip (2023).



NATIONELL SAMORDNING AV ARBETET MED ATT MOTVERKA KÖNSSEGREGERING

I dag arbetar flera aktörer med frågan om att motverka könsbundna studie- och yrkesval genom jämställdhetsintegrering eller genom särskilda uppdrag och satsningar.¹⁹⁰ Det saknas dock ett sammanhållet arbete för att motverka de faktorer som skapar, upprätthåller och driver könssegregering inom utbildningssystemet och på arbetsmarknaden. Om olika aktörers arbete på området samordnas kan det få större genomslagskraft.

¹⁹⁰ Jämställdhetsmyndigheten (2023b) *Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JIM) 2023. Delredovisning (3:5) av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2020–2025. Rapport 2023:8.*

Gemensam ansats för att motverka könssegregering inom utbildning och på arbetsmarknaden genom samordning

I *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden* framgår att det finns flera områden där ingen ensam aktör kan lösa identifierade utmaningar utan där ett gemensamt arbete behövs.¹⁹¹ Universitetskanslersämbetet (UKÄ) menar också att det stora ansvar som i Sverige läggs på de enskilda lärosätena att bredda sin rekrytering leder till svårigheter med koordinering och kunskapsöverföring. Könsbundna studieval är en samhällsstrukturrell fråga och UKÄ lyfter därför fram att breddad rekrytering behöver genomsyra hela utbildningssystemet. Enligt UKÄ behövs det genomgripande åtgärder och samarbete mellan skolsystemen – fler aktörer behöver inrymmas i ett gemensamt uppdrag.¹⁹² Det finns alltså ett stort behov av att ta fram en struktur för en nationell samordning av arbetet gällande könssegregering i utbildning och på arbetsmarknaden.

Förslag

Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att ta fram en struktur för nationell samordning av arbetet gällande könssegregering i utbildning och på arbetsmarknaden

Vi föreslår att Jämställdhetsmyndigheten får i uppdrag att utforma hur samverkan mellan myndigheter, lärosäten och relevanta aktörer på området ska fungera för att motverka könssegregering i utbildning och på arbetsmarknaden. Uppdraget inkluderar att ta fram gemensamma mål som har bäring på problemområdet. Målen ska gå att följa upp och säga något om utvecklingen. Uppdraget bör förenas med resurser.

Uppdraget ska ta sin utgångspunkt i relevant forskning på området, kunskapen från uppdraget som redovisas i och med denna rapport samt Jämställdhetsmyndighetens rapport om könskillnader i utbildningsval, *Val efter eget kön*.¹⁹³ Uppdraget ska också bygga vidare på kunskap från Jämställdhetsmyndighetens uppdrag om att stödja statliga myndigheter inklusive högskolor och universitet i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Länsstyrelserna, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Folkbildningsrådet, Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH), Statens skolinspektion, Statens skolverk, Universitetskanslersämbetet (UKÄ) samt Universitets- och högskolerådet (UHR) ska bidra med kunskap och erfarenheter i uppdraget.

Arbetet med att motverka könssegregering behöver parallellt med detta integreras i olika aktörers kärnverksamheter och i pågående uppdrag. Det finns till exempel ett myndighetsnätverk som drivs av Myndigheten för yrkeshögskolan som handlar om kompetensförsörjningsfrågor. Där behöver betydelsen av att motverka könssegregering kopplas ihop med det pågående arbetet med kompetensförsörjning.

¹⁹¹ Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

¹⁹² Universitetskanslersämbetet (UKÄ) (2022).

¹⁹³ Jämställdhetsmyndigheten (2022a).



SLUTSATSER OCH DISKUSSION

En grundläggande förutsättning för att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden är att skapa bättre arbetsförhållanden och villkor inom sektorn. Utmaningen med kompetensförsörjningen till välfärden behöver i större utsträckning kopplas samman med jämställdhetsproblemen i sektorn. Könsbundna studie- och yrkesval inom välfärden motverkas genom att höja status, löner samt förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö. Den ekonomiska jämställdheten och välfärdens kompetensförsörjning är tätt sammankopplade och förslagen vi lämnar ska bidra till att stärka båda. Det behövs ett ökat fokus på strukturer som till synes är könsneutrala men som får stora effekter på jämställdheten.

Undervärdering av kvinnodominerat arbete är ett grundläggande hinder för kompetensförsörjning och jämställd rekrytering

I Jämställdhetsmyndighetens analys framträder att en stor och viktig del av arbetsmarknaden, den kvinnodominerade välfärden, som är organiserad på ett sätt som inte skulle accepteras på andra delar av arbetsmarknaden. Organiseringen grundar sig i undervärderingen av kvinnodominerat arbete. Undervärderingen tar sig uttryck på många olika sätt. Synen på offentlig sektors tjänsteproduktion som tärande kostnad i stället för värdeskapande produktion är ett exempel på aggregerad nivå.¹⁹⁴ Den synen och värderingen följer sedan hela kedjan genom styrning och finansiering av arbetet, organisering av arbetet på arbetsplatser och ner till individnivå genom de löner och villkor som erbjuds medarbetarna.

Styrningen och organiseringen i många välfärdsvyrken brister i att skapa goda förutsättningar för medarbetarna att utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt. Personalen kommer ofta i kläm när det ställs höga krav på ökad kvalitet samtidigt som det ställs krav på effektivisering och minskade kostnader. Det får bland annat konsekvenser i form av höga sjuktal och hög andel deltidsarbete eftersom många inte orkar arbeta heltid under rådande förutsättningar. Kunskapen på området tyder på att anställda i offentlig sektor kan må bättre om de får förutsättningar att utföra arbetet utifrån sin kompetens.¹⁹⁵ Att erbjuda heltidsarbete på arbetsplatser med goda förutsättningar och med en organisering som möjliggör att det faktiskt går att orka arbeta heltid utan att bli sjuk är en grundförutsättning för att klara kompetensförsörjningen.¹⁹⁶

Vi menar att det behövs mer kunskap om skillnader i organisatoriska förutsättningar både mellan sektorer och branscher men också mellan olika verksamheter hos samma arbetsgivare, som i kommuner och regioner.

Höjd status och bättre arbetsvillkor

En annan förutsättning för att attrahera fler till välfärden är att lönen som erbjuds är i nivå med andra yrken med motsvarande kompetens- och kvalifikationskrav samt att status och karriärmöjligheter är goda. Den svenska modellen påverkar dock möjligheterna att komma åt undervärderingen av kvinnodominerat arbete i form av lönenivåer.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på en fördelning av ansvaret över arbetsvillkoren på arbetsmarknaden mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att genom lagar och andra styrmedel säkerställa goda arbetsvillkor och underlätta tillkomsten av nya jobb. Arbetsmarknadens parter roll är att i kollektivavtal ta ansvar för anställningsvillkorens närmare utformning. Kollektivavtalen är i dag den viktigaste regleringsformen för anställningsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden. För arbetstider och löner är kollektivavtalen en nästan helt dominerande regleringsform. Löner ska förhandlas och beslutas av arbetsmarknadens parter. Att åstadkomma jämställda löner är därför primärt parternas ansvar.

I likhet med JA-delegationen¹⁹⁷ vill Jämställdhetsmyndigheten framhålla att en modell där löneökningar förhandlas och ges i procent, som den svenska, innebär att ökningen i kronor blir liten för den som redan har låg lön. Skillnaderna mellan låg- och höginkomsttagare riskerar

¹⁹⁴ Keisu, B-I. (red.), (2020) Att arbeta för lika villkor: ett genus- och maktperspektiv på arbete och organisation, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund.

¹⁹⁵ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020).

¹⁹⁶ Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

¹⁹⁷ SOU 2015:50.

därigenom att öka över tid. Slutsatsen av det är att det finns en god grund för att diskutera hur modellen kan justeras för att möjliggöra en löneutveckling som är förenlig med de stora behoven av kompetens i välfärden. En modell och indikator för att mäta löneskillnader i likvärdigt arbete och på så vis få ett aggregerat mått på undervärderingen av kvinnodominerat arbete, som vi föreslår, är ett sätt att synliggöra problematiken.

Lagstiftningen om lönekartläggning är avsedd att användas för att jämföra och påverka löner för de anställda hos *samma* arbetsgivare. Möjligheten att via lönekartläggningar komma åt skillnader i löner *mellan* branscher är därmed begränsad. Det innebär att det även krävs andra insatser än de vi föreslår i denna rapport för att komma till rätta med skillnaderna i löner mellan könen. Kommissionen för jämställda livsinkomster analyserade olika modeller för lönetransparens och kom fram till att det med stor sannolikhet skulle främja arbetet med att uppnå jämställda löner om Sverige skulle komplettera reglerna om lönekartläggning, med bestämmelser om lönetransparens.¹⁹⁸ Förslagen om ökad lönetransparens utifrån ett jämställdhetsperspektiv har tidigare välkomnats av Jämställdhetsmyndigheten.¹⁹⁹

Klart är att arbetsmarknadens parter har ett arbete att göra för att uppnå jämställda löner. I och med kompetensförsörjningsproblemen till välfärden borde det finnas starka incitament att komma till rätta med problemen.

Finansiering och skatter

Skattesystemet och begränsade resurser sätter ramarna för hur löner inom välfärden kan utvecklas. Många kommuner och regioner har utmanande ekonomiska förhållanden, vilket gör det svårt att få ihop ekvationen med bättre arbetsvillkor och ökade löner, samtidigt som gruppen som behöver vård och omsorg ökar och kvaliteten ska bibehållas eller förbättras.

Grunden för det kommunala självstyret och finansieringen av den service som kommuner och regioner tillhandahåller sina medborgare är kommunalskatten. På grund av strukturella förutsättningar och demografi ser förutsättningarna för att bekosta välfärden olika ut i olika typer av kommuner och regioner i Sverige.

För att lösa situationen här och nu behövs ytterligare tillskott av medel till kommuner och regioner. Vi föreslår därför riktade statsbidrag bland annat i form av en förlängd period med Äldreomsorgslyftet. Riktade statsbidrag är inte ett problemfritt styrmedel men en av slutsatserna vi drar är att det behövs riktade statliga medel för att satsa på arbetsmiljön och arbetsvillkoren inom välfärden. I förlängningen behövs dock en översyn av kommuners och regioners långsiktiga finansieringsmöjligheter av välfärden, i synnerhet vad gäller kompetensförsörjningen.

Normer och strukturer

Könsmärkning av yrken, maskulinitetsnormer, exkluderande yrkesidentiteter och ämneskulturer samt förväntan om att inte trivas socialt påverkar mäns benägenhet att välja välfärdsyrken. Föreställningar om vad som är lämpliga yrken för kvinnor respektive män behöver förändras. Vi menar att arbetet med att förändra normer och könsmärkning av yrken måste börja i arbetet med arbetsvillkor och löner. Utöver det är det också viktigt att arbeta med inkluderande och jämställda arbetsplatser, där alla välkomnas och erbjuds samma villkor. På individnivå handlar det också om att uppmuntra flickor och pojkar och kvinnor och män att följa sina intressen och

¹⁹⁸ SOU 2022:4.

¹⁹⁹ Jämställdhetsmyndigheten (2021) Yttrande på direktivförslag om lönetransparens. Diarienummer ALLM2021/97.

utmana de könsbundna valen. Det är alltså insatser längs med hela kedjan, på alla nivåer, som måste åstadkommas, med start i arbetsmarknadsfaktorerna.

Politiska prioriteringar

Det finns mycket på det här området som uppfattas som kontroversiellt och där olika aktörer har olika uppfattning i frågorna. Vi pekar på och belyser flera utmaningar som behöver lösas för att uppnå målet om en bredare rekryteringsbas till välfärden och målet om ekonomisk jämställdhet. I de fall vi inte lämnar förslag gör vi bedömningen att det handlar om politiska ställningstaganden. Ett exempel är avsaknaden av finansieringsmöjligheter för kommuner och regioner och behovet av en översyn av den kommunala skattebasen. Utöver att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden och förbättra den ekonomiska jämställdheten handlar det i slutändan om att behålla personalen som arbetar inom välfärden idag. Det gör det angeläget att närma sig frågan om de system och strukturer som till synes är könsneutrala, men som ger stora effekter på jämställdheten i samhället. Exempel på sådana strukturer är organiseringen av utbildning och lönebildningsmodellen. Undervärderingen av kvinnodominerat arbete på alla nivåer måste synliggöras i högre utsträckning och få en mer framträdande roll inom jämställdhetspolitiken. För det krävs målmedvetna politiska beslut.

Det behövs många åtgärder samtidigt

Eftersom utmaningen är pågående och kompetensförsörjningshindren är brinnande för många verksamheter behöver det göras många saker samtidigt. Förslagen i rapporten utgör viktiga pusselbitar för att förbättra arbetsvillkoren och arbetsmiljön samt motverka begränsande normer om vem som kan arbeta inom välfärden. Inget förslag kan dock ensamt bryta de könsbundna studie- och yrkesvalen. Områdets bredd och komplexitet innebär också att vi inte kan utge oss för att vara vare sig heltäckande eller fullständigt detaljerade.

Inom många områden där det behövs åtgärder har det relativt nyligen gjorts statliga utredningar med förslag och efterföljande remissarbete. Det finns också andra myndigheter och organisationer som bedriver ett utvecklingsarbete inom många av de områden vi pekar ut. Vår uppgift har inte varit att överpröva dessa utredningar eller utvecklingsarbeten utan snarare att sätta dem i relation till könsbundna studie- och yrkesval och könssegregeringen inom välfärden. Därigenom knyter vi ihop gedigen kunskap från många års utredningsarbete.

De viktigaste medskicken är att det behövs ett ökat fokus på organisatorisk och strukturell nivå. Arbetet med att motverka könsbundna studie- och yrkesval och uppnå jämställd rekrytering till välfärden behöver kopplas samman med arbetsmiljö, arbetsvillkor och normer inom välfärden. Arbetet med att bryta de könsbundna valen måste börja med åtgärder för att höja status och förbättra villkor i de kvinnodominerade yrkesgrupperna inom välfärden. Vi menar att insatser för att skapa bättre förutsättningar för, och ställa likvärdiga krav på, arbetsmiljöarbetet inom välfärdsyrken samt motverka undervärderingen av kvinnodominerat arbete är helt avgörande för att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden. Om det grundläggande problemet inte löses spelar övriga åtgärder för att förändra normer och attityder mindre roll.

ENGLISH SUMMARY

The Swedish Gender Equality Agency has been commissioned to analyse the gender segregated labour market within the welfare sector and propose measures aimed at countering gender differences in educational and career choices to expand the recruitment base of the welfare sector. This report contains the agency's proposed measures, based on the key factors explaining men's underrepresentation in the welfare sector. The main factors are found at structural and organisational levels, including lower wages, limited career paths, and unfavourable organisational conditions. Gender norms, gender labelling of professions, exclusionary professional identities and cultures also contribute to the underrepresentation.

Efforts aimed at expanding the recruitment-base of the welfare sector by countering gendered career choices require a multifaceted approach. An increased focus on organisational and structural barriers in both the education system and the labour market is needed. The challenge needs to be understood within the context of gender equality issues in the sector. The focus needs to be on improving the work environment and working conditions in the female dominated welfare sector, as well as challenging norms regarding what constitutes suitable occupations for women and men.

The primary objective of the proposals is to encourage men to pursue careers in the welfare sector and at the same time promote economic equality. The proposals presented in this report address the different conditions experienced by women and men in the labour market. These are the underlying factors that contribute to and sustain gender segregation in the labour market. Hence, the emphasis in this report on addressing the underlying causes of male underrepresentation in care, school, and social care. This includes improving the work environment and working conditions within the welfare sector, as well as challenging norms regarding suitable occupations for women and men. Gender differences in educational and career choices and the underrepresentation of men within the welfare sector are countered by raising the status, increasing wages and improving the working conditions and working environment. In other words, the incentives for individuals to pursue a career in the welfare sector needs to be enhanced.

The proposals are categorised into four areas.

First, proposals to enhance the work environment in the welfare sector, which involve creating more equal conditions for work environment work and inspection of work environment between female and male dominated workplaces. This area also contains proposals to strengthen the protection against harassment and sexual harassment from third parties such as clients, patients, and such, in working life, and developing a model for work environment analysis.

Second, proposals to improve working conditions in the welfare sector, including measures to clarify the requirements for active measures as well as tools and analysis to visualise the valuation of female-dominated work. This area also contains recommendations for municipalities and regions on an enhanced focus on gender mainstreaming. The financial situation of municipalities is also addressed.

The third area addresses limiting norms and structures, by proposals to strengthen vocational guidance and organising education to counter gender segregation. This area also acknowledges that more individualised measures aimed at men can complement other measures in line with previous measures primarily focusing on women.

The fourth and final area proposes national coordination of efforts to counter gender segregation. Coordination of the efforts of multiple actors can contribute to maximising the impact of these measures.

REFERENSER

- Ahnlund, P och Johansson, S (2011) *Omvårdnadsprogrammet: genomströmning, etableringsgrad och utbildningens relevans* (2011:19) IFAU.
- Anell, A och Mattisson, O (2009) *Samverkan i kommuner och landsting – en kunskapsöversikt*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, P. (2021) *Krav och resurser i balans: Analys av arbetsmiljörättens nya regel mot stress*, Förvaltningsrättslig tidskrift, 2021–5, s. 845.
- Arbetsförmedlingen (2018) *Arbetsförmedlingens återrapportering 2018*. Redovisning av Arbetsförmedlingens åtgärder för att stärka karriärvägledningen.
- Arbetsförmedlingen (2021) *Öka övergång till reguljära studier. Återrapportering om utbildningsplikten*. del 2, Af-2021/0067 4581.
- Arbetsförmedlingen (2022) *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022. Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024*. Arbetsförmedlingen analys 2022:18.
- Arbetsförmedlingen (2023). *Karriärvägledning*. Hämtad 23-03-02 från <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/for-leverantorer/vara-tjanster/karriarvagledning>
- Arbetsmiljöverket (2013) *Belastning, genus och hälsa i arbetslivet – Kunskapssammanställning*. Rapport 2013:09.
- Arbetsmiljöverket (2014) *Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning*. Rapport 2014:3.
- Arbetsmiljöverket (2015) *Kvinnors arbetsmiljö 2011–2014 – Slutrapport*. Rapport 2015:6
- Arbetsmiljöverket (2017) *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö*. Rapport 2017:6.,
- Arbetsmiljöverket (2022a) *Remiss – Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus* (SOU 2022:45).
- Arbetsmiljöverket (2022b) *Utvärdering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4).
- Boschini, A. (2004). *Genusspecifika utbildningsval och ekonomisk utveckling*. Bilaga 8 i SOU 2004:43.
- Boschini, A., (2017) *Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2017:5.
- Calleman, C (2023) *Likvärdiga yrken – Likvärdiga kollektivavtal? En jämförelse av kollektivavtal inom kvinno- och mansdominerade yrken*, Underlagsrapport till Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:11.
- Diskrimineringsombudsmannen (2016) *Sakligt motiverad eller koppling till kön? En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män*. Rapport 2016:1.
- Diskrimineringsombudsmannen (2020a) *Yttrande över Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen*, SOU 2020:79.
- Diskrimineringsombudsmannen (2020b) *Vilja, förstå och kunna En analys av kommuners riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*. Rapport 2020:1.

- Diskrimineringsombudsmannen (2022a) *Yttrande över betänkandet SOU 2021:94 Ett utökat skydd mot diskriminering*. Dnr 2022/77.
- Diskrimineringsombudsmannen (2022b) *Undersök, åtgärda och utbilda En analys av universitetets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av studenter*. Rapport 2022:5.
- Diskrimineringsombudsmannen (2023) *Diskrimineringsombudsmannens årsredovisning 2022*.
- Ehn, P och Sundström, G (red) (2020) *Statlig förvaltningspolitik för 2020-talet. En forskningsantologi*. Statskontoret.
- Ekonomistyrningsverket (2023) *Utgångspunkter för myndighetens jämställdhetsbudgetering*. Hämtad 2023-03-10 från <https://forum.esv.se/styrning/jamstalldhetsbudgetering/Utgangspunkter-for-myndighetens-jamstalldhetsbudgetering/>
- Folke, O och Rickne, J (2023) *Sexuella trakasserier på jobbet ökar den ekonomiska ojämställdheten*. SNS Analys 94, mars 2023.
- Försäkringskassan (2018) *Lägst sjukfrånvaro i små välfärdsföretag*. Korta Analyser 2018:3.
- Försäkringskassan, *Antal startade sjukfall per 1 000 förvärvsarbetande och Antal sjukskrivningsdagar per förvärvsarbetande*.
- Grandbom, I och Wenersson I (2012) *Män i förskolan – kartläggning och analyser av insatser*.
- Grip (2023) *Breddad rekrytering i välfärden - Lokala och regionala förutsättningar och strategier för att motverka könsbundna yrkesval*. Underlagsrapport till Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:11.
- Gunnarsson, Å., (2023) *Kunskapsunderlag om frågor som rör skatter och jämställdhet. Underlagsrapport till Jämställdhetsmyndigheten*. Rapport 2023:10.
- Harriman, A., Johansson, L och Trollvik, M (2023) *Strukturella löneskillnader. Högt värderat – låg lön. Lönelotsarna*.
- Härenstam, A., och Björk, L (2021). *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad*. Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2021:7.
- Jansson, U och Grip, L (2016) *"Rätt man på rätt plats!": Kommunala sambruksprocesser ur ett genusperspektiv*. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.
- Jämställdhetsmyndigheten (2021) *Yttrande på direktivförslag om lönetransparens*. Diarienummer ALLM2021/97.
- Jämställdhetsmyndigheten (2022a) *Val efter eget kön – kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval*. Rapport 2022:4.
- Jämställdhetsmyndigheten (2022b) *Bilaga 1 Uppföljning av indikatorer för delmål 2 ekonomisk jämställdhet*. Rapport 2022:2.
- Jämställdhetsmyndigheten (2022c) *Jämställdhetsmyndighetens remissvar på Ett utökat skydd mot diskriminering, SOU 2021:94*. Diarienummer ALLM 2022/67.
- Jämställdhetsmyndigheten (2022d) *Ekonomisk jämställdhet. En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet*. Rapport 2022:2.
- Jämställdhetsmyndigheten (2022e) *Jämställdhetsundersökningen 2022*. Rapport 2022:26.

- Jämställdhetsmyndigheten (2022f) *Bättre styrning för bättre resultat. Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet*. Rapport 2022:16.
- Jämställdhetsmyndigheten (2023a) *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden - Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden*. Underlagsrapport 2023:8.
- Jämställdhetsmyndigheten (2023b) *Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JIM) 2023. Delredovisning (3:5) av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2020–2025*. Rapport 2023:8.
- Kolada (2022) *Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade, kommunalt anställda*.
- Lindberg, K (2009) *Samverkan*. Malmö: Liber.
- Ledarna (2022) *chefers organisatoriska förutsättningar i kommuner och regioner – en kunskapsammanställning*.
- Löfström, M (2010) *Samverkan och gränser. Studier av samverkansprojekt i offentlig sektor*. Doktorsavhandling. Göteborgs universitet.
- Medlingsinstitutet (2015) *Medlingsinstitutets årsrapport för år 2014*.
- Medlingsinstitutet (2021) *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021. Vad säger den offentliga lönestatistiken?*
- Mellén, J och Angervall, P (2022) *Exploring the Other: Analysing Programme Formations, Recruitment Patterns, and Gender in Swedish Upper Secondary School*. Scandinavian Journal of Education Research, 66:5, 729–743.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) *Arbetsmiljö och psykisk hälsa*. Kunskapsammanställning 2021:4.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020) *Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser*. Rapport 2020:2.
- Folke, O och Rickne, J (2023) *Sexuella trakasserier på jobbet ökar den ekonomiska ojämställdheten*. SNS Analys 94, mars 2023.
- Puzio, A och Valshtein, T (2022) *Gender segregation in culturally feminized work: Theory and evidence of boys' capacity for care*. Psychology of Men & Masculinities, 23(3), 271–284.
- Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Arbetsförmedlingen. (A2020/02639).
- Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Arbetsförmedlingen. (A2021/02394).
- Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Arbetsförmedlingen. (A2022/01638).
- Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Jämställdhetsmyndigheten. (A2022/00986).
- Regeringen (2013) *Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att utöka tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen (A2013/697/DISK)*.
- Regeringen (2016) *Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid*. Skr. 2016/17:10.
- Regeringen (2019) *Ändringar i kostnadsutjämnningen för kommuner och landsting*. Regeringens proposition 2019/20:11.
- Regeringen (2021). *Uppdrag att betala ut medel för ett vidgat Äldreomsorgslyft*. Socialdepartementet. S2021/00338.

Regeringen (2022) *En ändamålsenlig kommunalekonomisk utjämning*. Dir. 2022:36.

Regeringens proposition 2017/18:24 *Stärkt koppling mellan skola och arbetsliv*.

Regeringskansliet (2020) *Direktiv om åtgärder för transparens i lönesättningen*. Faktapromemoria 2020/21: FPM91.

Riksrevisionen (2019a) *Diskrimineringslagens krav på lönekartläggning – ett trubbigt verktyg för att minska löneskillnader mellan könen*. RiR 2019:16.

Riksrevisionen (2019b) *Det kommunala utjämningsystemet – behov av mer utjämning och bättre förvaltning*. RiR 2019:29.

Riksrevisionen (2020) *Äldresatsningen – effektiviteten i statens satsning på kvalitetsregister i äldreomsorgen*. RiR 2020:19.

SCB, *Yrkesregistret med yrkesstatistik*.

SCB, *Arbetsmiljöundersökningen 2019–2021*.

SCB, *Befolkningens utbildning 2021*.

Simonsson, A (2022) *Yrkesutbildning i Norden. Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning*. Nordiska ministerrådet.

Sjöberg Forssberg (2021) *Makt och möjlighet att förändra? Systematiskt arbetsmiljöarbete i könade offentliga verksamheter*. Doktorsavhandling. Kungliga Tekniska Högskolan.

Skolverket (maj 2022) *Läroplan för gymnasieskolan*. Hämtad 23-03-21 från <https://www.skolverket.se/undervisning/gymnasieskolan/laroplan-program-och-amnen-i-gymnasieskolan/laroplan-gy11-for-gymnasieskolan>

Skolinspektionen (2019) *Studie- och yrkesvägledning i undervisningen på yrkesprogram i gymnasieskolan*.

Skolinspektionen (2020) *Grundskolors arbete med jämställdhet – med särskilt fokus på en trygg skolmiljö för alla elever*.

Skolinspektionen (februari 2023). *Lärares arbete för att tidigt motverka könsbundna utbildnings- och yrkesval*. Hämtad 23-03-21 från <https://www.skolinspektionen.se/aktuellt/granskningar-pa-gang/larares-arbete-for-att-tidigt-motverka-konsbundna-utbildnings--och-yrkesval/>

Statskontoret (2016) *Statens styrning av kommunerna*. Rapport 2016:24.

Statskontoret (2019) *Ökad bemanning inom äldreomsorgen En uppföljning av regeringens tillfälliga satsning 2015–2018*. Slutrapport 2019:5.

Statskontoret (2022) *Utvecklingen av den statliga styrningen av kommuner och regioner 2021*.

Statskontoret (2023) *Att styra de självstyrande – En analys av statens styrning av kommuner och regioner*. 2023:7.

Sveriges kommuner och regioner (2015) *Feriejobb – en chans att bryta könsmonster! Lärande exempel från fem kommuner*.

Sveriges kommuner och regioner (2021a) *Riskorienterat arbetssätt. För minskad sjukfrånvaro – lärdomar från tre års analysarbete och pilottest av insatser*.

Sveriges kommuner och regioner (2021b) *Handbok i riskorienterat arbetssätt för minskad sjukfrånvaro*.

Sveriges kommuner och regioner (2022). *Välfärdens kompetensförsörjning*.

Sveriges kommuner och regioner (2023) *Personalen i välfärden - Personalstatistik för kommuner och regioner 2022*.

SOU 2004:4 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden.

SOU 2015:50. *Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.

SOU 2015:86 *Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*. Betänkande av Jämställdhetsutredningen.

SOU 2015:97 *Välja yrke*. Slutbetänkande av Yrkesprogramsutredningen.

SOU 2015:101 *Demografins regionala utmaningar*. Bilaga 7 till Långtidsutredningen.

SOU 2016: 87 *Bättre skydd mot diskriminering*. Betänkande av Utredningen om bättre möjligheter att motverka diskriminering.

SOU 2017:82 *Vägledning för framtidens arbetsmarknad*. Delbetänkande av Arbetsmarknadsutredningen.

SOU 2018:47 *Med tillit växer handlingsutrymmet*. Tillitsbaserad styrning och ledning i v älfärdssektorn. Huvudbetänkande av Tillitsdelegationen.

SOU 2018:48 *En lärande tillsyn*. Statlig granskning som bidrar till verksamhetsutveckling i vård, skola och omsorg. Delbetänkande av Tillitsdelegationen.

SOU 2019:4 *Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle*. Betänkande av Utredningen om en utvecklad studie- och yrkesvägledning.

SOU 2021:94 *Ett utökat skydd mot diskriminering*. Slutbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen.

SOU 2020:8 *Starkare kommuner – med kapacitet att klara välfärdsuppdraget*. Slutbetänkande av kommunutredningen.

SOU 2020:46 *En gemensam angelägenhet*. Betänkande av Jämlikhetskommissionen.

SOU 2020:79 *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området*. Delbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen.

SOU 2021:41 *Ökad kvalitet och jämlikhet i vård och omsorg för äldre personer*. Betänkande av Utredningen om en äldreomsorgslag och stärkt medicinsk kompetens i kommuner.

SOU 2021:52 *Vilja välja vård och omsorg. En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre*. Betänkande av utredningen nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre.

SOU 2021:94 *Ett utökat skydd mot diskriminering*. Slutbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen.

SOU 2022:4 *Minska gapet. Åtgärder för jämställda livsinkomster*. Slutbetänkande av Kommissionen för jämställda livsinkomster.

SOU 2022:34 *I mål – vägar vidare för att fler unga ska nå målen med sin gymnasieutbildning*. Betänkande av Utredningen fler unga ska nå målen med sin gymnasieutbildning.

SOU 2022:45 *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*. Betänkande av Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö.

SOU 2022:53 *Statens ansvar för skolan – ett besluts- och kunskapsunderlag*. Betänkande av Utredningen om ökat statligt ansvar för skolan.

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (2014) *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom - En systematisk litteraturöversikt*.

Stüber, E (2023) *Marknadslöneläget som skäl för avsteg från likalöneprincipen. Internt arbetsmaterial*. Diarienummer ALLM2022/50.

Ståhl, C., Norvell Gustavsson, I., Jonsdottir, I, H., Akerstrom, M (2022) Multilevel, risk-group-oriented strategies to decrease sickness absence in the public sector: evaluation in two regions in Sweden. *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2022) 95:1415–1427.

Tillväxtverket (februari 2023) *Jämställd tillväxt (i regionerna?)*. Hämtad 23-02-08 från <https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/omtillvaxtverket/detharartillvaxtverket/varaupdrag/jamstalldtillvaxt.2557.html>

Universitetskanslersämbetet (2017) *Tidiga avhopp från högskolan - Analyser av genomströmning på de tio största yrkesexamensprogrammen*. Rapport 2017:17.

Universitetskanslersämbetet (2022) *Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning*. Tematisk utvärdering, del 1.

Universitet- och högskolerådet (2022) *Högskoleprovet Ett redskap för breddad rekrytering?*

Välfärdskommissionen (2021) *Välfärdskommissionens slutredovisning till regeringen*. Promemoria Fi2021/.

APPENDIX 1 – METOD, MATERIAL OCH SAMVERKAN

En viktig utgångspunkt för arbetet har varit Jämställdhetsmyndighetens tidigare uppdrag *Kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval* (A2020/02655). Inom ramen för nuvarande uppdrag har vi också tagit fram och använt oss av flera underlagsrapporter, varav de tre förstnämnda i punktlistan publiceras som bilagor till denna rapport.

- Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden. Jämställdhetsmyndigheten. Rapporten beskriver hur könssegregeringen ser ut och vilka förklaringsfaktorer som finns, med särskilt fokus på könssegregeringen inom välfärdsyrken och mäns underrepresentation. Särskilt fokus har lagts vid att beskriva skillnader i organisering och styrning av kvinnodominerat arbete och utbildning jämfört med manligt dominerat. Ett annat viktigt område för analysen är skillnader i villkor och arbetsmiljö. Rapporten beskriver också olika aspekter av styrning och tidigare åtgärder för att motverka könsbundna studie- och yrkesval.
- Breddad rekrytering i välfärden - Lokala och regionala förutsättningar och strategier för att motverka könsbundna yrkesval. Lena Grip, docent i kulturgeografi och verksam vid Karlstads universitet. Rapporten fokuserar på lokala och regionala perspektiv på den könssegregerade arbetsmarknaden, och på platser bortom storstadsregionerna. Det är regioner där kompetens- och personalförsörjningen till välfärdsyrken är en stor utmaning. Kunskapsunderlaget lyfter fram och diskuterar tidigare forskning på området. Genom ett nedslag i två könssegregerade yrkessektorer - vård och omsorg samt räddningstjänst i beredskap (deltidsbrandkåren) - ges exempel från yrken som är centrala för upprätthållen välfärdsservice över hela landet. Kunskapsunderlaget avslutas med förslag på åtgärder.
- Likvärdiga yrken, likvärdiga kollektivavtal? En jämförelse av kollektivavtal inom kvinno- och mansdominerade yrken. Catharina Calleman, professor emerita i arbetsrätt. Rapporten är ett kunskapsunderlag om kollektivavtalens innehåll på olika delar av arbetsmarknaden. Calleman jämför kollektivavtalsregler inom några kvinnodominerade välfärdsyrken med motsvarande regler för likvärdiga mansdominerade yrken för att se i vilken mån reglerna ger olika villkor. Rapporten innehåller också en introduktion till kunskapsområdet om kollektivavtal, den svenska modellen och arbetsmarknadens parter samt en översikt över tidigare och nuvarande lagstiftning med syftet att skapa jämställda arbetsvillkor.
- Organisatoriska ramar och förutsättningar för jämställd rekrytering till välfärden. Maria Wolmesjö, biträdande professor i socialt arbete vid Högskolan i Borås. Ett kunskapsunderlag med fokus på styrning, organisering och ledning samt förutsättningar och strategier för en jämställd rekrytering till välfärden med fokus på vård och omsorg.
- Marknadslöneläget som skäl för avsteg från likalöneprincipen. Eberhard Stüber, jurist. En sammanfattande bakgrundsbeskrivning till marknadslöneläget och dess samband med olika delar av diskrimineringslagen.

Förutom dessa underlagsrapporter har ett stort antal forskningsöversikter, myndighetsrapporter och statliga utredningar varit en viktig grund för arbetet. Särskilt viktiga underlag för de förslag vi lämnar är *Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle* (SOU 2019:4), *I mål – vägar vidare för att fler unga ska nå målen med sin gymnasieutbildning* (SOU 2022:34), *Steg framåt med arbetsmiljö i fokus* (SOU 2022:45), *Effektivare tillsyn av diskrimineringslagen - aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området* (SOU 2020:79) och *Ett utökat skydd mot diskriminering* (SOU 2021:94).

Kunskap och erfarenhetsutbyte

Jämställdhetsmyndigheten har inhämtat kunskap och erfarenhet i flera steg från aktörer som pekades ut i uppdraget och andra relevanta myndigheter som vi har bedömt kan tillföra användbara insikter. Under våren 2022 bjöd Jämställdhetsmyndigheten in till dialogmöten och inhämtade synpunkter i utformningen och avgränsning av uppdraget. Under hösten 2022 genomfördes en workshop där hinder och utmaningar, samt förslag på åtgärder diskuterades. Under 2023 har fördjupad dialog om utformning av förslag förts i de fall det har ansetts nödvändigt.

Följande aktörer har utbyte skett med:

- Arbetsförmedlingen,
- Arbetsmiljöverket,
- Bengtsfors kommun,
- Centrala studiestödsnämnden (CSN),
- Diskrimineringsombudsmannen (DO),
- Folkbildningsrådet,
- Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH),
- Statens skolinspektion,
- Socialstyrelsen,
- Statens skolverk,
- Sveriges förenade studentkår (SFS),
- Sveriges Kommuner och Regioner (SKR),
- Sveriges universitetslärare och forskare (SULF),
- Universitetskanslersämbetet (UKÄ) samt
- Universitets- och högskolerådet (UHR).

En annan viktig källa till nordiskt erfarenhetsutbyte var deltagande på konferensen *Et likestilt Norden - tiltak og løsninger for framtidens utdanning og arbeidsliv*. Den genomfördes som en del av det norska ordförandeskapet i Nordiska Ministerrådet 2022.



Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 424 22 Angered | Besöksadress: Angereds torg 9
031-392 90 00 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | www.jamstalldhetsmyndigheten.se