



LUNDS
UNIVERSITET

Jämställdhet – utmaningar i välfärden

REBECCA SELBERG 2025



Det könsuppdelade samhället?

- Spelar kön mer eller mindre roll idag än för 50 år sedan?
 - Mindre: när det gäller livsmöjligheter
 - Mer: när det gäller preferenser
- Är kvinnor eller män underordnade?
 - Kvinnor: när det gäller inkomst, inflytande, arbetsmiljö
 - Män: när det gäller framtidsutsikter, utbildning, arbetsmiljö?







Den nordiska paradoxen

- "Den nordiska paradoxen"/"the gender equity paradox": påtaglig könssegmentering trots jämställdhetspolitik
- Jämställdhet förbereder flickor bättre på att gå in i STEM – men de gör ändå inte det
- Trots jämställdhetsintegrering – fortfarande starkt könssegregerad arbetsmarknad
- "Segregation remains one of the most consequential factors in economic gender inequality more broadly, and disadvantages women in prestige, pay, and power" (Cech, 2013)
- Kvinnodominerade yrken är ofta "människoyrken"
 - I offentlig sektor eller på uppdrag av offentlig sektor
 - Offentlig sektor har sedan 90-talet präglats av åtstramningspolitik
 - Offentlig sektor: "tärande" – "kvinnlig" – och frigörande?



Arbetsmiljöverket jämförde arbetsmiljön inom den mansdominerade tekniska förvaltningen med den kvinnodominerade hemtjänsten i fler än 60 kommuner.

Medarbetare

Hemtjänst	Teknisk verksamhet
Liten egenkontroll och handlingsutrymme i arbetet	Ganska bra kontroll och handlingsutrymme i arbetet
Svårt att hantera den högra pressen i arbetet	Kan hantera pressen i arbetet
Nästan alltid stressade	Ibland stressade
Arbetsmängd, bemanning och andra resurser ej anpassade till det som förväntas	Arbetsmängd, bemanning och andra resurser väl anpassade till det som förväntas

Chefer

Hemtjänst	Teknisk verksamhet
73 % av cheferna har fler än 30 medarbetare	10% av cheferna har fler än 30 medarbetare
Tidsbrist, mycket administration, många relationsytor, svårt att vara närvarande i verksamheten och stödja medarbetarna	Ganska bra tid att stödja medarbetare, kan vara närvarande och hantera problem i den dagliga verksamheten
Mycket pressade chefer	Pressade chefer



Könsarbetsdelningen

- Lång historia – men sannolikt mer komplex än vi tror
- Kvinnor har historiskt tagit hand om barn, textilier
- Könsarbetsdelningen som vi känner den idag uppstod med industrialismen
- Männen sågs som lämpade för arbete utanför hemmet
- Kvinnorna sågs som lämpade för arbete inom hemmet
 - Men: kvinnor har under hela industrialismen arbetat utanför hemmet
 - Och det har även barn gjort...





LUNDS
UNIVERSITET

Den skiktade arbetsmarknaden

- Kön är en viktig sorteringsmekanism på arbetsmarknaden
 - Får effekter för kvinnors och mäns ställning, framtidsutsikter, inkomster, livsvillkor
- Etnicitet/ursprung är en annan viktig sorteringsmekanism
 - Kvinnor ur majoritetsgruppen: ”moraliskt” omsorgsarbete
 - Står för den ”moraliska fostran”; för gränsdragning, ordning
 - Kvinnor minoritetsgruppen: ”okvalificerat” omsorgsarbete
 - Står för det tunga, smutsiga, osynliga arbetet (städning, tvättning)



Varför kvarstår segregationen?



- Tidigare studier fokuserade förmåga
 - Pojkar bättre på matte, spatiala och icke-verbala aktiviteter
 - Flickor bättre verbal förmåga, resonerande, skrivande
- Men förmåga förklarar inte utbildningsval
 - Flickor visar sig ofta ha bättre förmåga än pojkar på mansdominerade områden
 - Om man bara tar hänsyn till förmåga borde fler pojkar välja "feminina" områden och fler flickor "maskulina"
 - "Mathematics-capable women disproportionately choose non-mathematic fields"



Handlar det om förväntningar?

- Rapporter om att pojkar ”hamnar efter” i skolan → sannolikt ej biologiskt!
- Förväntningar: **kulturella föreställningar** om vad som är **lämpligt/önskvärt** kvinnligt eller manligt beteende
- Överrepresentation av ett kön inom ett område förstärker barns föreställningar om vad som är ”typiskt manligt” eller ”typiskt kvinnligt”
- Vi betraktar historien genom dagens glasögon...
 - Under medeltiden var många murare kvinnor
 - Läkekonsten var kvinnlig, sedan manlig... nu kvinnlig?
 - Mejerist: kvinnligt, sedan manligt, sedan maskiner
 - Sekreterare: manligt, sedan kvinnligt, sedan maskiner





The 1841 English census instructed enumerators to ignore the occupations of a large fraction of women:

"The professions of wives, or of sons and/or daughters living with and assisting their parents but not apprenticed or receiving wages, need not be inserted"

Historians found evidence of women who were wage earners but had "no occupation" listed in the census.

Whether an occupation was categorized as "skilled" was also socially determined. Census officials were unwilling to categorize occupations employing women and children as skilled.

Bridget Hill 1993: 90.

Handlar det om förväntningar?

- Det vill säga – vi uppfattar att det finns stöd för normer kring manligt och kvinnligt
 - Men i själva verket finns större variation än vi ser/erkänner
- Elevers karriärplaner påverkas starkt av deras intryck av yrken och relaterade studieområden
 - Specifikt den ”typiska individen” och arbetsmiljön inom ett fält
 - Film, tv, foton osv. har inflytande
- Teorier om förmåga, t ex ”systematik” vs. ”empati”
 - Bygger på idén om distinkta kognitiva processer
 - Studier visar att män är bättre på att systematisera
 - Men dessa studier bygger på självskattning (dvs. känsliga för bias)
 - Finns svagt vetenskapligt stöd för att män är bättre än kvinnor på matte!
 - Oavsett förklarar detta inte överrepresentationen av män inom STEM
 - Studier tyder på att genusnormer formar självskattning när det gäller t ex matematisk förmåga



Hur förklara paradoxen?

- Ofta tre aspekter som lyfts fram:
 1. Den nationella jämställdhetspolitiska kontexten
 2. Den nationella välfärden
 3. Jämställdhet + välfärd = stort utrymme för individuella preferenser → kvinnor ”väljer bort”
- Nordiska länder rankas högst när det gäller *economic participation; educational attainment; health; political participation* (GGGR)
- Men lägre än Bulgarien när det gäller andel kvinnliga professorer och kvinnor inom ICT



Hur förklara paradoxen?

- "Fritt val" antyder inga begränsningar för kvinnor att välja manliga fält – t ex ICT
- Men studier visar att det finns en stark kulturell förställning om tex "male hooded gamers" som gör att kvinnor tvivlar på om de passar in inom manliga ICT
- Corneliussen (2021):
 - Val är inte alltid positivt utan kan också vara negativt, man väljer bort
 - "...women's stories do not support the 'free choice' argument but rather point to how a combination of masculine discourse of ICT and lack of knowledge about it makes ICT an invisible career choice for women"
 - "Even when ICT is recognized as being vital for becoming a 'successful citizen', girls are often left out of arenas for ICT training in ways that remain 'invisible' and that are perceived as a natural reflection of gender differences rather than ... concerns being raised about how to build... a gender include eco-system"
 - "ICT employers' and organizations' responses to the lack of diversity... [they] agreed with a general gender equality ideal and simultaneously expressed doubts about the possibility as well as necessity of recruiting women to ICT positions"



Handlar det om förväntningar?

- Studier visar att kvinnor undviker risk
 - Orsak: både hormonellt och socialisering
 - Miljöer som präglas av stark konkurrens undviks av kvinnor
 - Å andra sidan... allt fler kvinnor inom de kroniskt underfinansierade vetenskapsfälten humaniora och samhällsvetenskap
- Studier visar att kvinnor och män prioriterar status framför lön
- Men också att kvinnor prioriterar worklife balance något högre än män (håller det på att ändras?)
- Kvinnor underskattar och män överskattar sin förmåga till systematiserande
 - Ingenjörer behöver kreativt tänkande, samarbetsförmåga
 - Psykologer behöver systematiskt tänkande och teknisk förmåga



Hur ändra förväntningar?

- Förebilder
- Förändrade beskrivningar av vad som krävs för olika yrken
- Yrken vars könssammansättning förändras:
 - Domare (från manligt till kvinnligt)
 - Läkare (från manligt till kvinnligt – men obs specialiteter!)
 - Poliser (från manligt till mera kvinnligt?)



Så ökar den kvinnliga dominansen i domarkåren

§ * Premium Innehåll för dig som är premiumprenumerant

”Arbetsvillkoren är ett skäl till att färre vill bli domare, många tycker inte att det är värt det.”

Fredrik Bohlin, domare

De tre studerade grupperna läkare, sjuksköterskor och undersköterskor upplevde i stor utsträckning sämre organisatorisk och social arbetsmiljö än arbetsmarknaden i stort. En stor del av läkarna, sjuksköterskorna och undersköterskorna upplevde stressrelaterad ohälsa och hade övervägt att lämna arbetet. Resultaten visar också att det finns skillnader både mellan och inom yrkesgrupperna i hur de upplevde organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

Är det en slump att arbetsmiljön blir tuffare och statusen sjunker när allt fler kvinnor kommer in i ett yrke?



LUNDS
UNIVERSITET

Att vara minoritet på arbetsplatsen

- När kvinnor tar sig in på manliga områden ses det som att de "tar sig uppåt"
- När män tar sig in på kvinnliga områden ses det som att de "halkar neråt"
 - Män som arbetar i kvinnodominerade yrken ifrågasätts
 - Kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken ifrågasätts
 - Att vara i minoritet kostar!
- Osynlighet
- Översynlighet
- Ökad risk för sexuella trakasserier?



Att vara i minoritet

- Rapport från Sveriges Yngre Anestesiologer:
 - SYLF 2014: en tredjedel av underläkarna har upplevt diskriminering, de flesta på grund av kön – bland ST 40%
- SYA 2021: enkät till ST och nya specialister (<5år) – 127 svarade, 64% kvinnor 27% män
 - Nedsättande kommentarer (34%)
 - Kompetens ifrågasatt på oskälig grund (33%)
 - Har sett andra bli illa bemötta (51%)
 - Har blivit utsatt för någon form av diskriminering (49%)
 - 44% av männen hade sett andra bli diskriminerade pga. kön



Jämställdhetsutmaningar

1. Könspolarisering
2. Könsskillnader i arbetsmiljö
3. Hur bygga ett jämställt samhälle och en jämställd arbetsmarknad?



Jack!

rebecca.selberg@soc.lu.se



LUNDS
UNIVERSITET

Viktigaste referenserna (fler vid förfrågan)

- Cech, E.A: (2013). The self-expressive edge of occupational sex segregation. *American Journal of Sociology*, 119(3), 597-902).
- Charles, M., Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by fields of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924-976.
- Combet, B. (2024). Women's aversion to majors that (seemingly) require systematizing skills causes gendered field of study choice. *European Sociological Review*, 40(2), 242-257.
- Corneliussen, H. G. (2021). Unpacking the Nordic gender equality paradox in ICT research and innovation. *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics*, 5(2), 25.
- Roberts, D. (1997). Spiritual and menial housework. *Yale Journal of Law and Feminism*, 1:1997, 51-80.



LUNDS
UNIVERSITET