



# JÄMSTÄLLDHET SOM LÖSNING PÅ VÄLFÄRDENS REKRYTERINGSPROBLEM

Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval



Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad. Det utgör hinder för kompetensförsörjningen. De kommande åren behövs över 400 000 nya medarbetare inom välfärden, samtidigt som det också råder stor efterfrågan på arbetskraft i det privata näringslivet. Att en stor del av arbetskraften väljer bort yrken inom vård, skola och omsorg påverkar välfärdens möjlighet att rekrytera personal och försvårar matchningen på arbetsmarknaden.

Utmaningen med kompetensförsörjningen till välfärden behöver i större utsträckning kopplas samman med jämställdhetsproblem som har att göra med löner, arbetsvillkor och arbetsmiljö i sektorn.

# JÄMSTÄLLDHETSPROBLEM PÅVERKAR NYREKRYTERINGEN TILL VÄLFÄRDEN

## Hur ser könssegregeringen inom välfärden ut?

Endast 20 procent av alla kvinnor och 17 procent av alla män arbetar inom ett yrke med jämn könsfördelning.<sup>1</sup> Det betyder att de allra flesta på svensk arbetsmarknad arbetar inom ett yrke som domineras av det egna könet. Hälften av alla som arbetar skulle behöva byta yrke för att yrkessegregeringen efter kön ska försvinna.

Bland de anställda i kommuner och regioner är fyra av fem anställda kvinnor. De största tydligt kvinnodominerade yrkena inom välfärden är undersköterskor, grundskollärare, förskollärare, barnskötare, vårdbiträden och socialsekreterare.

Inom näringslivet är 62 procent av de anställda män och 38 procent kvinnor. Hela 82 procent av de sysselsatta männen arbetar i privat sektor, medan motsvarande siffra för kvinnor uppgår till 54 procent.<sup>2</sup> Bland de största yrkesgrupperna för män är andelen kvinnor få. De mest mansdominerade yrkesgrupperna bland de största yrkesgrupperna för män är träarbetare och skickare, installations- och serviceelektriker samt fordonsmekaniker med 99 respektive 97 procent män.<sup>3</sup>

Män blir chefer i högre utsträckning än kvinnor. I både privat och offentlig sektor är andelen manliga chefer hö-

gre än andelen anställda män. Det gäller också i kommuner och regioner där majoriteten av alla chefer förvisso är kvinnor, men andelen män bland cheferna är högre än andelen män bland de anställda.

Könssegregeringen har minskat över tid och det är främst kvinnors ändrade val som bidragit till det. Att fler kvinnor har sökt sig till yrken som kräver längre utbildning inom naturvetenskap, teknik och IT har bidragit till denna förändring i störst utsträckning. Andelen kvinnor har ökat i 69 av 99 manligt dominerade yrken och minskat i 40 av 71 kvinnligt dominerade yrken.<sup>4</sup> Fler utrikesfödda och unga män har sökt sig till vissa yrken i välfärden som inte kräver längre utbildning på senare tid, vilket har ökat andelen män inom välfärden.

## Skilda villkor i kvinno- och mansdominerade yrken

Det är stora skillnader i löner och andra arbetsvillkor, som till exempel arbetstider, anställningsformer och arbetsmiljö mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Det är också skillnad i hur arbetet organiseras och finansieras på mans- och kvinnodominerade arbetsplatser. Dessa skillnader är en viktig orsak till att män väljer bort jobb i välfärden.

<sup>1</sup> SCB (2022) På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet.

<sup>2</sup> SCB, Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS).

<sup>3</sup> SCB, Yrkesregistret 2021.

<sup>4</sup> Medlingsinstitutet (2023) Löneskillnader mellan kvinnor och män 2022 – vad säger den officiella statistiken?

”Löneskillnaderna mellan kvinnor och män uppgår till 9,9 procent och har varit oförändrad sedan 2019.”

Foto: Mostphotos



### Fortsatt stora löneskillnader mellan könen

Kvinnors genomsnittliga månadslön uppgår till 36 200 kr och mäns till 40 200 kr. Det innebär att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är 9,9 procent och att skillnaderna varit oförändrade sedan 2019. Det är stor variation i löneskillnaderna mellan kön i olika sektorer och högst är den i regionerna och uppgår till 17,2 procent. Löneskillnader är minst i kommunerna och uppgår där till 1,5 procent, bland tjänstemän i privat sektor uppgår löneskillnaderna till 15,3 procent och bland arbetare till 10,6. I statlig sektor är motsvarande siffra 5,0 procent. Kvinnors lön är i genomsnitt lägre än mäns i de flesta yrkesgrupperna på svensk arbetsmarknad. Ju högre löner desto större löneskillnaderna mellan könen inom respektive yrke.<sup>5</sup> I den senaste analysen från Medlingsinstitutet framgår att den genomsnittliga ökningstakten i lönen varierar stort mellan sektorer. I den

kvinnodominerade kommunala sektorn ökade lönerna i genomsnitt med 2,1 procent mellan 2021 och 2022, medan den ökade mest bland tjänstemän i privat sektor och där uppgick ökningen till 3,6 procent. Sammantaget ökade lönen med 3,3 procent för kvinnor och med 3,7 procent för män mellan 2021 och 2022.

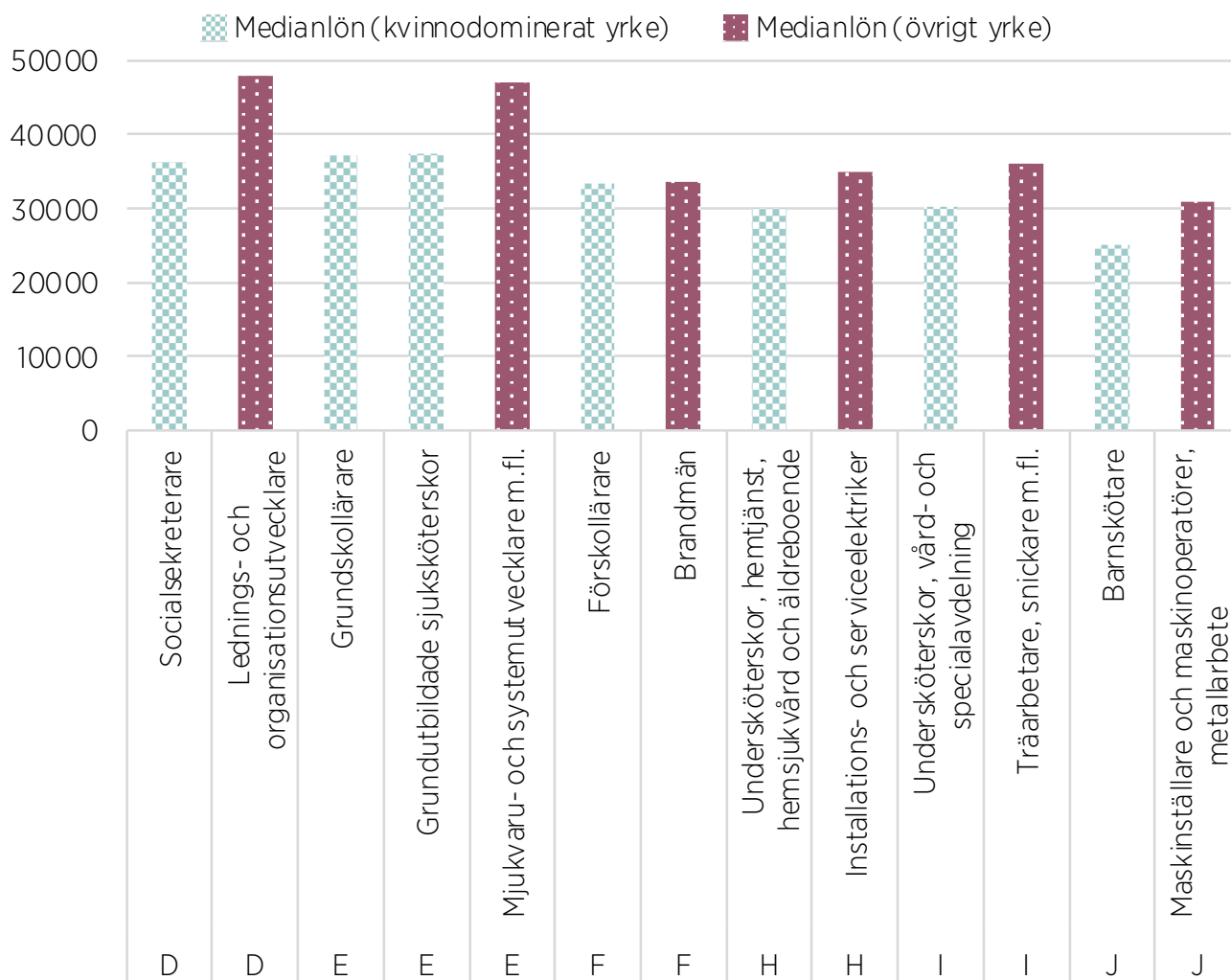
I de flesta kvinnodominerade yrken är lönespridningen dessutom mindre vilket gör att den som stannar många år i ett yrke får en svagare löneutveckling, jämfört med många mansdominerade yrken.

### Skilda arbetsvillkor för kvinnor och män

Det är också stora skillnader i arbetstider och anställningsformer mellan kvinnodominerade- och mansdominerade yrken. Det är betydligt vanligare med både tidsbegränsade och deltidsanställningar inom kvinnodominerade sekto-

<sup>5</sup> Medlingsinstitutet (2023) Löneskillnader mellan kvinnor och män 2022 – vad säger den officiella statistiken?

**Figur 3:** Medianlön i likvärdiga yrken, 2021



**Källa:** SCB. Jämförelsen bygger på bedömningen av likvärdiga yrken i Indikator för likvärdigt arbete (Bilaga 3 till Jämställighetsmyndighetens rapport 2022:2). Värderingen av yrken görs utifrån kunskaper och färdigheter; ansvar; ansträngning och arbetsförhållanden. De yrken som betecknas med samma bokstav (D, E, F osv) bedöms vara likvärdiga yrken. Grupp E innehåller i jämförelsen två kvinnodominerade yrken (Grundskollärare och grundutbildade sjuksköterskor).

rer och branscher. Inom vård och omsorg är till exempel i genomsnitt 30 procent anställda på deltid.

Andelen som rapporterar arbetsrelaterade besvär är högre i kvinnodominerade sektorer än i mansdominerade. Såväl Försäkringskassans statistik över sjukskrivningar som Arbetsmiljöverkets statistik över arbetsrelaterade sjukdomar visar att välfärdsyrken är särskilt utsatta. Flest startade sjukfall finns bland undersköterskor följt av förskollärare och barnskötare. Att arbetsmiljön skiljer sig påverkar både hälsa och ekonomi.

### Stora skillnader i organisering och finansiering av kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser

I Arbetsmiljöverkets inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet konstateras att hemtjans-

tens personal genomgående rapporterar en högre grad av arbetsmiljörelaterad stress och press än den tekniska förvaltningens personal. Det här kopplas ihop med att verksamheten huvudsakligen är intäktsfinansierad, till skillnad från teknisk förvaltning som i huvudsak är anslagsfinansierad. Finansieringsformerna påverkar medarbetarnas handlingsutrymme och administrativa börda. Till exempel lämnar anslagsfinansiering stort utrymme för medarbetarnas egna bedömningar och innebär en låg administrativ börda. Intäktsfinansiering riskerar i stället att begränsa medarbetarnas handlingsutrymme och innebär mer administration eftersom insatser ska dokumenteras, rapporteras in och följas upp. Läs mer om detta i *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden* och *Så ska fler välja jobb i välfärden*.

Arbetsmiljöverket identifierar även skillnader mellan

## ”Det finns en bild av att män saknar egenskaper som krävs för att arbeta inom vård, förskola, skola eller sjukvården.”

hemtjänsten och den tekniska förvaltningen i utfallen av styrningen som de skilda finansieringsformerna ger. I hemtjänsten arbetar personalen efter så kallad uppgiftsstyrning där de olika arbetsuppgifterna ofta är tidsbestämda, att hjälpa en brukare med en dusch eller en måltid förväntas ta ett visst antal minuter. Om uppgiften tar längre tid i verkligheten spricker schemat och personalen får försöka ta igen förlorad tid på något annat sätt. I tekniska verksamheter är arbetet i stället uppdragsstyrt. Gatorna behöver vara sopade vid ett visst datum, eller snön röjd inom en viss tid, men tiden varje enskild uppgift får ta är vanligtvis inte bestämd. Ur ett arbetsmiljöperspektiv ger det här vitt skilda förutsättningar.

### Vilka hinder finns för att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden?

I Jämställdhetsmyndighetens analys av den könssegregerade arbetsmarknaden framkommer att arbetsmarknadsfaktorer som lägre löner, sämre karriärvägar, arbetsvillkor och arbetsmiljö utgör en viktig del av orsakerna till att män väljer bort välfärdsyrken.<sup>6</sup> En annan del är maskulinitetsnormer och könskodning av yrken. Män inom traditionellt kvinnodominerade välfärdsyrken riskerar att mötas av fördomar, diskriminering och frånvaro av anpassade förutsättningar som arbetskläder och omklädningsrum. Den risk för diskriminering och trakasserier som kvinnor möter på mansdominerade arbetsplatser och utbildningar har generellt fått mer uppmärksamhet än den som män inom traditionellt kvinnodominerade välfärdsyrken och utbildningar möter.

Inom forskningen diskuteras olika yrken som könade, det vill säga att yrken kategoriseras efter vad kvinnor och män förväntas arbeta med. Enligt denna förklaringsmodell är vissa arbetsuppgifter, yrken, verksamheter med mera förknippade med handlingar, beteenden och egenskaper som ses som feminina respektive maskulina. Denna könsmärkning har en stark påverkan på den yrkesmässiga segregationen mellan kvinnor och män.

Välfärdsyrken är tydligt feminint kodade vilket påverkar både kvinnor och män. Det finns studier som å ena sidan tyder på att män inom välfärden kan uppleva fördelar och privilegier när de gör ett normbrytande val å andra sidan att män kan uppleva socialt utanförskap, diskriminering, sexuella trakasserier och exkludering på utbildningar och arbetsplatser utifrån att vara det underrepresenterade könet.

Det finns en bild av att män saknar egenskaper som krävs för att arbeta inom vård, förskola, skola eller sjukvården. Enligt den föreställningen har kvinnor medfödda egenskaper och förmågor som lämpar sig för omsorgsarbete till exempel. Det här utgör ett hinder för att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden på två sätt. Det första är att män helt enkelt inte ser sig själva i ett välfärdsyrke. Det andra är att förvärvade kunskaper och kompetenser som krävs för att arbeta inom välfärden ofta osynliggörs. Arbetsmiljöverket pekar till exempel på att ”En truckförare behöver utbildning innan hen kan köra trucken, medan hemtjänstpersonal förväntas kunna förflytta och stödja brukare utan bevis på ergonomiutbildning”.<sup>7</sup>

### Hur kan de könsbundna studie- och yrkesvalen motverkas?

Jämställdhetsmyndigheten lämnar 16 förslag och 7 rekommendationer för att motverka de könsbundna studie- och yrkesvalen och komma till rätta med skillnaderna mellan kvinnors och mäns förutsättningar i arbetslivet. Förslagen fokuserar på bättre arbetsmiljö, bättre arbetsvillkor samt att motverka begränsande normer och strukturer. Förslagen ska bidra till att fler män väljer ett arbete i välfärden och samtidigt bidra till ekonomisk jämställdhet. Förslagen inkluderar såväl utbildningssektorn som arbetsmarknaden och riktar främst in sig på strukturella och organisatoriska orsaker till mäns underrepresentation inom välfärden.

Strukturella faktorer handlar om begränsande normer och exkludering, sexuella trakasserier men också om status, löner, villkor och karriärmöjligheter.

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.

Arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen utgör bra grund för utvecklingen av jämställda arbetsplatser i Sverige. Ett stort hinder är dock att reglerna inte efterlevs i tillräckligt stor utsträckning. Det behöver bli tydligare för arbetsgivare vad som krävs för att leva upp till lagarna. Samtidigt behövs bättre förutsättningar för tillsyn och sanktionsmöjligheter. Vi föreslår därför vissa förändringar för att förtydliga och konkretisera lagarna och kraven så att de blir lättare för arbetsgivare att leva upp till de lagkrav som finns.

<sup>6</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2023a) Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden - Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden. Underlagsrapport 2023:8

<sup>7</sup> Arbetsmiljöverket (2017) En vitbok om kvinnors arbetsmiljö. Rapport 2017:6. s.8



# 16 FÖRSLAG

för att motverka könsbundna studie- och yrkesval

## Förslagen<sup>8</sup> 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 består av ett förslag som handlar om att samordna olika aktörers arbete att motverka könsbundna studie- och yrkesval.

<sup>8</sup> Läs mer om detta i vår rapport *Så skall fler välja jobb i välfärden - Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval*



## Bättre arbetsmiljö i välfärdsyrken

- 1 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.
- 2 Stärk skyddet mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part 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.
- 3 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

- 4 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.
- 5 Ge DO i uppdrag att utöva utökad tillsyn av aktiva åtgärder för att följa upp och bidra till bättre regelefterlevnad.
- 6 Tillsätt en utredning om procedurregler kring aktiva åtgärder och införandet av ett likabehandlingsombud, för att förtydliga och fördjupa samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsnivå.
- 7 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.
- 8 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.

- 9 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.
- 10 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.
- 11 Genomför en satsning på ökad bemanning i äldreomsorgen.
- 12 Förläng perioden med Äldreomsorgslyftet för att möjliggöra kompetensutveckling för personalen.

## Motverka begränsande normer och strukturer

- 13 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.
- 14 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.
- 15 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

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

## 7

## REKOMMENDATIONER

Vad kan kommuner, regioner eller utbildningsanordnare göra?

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

#### Fakta om uppdraget

Jämställdhetsmyndigheten har på uppdrag i regleringsbrev för budgetåret 2022 gjort en analys av den könssegregerade arbetsmarknaden inom välfärdsyrken, som underlag för att ta fram förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval och därigenom skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden. Leveransen av uppdraget består av en huvudrapport "Så ska fler välja jobb i välfärden" och tre underlagsrapporter "Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden", "Breddad rekrytering i välfärden" samt "Likvärdiga yrken – likvärdiga kollektivavtal?".

Foto: Mostphotos



#### Läs mer i våra rapporter:

[Så ska fler välja jobb i välfärden](#)

[Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden](#)

[Breddad rekrytering i välfärden](#)

[Likvärdiga yrken – likvärdiga kollektivavtal?](#)

# SLUTSATSER

**Eftersom behovet av personal** till välfärden är en brinnande fråga för många verksamheter behöver det göras många saker samtidigt. En grundläggande förutsättning för att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden är att skapa bättre arbetsförhållanden och villkor inom sektorn. Styrningen och organiseringen i många välfärdsyrken brister i att skapa goda förutsättningar för medarbetarna att utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt. Att erbjuda heltidsarbete på arbetsplatser med goda förutsättningar och med en organisering som möjliggör att det går att orka arbeta heltid utan att bli sjuk är en grundförutsättning för att klara kompetensförsörjningen. 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.

**Förslagen<sup>9</sup> 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. Jämställdhetsmyndigheten 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.

**Mer fokus behövs på att synliggöra löneskillnader** i likvärdigt arbete och åtgärda de skillnaderna. Ett första steg i det är att ta fram en modell och en indikator för att kunna

mäta skillnaderna. Det är grunden för att kunna genomföra ökad lönetransparens, vilket är ett viktigt komplement till de regler som redan finns om lönekartläggning.

**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. För att lösa situationen här och nu behövs ytterligare tillskott av statliga medel till kommuner och regioner. 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.

**De system och strukturer** som till synes är könsneutrala, men som ger stora effekter på jämställdheten i samhället, behöver skärskådas. Exempel på sådana strukturer är organiseringen av utbildning och lönebildningsmodellen. Ett annat exempel är avsaknaden av finansieringsmöjligheter för kommuner och regioner och behovet av en översyn av den kommunala skattebasen. Undervärderingen av kvinnodominerat arbete på alla nivåer måste synliggöras i högre utsträckning och få en mer framträdande roll inom jämställdhetspolitiken.

<sup>9</sup> Läs mer om detta i vår rapport *Så skall fler välja jobb i välfärden - Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval*



Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 424 22 Angered | Besöksadress: Angered's torg 9  
031-392 90 00 | [info@jamstalldhetsmyndigheten.se](mailto:info@jamstalldhetsmyndigheten.se) | [www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)