



2026:6

NEDSLAG OCH UPPSLAG

Lovande praktiker för minskad könssegregering i ett internationellt perspektiv

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2026

Rapport 2026:6

Dnr: ALLM 2024/8

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Boel Kristiansson eller Julia Hugoson

Telefon 031-392 90 00

INNEHÅLL

Förord.....	4
Sammanfattning.....	5
Inledning	8
Tolkning och avgränsning av uppdraget.....	8
Tidigare identifierade utvecklingsområden.....	9
Uppdragets genomförande	10
Läsanvisning.....	12
Utbildningssystemets utformning.....	13
Integrerade ämnesområden och tvärande pedagogiska upplägg	13
Öppna och flexibla utbildningsvägar	16
Skillnader i värdering och villkor mellan könskodade yrken	20
Höj löner inom kvinnodominerade yrken	20
Ekonomiska incitament för ökad rekrytering och kvarstannande	23
Alternativa sätt att organisera arbetet i välfärdsyrken.....	24
Könade normer och kulturer i utbildning och arbetsliv.....	27
Normförändring genom hela utbildnings- och yrkeskedjan.....	27
Sammanfattande analys och diskussion	35
Likriktning och luckor i kartläggningen.....	35
Lovande praktiker med olika förändringspotential.....	36
Lista över urval av åtgärder.....	43
Utbildningssystemets utformning.....	43
Skillnader i villkor mellan kvinno- och mansdominerade yrken	43
Könade ämnesnormer och yrkeskulturer	43
Referenslista	45
English summary	52

FÖRORD

Könssegregering i utbildning och arbete är ett långvarigt och centralt jämställdhetsproblem. Trots frågans vikt kvarstår tydliga mönster där kvinnor och män i stor utsträckning återfinns inom olika utbildningar, yrken och samhällsområden. Detta bidrar till ojämställda inkomster, arbets- och livsvillkor, påverkar fördelningen av makt och inflytande och försämrar förutsättningarna för samhällets kompetensförsörjning.

Jämställdhetsmyndigheten fick i 2024 års regleringsbrev uppdraget att arbeta med frågan om könsbundna studie- och yrkesval. Uppdraget är tvådelat och omfattar dels att främja samverkan mellan berörda myndigheter, dels att genomföra en studie av hur ett urval av länder utanför Norden arbetar för att motverka dessa mönster. Den här rapporten redovisar den utomnordiska studien.

I rapporten presenteras resultat från en kartläggning av åtgärder som svarar mot centrala faktorer bakom könssegregering i utbildning och arbete. Det handlar bland annat om utbildningssystemets organisering, skillnader i villkor mellan kvinno- och mansdominerade yrken samt normer och föreställningar i utbildning och arbetsliv.

Sammantaget visar rapporten att det finns en bredare verktygslåda än vad som tidigare använts i arbetet mot könsbundna studie- och yrkesval i Sverige. Erfarenheter från andra länder visar att åtgärder som riktas mot strukturer och villkor har potential att bidra till mer genomgripande förändring. Genom dessa internationella nedslag vill Jämställdhetsmyndigheten bidra med uppslag och inspiration till vidare policyutveckling i Sverige.

Lise Tamm

Generaldirektör

Jämställdhetsmyndigheten

SAMMANFATTNING

I denna rapport analyseras ett urval av åtgärder i länder utanför Norden med relevans för att minska könssegregering i utbildning och på arbetsmarknaden. Genom att identifiera så kallade lovande praktiker, det vill säga åtgärder och arbetssätt med potential att bidra till förändring, ger rapporten kunskap och inspiration för fortsatt policyutveckling i Sverige.

Bakgrund och syfte

Rapporten är en del av Jämställdhetsmyndighetens redovisning av uppdraget i 2024 års regleringsbrev om könsbundna studie- och yrkesval. Uppdraget omfattar att främja samverkan mellan berörda myndigheter samt att genomföra en studie av hur länder utanför Norden arbetar med frågan.

Rapporten redovisar resultatet av den utomnordiska studien och bygger på en kartläggning och analys av hur ett urval av åtgärder används för att motverka könssegregering i utbildning och arbete. Syftet är att bidra med kunskap och inspiration till fortsatt policyutveckling i Sverige.

Analysen utgår från könssegregering som ett strukturellt fenomen. Det innebär att fokus ligger på hur utbildningssystem, arbetsmarknadens villkor samt normer och kulturer samverkar för att skapa och upprätthålla könsuppdelade mönster. De åtgärder som lyfts fram benämns som lovande praktiker, vilket markerar att de visar positiva resultat i vissa sammanhang men behöver förstås i relation till sina kontexter.

Rapporten är strukturerad kring tre centrala teman: utbildningssystemets utformning, villkor på arbetsmarknaden samt normer och kulturer i utbildning och arbetsliv.

Utbildningssystemets utformning

Utbildningssystemets utformning har betydelse för könssegregeringen, eftersom utbildningar ofta är organiserade i ämnesområden med tydlig könskodning. Det påverkar elevers uppfattningar om vilka utbildnings- och yrkesvägar som framstår som möjliga och kan, i kombination med tidiga val och begränsade möjligheter att ändra inriktning, leda till inlåsnings effekter.

I det kartlagda materialet finns exempel på hur utbildningar kan utformas för att motverka sådana mönster. Flera länder arbetar med att integrera ämnen och skapa tvärvetenskapliga utbildningar som kombinerar olika kunskapsområden. Ett exempel är STEAM-pedagogik, där teknik och naturvetenskap kombineras med humanistiska och kreativa ämnen, vilket kan bidra till att bredda rekryteringen och utmana könade föreställningar om utbildningar.

En annan strategi är att skapa mer öppna och flexibla utbildningsvägar. System med senare specialisering och större möjligheter att byta inriktning ger individer bättre förutsättningar att ompröva sina val och kan därmed minska konsekvenserna av tidiga,

könsbundna utbildningsval. Även förberedande utbildningar och alternativa vägar in i högre studier kan bidra till ökad rörlighet och breddad rekrytering.

Skillnader i värdering och villkor mellan könskodade yrken

Skillnader i status och villkor mellan kvinno- och mansdominerade yrken är en centralt bidragande faktor bakom könssegregeringen. Kvinnodominerade yrken, särskilt inom välfärdssektorn, kännetecknas ofta av lägre löner, sämre arbetsmiljö och begränsade karriärmöjligheter. Denna form av undervärdering påverkar kvinnors livs- och arbetsvillkor liksom mäns incitament att göra normbrytande val, vilket i sin tur bidrar till att upprätthålla könssegregeringen.

Flera länder har genomfört åtgärder för att stärka villkoren i kvinnodominerade yrken. Det handlar bland annat om stärkt likalönslagstiftning, sektorsvisa löner reformer och riktade ekonomiska incitament som kan öka attraktiviteten i dessa yrken. Det finns också exempel på förändringar i hur arbetet organiseras, vilket kan förbättra arbetsmiljön och stärka förutsättningarna att stanna kvar i yrket. Ett exempel är den nederländska Buurtzorg-modellen, där självstyrande team inom hemtjänsten har gett personalen större inflytande över arbetets organisering.

Könade ämnesnormer och yrkeskulturer

Könsnormer och föreställningar om olika ämnen och yrken formas tidigt och reproduceras genom hela utbildnings- och yrkeskedjan – i undervisningens innehåll och praktik, i studie- och yrkesvägledning samt i de utbildnings- och arbetsmiljöer som individer möter över tid. De påverkar därigenom inte bara vilka utbildnings- och yrkesval som framstår som möjliga och lämpliga, utan också individers upplevelse av tillhörighet samt deras förutsättningar att etablera sig och stanna kvar i ett yrke.

Åtgärder inom detta område handlar bland annat om normmedveten undervisning och studie- och yrkesvägledning, där frågor om kön och normer integreras i skolans ordinarie verksamhet. Praktik, studiebesök och möten med yrkesverksamma används för att bredda elevers föreställningar om möjliga utbildnings- och yrkesvägar.

På arbetsmarknaden finns exempel på insatser som riktas mot organisations- och arbetsplatskulturer, ibland i form av bredare branschinitiativ. Dessa syftar till att skapa mer inkluderande miljöer genom att förändra normer, arbetssätt och sociala strukturer, snarare än att enbart stödja individer att ta sig in i könsbrytande yrken. Ett exempel är den schweiziska Kultur-Wegweiser som ger arbetsgivare stöd i att utveckla mer inkluderande arbetsplatser inom STEM-yrken.

Sammanfattande analys

I det avslutande kapitlet sätts åtgärderna i relation till varandra för att belysa deras olika angreppssätt och förändringspotential. Analysen synliggör hur åtgärderna skiljer sig åt i ambition och i vilken utsträckning de utmanar de strukturer och normer som ligger bakom könssegregeringen.

Åtgärderna kan övergripande förstås utifrån två typer: systemförändrande och kompensatoriska. Systemförändrande åtgärder riktar sig mot de strukturer och villkor som formar utbildnings- och arbetsmarknadsmonster, exempelvis genom förändringar i

utbildningssystemets utformning, arbetsmarknadens villkor eller normer i organisationer. Dessa har potential att bidra till mer långsiktiga och varaktiga förändringar. Kompensatoriska åtgärder syftar i stället till att underlätta för individer att göra könsöverskridande val inom befintliga strukturer, till exempel genom ekonomiska incitament, vägledning eller riktade stödinsatser. De kan ge mer direkta effekter, men har ofta begränsad påverkan på de bakomliggande orsakerna till segregeringen.

Sammantaget visar rapporten att det finns en bredare uppsättning möjliga åtgärder än vad som hittills i huvudsak använts i Sverige, särskilt när perspektivet vidgas bortom enbart jämställdhetspolitiken. Samtidigt kvarstår en viktig kunskapslucka kring hur mer sammanhållna styrformer kan utvecklas, där nationella mål omsätts i regionalt och lokalt genomförande och där olika aktörer samverkar mer systematiskt.

INLEDNING

Könssegregering i utbildning och arbete är en global utmaning. Den påverkar individers livsmöjligheter, samhällets kompetensförsörjning och möjligheten att nå jämställdhet inom områden som hälsa, ekonomi och inflytande i samhället. Lösningar behöver därför sökas inom flera områden och i samverkan mellan många olika aktörer. Internationella exempel kan bidra med perspektiv och erfarenheter som är relevanta för utvecklingen av politiska åtgärder i Sverige. Denna rapport är Jämställdhetsmyndighetens redovisning av regeringens uppdrag att genomföra en studie av hur ett urval av länder utanför Norden arbetar med könsbundna studie- och yrkesval.

Tolkning och avgränsning av uppdraget

I 2024 års regleringsbrev fick Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att arbeta med frågan om könsbundna studie- och yrkesval. Uppdraget omfattade dels att främja samverkan mellan berörda myndigheter inom området, dels att genomföra en studie av hur ett urval av länder utanför Norden arbetar för att motverka könsbundna studie- och yrkesval. I uppdraget ingick att belysa framgångsfaktorer.

I denna rapport används begreppet könssegregering för att beskriva de utbildnings- och arbetsmarknadsstrukturer som uppstår och reproduceras när många individer gör könsbundna studie- och yrkesval. Dessa val bidrar till könssegregeringen, men utgör inte på individnivå ett problem för jämställdheten. Det blir därför begränsande att ensidigt fokusera på att förändra individens attityder och valbeteenden.

Begreppet könssegregering riktar i stället fokus mot de övergripande mönstren och möjliggör därmed att inkludera åtgärder som tar sikte på bakomliggande faktorer som formar och påverkar individuella val – såsom normer, förväntningar samt villkor och organisering av utbildning och arbete.

Rapportens syfte och innehåll

I denna rapport presenteras resultat från en kartläggning av arbetssätt och policyinsatser i länder utanför Norden som kan bidra till att motverka könssegregering i utbildning och arbete. För att belysa framgångsfaktorer identifierar och presenterar vi vad som inom forskningen om policyspridning kommit att kallas lovande praktiker. Det är åtgärder och arbetssätt som vi bedömt relevanta att pröva eller studera vidare i en svensk kontext. Syftet är att ge kunskap, perspektiv och inspiration för det fortsatta arbetet i Sverige.

Rapportens övergripande fråga är:

- Vilka åtgärder utanför Norden kan betraktas som lovande praktiker för minskad könssegregering och bidra till policyutveckling i Sverige?

Rapporten presenterar lovande praktiker som kan inspirera till policyutveckling

Fokus ligger på att identifiera och analysera lovande praktiker som kan ge vägledning och inspiration för fortsatt policyutveckling i Sverige, snarare än att ge en heltäckande beskrivning av vilka åtgärder som vidtas i andra länder. Med lovande praktiker avses strategier, styrmedel och angreppssätt som har visat positiva tecken på måluppfyllelse i

ett visst sammanhang, men där resultatet behöver förstås i relation till lokala förutsättningar. Det handlar alltså inte om färdiga och universellt överförbara lösningar som fungerar oberoende av tid, plats och sammanhang.

Eftersom få åtgärder har följts upp med robusta effektutvärderingar finns det begränsat stöd för att fastställa vilka arbetssätt som är bevisat framgångsrika. Begreppet lovande praktiker gör att vi kan använda ett bredare kunskapsunderlag, som till exempel projektdokumentation, andra empiriska underlag samt erfarenheter från både professionella och målgruppen. Mot denna bakgrund är det metodologiskt och analytiskt mer rättvisande att tala om lovande praktiker än om framgångsfaktorer, vilket är det begrepp som används i uppdragstexten.

Lovande praktiker

Begreppet "Lovande praktiker" tydliggör att insatser som visat positiva resultat i en viss kontext inte nödvändigtvis kan överföras direkt till en annan. "Framgång" är sällan universell, utan snarare resultatet av lokala tolkningar och anpassningar. Synsättet ligger i linje med forskning om implementering och policyutveckling, där insatser betraktas som hypoteser snarare än färdiga lösningar. Forskning om policymobilitet visar dessutom att policyidéer alltid omformas när de rör sig mellan olika platser och kontexter. Insatser behöver därför förstås, prövas och utvecklas i relation till lokala villkor och strukturer.

Källor: Cramer Jensen et al 2016; Cochrane & Ward 2012

Tidigare identifierade utvecklingsområden

Rapporten är avgränsad till att omfatta lovande praktiker inom områden som i Sverige är mindre utvecklade – men centrala – för att bryta könssegregeringen. Den bygger därför vidare på Jämställdhetsmyndighetens tidigare analyser av orsaker och förklaringsfaktorer bakom könssegregering samt identifierade utvecklingsområden.¹

I dessa framgår att det finns behov av åtgärder som stärker de institutionella förutsättningarna i utbildningssystemet och på arbetsmarknaden och som omfattar utbildnings- och arbetslivets olika skeden – från tidig ålder till utbildningsval, etablering och utveckling i arbetslivet.

Bakgrunden är att en stor del av de åtgärder som vidtas tenderar att riktas mot individer och specifika valtillfällen, exempelvis vid övergången till en utbildning eller ett yrke.² Samtidigt skapas och återskapas könssegregering kontinuerligt genom hur utbildningar och arbete organiseras, hur kompetens könas och värderas, och genom vilken arbetsmiljö och vilka villkor som erbjuds på arbetsmarknaden.³ Åtgärder på denna mer strukturella nivå är dock mindre vanliga. Det är också mindre vanligt med bindande styrmedel, såsom lagstiftning, annan reglering eller ekonomiska incitament i syfte att bryta

¹ European Commission 2025; European Parliamentary Research Service 2025; Roinioti m.fl. 2025

² Jansson & Sand 2021; Jämställdhetsmyndigheten 2022; Tillväxtverket & Universitetskanslersämbetet 2021

³ Jämställdhetsmyndigheten 2022

könssegregering. Arbetet präglas i stället oftare av mjuka styrmedel, såsom information och beteendepåverkande insatser.

Dessa iakttagelser har legat till grund för kartläggningens inriktning och urval av internationella åtgärder. Sökningen fokuserade på åtgärder som:

- innebär en översyn av utbildningsutbudet och hur kunskap organiseras i ämnen, områden och program, eftersom nuvarande indelningar tenderar att förstärka könssegregering⁴
- minskar skillnader i värdering och villkor mellan ämnesområden, branscher och yrken med olika könskodning, då dessa påverkar studiemiljö, arbetsmiljö, karriärmöjligheter, löner och andra faktorer av betydelse för framtidsval⁵
- stärker ett systematiskt jämställdhetsarbete i skolor och utbildningar, med fokus på könsnormer kopplade till ämneskulturer och yrkesidentiteter samt på att förebygga diskriminering och sexuella trakasserier⁶
- stärker styrkedjan med fokus på könssegregering, särskilt där det finns en diskrepans mellan nationell styrning och regional eller lokal implementering.⁷

Kartläggningen har inte enbart omfattat åtgärder som uttryckligen syftar till att minska könssegregering. Den inkluderar också åtgärder med andra syften, om de kan påverka könssegregeringen. Ett skäl är att könssegregering ofta hänger ihop med andra strukturella problem, till exempel svårigheter att rekrytera personal till bristyrken. Ett annat skäl är att förändringar i villkor, organisering och ekonomiska incitament kan påverka jämställdheten även när de inte utformas som jämställdhetsåtgärder.

Uppdragets genomförande

Kartläggning av åtgärder utanför Norden

Insamlingen av åtgärder genomfördes i två steg. I det första steget genomfördes en bred kartläggning av olika typer av åtgärder utanför Norden med hjälp av en extern konsult som upphandlades för ändamålet.⁸ Mot bakgrund av de ovan beskrivna utvecklingsområdena var uppdraget att särskilt identifiera åtgärder med fokus på systemförändring och normer, samt med en variation av styrmedel och insatser riktade mot olika skeden i utbildnings- och arbetslivet. Arbetet byggde på övergripande dokumentstudier av policydokument, utvärderingar, myndighetsrapporter och forskningspublikationer, samt genomgång av webbplatser med information om konkreta projekt, program och åtgärder. Kartläggningen gjordes genom systematiskt framtagna söksträngar i relevanta sökmotorer och databaser, såsom Google, Google Scholar och vetenskapliga forskningsdatabaser, för att identifiera insatser och studier av relevans för uppdraget. Utöver dokument- och databassökningar togs även kontakt med relevanta organisationer och myndigheter för att få förslag på ytterligare åtgärder eller fördjupad information om identifierade exempel. Sökstrategin och urvalskriterierna dokumenterades i en genomförandeplan.

⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022

⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2022; 2023c

⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2022; 2023b

⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2022; 2023b

⁸ Kartläggningen genomfördes av Oxford Research i samarbete med Policy in Practice

Kartläggningen kompletterades därefter av Jämställdhetsmyndigheten i syfte att fördjupa underlaget där det fanns luckor i förhållande till de identifierade utvecklingsområdena. Det gällde särskilt åtgärder på en mer övergripande nivå, såsom nationella reformer, förändringar i lagstiftning samt organisering och finansiering av utbildning och arbete, men även mer lokala åtgärder riktade mot studie- och yrkesvägledning och insatser för att förändra ämnes- och yrkesnormer. Tillvägagångssättet liknade den tidigare kartläggningen och omfattade bland annat dokumentstudier samt sökningar i sökmotorer och forskningsdatabaser. I detta skede inkluderades även forskningsstudier med jämförelser mellan länder samt så kallad grålitteratur, till exempel rapporter från myndigheter och internationella organisationer. Eftersom det saknades effektutvärderingar för många av åtgärderna blev studier som sätter dem i ett bredare sammanhang och belyser vilka problem de kan påverka särskilt viktiga vid bedömningen av deras potential.

Analys och strategiskt urval av åtgärder

De insamlade åtgärderna analyserades och sorterades i tre centrala teman. Temana motsvarar faktorer som tidigare identifierats som betydelsefulla för hur könssegregering skapas och upprätthålls. Faktorerna samverkar och påverkar både kvinnor och män, men är olika centrala för att förstå kvinnors respektive mäns underrepresentation inom olika utbildningar och yrken. Temana fungerar därmed både som analysram för att förstå åtgärdernas inriktning och som struktur för rapportens kapitel. Rapportens tre teman är:

- 1. Utbildningssystemets utformning**

Hur utbildningar organiseras, struktureras och tillgängliggörs påverkar hur könssegregerande mönster etableras och förstärks, genom att kvinnor och män leds in i delvis separerade utbildningssfärer.

- 2. Skillnader i värdering och villkor mellan könskodade yrken**

Könssegregeringen på arbetsmarknaden sammanfaller med skillnader i löner, karriärvägar och arbetsmiljö. De sämre villkoren i kvinnodominerade yrken påverkar kompetensförsörjningen negativt genom att drabba kvinnors hälsa och ekonomi samtidigt som det blir mindre attraktivt för män att göra normbrytande val.

- 3. Könade normer och kulturer i utbildning och arbetsliv**

Vilka yrken som upplevs som möjliga och tillgängliga påverkas av könade föreställningar om kompetens och tillhörighet samt förekomsten av exkluderande ämnes- och yrkeskulturer, diskriminering och sexuella trakasserier. Dessa faktorer är särskilt betydelsefulla för att förstå kvinnors lägre representation i mansdominerade områden, men påverkar även män som befinner sig i minoritet.

Analysen omfattade även en övergripande bedömning av om åtgärderna kan förstås som kompensatoriska eller systemförändrande till sin karaktär. Denna distinktion används i rapportens avslutande diskussion för att belysa skillnader i åtgärdernas inriktning och förändringspotential.

Utifrån den samlade analysen genomfördes ett strategiskt urval av åtgärder. Urvalet gjordes med avseende på bredd och relevans i relation till rapportens syfte. Särskild vikt lades vid åtgärder som svarade mot en eller flera av de identifierade faktorerna och som

samtidigt bedömdes som lovande praktiker. Syftet var att lyfta fram inspirerande och strategiskt relevanta exempel med potential att bidra till styrningen mot en mer könsintegrerad utbildning och arbetsmarknad i Sverige.

Geografisk täckning

Materialet som analyseras och redovisas i denna rapport omfattar totalt 26 åtgärder och är hämtade från 14 olika länder samt internationella organisationer. En sammanställning av det slutliga urvalet återfinns i slutet av rapporten.

Länder inkluderade i det utvalda materialet

Land/Organisation		
Australien	Singapore	Skottland
England	Tyskland	USA
EU	Italien	
Irland	Kanada	
Schweiz	Nederländerna	
Frankrike	Nya Zeeland	

Läsanvisning

Rapporten är strukturerad i tre tematiska kapitel som behandlar centrala faktorer bakom könssegrering i utbildning och arbete. Temana motsvarar i förenklad form de förklaringsfaktorer som identifierats i Jämställdhetsmyndighetens tidigare analyser.

Varje kapitel inleds med en kort beskrivning av den aktuella faktorn, följt av en översiktlig genomgång av möjliga lösningsinriktningar. Därefter presenteras konkreta exempel på åtgärder från kartläggningen som illustrerar hur dessa lösningar har omsatts i praktiken. Rapporten avslutas med en samlad diskussion.

UTBILDNINGSSYSTEMETS UTFORMNING

Att motverka könsbundna utbildningsval handlar om att förändra de organisatoriska förutsättningar som gör att vissa utbildningar upplevs som mer attraktiva och tillgängliga än andra. Detta kapitel belyser hur förändringar i utbildningsutbudet kan fungera som verktyg för att bryta de mekanismer som upprätthåller könssegregering – genom att integrera kunskapsområden, skapa tvärvetenskapliga utbildningsmiljöer och mer flexibla utbildningsvägar. Kapitlet presenterar exempel på reformer och initiativ som både breddar kompetensprofiler och öppnar för nya utbildnings- och yrkesbanor bortom traditionella könsmonster.

Utbildningssystemet förstärker könsbundna utbildningsvägar

Forskning visar att utbildningssystemens organisation kan bidra till att upprätthålla könsbundna utbildningsvägar. I många fall finns en tydlig könsuppdelning mellan olika utbildningsområden, exempelvis mellan vård- och omsorgsutbildningar där kvinnor är i majoritet, och tekniska utbildningar där män är i majoritet. När kunskap delas in i traditionellt könskodade ämnen och program, och samtidigt kopplas till olika värden och yrkesmål, kan vissa spår framstå som mer status- och karriärorienterade medan andra associeras till mänskliga värden och samhällsnytta. På detta sätt kan utbildningsutbudet i sig medverka till att forma och påverka ungas identitetsskapande och föreställningar i relation till framtida val. Om valen dessutom görs tidigt i utbildningskedjan med begränsade möjligheter till senare omval, kan det skapa inläsningseffekter som också upprätthåller arbetsmarknadens könssegregering.

Källor: Jämställdhetsmyndigheten 2022; Mellén 2022; Imdorf et.al 2015

Integrerade ämnesområden och tvärande pedagogiska upplägg

På senare år syns en trend i Europa att utmana traditionella utbildningsstrukturer genom att integrera olika kunskapsområden och öppna för nya ämneskombinationer.⁹ Kartläggningen innehåller flera exempel på initiativ som utmanar och överbryggar klyftan mellan traditionellt separerade utbildningsmiljöer. Det uttalade syftet med satsningarna är sällan att bryta könssegregeringen. Men genom att förändra hur utbildningar sätts samman och vilka ämnen som ingår i olika program går det samtidigt att minska den könssegregerande effekten. När kunskapsområden som ofta lett till könsuppdelade utbildnings- och yrkesbanor historiskt i stället kombineras, skapas nya tvärvetenskapliga och mer inkluderande lärmiljöer. Det kan bidra till att sudda ut den tydliga kopplingen mellan utbildning och kön och därmed förändra bilden av vilka yrken utbildningen leder till och vem dessa yrken är till för. Utbildningsutbudet kan på så sätt användas som ett verktyg för att minska könssegregeringen i utbildningsval.

⁹ Se t.ex. European Commission 2025; European Parliamentary Research Service 2025; Roinioti m.fl. 2025

Bilden av en utbildning och vem den riktar sig till kan också påverkas av hur dess innehåll och mål formuleras och hur undervisningen utformas. Att till exempel lyfta fram samhällsrelevans, mänskliga värden och etiska dimensioner som centrala delar inom tekniska utbildningar kan göra att de upplevs som attraktiva för en bredare studentgrupp, eftersom sådana mål ofta värderas högre av kvinnor än av män på gruppnivå.¹⁰ I kombination med en ämnesöverskridande pedagogik, ofta projekt- och gruppbaserad där uppgifterna är kopplade till verklighetsnära situationer och samhällsutmaningar, kan detta minska uppdelningen mellan enskilda ämnen och stärka helhetsperspektivet.

Följande exempel illustrerar hur ämnesöverskridande kombinationer av kunskap och pedagogik tillsammans med en omorientering mot att i högre grad betona samhällsrelevans, etik och hållbar utveckling inom naturvetenskapliga och tekniska utbildningar, kan bidra till att bredda rekryteringen och möjliggöra nya mer könsintegrerade utbildningsbanor och kompetensprofiler.

Ämnesöverskridande STEM-undervisning

Ett exempel på hur detta kan ta konkret form är STEAM-pedagogiken (Science, Technology, Engineering, **Arts** and Mathematics), där tekniska och vetenskapliga ämnen kombineras med konstnärliga och humanistiska perspektiv. I europeiska policyinitiativ lyfts sådana interdisciplinära ansatser fram som ett sätt att stärka kreativitet, problemlösningsförmåga och inkludering, samt att möta bredare samhällsutmaningar.¹¹ Forskning har också pekat på att genusmedvetna STEAM-ansatser kan användas för att utmana gränser mellan könade discipliner och utbildningsidentiteter, problematisera könsnormer och bredda möjligheten att identifiera sig med STEM-utbildningar.¹² Det finns också visst empiriskt stöd för att integrering av konstnärliga och interdisciplinära inslag i STEM-undervisning kan öka kvinnors intresse för och fortsatta deltagande i sådana utbildningar.¹³

Ett närliggande exempel är den så kallade iSTEM-pedagogiken, där naturvetenskap och matematik undervisas integrerat tillsammans med teknik och ingenjörsvetenskap. I likhet med STEAM-pedagogiken undervisas flera ämnesdiscipliner samtidigt, och elever får lösa problem, ofta i projektform, med hjälp av kunskaper från flera olika ämnesområden. Eleverna arbetar med verklighetsnära problem som kräver samarbete, kreativitet och praktiskt problemlösande, snarare än isolerad ämneskunskap. Eftersom flickor söker sig till naturvetenskap i högre utsträckning än tekniska ämnen kan iSTEM-pedagogiken bli ett sätt att introducera fler flickor för teknikämnen. Forskning, främst från USA, visar att iSTEM-undervisning kan bidra till mer inkluderande lärmiljöer än traditionell, ämnesuppdelad STEM-undervisning och i förlängningen öka flickors motivation

Vad är STEM?

STEM är en internationellt etablerad förkortning för ämnesområdena **Science, Technology, Engineering and Mathematics** (naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik). Begreppet används ofta i utbildnings- och arbetsmarknadssammanhang för att beskriva utbildningar och yrken inom dessa områden.

¹⁰ Tellhed 2022

¹¹ Roinioti m.fl. 2025

¹² Soto m.fl. 2024

¹³ Wajngurt & Sloan 2019

att välja STEM-utbildningar.¹⁴ Även i Sverige har gymnasieskolan under vissa perioder erbjudit kombinationer av naturvetenskaplig och teknisk inriktning, i stället för helt separata program. Dessa kombinerade upplägg innebar att kvinnor kunde läsa tekniskt inriktade utbildningar i miljöer med en högre andel kvinnor än i traditionella tekniska program. När det naturvetenskapligt-tekniska programmet (NT) infördes nationellt i samband med gymnasireformen 1994 ökade andelen kvinnor från omkring 30 procent till drygt 40 procent, för att därefter återgå till samma nivåer som innan reformen när den integrerade programstrukturen avskaffades omkring år 2000.¹⁵

Samhällsanknuten STEM-undervisning

Flera av exemplen i kartläggningen kan förstås inom ramen för STSE (Science, Technology, Society and Environment education), en pedagogisk modell som växt fram i takt med en diskussion om att demokratisera vetenskapen och göra den mer samhällsanknuten.¹⁶ STSE betonar samspelet mellan vetenskap, teknik, samhälle och miljö och syftar till att utveckla kritiskt tänkande, etiskt resonerande och förmåga att fatta informerade beslut i frågor med naturvetenskaplig och samhällsrelevans. Perspektivet har haft ett särskilt starkt genomslag i Kanada, men även visst inflytande internationellt beroende på utbildningskontext och teoretiska utgångspunkter.¹⁷

Detta ligger också i linje med en europeisk utbildningstradition, där vetenskap ses som sammanflätad med samhälle och kultur, och naturvetenskaplig undervisning förstås som en del av ett bredare bildningsprojekt. I Sverige återfinns STSE-liknande innehåll under andra benämningar såsom samhällsrelevanta perspektiv, hållbar utveckling eller etiska aspekter av naturvetenskap och teknik. Samtidigt har forskning pekat på att dessa perspektiv ofta är underrepresenterade i praktiken, vilket har aktualiserat behovet av en mer samhällsorienterad och kritiskt inriktad STEM-undervisning.¹⁸

Forskning har också pekat på att hur undervisning relateras till samhällsrelaterade frågor kan påverka vilka elever som upplever tillhörighet till ett ämne. Genom att synliggöra hur naturvetenskap och teknik kan användas för att förstå samhällsutmaningar och bidra till samhällsutveckling kan undervisningen upplevas som mer relevant och inkluderande för fler grupper.¹⁹ Detta är särskilt angeläget mot bakgrund av forskning som visar att det finns könsskillnader i hur yrkesmål värderas. Även om flickor och pojkar i hög grad delar ambitioner om hög status och goda inkomster, värderar flickor i större utsträckning yrken som innebär att hjälpa andra och göra gott för samhället. Samtidigt visar studier att utbildningar inom teknik och naturvetenskap i lägre grad uppfattas möjliggöra sådana yrkesmål jämfört med andra utbildningsområden.²⁰

¹⁴ McLure m.fl. 2022

¹⁵ Halldén & Stenberg 2023

¹⁶ Nazir & Pedretti 2011

¹⁷ Ibid

¹⁸ Sjöström & Eilks 2018

¹⁹ Tellhed 2022

²⁰ Ibid

Öppna och flexibla utbildningsvägar

Vid sidan av de könsmonster som utbildningsutbudet reproducerar, påverkas könssegregeringen av i vilken utsträckning individer ges möjlighet att ompröva och förändra sina utbildningsval över tid. När unga förväntas fatta avgörande beslut i en tidig ålder, samtidigt som utbildningsspåren är starkt knutna till specifika yrken och möjligheterna till senare omval är begränsade, kan inläsningseffekter uppstå och könssegregeringen befästs. Tidpunkten för specialisering har därmed tillsammans med graden av genomsläpplighet – alltså hur väl utbildningssystemet underlättar övergångar mellan olika utbildningsvägar och nivåer – betydelse för om utbildningssystemet förstärker eller motverkar segregeringen.

I vårt material finns exempel som visar att utbildningssystem som präglas av senare selektion och som möjliggör omval och alternativa vägar till utbildning, kan mildra den könssegregerande effekten av tidig uppdelning. Genom att skapa rörlighet mellan utbildningsspår och öppna för alternativa och breda ingångar till utbildningar som annars kräver tidig specialisering, kan sådana system bidra till att utbildningsval inte får lika definitiva och könsbundna konsekvenser. Öppna och flexibla utbildningsvägar kan därför ses som ett verktyg för att motverka och kompensera för tidiga könsbundna utbildningsval. Nedan presenteras exempel på hur olika länders system för utbildning, övergångar och omställning påverkar könssegregeringen.

Sen specialisering och genomsläpplighet

Exempel på hur utbildningssystemet genom sin utformning kan förstärka eller mildra könssegregering finns i en jämförande studie av utbildningssystemen i Tyskland, Norge och Kanada.²¹ Tysklands starkt yrkesinriktade system bygger enligt studien på en tidig och ofta könsnormativ specialisering som leder eleverna in i utbildningsspår med tydliga och ofta könade yrkesprofiler – såsom elektriker, sjuksköterska, frisör eller mekaniker.²² Övergången till arbetslivet styrs i hög grad av lärlingssystem och yrkesexamensbevis, vilket gör att valen "översätts" direkt till en viss position på arbetsmarknaden. Den som väljer en könstypisk utbildning blir därmed starkare bunden till en könssegregerad yrkessektor och får svårare att byta bana utan ytterligare formell utbildning.²³

Kanada har en lägre grad av könssegregering jämfört med Tyskland, och ett utbildningssystem som är orienterat mot högre utbildning, har en sen selektion och en hög grad av genomsläpplighet mellan olika utbildningsvägar.²⁴ Elever gör alltså sina utbildningsval vid en senare ålder och har större möjlighet att ompröva dem över tid. Eftersom utbildningarna heller inte är lika starkt kopplade till specifika yrken som i Tyskland får tidiga val mindre långtgående konsekvenser. Sammantaget är de mekanismer som bidrar till tidig könsmässig sortering svagare.

Även Norge har enligt studien ett flexibelt och genomsläppligt system som underlättar byten mellan program och övergångar mellan utbildningsnivåer. Andelen yrkesprogram på gymnasienivå är högre än i Kanada, men till skillnad från Tyskland finns fler möjligheter att i efterhand ompröva utbildningsval.

²¹ Imdorf et.al 2015

²² Ibid

²³ Ibid

²⁴ Imdorf et.al 2015

Samtidigt visar exemplet Norge att könssegregeringen kvarstår, trots ett system med sen selektion och formell genomsläpplighet, särskilt inom yrkesutbildningen. Detta förklaras genom att könssegregering reproduceras i samspel med sociala och kulturella normer samt arbetsmarknadens struktur.²⁵

Det svenska utbildningssystemet placerar sig i detta avseende nära Norge. Den formella selektionen sker vid gymnasievalet, vilket innebär en relativt sen specialisering i ett internationellt perspektiv. Systemet är också relativt genomsläppligt: yrkesprogram kan ge grundläggande högskolebehörighet, kompletteringar kan göras via Komvux och det finns flera vägar vidare till högre studier. Statliga utredningar om gymnasieskolans dimensionering och övergångar betonar också vikten av flexibilitet och möjligheter att byta eller fullfölja utbildningsvägar.²⁶

Samtidigt upplever många elever gymnasievalet som svårt och avgörande.²⁷ På senare tid har företrädare för industrins fackförbund samt arbetsgivar- och branschorganisationer argumenterat för senarelagda val samt en gemensam inledande gymnasieperiod som upphäver den skarpa uppdelningen mellan högskoleförberedande och yrkesprogram. Syftet är att minska risken för felval, stärka yrkesutbildningarnas status och bättre anpassa utbildningen till arbetsmarknadens kompetensbehov.²⁸ Mot ovan bakgrund uppstår även frågan om en ytterligare senarelagd selektion eller en mer sammanhållen gymnasiestruktur skulle kunna minska den tidiga könsmässiga sortering som sker vid gymnasievalet och därmed påverka de könsmönster som sedan följer med in i arbetslivet.

Förberedande utbildningsvägar och mellanår

Det finns olika former av förberedande utbildningsvägar eller mellanår som ger elever möjlighet att utveckla sina färdigheter, utforska intressen och förbereda sig för nästa steg i utbildningen. Exempel på detta är basår och access-år som syftar till att komplettera behörighet inför högre studier, men också frivilliga mellanår som erbjuder ett bredare utforskande innan valet av inriktning.

Ett konkret exempel är Irlands Transition Year, ett frivilligt extra år mellan Junior Cycle och Senior Cycle i gymnasieskolan. Under året får elever pröva olika ämnen och samla arbetslivserfarenheter innan de väljer inriktning. Reformens syfte är att skapa utrymme för personlig utveckling och ökad studiemotivation, så att eleverna kan fatta mer informerade beslut om sin fortsatta utbildning.

Andra typer av förberedande utbildningsvägar är mer direkt inriktade på att sänka behörighets- eller kunskapskrav i syfte att öppna fler vägar till utbildningar som annars kräver specifika förkunskaper. I Storbritannien erbjuds exempelvis särskilda foundation eller access years inför vissa vårdprogram, där studenter läser ett förberedande år med akademiska och vårdspecifika ämnen för att kunna gå vidare till sjuksköterskeutbildning även utan traditionell behörighet.²⁹ I England används också Subject Knowledge Enhancement (SKE)-kurser före lärarutbildning för att stärka eller komplettera ämneskunskaper i exempelvis bristämnen.³⁰

²⁵ Imdorf et.al 2015

²⁶ SOU 2020:33; SOU 2022:34

²⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2022; Skolverket 2024

²⁸ Industrirådet 2025

²⁹ Se t.ex. Kingston University London 2025; University of Sheffield 2025

³⁰ U.K Department for education u.å.

I Sverige infördes tekniskt basår på 1990-talet som en förberedande utbildningsväg för elever som läst andra inriktningar på gymnasiet. Genom ett års kompletterande studier kan de uppnå behörighet till tekniska och naturvetenskapliga utbildningar i högskolan. Basåret lyfts ibland fram som ett sätt att bredda rekryteringen och öka andelen kvinnor inom STEM, men införandet motiverades främst av ett generellt underskott på STEM-kompetens.³¹

För vård- och lärarutbildningar finns i dag inget nationellt standardiserat utbud som motsvarar tekniskt basår eller de internationella exemplen ovan. Kompletterande pedagogisk utbildning (KPU) erbjuder en alternativ väg in i läraryrket för personer som redan har genomfört högskolestudier och vill komplettera med lärarkompetens, medan behörighetskomplettering för vårdutbildningar främst sker via komvux, folkhögskola och arbetsplatsnära vuxenutbildning.

En skillnad mellan Sverige och Storbritannien är att förberedande år till vårdutbildning i Storbritannien ofta ges inom högskolan, medan behörighetskomplettering för vårdutbildningar i Sverige i regel sker utanför. Samtidigt illustrerar exemplen hur förberedande utbildningsvägar kan fungera som ett verktyg för att bredda rekryteringen och skapa fler ingångar till utbildningsområden som annars riskerar att präglas av tidig könssegregering.

Omställning och karriärbyte

I många länder finns exempel på åtgärder som gör det möjligt att ställa om och byta utbildnings- och yrkesinriktning senare i livet. Sådana insatser motiveras ofta av att kompetensbehoven på arbetsmarknaden förändras över tid, men de kan också bidra till att motverka de inläsningseffekter som kan uppstå när utbildningsval görs tidigt. I Sverige används exempelvis omställningsstudiestöd som kan finansiera studier för kompetensutveckling eller karriärbyte. Det finns också alternativa vägar in i högre utbildning, såsom högskoleprovet och förberedande utbildningar, som kan underlätta inträde till nya utbildningsområden. Historiskt har dock insatserna i begränsad utsträckning använts för att aktivt minska könssegregeringen i utbildning och arbetsliv. I flera andra länder har omställningsåtgärder däremot utvecklats och använts mer målmedvetet i jämställdhets-syfte. Ett sådant exempel är det amerikanska programmet Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations (WANTO), som administreras av Women's Bureau vid det amerikanska arbetsmarknadsdepartementet. Det är ett statligt finansierat stöd som syftar till att öka andelen kvinnor i mansdominerade yrken, med särskilt fokus på vuxenutbildning, lärlingsutbildningar och omställning mitt i arbetslivet. Stödet har delvis använts för att möjliggöra riktade utbildnings- och lärlingsinsatser för kvinnor, genom ekonomiskt och organisatoriskt stöd till aktörer som utvecklar förberedande utbildningar. Det har också använts till organisatoriska åtgärder som underlättar kvinnors etablering i mansdominerade yrken, genom att stödja arbetsgivare i att skapa mer inkluderande arbetsmiljöer och undanröja praktiska hinder för kvinnors deltagande, såsom tillgång till arbetskläder och separata omklädningsrum.³²

Ett motsvarande exempel, med fokus på mäns inträde i kvinnodominerade yrken, är den skotska satsningen Men in Childcare Challenge Fund. År 2018 avsatte den skotska regeringen 50 000 pund för att universitet och yrkeshögskolor skulle kunna genomföra

³¹ Halldén & Stenberg 2023

³² Butrica m.fl. 2023; OECD 2024; U.S. Department of Labour. Women's Bureau u.å.

pilotprojekt med syftet att öka andelen män inom förskola och barnomsorg. Fonden gav utbildningsanordnare möjlighet att testa nya och mer flexibla former för att locka män till utbildningar inom barnomsorg, med fokus på personer som redan var etablerade på arbetsmarknaden. Ett exempel är University of the Highlands and Islands, som använde medlen för att utveckla ett program riktat till män som ville byta karriär till barnomsorg. Programmet bestod av en tolv veckor lång kvällskurs anpassad för personer som arbetade dagtid, och deltagare som genomförde kursen garanterades intervju till universitetets ordinarie barnomsorgsutbildning.³³

Sammanfattning

Exemplen som presenteras i kapitlet rymmer både systemförändrande och kompensatoriska arbetssätt. Bland de mer systemförändrande åtgärder finns förändringar i utbildningssystemets struktur, innehåll och organisering som kan minska den könssegregerande effekten av tidiga och könsbundna utbildningsval. Hit hör ämnesintegrerade och tvärvetenskapliga utbildningsupplägg, såsom STEAM- och iSTEM-pedagogik, liksom pedagogiska modeller som betonar samhällsrelevans, etik och hållbar utveckling inom naturvetenskap och teknik, såsom STSE. Utbildningssystem med senare specialisering och hög genomsläpplighet, där elever ges större möjligheter att ompröva tidigare val och röra sig mellan olika utbildningsvägar, kan genom att bidra till att bredda rekryteringsbasen till olika utbildningsområden förstås som systemförändrande. Detsamma gäller breda och ämnesmässigt mer sammanhållna gymnasieprogram, förberedande utbildningsvägar och alternativa ingångar till högre utbildning såsom tekniskt basår, foundation- och access years när de utformas som återkommande och varaktiga delar av systemet.

Kapitlet innehåller även flera exempel på mer kompensatoriska åtgärder. Dessa handlar främst om att underlätta senare och könsbrytande val genom nya eller mer flexibla vägar in i utbildningar inom ramen för befintliga utbildningssystem. Exempel är Subject Knowledge Enhancement-kurser och andra förberedande utbildningsvägar som gör det möjligt att byta riktning eller komplettera tidigare utbildning. Hit hör också omställningsinriktade satsningar som WANTO och Men in Childcare Challenge Fund, som riktar sig till vuxna i karriärbyte och syftar till att underlätta inträde i yrken där det egna könet är underrepresenterat. Sådana åtgärder kan minska inlåsningseffekterna av tidigare könsbundna val, men förändrar inte nödvändigtvis i sig de strukturer som gör att könsmönstren uppstår. I flera fall kan de därför förstås som komplement till bredare reformer av utbildningssystemets utformning och genomsläpplighet.

³³ Scottish Government 2021; UHI Inverness 2019

SKILLNADER I VÄRDERING OCH VILLKOR MELLAN KÖNSKODADE YRKEN

Den svenska arbetsmarknaden präglas av stora skillnader i villkor mellan kvinno- och mansdominerade yrken, där kvinnodominerade yrken ofta har lägre löner, sämre arbetsmiljö och sämre karriärmöjligheter. När mansdominerade yrkesområden erbjuder betydligt bättre villkor blir incitamenten för män att göra normbrytande yrkesval än lägre, vilket upprätthåller könssegregeringen. Att förbättra villkoren i kvinnodominerade yrken är därför inte enbart en fråga om rättvisa och arbetsmiljö. Det är också en åtgärd för att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden. Här beskriver vi hur olika länder har arbetat för att öka attraktiviteten i kvinnodominerade välfärdsyrken. Fokus ligger på åtgärder som syftar till att förändra strukturella förutsättningar och villkor, såsom lönenivåer, yrkets status och möjligheten till inflytande över det egna arbetet.

Undervärdering begränsar val till kvinnodominerade yrkesområden

Skillnader i arbetsvillkor mellan olika yrkesområden bidrar till att upprätthålla könssegregeringen på arbetsmarknaden. Kvinnodominerade yrken, särskilt inom välfärdssektorn, präglas i dag av en strukturell undervärdering som tar sig uttryck i lägre löner, sämre arbetsvillkor och arbetsmiljö samt begränsade karriärvägar. Undervärderingen återspeglas också i hur arbetet finansieras och organiseras i jämförelse med mansdominerade yrken. När skillnader i status, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter sammanfaller med könsuppdelningen på arbetsmarknaden förstärker dessa strukturer varandra. De sämre villkoren i kvinnodominerade yrken påverkar kvinnors ekonomi och hälsa negativt. Samtidigt minskar de mäns incitament att göra könsbrytande utbildnings- och yrkesval och bidrar därmed till att befästa könsmönstren på arbetsmarknaden.

Källor: Jämställdhetsmyndigheten 2022; 2023a

Höj löner inom kvinnodominerade yrken

De ekonomiska villkoren för att välja en karriär inom välfärdssektorn är mindre gynnsamma i Sverige än i många andra länder. Enligt en internationell jämförelse i SNS Konjunkturrådsrapport har Sverige det största negativa lönegapet mellan välfärdsyrken och övriga delar av ekonomin bland de jämförda länderna. I över hälften av länderna är förhållandet det motsatta, där välfärdsyrken i stället har lika höga eller högre löner än andra motsvarande yrken. Sveriges särställning kvarstår även när hänsyn tas till

utbildningsnivå och färdigheter, vilket bland annat framgår av internationella jämförelser av lärarlöner.³⁴

I kartläggningen har vi identifierat flera exempel på hur länder utanför Norden genomfört åtgärder som förbättrar lönerna inom kvinnodominerade välfärdsyrken. Exempelen som presenteras nedan visar på olika sätt att höja lönerna i kvinnodominerade yrken genom samordnade och strukturella åtgärder. Det handlar om tvingande lagstiftning och sektorsvisa reformer som höjer lönenivåerna för en hel yrkesgrupp.

Tillsyn och definition av marknad vid likalön

Flera länder har under senare år infört mer tvingande och proaktiva former av lagstiftning för att motverka löneskillnader mellan kvinnor och män. Genom 2023 års lönetransparensdirektiv (2023/970) har EU gått från en mer frivillig till en bindande modell för att stärka transparensen i lönebildning och lönesättning ur ett könsperspektiv. Nya konkreta krav på ökad insyn, lönekartläggning och åtgärder har medfört att Sverige, liksom andra medlemsländer har påbörjat anpassningar av sin nationella lagstiftning i denna riktning. Utvecklingen är samtidigt en del av en bredare internationell trend. Bland annat finns exempel på hur mer proaktiva och rättsligt förankrade modeller för lönetransparens och likalön har införts även utanför EU, som i Australien, Kanada och Nya Zeeland.³⁵

Kanada är ett av de länder som har utmärkt sig genom sin proaktiva och detaljerade likalönslagstiftning.³⁶ Till skillnad från den svenska ordningen, där likalöneprincipen är inordnad i diskrimineringslagens ram, har Kanada utvecklat särskilda pay equity-system med egna tillsynsmyndigheter som ska säkerställa efterlevnaden av likalönslagstiftningen.

När lönetransparensdirektivet träder i kraft i Sverige under 2026 införs flera av de mekanismer som tidigare i högre grad kännetecknat den kanadensiska modellen. Diskrimineringsombudsmannen (DO) utses till övervakningsorgan enligt direktivet och nya sanktionsmöjligheter införs, vilket innebär att Sverige tar steg mot en stärkt tillsyn på området. Dessutom stärks rätten till kompensation vid överträdelser av likalöneprincipen och den enskildes möjlighet att väcka talan. Genomförandet innebär också att frågan om analytiska verktyg och metoder för arbetsvärdering och löneanalys behöver hanteras inom ramen för det svenska systemet.³⁷

Samtidigt kvarstår behovet av att klargöra under vilka förutsättningar marknadslöneläget kan utgöra ett godtagbart skäl för avsteg från likalöneprincipen. Risken är annars att hänvisningar till marknadskrafter används på ett sätt som urholkar direktivets syfte.³⁸ I de kanadensiska likalönslagarna – såväl i den federala Pay Equity Act som i lagstiftningen i Ontario och Quebec – är marknadsargumentet snävt avgränsat.³⁹ Endast dokumenterad och temporär brist på kvalificerad arbetskraft, som medför svårigheter att rekrytera eller behålla personal inom en viss arbetskategori, godtas som sakligt skäl. Arbetsgivaren har bevisbördan för att en sådan situation föreligger. Generella hänvisningar till marknadsläge eller branschpraxis accepteras inte.

³⁴ Nordström Skans m.fl. 2026

³⁵ Nordisk information för kunskap om kön (NIKK) 2024

³⁶ Svenaeus 2021

³⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2024

³⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2024; Nordisk information för kunskap om kön (NIKK) 2024

³⁹ Svenaeus 2021

Därutöver är tillsynsmyndigheterna i Kanada utrustade med tydliga normgivande befogenheter, bland annat genom föreskrifter och metodanvisningar, samt möjlighet att granska och underkänna marknadsargument inom ramen för sin tillsyn. En sådan tydlighet i definition och kontrollfunktion bidrar till en enhetlig och rättssäker tillämpning. I en svensk kontext kvarstår behovet av motsvarande normgivning och stöd till arbetsgivare. Utan statligt utvecklade verktyg och utan att DO ges föreskriftsrätt och tillräckliga resurser finns en risk att de nya kraven främst uppfattas som en administrativ börda snarare än att de leder till faktisk förändring.⁴⁰

Sektorsvisa löner reformer

Ett annat sätt att höja löner inom kvinnodominerade yrken är att korrigera strukturell och könsbaserad undervärdering av arbete på nationell nivå. Ett exempel från kartläggningen är Nya Zeelands pay equity-reform inom omsorgssektorn, som genomfördes 2017. Reformen tog sin utgångspunkt i ett uppmärksammat rättsfall enligt landets Equal Pay Act och ledde till en bred nationell process för att omvärdera lönenivåerna inom hemtjänst, äldreomsorg och funktionshinderområdet. Regering, fackliga organisationer och arbetsgivare enades om att omsorgsarbets krav och ansvar systematiskt hade värderats lägre än likvärdiga mansdominerade yrken. I enlighet med Nya Zeelands pay equity-principer genomfördes därför en gemensam värdering av arbetets innehåll och jämförelser med andra yrken.⁴¹ Överenskommelsen resulterade i en särskild lagstiftning som införde en nationell lönestruktur för omsorgsyren, kopplad till formella kvalifikationer enligt det nationella kvalifikationsramverket (NZQA nivå 2–4). Staten finansierade löneökningarna, samtidigt som arbetsgivarna ålades att möjliggöra kompetensutveckling för personalen, så att fler kunde uppnå de kvalifikationer som berättigade till högre lön. Reformen omfattade cirka 55 000 arbetstagare och innebar löneökningar på mellan 15 och 50 procent från den 1 juli 2017. Enligt statistik från Stats NZ fick reformen ett tydligt genomslag i löneindex samma år.⁴² Samtidigt visar en uppföljning från Auckland University of Technology att skillnader i arbetsvillkor kvarstår mellan olika delar av omsorgssektorn, vilket tyder på att reformens genomslag i praktiken varit ojämnt.⁴³

En åtgärd med delvis liknande syfte återfinns i Danmark, där regeringen 2023 beslutade om att tillföra en extra ram på 6,8 miljarder DKK till förbättrade löner och arbetsvillkor i offentlig sektor.⁴⁴ Personalgrupper som omfattades var bland annat pedagoger, undersköterskor, sjuksköterskor och annan omsorgspersonal. Medan Nya Zeelands pay equity-reform vilade på särskild lagstiftning, en nationell lönestruktur och rättslig prövning av könsbaserad undervärdering, bygger den danska lösningen på en trepartsöverenskommelse med arbetsmarknadens parter där staten avsätter en ekonomisk ram och fördelningen sker genom kollektivavtalsförhandlingar.⁴⁵ Det gör den mer jämförbar med den svenska kollektivavtals- och märkesmodellen. Till skillnad från reformen i Nya Zeeland motiverades satsningen främst med behovet av att hantera rekryteringsutmaningar och stärka välfärdens kapacitet, snarare än med hänvisning till diskrimineringsrättsliga

⁴⁰ Jämställhetsmyndigheten 2024

⁴¹ Support Workers (Pay Equity) Settlements Act 2017, New Zealand

⁴² Ibid

⁴³ Ravenswood m.fl. 2021

⁴⁴ Beskæftigelsesministeriet 2023

⁴⁵ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2024

principer. I båda fallen innebär åtgärderna dock höjda löner och förbättrade villkor för stora grupper i kvinnodominerade välfärdsyrken.

Ekonomiska incitament för ökad rekrytering och kvarstannande

En annan typ av åtgärd som vi identifierat är användningen av riktade ekonomiska incitament, utöver lön, för att stärka attraktiviteten i vissa yrken. I stället för att genomföra breda löne reformer av hela branscher har länder valt att påverka enskilda utbildningar och yrkesval med ekonomiska styrmedel, särskilt inom områden med stora rekryterings svårigheter. Åtgärderna omfattar exempelvis avskrivning av studielån, tidsbegränsade lönebonusar och olika former av ekonomiska förmåner, såsom subventionerat eller kostnadsfritt boende. Genom att erbjuda ekonomisk kompensation i utvalda utbildningar och yrken där kvinnor utgör majoritet kan åtgärderna göra dessa utbildningar mer attraktiva. Därmed stärks den relativa konkurrenskraften för kvinnodominerade yrken, och risken minskar att sämre villkor i sig utgör ett hinder för normbrytande yrkesval eller för att stanna kvar i yrket.

Ökad attraktivitet genom låneavskrivning, lönebonusar och andra ekonomiska förmåner

I kartläggningen finns två exempel på hur riktade ekonomiska åtgärder använts för att stärka läraryrkets attraktivitet, i England och Singapore. Det handlar om ekonomiska stöd för att påverka både rekrytering och kvarstannande inom läraryrket. I England ges ekonomiska förmåner i form av stipendier under studietiden och engångsbelopp några år in i karriären.⁴⁶ Det finns också möjligheter till återbetalning av studielånsavbetalningar.⁴⁷ Utvärderingarna av insatsen har främst fokuserat på effekten på antalet studenter på lärarutbildningen, eftersom åtgärdens primära syfte är att lösa lärarbristen. National Foundation for Educational Research (NFER) har visat att bidragen tenderar att öka antalet sökande i samtliga grupper, men också att de förändrar sammansättningen bland de sökande.⁴⁸ Bland annat visar en utvärdering att höjda stipendium hade något större effekt på mäns än på kvinnors benägenhet att söka till lärarutbildningen. Effekten var också något större bland personer över 40 år än bland yngre sökande.⁴⁹

I Singapore har ekonomiska incitament kombinerats med strukturella reformer. Centrala åtgärder har varit att säkerställa hög kvalitet i lärarutbildningen, höga inträdeskrav, mångsidiga karriärvägar och konkurrenskraftig lönesättning.⁵⁰ Lärarstudenter är anställda av Ministry of Education, vilket innebär att lärarutbildningen är betald under hela studietiden. I gengäld förbinder sig studenterna att arbeta inom systemet under ett antal år. Detta i kombination med den selektiva antagningen gör att yrket lockar många högpresterande studenter. Utöver de ekonomiska incitamenten har läraryrkets status också förstärkts kulturellt och politiskt genom att lärare framhålls som samhälls- och nationsbyggare i nationella kampanjer, samt genom en stark professionell identitet där

⁴⁶ Explanatory memorandum to The School Teachers' Incentive Payments (England) Order 2019 No. 1133 u.å.

⁴⁷ Government Digital Service 2026; Tang & Worth 2024

⁴⁸ McLean m.fl. 2023; Worth & Hollis 2021

⁴⁹ McLean m.fl. 2023

⁵⁰ Liu 2021

lärarstudenter bland annat avlägger en särskild yrkesed och förhåller sig till en nationell standard för vad som utgör god undervisning.⁵¹

I Sverige har liknande insatser genomförts för läraryrket genom karriärtjänstreformen och lärarlönelyftet. Studier över karriärtjänstreformens effekter visar att personalomsättningen minskade på skolor som införde karriärtjänster, även lärare som inte befordrades i högre utsträckning valde att stanna kvar.⁵² Utvärderingar av lärarlönelyftet visar också positiva effekter på kvarstannandet i yrket.⁵³ Motsvarande samlade och statligt drivna satsningar saknas dock inom andra kvinnodominerade välfärdsyrken, såsom omsorgsyrken.

Liknande åtgärder används i delar av USA inom yrken som är svåra att rekrytera till eller som har hög personalomsättning. Offentligt anställda eller anställda inom ideella organisationer kan exempelvis få delar av sina federala lån avskrivna efter ett visst antal återbetalningar.⁵⁴ Det finns också låneavskrivningsprogram som särskilt adresserar lärarbrist inom vissa ämnen eller undervisning i låginkomstområden. Många delstater ersätter eller kompletterar dessutom de federala programmen med egna loan forgiveness- och repayment-initiativ.⁵⁵ Det förekommer även lokala bostadssubventionsprogram riktade till lärare och annan skolpersonal i områden med höga bostadskostnader. I San Francisco erbjuder exempelvis Teacher Next Door-programmet lån till lärare för att köpa bostad i staden, där vissa lånedelar kan avskrivas efter tio år.⁵⁶ Det finns också initiativ i form av subventionerade bostadsområden såsom Shirley Chisholm Village, som ska underlätta bostadsförsörjningen för lärare och skapa stabilitet när det gäller kompetensförsörjningen i skolorna.⁵⁷

Alternativa sätt att organisera arbetet i välfärdsyrken

Skillnader i organisatoriska villkor sammanfaller med könsuppdelningen på arbetsmarknaden, liksom löneskillnader, och bidrar till att förstärka den. I kvinnodominerade välfärdsyrken är villkoren ofta sämre än i motsvarande mansdominerade verksamheter, exempelvis genom mer detalj- och tidsstyrning, högre arbetsbelastning, mindre handlingsutrymme och svagare resurstöd.⁵⁸ Skillnaderna kan förekomma även hos samma arbetsgivare. En jämförelse mellan hemtjänst och teknisk förvaltning i kommunal verksamhet visar att hemtjänsten i högre grad präglas av uppgifts- och minutstyrning, medan den tekniska verksamheten är mer uppdragsorienterad och erbjuder större flexibilitet och organisatoriskt stöd i arbetet.⁵⁹

Att göra ett normbrytande yrkesval till ett kvinnodominerat välfärdsyrke innebär därmed inte bara att bryta mot könade förväntningar, utan också att acceptera sämre arbetsvillkor. Skillnader i organisering bidrar på så sätt – tillsammans med löneskillnader – till

⁵¹ Liu 2021

⁵² Grönqvist m.fl. 2022; Nordström Skans m.fl. 2026

⁵³ Statskontoret 2021

⁵⁴ Federal Student Aid u.å.-b

⁵⁵ Federal Student Aid u.å.-a; Get the Facts Out 2023

⁵⁶ City and County of San Francisco u.å.; Teacher Next Door u.å.

⁵⁷ Affordable Housing Finance 2025

⁵⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2023c

⁵⁹ Sjöberg Forsberg 2021

att upprätthålla den strukturella undervärderingen av kvinnodominerade välfärdsyrken, vilket i sin tur reproducerar könssegregeringen.

Organisering handlar dock inte enbart om arbetsledning och villkor, utan också om hur tjänster och arbetsuppgifter utformas. När yrkesroller definieras snävt och knyts till specifika professioner eller utbildningar begränsas rekryteringsbasen och rörligheten mellan olika delar av arbetsmarknaden, vilket kan förstärka redan etablerade könsmonster. En mer flexibel utformning av tjänster kan däremot öppna för nya sätt att kombinera kompetenser och omförhandla etablerade yrkesgränser. På så sätt kan organisering fungera som ett styrmedel för att förändra både arbetsvillkor och hur kön kopplas till olika yrkesroller och kompetenser.

Nedan presenteras två exempel som illustrerar hur alternativa former av organisering i välfärdsyrken kan skapa förutsättningar för att utmana könssegregerade strukturer.

Självstyrande team som omsorgsmodell

I kartläggningen finns exempel på andra sätt att organisera välfärdsyrken. I delar av Nederländerna har den privata organisationen Buurtzorg utvecklat en arbetsmodell som innebär ett annat sätt att organisera omsorgsarbete. Modellen bygger på små, självstyrande team som ansvarar för att planera, organisera och utföra vårdinsatser inom ett avgränsat geografiskt område. Teamen, om ungefär 12 anställda, har gemensamt ansvar för både arbetsfördelning och prioriteringar och arbetar utan traditionell mellanchefsstyrning. Med utgångspunkt i patienten eller brukarens behov utformar personalen de insatser som behöver genomföras. De anställda får därmed ett större inflytande över sitt arbete och möjlighet att fatta professionella beslut i vardagen. Buurtzorg-modellen har fått stor uppmärksamhet och spridits internationellt. I dag finns Buurtzorg-inspirerade verksamheter i mindre skala i bland annat Frankrike, Tyskland, Australien, Indien och Danmark.⁶⁰

Kombinationstjänster

Vi har också identifierat exempel på kombinationstjänster eller olika former av sambruk. Det innebär att arbetsuppgifter eller yrkesroller som traditionellt har tillhört olika professioner eller sektorer samlas i en och samma tjänst. Det kan också handla om att uppgifter utförs av medarbetare med delvis överlappande och kompletterande kompetenser inom samma organisation. Sådana initiativ formuleras sällan med jämställdhet som huvudsakligt mål, utan motiveras ofta med ökad effektivitet, förbättrad resursanvändning, service och trygghet.⁶¹ Samtidigt kan kombinationstjänster och sambruk förstås som praktiska uttryck för en breddad kompetenssyn med potential att utmana och omförhandla etablerade och könade yrkesidentiteter.

Ett exempel är den utökade tvärprofessionella roll som den engelska räddningstjänsten (Fire and Rescue Services) fått i flera delar av landet. I samband med traditionella brandförebyggande hembesök genomförs så kallade Safe & Well-besök som även innefattar fallriskbedömningar, enklare hälsokontroller, screeninginsatser och identifiering av social utsatthet. På så sätt kombineras ett tekniskt och säkerhetsrelaterat uppdrag i en mansdominerad verksamhet med förebyggande, hälsofrämjande och socialt orienterade insatser som ofta förknippas med kvinnodominerade välfärdsyrken. En utvärdering av

⁶⁰ Buurtzorg International u.å.

⁶¹ Se t.ex. Andersson Granberg m.fl. 2017

verksamheten i Cheshire och Merseyside visar god acceptans hos allmänheten och positiva hälsoeffekter, samtidigt som vissa organisatoriska utmaningar identifieras kopplade till remissvägar, uppföljning och mer känsliga samtalsteman.⁶² Safe & Well-besöken kan förstås som en praktik där traditionellt könsmärkta yrkesidentiteter och arbetsuppgifter möts och potentiellt omförhandlas, även om dessa frågor inte analyseras i utvärderingen.

Liknande former av sambruk och kombinationstjänster har föreslagits och prövats i begränsad omfattning även i Sverige, bland annat mellan räddningstjänst, hälso- och sjukvård, omsorg och andra kommunala verksamheter. Forskning visar dock att dylika försök har varit behäftade med betydande organisatoriska och kulturella utmaningar. Till exempel visar en studie om sambruk i en svensk räddningstjänstkontext hur det breddade uppdraget och samverkan med vård- och omsorgsverksamheter möter motstånd när de uppfattas hota etablerade maskulinitetsnormer, yrkesstatus och föreställningar om vad som utgör ”riktigt” arbete inom räddningstjänsten. Samtidigt nedvärderas arbetsuppgifter som kodas som omsorgsinriktade eller relationsbaserade.⁶³

Även om effekter av sambruk och kombinationstjänster på könssegregering sällan har studerats direkt, visar forskningen att initiativen kan möta organisatoriska och kulturella hinder som påverkar genomslaget. Detta innebär att sambrukets potential att utmana könssegregerade strukturer är starkt villkorad och beroende av hur frågor om yrkesidentitet, status och könsnormer hanteras i implementeringen.

Sammanfattning

Exemplen som presenteras i kapitlet rymmer både systemförändrande och kompensatoriska arbetssätt. Bland de mer systemförändrande insatserna finns åtgärder som syftar till att förändra de strukturella villkoren i kvinnodominerade yrken, exempelvis genom höjda löner, stärkt rättslig reglering och tillsyn, nationella lönestrukturer och förändrade sätt att organisera arbetet. Hit hör proaktiva och rättsligt förankrade modeller för likalön och lönetransparens, såsom de kanadensiska pay equity-systemen, liksom sektorsvisa löne reformer som Nya Zeelands reform inom omsorgssektorn och den danska trepartssatsningen på löner och arbetsvillkor i offentlig sektor. Till de systemförändrande exemplen hör också alternativa sätt att organisera arbetet i välfärdsyrken, såsom självstyrande team i Buurtzorg-modellen, samt kombinationstjänster och sambruk som kan bidra till att omförhandla etablerade och könade yrkesgränser.

Samtidigt innehåller kapitlet flera exempel på mer kompensatoriska insatser. Dessa utgörs främst av riktade ekonomiska incitament som ska stärka rekrytering och kvarstannande i vissa yrken utan att i grunden förändra villkoren i hela sektorn. Exempel är stipendier, lönebonusar och återbetalning eller avskrivning av studielån för lärare, såsom i England och delar av USA, liksom bostadsstöd och andra ekonomiska förmåner för att göra vissa yrken eller geografiska områden mer attraktiva. Sådana åtgärder kan förbättra den relativa konkurrenskraften i enskilda kvinnodominerade yrken eller utbildningar och därmed underlätta normbrytande val, men de förändrar inte nödvändigtvis de underliggande strukturer som bidrar till yrkenas lägre lön, status eller handlingsutrymme. I flera fall kan de därför förstås som komplement till bredare reformer av lönebildning, arbetsorganisation och yrkesvillkor.

⁶² Public Health Institute (PHI) John Moores University 2018

⁶³ Grip & Jansson 2022

KÖNADE NORMER OCH KULTURER I UTBILDNING OCH ARBETSLIV

Skillnader mellan kvinnor och mäns utbildningsval och yrkesbanor kan delvis förstås utifrån de könade normer som präglar olika ämnen och yrken. Normerna reproduceras genom hela utbildningskedjan och vidare in i arbetslivet, i utbildningens innehåll och praktik, studiemiljöer samt yrkes- och arbetsplatskulturer. Här presenterar vi exempel på åtgärder som syftar till att synliggöra och förändra normer och kulturer kopplade till olika utbildningar och yrkesidentiteter.

Könsnormer formar intresse, val och etablering i utbildning och arbete

Föreställningar om vilka ämnen, förmågor och uppgifter som passar kvinnor respektive män medverkar tidigt till att forma ungas identiteter, självbild och upplevelser av den egna förmågan. Det får betydelse för varför elever orienterar sig mot vissa ämnesområden och bort från andra.

Tekniska och naturvetenskapliga ämnen uppfattas till exempel ofta som neutrala, men rymmer samtidigt underliggande normer och ideal som bidrar till att området domineras av och förknippas med män. Det som i forskningen kallas för kompetenstvivel har visat sig vara en viktig förklaring till unga kvinnors generellt lägre intresse för STEM och kan förstås i relation till dessa normer.

Mäns underrepresentation inom kvinnodominerade områden förklaras däremot inte av kompetenstvivel. I stället pekar forskningen på betydelsen av social tillhörighet, trivsel och upplevelser av att vara i minoritet. Förväntningar om att inte passa in eller att avvika från normen kan bidra till att begränsa utbildnings- och yrkesval för både kvinnor och män.

Också arbetsmarknaden präglas av yrkesnormer som formats utifrån föreställningar om vem som lämpar sig för vilka roller och uppgifter. Kvinnor, män och andra grupper som befinner sig i minoritet möter hinder, ifrågasättanden, sexuella trakasserier och andra former av diskriminering och exkludering som påverkar deras hälsa samt upplevelse av tillhörighet och trygghet negativt. I förlängningen kan detta få konsekvenser för utbildningsval, genomströmning och etablering på arbetsmarknaden.

Källa: Jämställdhetsmyndigheten 2022:4

Normförändring genom hela utbildnings- och yrkeskedjan

Könade normer och föreställningar om olika ämnen, utbildningsmiljöer och yrken kommer till uttryck i hela utbildningskedjan och arbetslivet – genom hur yrken beskrivs och värderas inom ramen för undervisning, studie- och yrkesvägledning, samt i de arbetsplatskulturer som möter elever under praktik och i övergång och etablering i arbetslivet.

Forskning visar att psykosociala faktorer såsom tilltro till den egna förmågan och upplevelse av att passa in har stor betydelse för utbildnings- och yrkesval, även när de faktiska prestationerna i ett ämne är likvärdiga. Mönstren kan förstärkas genom ojämlig och sen tillgång till information om utbildningar och yrken, i kombination med bristande

tillämpning av läroplanens krav på att motverka könsmonster som begränsar elevers lärande och val.⁶⁴

I en nordisk kontext är yrkesutbildningen dessutom starkt könsuppdelad och ofta präglad av tydliga yrkesidentiteter som reproduceras både i skolan och i arbetsplatsförlagda moment. För elever i minoritetsposition kan mötet med sådana miljöer påverka hälsa, trygghet och upplevelse av tillhörighet samt få konsekvenser för genomströmning och etablering.⁶⁵ Forskning visar att det ofta innebär en ökad synlighet och risk att betraktas som avvikande att tillhöra det underrepresenterade könet, men att dessa erfarenheter inte är könsneutrala.⁶⁶ Kvinnor i minoritetsposition möter oftare ifrågasättanden av kompetens och diskriminering i form av sexuella trakasserier. Även män kan utsättas för sexuella trakasserier, särskilt i kvinnodominerade verksamheter, samtidigt som kvinnor generellt är mer utsatta på arbetsmarknaden som helhet.⁶⁷ Forskning visar också att mäns utsatthet oftare tar subtila eller normaliserade uttryck och i lägre grad rapporteras, vilket kan bidra till att den i mindre utsträckning synliggörs.⁶⁸ Att arbeta med de normer och kulturer som formar utbildnings- och yrkesmiljöer behöver därför vara en central del av arbetet mot könssegregering.

Mot denna bakgrund behöver arbetet med normförändring omfatta hela utbildnings- och yrkeskedjan. I kartläggningen har vi identifierat att insatser med denna inriktning ofta är riktade mot undervisningspraktiker, studievägledningens innehåll och organisering samt arbetsplatsers och branschens interna kulturer. Gemensamt är att de adresserar de föreställningar och praktiker som upprätthåller kopplingen mellan kön och yrkestillhörighet.

Nedan presenteras konkreta arbetssätt som syftar till att synliggöra och förändra normer och kulturer kopplade till olika utbildningar och yrkesidentiteter. Fokus ligger på insatser som utmanar och omformar etablerade föreställningar om yrkestillhörighet och yrkesroller samt minskar upplevelser av exkludering och den utsatthet som kan följa av att befinna sig i minoritet. Exempel på sådana är arbetssätt som främjar normmedvetna sätt att beskriva och kommunicera yrken, insatser som ger studerande erfarenheter av yrken där de tillhör en underrepresenterad grupp samt insatser som främjar inkluderande studie- och arbetsplatsmiljöer och motverkar de kulturer som möjliggör exkludering, diskriminering och sexuella trakasserier.

Att synliggöra och utmana ämnesnormer i undervisningen

Med utgångspunkt i att normer tidigt medverkar till att forma elevers uppfattningar om olika ämnen har skolpersonal, och i synnerhet ämneslärare, en central roll i att påverka elevers förståelse av olika ämnens karaktär. I det kartlagda materialet finns exempel på initiativ som adresserar utmaningar som liknar de svenska, det vill säga en föreställd ämnesneutralitet och brist på pedagogiskt stöd kopplat till undervisning om olika ämnen ur ett genusperspektiv.

Plan Filles et maths är ett franskt nationellt handlingsprogram från 2025 som syftar till att öka andelen kvinnor i matematik-, teknik- och IT-relaterade utbildningar och yrken

⁶⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022; 2023b

⁶⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2022; Simonsson 2022

⁶⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2022

⁶⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2022; 2023a

⁶⁸ Folke 2026

genom att utmana könsstereotyper och stärka flickors självförtroende i matematik. Förutom kvantitativa mål för representation bland både lärare och elever, och arbete med förebilder och individuellt stöd som redan är relativt vanligt i en svensk kontext, innehåller programmet särskilda insatser för fortbildning av lärare och annan skolpersonal. All personal i grundskolan genomgår en två timmar lång föreläsning om hur könsbias kan påverka undervisning och ämnesval. Därutöver ska grundskolepersonalen och matematiklärarna på gymnasiet genomgå minst en dags utbildning med syfte att förstå och motverka omedvetna könsbias i klassrummet. Utbildningen fokuserar bland annat på att öka lärarnas medvetenhet om hur deras bemötande, förväntningar och bedömningar i undervisningen oavsiktligt kan reproducera könsbias och påverka flickors engagemang och prestationer i matematik.

Det toscanska projektet PEACE (2022–2023) genomfördes i mindre skala på regional nivå, men omfattade fler ämnesområden än det nationella franska Plan Filles et maths.⁶⁹ Som en del i projektet erbjöds gymnasielärare pedagogiskt stöd och fortbildning i samverkan med två av regionens universitet. Det pedagogiska ramverk som utvecklades inom ramen för PEACE syftade till att väva in genus- och jämställdhetsperspektiv i den ordinarie ämnesundervisningen, där såväl STEM-ämnen som humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnen ingick och analyserades utifrån vilka könsnormer de associeras med.⁷⁰ Det pågående projektet PEACE 2 (2025–2027) riktar sig likt sin föregångare särskilt till lärare och skolpersonal i syfte att främja jämställdhet i undervisningen, men inkluderar även insatser riktade till elever.⁷¹ I Sverige finns idag inget pedagogiskt stödmaterial specifikt utformat för grundskolans olika ämnen, men under tidigt 2000-tal gav dåvarande Högskoleverket ut en skriftserie, som gav en orientering om genusperspektiv inom olika forskningsdiscipliner (t.ex. medicin, språk, statsvetenskap och vårdvetenskap).⁷²

Vägledning för informerade och normmedvetna val

Utifrån förståelsen att elevers intressen och föreställningar om utbildningar och yrken formas över tid och att deras tillgång till information är ojämnt fördelad, har flera länder utvecklat modeller där studie- och yrkesvägledning fungerar som en sammanhållen och långsiktig process under skolgången. Genom att vägledningen integreras i den ordinarie verksamheten skapas förutsättningar för ett mer normmedvetet arbete än när den främst är knuten till enskilda samtal eller valtidpunkter.

Ett sådant exempel är reformen Plan Avenir, som Frankrikes regering lanserade i ett förstärkt samarbete med landets regioner 2025.⁷³ Syftet är att omforma studie- och yrkesvägledningen inom det franska utbildningssystemet så att den aktivt involverar utbildningsaktörer, arbetsgivare, regioner, elever och föräldrar med flera under hela utbildningskedjan. Ett uttalat mål är att utbildnings- och yrkesvalen inte ska vara begränsade av sociala, geografiska eller könsmässiga aspekter. Genom reformen ges huvudlärare ett tydligare ansvar för studie- och yrkesvägledning i undervisningen, vilket innebär att

⁶⁹ Provincia di Siena 2024b

⁷⁰ La Toscana fa Scuola 2024; Provincia di Siena 2024b; Terre di Siena Lab u.å.

⁷¹ Provincia di Siena 2024a; 2026

⁷² Se Högskoleverkets skriftserie *Genusperspektiv på...* (2002–2012), i Göteborgs universitets publikationsdatabas (GUPEA)

⁷³ Ministère de l'Éducation nationale 2025

frågor om arbetsmarknad, utbildningsvägar, självkänedom och framtida val vävs in i olika ämnen och undervisningsmoment. Vägledningen kopplas också tydligt samman med prao-verksamhet, studiebesök och möten med förebilder från olika branscher, i syfte att ge elever konkreta erfarenheter och motverka stereotypa föreställningar om yrken. För att möjliggöra detta genomförs bland annat en riktad fortbildningsinsats i studie- och yrkesvägledning för huvudlärare i motsvarande åk 9. Plan Avenir är en omfattande reform som även rymmer åtgärder som berörs i kapitlet om utbildningssystemets utformning och som stöttar omorientering och flexibla utbildningsvägar inom utbildningssystemet, exempelvis skraddarsydd förberedande klasser och mellanår.⁷⁴

Även i den svenska grundskolan praktiseras ämnesintegrerad och normmedveten studie- och yrkesvägledning. Läroplanerna anger att skolan ska motverka könsmonster som begränsar elevernas lärande, val och utveckling. Därtill fastslår skollagen att alla elever ska ha tillgång till studie- och yrkesvägledning från och med grundskolan, både genom skolans undervisning i stort och genom individuella vägledningssamtal med studie- och yrkesvägledare.⁷⁵ Samtidigt är ansvaret för vägledningen i Sverige fördelat på flera olika aktörer inom utbildningssystemet och på arbetsmarknaden. Det saknas idag en sammanhållen nationell struktur för olika slags vägledningsinsatser och tillgången till vägledning varierar mellan olika verksamheter, regioner och målgrupper. För individer kan det därför vara oklart var vägledning finns att få och vilket stöd som erbjuds i olika skeden av livet. Mot den bakgrunden har plattformen Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande (MSV KLL) framfört behovet av att utveckla en nationell strategi för livslång vägledning i en gemensam skrivelse till regeringen som bland annat bygger på internationella exempel likt det franska ovan.⁷⁶

Andra exempel utgår från insikten att även vägledarens egna föreställningar och arbetssätt påverkar den information som eleverna baserar sina val på. Det EU-finansierade projektet GUIDE är ett samarbete mellan utbildningsorganisationer i åtta EU-länder som har utvecklat omfattande resurser riktade till yrkesverksamma inom studievägledning, skolor, högre utbildning och vuxenutbildning.⁷⁷ Målet är att vägledningsprocessen ska vara fri från könsstereotyper och stödja alla individer att göra val baserade på intressen och förmågor snarare än normer. Materialet innehåller bland annat verktyg som dels hjälper studievägledare att reflektera över och synliggöra sina egna normer och föreställningar om utbildningar och yrken, dels stödjer elever i att identifiera sina egna begränsande föreställningar om vad som är möjligt eller lämpligt utifrån kön. Stödmaterialet är anpassat för olika åldrar, från förskola till högre utbildning, vilket möjliggör ett långsiktigt och åldersanpassat arbete.⁷⁸

Praktik som verktyg för att bredda elevers studie- och yrkesval

Utöver en ämnesintegrerad och normmedveten studie- och yrkesvägledning, är praktik under skoltiden en viktig arena för att bredda elevers kunskaper om möjliga yrkesvägar. Ett arbetssätt som praktiseras i vissa länder är en form av kvoterad praktik som ska

⁷⁴ Ministère de l'Éducation nationale 2025

⁷⁵ Regleringen av arbetet med studie- och yrkesvägledning återfinns i skollagen (2010:800) och i läroplanerna för respektive skolform. Skolverket har dessutom tagit fram allmänna råd om arbete med studie- och yrkesvägledning (SKOLFS 2013:180). Ytterligare reglering finns i förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning.

⁷⁶ Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande 2024

⁷⁷ GUIDE 2023

⁷⁸ GUIDE 2023

säkerställa att elever kommer i kontakt med fler alternativ än de normtypiska. I Tyskland och numera flera andra länder genomförs den så kallade Boy's day respektive Girl's day där grundskoleelever introduceras till aktiviteter arrangerade av företag, universitet, myndigheter och ideella organisationer inom områden där deras eget kön är underrepresenterat. I en deltagarutvärdering från år 2022 framkom att andelen pojkar som kunde tänka sig ett yrke inom vård och hälsa ökade från 16 till 22 procent och inom sociala och pedagogiska yrken från 17 till 27 procent, efter sitt deltagande.⁷⁹

I Tyskland har flera tidigare initiativ genomförts i syfte att bredda pojkar och mäns utbildnings- och yrkesval, särskilt mot kvinnodominerade yrken. Initiativet Mehr Männer in Kitas (2011–2013) var till exempel ett omfattande federalt modellprojekt, som syftade till att utveckla strategier för att öka andelen män i förskola och barnomsorg genom att kombinera informationsinsatser, praktikplatser, mentorprogram, nätverk och riktad kommunikation.⁸⁰ Initiativet har i efterhand beskrivits som en del av ett bredare paradigmskifte i den tyska jämställdhetspolitiken, där även mäns utbildnings- och yrkesval blev ett uttryckligt jämställdhetsmål.⁸¹

I kartläggningen hittades betydligt fler projekt som syftar till att öka andelen flickor inom STEM, än som syftar till att öka andelen pojkar i områden där de är underrepresenterade. Ett sådant är det tyska initiativet Komm, mach MINT!.⁸² Under aktiviteter som den årliga Girls macht MINT-dagen får flickor i årskurs 6 och 7 utföra experiment, programmera robotar och testa kodning i mindre grupper. Genom att själva lyckas med tekniska uppgifter får deltagarna möjlighet att omvärdera sin egen förmåga. Projektet använder också verktyg där elever får skatta sin egen kompetens, vilket kan bidra till en mer realistisk självbild. Utöver detta erbjuder Komm, mach MINT! möten med kvinnliga förebilder, nätverk och konkret information om vad STEM-yrken innebär i praktiken, riktat till såväl elever som föräldrar, skolor och arbetsgivare.⁸³

I Sverige har praktik inom grundskolan inte varit målgruppsinriktad på detta sätt sedan åttio- och nittio-talens satsningar på att öka unga kvinnors intresse och självförtroende inom naturvetenskapliga och tekniska områden.⁸⁴ Parallellt bedrevs så kallade *brytprojekt* på arbetsmarknaden, som även de syftade till att uppmuntra kvinnor, men även män, att överväga könsbrytande yrkesval genom utbildning, praktik och andra riktade insatser. Enligt utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden kan det inte uteslutas att satsningarna haft betydelse, men det är svårt att dra entydiga slutsatser om resultaten. Andelen flickor på naturvetenskapsprogrammet steg successivt under nittio-talet men såväl satsningarna i grundskolan som brytprojekten på arbetsmarknaden påverkades i hög grad av andra faktorer såsom arbetsmarknadsläge och arbetsgivares rekryteringsvilja.⁸⁵

⁷⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2022

⁸⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales u.å.; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019

⁸¹ Cremers & Krabel 2016

⁸² Hutchinson 2014; Kompetenzz u.å.

⁸³ Ibid

⁸⁴ SOU 2004:43

⁸⁵ Ibid

Mot bakgrund av forskning som visar att mötet med exkluderande utbildnings- och arbetsmiljöer kan leda till ohälsa, minskad tillhörighet och avhopp bland personer i minoritetsposition, har flera länder kombinerat individinriktade stödinsatser med åtgärder som syftar till att göra utbildnings- och arbetsmiljöer mer inkluderande och därigenom stärka etablering och kvarstannande. Kartläggningen tyder på att sådana insatser i stor utsträckning har utvecklats inom mansdominerade utbildningar och yrken, medan exempel som tar sig an motsvarande frågor i kvinnodominerade verksamheter är färre.

Ett exempel är det schweiziska initiativet Kultur-Wegweiser. Programmet är en del av Schweiz federala jämställdhetsarbete och syftar till att synliggöra och hantera dolda genusdimensioner i organisationskulturen inom STEM-företag. Insatsen omfattar stöd till chefer, HR-funktioner och företagsledning i arbetet med att utveckla mer inkluderande normer, ledarskap och arbetsformer, samtidigt som kvinnor på arbetsplatsen erbjuds workshops och nätverk som ett komplement till det organisatoriska förändringsarbetet.⁸⁶

I flera länder har branschomfattande initiativ utformats för att hantera destruktiva normer och arbetskulturer i främst mansdominerade sektorer. I delstaten Victoria i Australien finns exempelvis Respect Code inom bygg- och anläggningsbranschen.⁸⁷ Det är ett branschlett initiativ som samlar arbetsgivarorganisationer, fackförbund, större företag och myndigheter och utgör en gemensam uppförandekod för respektfulla och inkluderande arbetsplatser. Koden ingår i Victorias jämställdhetsstrategi för byggsektorn, där jämställdhetskrav också integreras i offentlig upphandling.⁸⁸ Leverantörer till statligt finansierade byggprojekt måste visa att de arbetar systematiskt med jämställdhet genom mål, handlingsplaner och uppföljning. Respect Code fungerar här som ett normerande ramverk som ger innehåll och legitimitet åt upphandlingskraven, medan upphandlingen används som styrmedel för strategins genomslag. En statlig utvärdering av den övergripande jämställdhetsstrategin för byggsektorn visar att initiativet bidragit till ökad medvetenhet, tydligare strukturer och förbättrade förutsättningar för inkludering. Samtidigt pekar utvärderingen på att utmaningar som rör normer och arbetsplatskultur är djupt rotade och kräver ett långsiktigt förändringsarbete.⁸⁹

Det så kallade MARS-programmet (Mental Awareness, Respect and Safety) genomförs sedan 2021 i samarbete mellan berörda myndigheter i delstaten Western Australia.⁹⁰ Programmet syftar till kulturförändring inom gruvnäringen och ska främja psykisk hälsa, säkerhet och en respektfull, inkluderande arbetsplatskultur. Insatserna går ut på att stärka den organisatoriska förmågan och öka ledningens och anställdas kunskaper om relaterade frågor. Resultat från en flerårig utvärderings- och uppföljningsstudie visar att branschen hittills har gjort framsteg när det gäller att få bort uttryckliga och öppna former av sexuella trakasserier, men att mer subtila former av sexism och misogyni fortfarande är vanliga samt att dessa erfarenheter är starkt kopplade till att kvinnor överväger att lämna arbetet. Det understryker vikten av fortsatta systematiska insatser och långsiktig norm- och kulturförändring snarare än kortsiktiga individinsatser.⁹¹

⁸⁶ Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen 2023; 2026

⁸⁷ Victoria State Government 2024

⁸⁸ Victoria State Government u.å.

⁸⁹ Francis m.fl. 2021

⁹⁰ Government of Western Australia 2025

⁹¹ Yam m.fl. 2023

På ett liknande sätt har det tidigare nämnda amerikanska statsbidraget The Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations (WANTO) använts till att bland annat finansiera organisatoriska åtgärder, såsom stöd till ledningsgrupper och arbetsgivare i att utveckla mer inkluderande och jämställda arbetsmiljöer i mansdominerade branscher som bygg, industri, IT, transport och energi.⁹²

I en nordisk kontext är yrkesutbildningen särskilt könsuppdelad och ofta präglad av starkt könade och hierarkiska yrkesidentiteter. Forskning visar att dessa normer reproduceras i undervisningen på skolorna, men också i de delar som genomförs på arbetsplatser i form av praktik, lärlingskap och arbetsplatsförlagt lärande.⁹³ För elever i minoritetsposition kan mötet med sådana arbetsplatskulturer innebära att de möter sexistiskt språkbruk, stereotyper och ifrågasättanden som riskerar att leda till avbrott, ohälsa eller exkludering. Detta betyder att ansvaret för frågor som rör exkluderande normer, arbetsplatskulturer och värderingar i praktiken måste delas mellan skola, arbetsgivare, handledare och styrande myndigheter.⁹⁴

I Sverige finns ett flertal exempel på bransch- och arbetsplatsnära insatser inom bland annat byggbranschen och el- och installationsbranschen, där företag och i vissa fall även bransch- och arbetstagarorganisationer har initierat riktade insatser för att förändra normer, språkbruk och arbetsplatskulturer. Åtgärder har i flera fall tagit sin utgångspunkt i elevers och anställdas erfarenheter av en sexistisk och rasistisk arbetsmiljö, och syftar till att stärka tryggheten och inkluderingen i den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.⁹⁵ Liksom i det internationella materialet är insatser som riktar sig mot normer och arbetsplatskulturer i kvinnodominerade utbildningar och yrken mindre vanliga. Det kan bidra till att normer och exkluderande praktiker i dessa miljöer i mindre utsträckning synliggörs och adresseras.

Normförändring genom kohort- och klusterrekrytering

Könsfördelningen på en utbildning eller arbetsplats påverkar vilka normer och vilken kultur som etableras, liksom hur individer upplever sin position och sina möjligheter. Forskning om så kallad tokenism visar att individer i minoritetsposition ofta upplever en större synlighet, risk för stereotypisering samt olika former av hinder, stress och exkludering. Det kan handla om en hård granskning, ifrågasättande av kompetens, social isolering och diskriminering. Den särskilda psykosociala belastning som kan uppstå när individer kontinuerligt behöver hantera att de avviker från normen benämns ibland minoritetsstress.⁹⁶

Samtidigt pekar forskningen på att förändringar i könsammansättningen kan ändra gruppdynamiken. När en minoritetsgrupp växer i storlek kan normerna gradvis förskjutas, stereotypiseringen minska och inflytandet för gruppen öka.⁹⁷ Mot denna bakgrund har kohort- eller klusterrekrytering utvecklats som en medveten strategi för att förändra grupperns numerära sammansättning. I stället för att rekrytera enstaka individer från en underrepresenterad grupp vid olika tidpunkter, innebär klusterrekrytering att flera

⁹² OECD 2024

⁹³ Simonsson 2022

⁹⁴ Ibid

⁹⁵ Simonsson 2022

⁹⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2022; Tellhed 2022

⁹⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2022; Tellhed 2022

personer rekryteras samtidigt till ett visst ämnesområde eller verksamhet. Syftet är att undvika tokenpositioner och i stället skapa en kritisk massa som kan minska isolering, motverka minoritetsstress och bidra till förändrade normer i organisationen.⁹⁸

Ett konkret exempel är programmet AFFIRM vid University of San Diego (USD). Programmet syftar till att öka andelen kvinnor, särskilt racialiserade kvinnor (women of color), inom STEM samt till att förbättra arbetsmiljön och den institutionella kulturen för kvinnliga akademiker. Strategin inom AFFIRM inkluderar användning av klusterrekrytering genom att utlysa flera tjänster samtidigt, att bedöma kandidater efter breda meriter och förmågor samt att erbjuda nyanställda en gruppgemenskap som minskar isolering. Rekryteringsmodellen kombineras med breda insatser för en god arbetsmiljö och för rekryteringsprocesser fria från bias. Programmet lyfts i forskning som ett positivt exempel på hur kohort/kluster-rekrytering kan användas strategiskt för att öka mångfalden.⁹⁹

Sammanfattning

Exemplen som presenteras i kapitlet rymmer både systemförändrande och kompensatoriska arbetssätt. Bland de mer systemförändrande insatserna finns åtgärder som riktas mot undervisningens innehåll och organisering, studie- och yrkesvägledningens struktur samt normer och arbetskulturer i utbildnings- och arbetsmiljöer. Exempel är fortbildning och pedagogiska ramverk som synliggör könade normer i ämnesundervisningen, såsom Plan Filles et maths och projektet PEACE, samt nationella reformer som integrerar studie- och yrkesvägledning i skolans ordinarie verksamhet, såsom den franska reformen Plan Avenir. Hit hör också bransch- och organisationsinriktade initiativ som syftar till att förändra arbetsplatskulturer och strukturer i mansdominerade sektorer, exempelvis Respect Code, MARS och det schweiziska programmet Kultur-Wegweiser, liksom strategier för kohort- eller klusterrekrytering, såsom programmet AFFIRM.

I kartläggningen finns också flera exempel på mer kompensatoriska insatser. Dessa omfattar bland annat normmedvetna metoder och verktyg för studie- och yrkesvägledning, såsom det EU-finansierade projektet GUIDE, samt insatser som ger elever och studerande erfarenhet av yrken där deras eget kön är underrepresenterat. Exempel på detta är praktik, prova-på-aktiviteter och möten med förebilder inom ramen för initiativ som Girls' Day, Boys' Day och Komm, mach MINT!. Även nätverk, mentorskap och andra former av stöd till individer i minoritetsposition förekommer i materialet. I flera fall kombineras dessa två typer av arbetssätt, där individinriktade insatser kompletterar bredare organisatoriska och kulturella förändringar.

⁹⁸ Sgoutas-Emch m.fl. 2016

⁹⁹ Sgoutas-Emch m.fl. 2016

SAMMANFATTANDE ANALYS OCH DISKUSSION

Denna rapport har ställt frågorna vilka åtgärder utanför Norden som kan betraktas som lovande praktiker för minskad könssegregering i Sverige. Eftersom könssegregering är en global utmaning och upprätthålls av en komplex uppsättning av sociala, kulturella och institutionella faktorer presenteras en bred uppsättning av ingångar till problemet med utgångspunkt i forskningsbaserade förklaringsfaktorer samt tidigare identifierade utvecklingsområden och underanvända styrmedel. Här diskuterar vi även de övergripande mönster och utmaningar som framkom i det kartlagda materialet.

Likriktning och luckor i kartläggningen

Vid sidan av de lovande praktiker som presenteras i denna rapport observerades också två övergripande mönster i kartläggningen. För det första framträder en tydlig likriktning i vilka typer av åtgärder som används för att motverka könssegregering. För det andra finns betydande luckor i kunskapen om hur mer sammanhållna styrformer kan utvecklas och fungera i praktiken. Tillsammans pekar dessa iakttagelser på både begränsningar i hur problemet hittills har angripits och behov av vidare analys.

Det finns en bredare verktygslåda utanför jämställdhetspolitiken

Det stod tidigt klart i arbetet med kartläggningen att åtgärder för minskad könssegregering ofta tar likartade och begränsade former – även när de söks utanför Norden. Detta gäller särskilt när ingången till problemet är jämställdhetspolitiskt motiverad. Trots skilda nationella förutsättningar är vissa strategier och angreppssätt särskilt återkommande. Det finns till exempel omfattande satsningar på att öka flickors och kvinnors andelar i mansdominerade utbildningar och sektorer, men betydligt färre som syftar till att förändra pojks och mäns valmönster. Insteget och rekrytering står i fokus jämfört med att stärka kvarstannandet i yrken där en grupp är underrepresenterad. Dessutom är åtgärderna i hög grad symboliska och kompensatoriska och det är företrädesvis så kallade ”mjuka” styrmedel som används. Perspektivet på könssegregering är därmed obalanserat i sitt fokus, begränsat i valet av styrmedel och i hög grad kopplat till utbildningsval och rekrytering, snarare än till de villkor och strukturer som påverkar långsiktig etablering och karriärutveckling.

När sökljuset däremot breddas till att omfatta åtgärder med bäring på könssegregering men som utformats för att hantera andra samhällsutmaningar, såsom kompetensbrist, låg genomströmning eller representation utifrån fler aspekter än kön, ekonomisk effektivitet eller omställningsbehov – framträder en betydligt bredare verktygslåda. Åtgärder som minskar könssegregering kan samtidigt bidra till att lösa andra samhällsutmaningar. I den meningen kan jämställdhet ses som både ett mål i sig och ett medel för att åtgärda andra samhällsproblem. En central slutsats blir därför att frågan om att bryta könssegregeringen behöver vidgas från att bara vara en jämställdhetspolitisk angelägenhet och reformer sökas inom en bredd politikområden.

I Sverige påverkas könssegregeringen i stor utsträckning på regional och lokal nivå, genom kommunernas ansvar för utbildning och regionernas roll i kompetensförsörjning och regional utveckling. Det speglar även hur välfärden är organiserad, med ett starkt kommunalt självstyre och en decentraliserad ansvarsfördelning mellan stat, regioner och kommuner. Samtidigt är jämställdhetsuppdraget på dessa nivåer relativt vagt formulerat och styrningen gentemot arbetsmarknadens aktörer begränsad, vilket gör arbetet i hög grad beroende av lokala prioriteringar och enskilda initiativ.

En ambition i kartläggningen har därför varit att identifiera internationella exempel på mer utvecklade styrkedjor, där nationella mål tydligare omsätts i regionalt och lokalt genomförande och där arbetet mot könssegregering integreras i utbildnings-, arbetsmarknads- och regionalpolitiken. Arbetet gav dock inte tillräckligt med underlag för att peka ut sådana exempel eller bedöma vilka styrformer som kan anses särskilt lovande. Även där det finns nedbrutna mål, handlingsplaner och samverkansformer på plats, saknas ofta systematiska uppföljningar. Därtill skiljer sig organiseringen av styrning och ansvar mellan olika nivåer i många fall avsevärt från den svenska kontexten. Sådana exempel har därför inte inkluderats i kartläggningen.

Samtidigt noterades förekomsten av partnerskap, överenskommelser och lokala avtal mellan offentliga aktörer, utbildningssektor och arbetsliv som potentiellt lovande arbets sätt. Dessa tycks kunna koppla samman frågor om kompetensförsörjning, utbildning och arbetsmarknad på ett mer integrerat sätt, inte minst i relation till regional utveckling och omställning. Inte heller dessa initiativ har inkluderats systematiskt i kartläggningen, men de utgör ett intressant spår för vidare analyser.

Lovande praktiker med olika förändringspotential

Denna rapport har lyft fram de åtgärder som i kartläggningen har identifierats som lovande praktiker. Det handlar om exempel från olika länder som, även när de inte utformats med ett uttalat jämställdhetspolitiskt syfte, bedöms ha potential att påverka könssegregerade utbildnings- och arbetsmarknadsmonster och därför är intressanta att inspireras av.

Åtgärderna skiljer sig åt både i ambition och i hur djupt de utmanar etablerade strukturer och normer. För att synliggöra dessa skillnader analyseras de här med utgångspunkt i två typer av åtgärder: kompensatoriska och systemförändrande. Åtskillnaden gör det möjligt att diskutera om åtgärderna främst bidrar till att kompensera för effekterna av befintliga segregeringsmonster eller om de i större utsträckning förändrar de institutionella villkor, normer och styrformer som formar utbildnings- och arbetsmarknadens organisering. Därmed blir det också tydligare vilken typ av effekter de olika åtgärderna kan tänkas få.

Två typer av åtgärder

Kompensatoriska åtgärder – innebär små, gradvisa anpassningar – ofta som *kompensation* för identifierade brister eller ojämställdheter i befintliga system. De kan motverka negativa effekter av existerande system och förbättra situationen på kort sikt, men förändrar sällan systemets grundlogik och maktstrukturer.

Systemförändrande åtgärder – innebär att jämställdhetsperspektivet får en central och genomgripande betydelse i utformningen av politik och styrning. De utmanar etablerade normer och maktrelationer och syftar till att förändra själva reglerna, processerna och normerna som skapar snedrekrytering eller segregering. Den här kategorin av åtgärder har därför störst potential att bidra till *transformation* av ojämlika strukturer och villkor.

De identifierade praktikerna kan i huvudsak relateras till tre områden. I det följande sammanfattas och diskuteras åtgärder som rör utformningen av utbildningssystemet, villkoren i kvinnodominerade yrken samt norm- och kulturförändrande arbetssätt i utbildning och arbetsliv.

Lovande praktiker som formar öppna och könsintegrerade utbildningssystem

Utbildningssystem som kännetecknas av sen selektion, breda och flexibla utbildningsvägar och hög genomsläpplighet mellan olika utbildningsnivåer kan skapa bättre förutsättningar för könsintegrerade utbildningsval. På motsvarande sätt verkar tidig specialisering och formella, yrkeslicensierade vägar till arbete i stället förstärka den horisontella könssegregeringen, eftersom ungas tidiga och ofta könstypiska val blir svårare att ompröva i sådana system. Genom att skapa bryggor mellan utbildningsspår och nivåer kan inlåsnings effekter motverkas och konsekvenserna av tidiga, könsbundna val dämpas. Det finns även exempel på hur ekonomiska styrmedel används för att stötta rörligheten mellan områden som domineras av antingen kvinnor eller män.

I det kartlagda materialet finns också exempel på hur utbildningsutbudets innehåll och organisering kan påverka könssegregeringen. När kunskap organiseras i tydligt könskodade ämnen och program tenderar det att förstärka och reproducera segregerade utbildnings- och yrkesmönster. Exempelen visar att integrerade ämnesområden och tvärvetenskapliga utbildningsmiljöer – där kunskapsdomäner med olika könskodning och olika pedagogiska upplägg kombineras, exempelvis teknik och naturvetenskap tillsammans med humanistiska eller samhällsvetenskapliga perspektiv – kan bidra till att förändra sådana mönster.

I kombination med ämnesöverskridande undervisningsformer, exempelvis projektbaserat arbete där naturvetenskap och teknik knyts till samhällsfrågor, etik och hållbar utveckling, kan sådana upplägg bredda bilden av vilka mål och värden utbildningarna rymmer. Sammantaget har nya kombinationer av kunskap, kompetens och pedagogik potential att förändra starkt segregerade utbildningsmiljöer, ämnes- och yrkesidentiteter i en mer inkluderande riktning.

Reformer av detta slag förutsätter en breddad syn på kompetens inom både arbetslivet och utbildningssystemet. Förändringar i utbildningssystemets struktur behöver därför

motsvaras av flexibla tjänsteutformningar och rekryteringsmodeller som värderar alternativa kvalifikationer och överförbara kompetenser. Detta kan vara ytterligare en viktig del i att minska könsbundna utbildnings- och arbetsmarknadsspår.

Systemförändrande åtgärder i utbildningssystemets utformning respektive kompensatoriska åtgärder som underlättar rörlighet mellan utbildningar och yrken

Systemförändrande åtgärder	Kompensatoriska åtgärder
<p>Senarelägg specialisering, exempelvis genom senare gymnasieval eller breda ingångar innan val av inriktning</p> <p>Satsa på integrerade ämnesområden och tvärvetenskapliga utbildningsmiljöer, som kombinerar kunskapsdomäner med olika könskodning</p> <p>Forma öppna och flexibla utbildningsvägar, genom ökad genomsläpplighet mellan utbildningsnivåer och alternativa ingångar till utbildning, exempelvis basår, förberedande utbildningsår och andra behörighetsgivande övergångar.</p>	<p>Skapa låga trösklar för omval och karriärbyte mellan könssegregerade områden, exempelvis genom möjligheter till kompletterande studier, alternativa utbildningsvägar och stöd för omställning.</p> <p>Använd ekonomiska styrmedel för att underlätta inträde i utbildningar och yrken med stark könssegregering, exempelvis genom finansiering av utbildningsinsatser eller riktade stöd till utbildningsanordnare och arbetslivsaktörer.</p>

Lovande praktiker som förbättrar villkoren och höjer statusen i kvinnodominerade yrken

Yrkesområden som är starkt kvinnodominerade präglas ofta av sämre lönestruktur, begränsade karriärvägar, bristande resurser, hög arbetsbelastning samt detaljstyrning och lågt inflytande över arbetets organisering. Den systematiska undervärderingen av feminint kodade yrken drabbar kvinnors hälsa och ekonomi, men minskar också incitamenten för män att välja könsbrytande yrken och förstärker därmed segregeringsmönstren.

I det kartlagda materialet identifieras åtgärder som förändrar de strukturella förutsättningarna i kvinnodominerade sektorer. Detta sker genom en kombination av reglerande styrmedel, ekonomiska satsningar, förändringar i arbetets organisering samt insatser som stärker yrkens utvecklingsmöjligheter, kompetensutveckling och professionella handlingsutrymmen. Internationella exempel visar hur tillämpningen av likalöneprincipen kan stärkas genom tydligare metodkrav för arbetsvärdering, aktiv tillsyn och mer preciserade regler för när och hur löneskillnader får motiveras, exempelvis i relation till marknadsargument.

Samtidigt visar erfarenheter från bland annat Nya Zeeland att breda lönereformer i kvinnodominerade välfärdsyrken kan bidra till att höja lönenivåer och stärka yrkens attraktionskraft. Sådana reformer kombineras i vissa fall med statlig finansiering och krav på kompetensutveckling, vilket kan bidra till mer sammanhållna lönestrukturer och tydligare utvecklingsvägar inom sektorn. I en svensk kontext, där lönebildningen i hög grad regleras genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter, påverkar detta hur liknande reformer kan utformas och genomföras.

Materialet innehåller också exempel på ekonomiska incitament som används för att stärka rekryteringen och bidra till större stabilitet i kompetensförsörjningen inom kvinnodominerade sektorer. Det kan handla om betald utbildning, stipendier, låneavskrivning eller andra ekonomiska förmåner som gör det mer attraktivt att välja eller stanna kvar i yrken där rekryteringsbehoven är stora.

Utöver löne- och incitamentsreformer finns också exempel på hur arbetets organisering kan förändras i syfte att stärka professionellt handlingsutrymme, inflytande och arbetsmiljö i kvinnodominerade välfärdsyrken. Initiativ som bygger på självstyrande team eller mer flexibla yrkesroller kan i vissa fall bidra till att omförhandla etablerade yrkesgränser och skapa bättre förutsättningar för professionell utveckling. Samtidigt visar exemplen att effekterna av sådana reformer i hög grad beror på hur de genomförs i praktiken och i vilken utsträckning de följs av förändringar i resurser, arbetsorganisation och ledning.

Sammantaget pekar materialet på att förbättrade villkor behöver kombineras med åtgärder som stärker yrkens utvecklingsmöjligheter, villkor och attraktivitet för att påverka könssegregerade val och etableringsmönster.

Systemförändrande åtgärder som förbättrar villkoren i kvinnodominerade yrken respektive kompensatoriska åtgärder som stärker rekrytering och kompetensförsörjning

Systemförändrande åtgärder	Kompensatoriska åtgärder
<p>Stärk tillämpningen av likalöneprincipen genom aktiv tillsyn, tydliga metoder för arbetsvärdering och preciserade regler för hur löneskillnader får motiveras.</p> <p>Stöd sektorsvisa lönestrukturreformerna i kvinnodominerade välfärdsyrken, exempelvis genom statlig finansiering av löneyft och utveckling av mer sammanhållna lönestrukturer.</p> <p>Skapa karriär- och kompetensutvecklingsvägar som stärker utvecklingsmöjligheter och professionalisering i kvinnodominerade yrken.</p> <p>Utveckla arbetsorganisering som stärker professionellt handlingsutrymme och mer flexibla yrkesroller, exempelvis genom självstyrande team eller kombinationstjänster.</p>	<p>Använd ekonomiska incitament riktade till kvinnodominerade utbildningar och yrken, exempelvis betald utbildning, lönetillägg, låneavskrivning eller bostadsförmåner.</p>

Lovande praktiker som utmanar könade ämnes- och yrkesnormer i utbildning och arbetsliv

Föreställningar om vilka ämnen, förmågor och uppgifter som anses passa flickor respektive pojkar medverkar tidigt till att forma elevers identiteter, självbild och upplevelser av den egna förmågan. Det påverkar i sin tur vilka utbildningar och yrken de uppfattar som möjliga eller lämpliga. Normerna reproduceras genom hela utbildningskedjan och

arbetslivet, i undervisningens innehåll och praktik, studiemiljön och i mötet med yrkes- och arbetsplatskulturer, där individer i minoritetsposition kan möta exkluderande språkbruk, stereotyper, ifrågasättanden och sexuella trakasserier som ytterligare främjar dem från ett område.

I materialet identifieras åtgärder som riktas mot undervisningens innehåll och praktik, studie- och yrkesvägledningens organisering samt individers tillgång till information, stöd och möjligheter till varierade erfarenheter. I kombination med organisations- och kulturförändrande arbetssätt inom skola, utbildning och arbetsliv syftar de till att minska kompetenssvivel, främja inkluderande ämnes- och yrkeskulturer och stärka upplevelsen av tillhörighet i utbildningar och yrken där individer tillhör en underrepresenterad grupp. Bland annat finns exempel som rör ämnesundervisningen, där lärare och skolpersonal ges kunskaper om hur olika ämnen bär på könade normer och kan fungera exkluderande även när de framställs som neutrala eller objektiva. Arbetssätten bygger på att det finns ett organisatoriskt stöd i form av fortbildning, stödmaterial och gemensamma ramverk för ämnesundervisningen.

Parallellt lyfts studie- och yrkesvägledning och andra informativa styrmedel fram som viktiga för att ge individer en breddad bild av vilka ämnen och yrken som är möjliga, och därmed bättre förutsättningar att göra informerade och mindre könsbundna val. Bland annat betonas vikten av att vägledning ges tidigt, kontinuerligt och integrerat i skolans ordinarie verksamhet, liksom att den ges både i form av saklig information om utbildnings- och yrkesvägar och genom arbetssätt som aktivt utvecklar elevers självkänedom och kompetenstro. I Frankrike har detta institutionaliserats genom initiativet Plan Avenir, där arbete med utbildnings- och yrkesval integreras i undervisningen och organiseras som en återkommande del av skolgången, samtidigt som det kopplas till en bredare strategi för livslång vägledning där aktörer från både utbildning och arbetsliv medverkar.

Utöver vägledning och information används också konkreta erfarenheter för att utmana etablerade föreställningar, exempelvis genom praktik, prao och möten med förebilder. Vidare finns exempel på åtgärder som rör organisations- och kulturförändrande arbete i utbildnings- och arbetsmiljöer, särskilt inom yrkesutbildning och arbetsplatsförlagt lärande där könade och hierarkiska yrkesidentiteter ofta är starka. Insatserna riktas till skolor, arbetsgivare och handledare för att synliggöra och förändra exkluderande normer, språkbruk och praktiker. Centralt är att ansvaret för en inkluderande miljö inte läggs på individen, utan delas mellan utbildningsanordnare, arbetsgivare och styrande aktörer. Åtgärderna kombinerar ofta stöd till organisationen med riktade stödinsatser för individer i minoritetsposition.

Materialet innehåller också exempel på strategier som syftar till att förändra grupperas numerära sammansättning, exempelvis genom kohort- eller klusterrekrytering där flera personer från en underrepresenterad grupp rekryteras samtidigt. Forskning visar att sådana strategier kan minska så kallade tokenpositioner, motverka minoritetsstress och bidra till att förändra normer och gruppdynamik i utbildnings- och arbetsmiljöer.

Systemförändrande åtgärder som motverkar könsstereotypa normer respektive kompensatoriska åtgärder som stödjer individer i könsbrytande utbildnings- och yrkesval

Systemförändrande åtgärder	Kompensatoriska åtgärder
<p>Utveckla normmedvetna arbetsätt i ämnesundervisningen, genom fortbildning och pedagogiska ramverk som synliggör hur könsnormer verkar inom olika ämnen och utbildningar.</p> <p>Integrera studie- och yrkesvägledning i skolans ordinarie verksamhet, så att frågor om utbildningsvägar, arbetsliv, självkännet och framtida val behandlas kontinuerligt och av flera av skolans professioner.</p> <p>Stärk ansvar och kapacitet för inkluderande utbildnings- och arbetsmiljöer, genom att rikta åtgärder till utbildningsanordnare, arbetsgivare, handledare och myndigheter.</p> <p>Utveckla partnerskap och flernivåstrategier mellan utbildningsaktörer, arbetsgivare och offentliga aktörer för genusmedveten kompetensförsörjning, särskilt inom omställnings- och bristsektorer.</p> <p>Använd strategier som kohort- eller klusterrekrytering i utbildningar och på arbetsplatser för att förändra grupp sammansättning och minska utsattheten för individer i minoritetsposition.</p>	<p>Inför åtgärder som möjliggör erfarenhet från olika utbildningar och yrken, exempelvis genom praktik, prao, prova-på-verksamhet och möten med förebilder i könsöverskridande sammanhang.</p> <p>Utveckla normmedvetna metoder för studie- och yrkesvägledning, som stödjer både vägledare och elever i att identifiera och utmana könsbundna föreställningar kopplat till identitet, framtidsmål, utbildning och yrke och som stärker självkännet och kompetenstro.</p> <p>Kombinera individuellt stöd med organisatoriska åtgärder, exempelvis genom nätverk, mentorskap och praktiska anpassningar av studiemiljöer och arbetsplatser för att stärka trygghet och tillhörighet.</p>

Framåtblick

Åtgärderna som lyfts fram i denna rapport kan inte utan vidare överföras till svenska förhållanden. De har utvecklats i andra institutionella och politiska sammanhang och behöver därför analyseras vidare i relation till svenska styrformer och regelverk. Samtidigt visar rapporten att det internationellt finns en bred uppsättning möjliga angreppssätt för att påverka utbildning och arbetsmarknad i en mer könsintegrerad riktning. Exempelen pekar framför allt på potentialen i systemförändrande reformer inom utbildnings-, arbetsmarknads- och välfärdspolitiken och de skiljer sig därmed från de åtgärder som hittills huvudsakligen använts för att adressera frågan inom jämställdhetspolitiken.

Rapporten pekar också på behovet av att utveckla kunskapen om hur mer sammanhållna styrkedjor på området kan utformas – där mål, ansvar och genomförande kopplas samman mellan nationell, regional och lokal nivå och där samverkan mellan utbildnings- och arbetsmarknadsaktörer i arbetet mot könssegregering förstärks.

Vår förhoppning är att de praktiker och angreppssätt som identifierats i rapporten ska utgöra ett underlag för fortsatt analys och policyutveckling. Ett möjligt nästa steg är att närmare utreda hur några av de mest relevanta exemplen skulle kunna prövas eller vidareutvecklas i en svensk kontext, exempelvis genom myndighetsuppdrag eller statliga utredningar.

LISTA ÖVER URVAL AV ÅTGÄRDER

Utbildningssystemets utformning

Åtgärd	Land/Organisation
STEAM-pedagogik	Flertalet länder, bland annat Tyskland
iSTEM-pedagogik	Flertalet länder, bland annat Belgien, USA
STSE-pedagogik	Flertalet länder bland annat Kanada, Sydafrika, Brasilien
Transition Year	Irland
Access Year	England
Subject Knowledge Enhancement Course	England
Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations (WANTO)	USA
Men in Childcare Challenge Fund	Skottland

Skillnader i villkor mellan kvinno- och mansdominerade yrken

Åtgärd	Land/Organisation
Likalönelagstiftning	Kanada
Pay equity-reform	Nya Zeeland
Lönesatsningar i kvinnodominerade yrken	England, Singapore
Avskrivning av studielån i bristyrken	England, USA
Teacher Next Door-programmet	USA
Buurtzorg	Nederländerna
Safe & Well	England

Könade ämnesnormer och yrkeskulturer

Åtgärd	Land/Organisation
Plan Filles et Maths	Frankrike
PEACE (2022-2023)	Italien
Plan Avenir	Frankrike
GUIDE	EU-projekt med flera deltagare, bland annat Danmark, Spanien och Grekland
Boys' Day / Girls' Day	Tyskland
Mehr Männer in KITAS	Tyskland
Komm, mach MINT!	Tyskland

Kultur-Wegweiser	Schweiz
Respect Code	Australien
Mental Awareness, Respect and Safety	Australien
Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations (WANTO)	USA

REFERENSLISTA

- Affordable Housing Finance. (2025). *Officials Unveil Development Aimed at S.F. Teachers | Affordable Housing Finance*. Officials Unveil Development Aimed at S.F. Teachers | Affordable Housing Finance. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.housingfinance.com/developments/officials-unveil-development-aimed-at-s-f-teachers>
- Andersson Granberg, T., Fredriksson, A., Pilemalm, S., & Mojir, K. Y. (2017). *Effektivt sambruk av kommunala resurser för ökad säkerhet och trygghet* (CARERs rapportserie Nr 21).
- Beskæftigelsesministeriet. (2023). *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår*. Hämtad 02 mars 2026, från <https://bm.dk/arbejdsomraader/politiske-aftaler/trepartsaftaler/2023/trepartsaftale-om-loen-og-arbejdsvilkaar>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (u.å.). *Europäischer Sozialfonds für Deutschland - ESF-Programme - MEHR Männer in Kitas*. Europäischer Sozialfonds für Deutschland; Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Hämtad 08 april 2026, från https://www.esf.de/portal/DE/Ueber-den-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmfsfj_maenner_in_kitas.html
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2022). *Der Boys' Day wirkt – Ergebnisse der Wirkungsstudie 2022*.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2019). *Koordinationsstelle Mehr Männer in Kitas*. Hämtad 02 mars 2026, från <https://mika.koordinationsmaennerinkitas.de/>
- Butrica, B. A., Kuehn, D., & Sirois, M. (2023). *Women in Apprenticeships and Nontraditional Occupations in the United States. Apprenticeship Evidence-Building Portfolio*. Urban Institute. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.apprenticeship.gov/sites/default/files/WANTO-knowledge-report-508%206.15.23.pdf>
- Buurtzorg International. (u.å.). *The Buurtzorg Model*. Buurtzorg International. Hämtad 16 februari 2026, från <https://www.buurtzorg.com/about-us/buurtzorgmodel/>
- City and County of San Francisco. (u.å.). *About the Teacher Next Door program | SF.gov*. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.sf.gov/reports--august-2024--about-teacher-next-door-program>
- Cochrane, A., & Ward, K. (2012). Researching the geographies of policy mobility: confronting the methodological challenges. *Environment and Planning A*, 44(1), 5-12.
- Cramer Jensen, D., Jin Pedersen, M., Hyld Pejtersen, J., & Amilon, A. (2016). *Indkredsning af lovande praktis på det specialiserede socialområde* (16:26). SFI Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Cremers, M., & Krabel, J. (2016). MEHR Männer in Kitas. *Sozial Extra*, 40(2), 46–49.

- European Commission. (2025). *STEM and STEAM education, and disciplinary integration: a guide to informed policy action* [Science for policy brief]. European Commission. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141438>
- European Parliamentary Research Service. (2025). *STEM education high on the EU agenda* [At a Glance]. European Parliament. Hämtad 02 mars 2026, från https://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/ATAG/2025/769511/EPRS_ATA%282025%29769511_EN.pdf
- Federal Student Aid. (u.å.-a). *4 Loan Forgiveness Programs for Teachers – Federal Student Aid*. Hämtad 02 mars 2026, från <https://studentaid.gov/articles/teacher-loan-forgiveness-options/>
- Federal Student Aid. (u.å.-b). *Public Service Loan Forgiveness | Federal Student Aid*. Hämtad 02 mars 2026, från <https://studentaid.gov/manage-loans/forgiveness-cancellation/public-service#qualifying-employment>
- Folke, O. (2026). *Discrimination in work conditions: The case of sexual harassment* [Policy brief]. SITE and Uppsala universitet.
- Francis, V., Chugh, R., Yang, W., Tivendale, L., & Cunningham, E. (2021). *The Evaluation of the Victorian Women in Construction Strategy Program*. Faculty of Architecture, Building and Planning, The University of Melbourne. <https://www.vic.gov.au/evaluation-report-victorian-women-construction-strategy>
- Get the Facts Out. (2023, januari 8). *Teacher Loan forgiveness, scholarships, & grants by State - Get the Facts Out*. <https://getthefactsout.org/teacher-state-loan-forgiveness/>
- Government Digital Service. (2026, mars 2). *Teachers: claim back your student loan repayments*. GOV.UK. <https://www.gov.uk/guidance/teachers-claim-back-your-student-loan-repayments>
- Government of Western Australia. (2025). *Mental Awareness, Respect and Safety (MARS) Program*. Government of Western Australia. <https://www.wa.gov.au/organisation/worksafe/mental-awareness-respect-and-safety-mars-program>
- Grip, L., & Jansson, U. (2022). 'The right man in the right place' – the consequences of gender-coding of place and occupation in collaboration processes. *European Journal of Women's Studies*, 29(2), 250–265. <https://doi.org/10.1177/13505068211042725>
- Grönqvist, E., Hensvik, L., & Thoresson, A. (2022). Teacher career opportunities and school quality. *Labour Economics*, 77. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.101997>
- GUIDE. (2023, januari 23). *Guide your future*. <https://guideproject.eu/>
- Halldén, K., & Stenberg, A. (2023). *Fritt valt arbete? en ESO-rapport om könssegrering i utbildning och yrke* (Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2023:6). Regeringskansliet.
- Hutchinson, J. (2014). 'Girls into STEM and Komm mach MINT': English and German approaches to support girls' STEM career-related learning. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 32(1), 27–34. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3205>

Industrirådet. (2025, december 4). DN Debatt. ”Skjut upp gymnasievalet – 15 år är för tidigt att välja liv”. *DN.se*. <https://www.dn.se/debatt/skjut-upp-gymnasievalet-15-ar-ar-for-tidigt-att-valja-liv/>

Jansson, U., & Sand, J. (2021). *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv - en nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM* (TemaNord 2021:518). Nordiska ministerrådet. <https://pub.norden.org/temanord2021-518/>

Jämställdhetsmyndigheten. (2022). *Val efter eget kön - En kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval* (2022:4).

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

Jämställdhetsmyndigheten. (2023b). *Ogiltig frånvaro för jämställdheten. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd utbildning* (2023:16).

Jämställdhetsmyndigheten. (2023c). *Så ska fler välja jobb i välfärden: Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval* (2023:11).

Jämställdhetsmyndigheten. (2024). *Jämställdhetsmyndighetens remissvar på betänkandet Genomförandet av lönetransparensdirektivet, SOU 2024:40* (Remissvar Diarie-nummer: ALLM 2024/211).

Kingston University London. (2025). *Nursing Foundation Year | Kingston University London*. Nursing Foundation Year. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.kingston.ac.uk/study/undergraduate/nursing-foundation-year>

Kompetenzz. (u.å.). *Komm, mach MINT*. Bitet Orientierung bei der Studien- und Berufswahl. Hämtad 08 april 2026, från <https://www.komm-mach-mint.de/>

La Toscana fa Scuola. (2024). *P E A C E Progettare E Animare Comunità Educanti. Provincia di Siena*. Didacta Italia. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.upi-toscana.it/wp-content/uploads/2024/03/Slide-SI.pdf?utm>

Liu, W. C. (2021). Teacher Status and Symbol. I *Singapore's Approach to Developing Teachers: Hindsight, Insight, and Foresight*. Routledge.

McLean, D., Tang, S., & Worth, J. (2023). *The impact of training bursaries on teacher recruitment and retention: An evaluation of impact and value for money*. National Foundation for Educational Research (NFER).

McLure, F. I., Koul, R. B., & Fraser, B. J. (2022). Gender differences among students undertaking iSTEM projects in multidisciplinary vs unidisciplinary STEM classrooms in government vs nongovernment schools: Classroom emotional climate and attitudes. *Learning Environments Research*, 25(3), 917–937.

Mellén, J. (2022). *Kön, utbildning och val - Forskningsbaserade teorier om könssegrering i och genom det svenska utbildningssystemet* (Bilaga 2 till huvudrapporten Val efter eget kön 2022:4). Jämställdhetsmyndigheten.

Ministère de l'Éducation nationale. (2025). *Plan Avenir : l'orientation, pour que l'avenir soit un choix*. Ministère de l'Éducation nationale. Hämtad 02 mars 2026, från

<https://www.education.gouv.fr/plan-avenir-l-orientation-pour-que-l-avenir-soit-un-choix-462900>

Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande. (2024). *Skrivelse 2024 Livslång vägledning för framtidens kompetensbehov* [Skrivelse]. Skolverket, Universitets och högskolerådet, Svenska ESF-rådet, Tillväxtverket, SCB, Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Universitetskanslersämbetet, Folkbildningsrådet.

Nazir, J., & Pedretti, E. (2011). Currents in STSE education: Mapping a complex field, 40 years on. *Science Education*.

Support Workers (Pay Equity) Settlements Act, Pub. L. No. 24, Public Act (2017). Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.legislation.govt.nz>

Nordisk information för kunskap om kön (NIKK). (2024). *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete. Reglering, rapportering och praktisk tillämpning i Norden*.

Nordström Skans, O., Graetz, G., Hensvis, L., & Åslund, O. (2026). *Konjunkturrådets rapport 2026: Personalförsörjningen i välfärdssektorn*. SNS Förlag.

OECD. (2024). *WANTO Grant – United States*. OECD; OECD Publishing. Hämtad 02 mars 2026, från https://www.oecd.org/en/publications/oecd-youth-policy-toolkit_41fab624-en/wanto-grant-united-states_388dcc6e-en.html

Provincia di Siena. (2024a). *Progettare E Animare Comunità Educanti 2*. Hämtad 02 mars 2026, från https://www.provincia.siena.it/wp-content/uploads/2025/01/BROCHURE_PEACE2_insegnanti-scuole-secondarie-2.pdf?

Provincia di Siena. (2024b). *Progetto PEACE finanziato dal POR FSE 2014-2020. Progettare E Animare Comunità Educanti*. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.provincia.siena.it/progetto-peace-finanziato-dal-por-fse-2014-2020/>

Provincia di Siena. (2026). *Progetto PEACE 2 Progettare E Animare Comunità Educanti 2 – Progetto finanziato dalla Regione Toscana con risorse del PR FSE+ 2021-2027*. Provincia di Siena. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.provincia.siena.it/progetto-peace-2-progettare-e-animare-comunita-educanti-2-progetto-finanziato-dalla-regione-toscana-con-risorse-del-pr-fse-2021-2027/>

Public Health Institute (PHI) John Moores University. (2018). *An evaluation of the Fire & Rescue Service Safe & Well Visits in Cheshire and Merseyside*.

Ravenswood, K., Douglas, J., & Ewertowska, T. (2021). *The New Zealand Care Workforce Survey 2019 Report*. New Zealand Work Research Institute.

Roinioti, E., Cherouvis, S., Filipowicz, S., Addis, A., Chappell, K., & Karpouzis, K. (2025). A Scoping Review of STEAM Policies in Europe. *Education Sciences*, 15(6), 779.

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen. (2023). *Kultur-Wegweiser V – Ein Impulsprogramm der SVIN zur Steigerung des Frauenanteils in technologiebasierten Unternehmen. Schlussbericht* (Projektnummer 19-028).

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen. (2026). *Kultur-Wegweiser VIII*. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.svin.ch/projekte/kw-8/>

Scottish Government. (2021). *A Fairer Scotland for Women: Gender Pay Gap Action Plan Annual Report*.

Sgoutas-Emch, S., Baird, L., Myers, P., Camacho, M., & Lord, S. (2016). We're Not All White Men: Using a Cohort/Cluster Approach to Diversify STEM Faculty Hiring. *Thought & Action*, 32(1), 91–107.

Simonsson, A. (2022). *Yrkesutbildning i Norden. Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning* (TemaNord 2022:503). Nordiska ministerrådet.

Sjöberg Forssberg, K. (2021). *Makt och möjlighet att förändra? systematiskt arbetsmiljöarbete i könade offentliga verksamheter* [Doktorsavhandling i Teknik och Hälsa]. KTH Royal Institute of Technology.

Sjöström, J., & Eilks, I. (2018). Reconsidering Different Visions of Scientific Literacy and Science Education Based on the Concept of Bildung. I Y. J. Dori, Z. R. Mevarech, & D. R. Baker (Red.), *Cognition, Metacognition, and Culture in STEM Education* (s. 65–88). Springer International Publishing.

Skolverket. (2024). *Jag vet inte vad jag vill bli - eleverna om sina gymnasieval* (2024:10).

Soto, P., López, V., Bravo, P., Urbina, C., Báez, T., Acum, F., Ipinza, R., Venegas, J., Jeldes, J. C., González, C., Lepe, S., & González, J. (2024). Towards a gendered STEAM education approach: building a comprehensive model to strengthen girls' and students with non-conforming gender identities' STEAM trajectories in Chilean public schools. *London Review of Education*, 22(1).

SOU 2004:43. (2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Regeringskansliet.

SOU 2020:33. (2020). *Gemensamt ansvar: en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning*. Regeringskansliet.

SOU 2022:34. (2022). *I mål: vägar vidare för att fler unga ska nå målen med sin gymnasieutbildning*. Regeringskansliet.

Statskontoret. (2021). *Utvärdering av statsbidrag för lärarlönelyftet. Slutrapport* (2021:9).

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2024). *Tripartite agreement*. Hämtad 02 mars 2026, från <https://star.dk/en/social-partners/tripartite-agreement>

Svenaesus, L. (2021). *Likalönelagar i Kanada. Rapport till Kommissionen för jämställda livsinkomster* (Dnr: Komm2020/00649/A 2020:01).

Tang, S., & Worth, J. (2024). *Policy analysis of student loan reimbursements for improving teacher retention*. National Foundation for Educational Research (NFER).

Teacher Next Door. (u.å.). *FAQs | Teacher Next Door: Home Buying Assistance for Teachers*. Teacher Next Door National Home Buying Program. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.teachernextdoor.us/FAQs>

Tellhed, U. (2022). *Könsskillnader i utbildningsval - Teori och empiri från den sociopsykologiska forskningslitteraturen*. (Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön 2022:4).

Terre di Siena Lab. (u.å.). *PEACE. Progettare E Animare Comunità Educanti*. Terre di Siena Lab. Hämtad 01 april 2026, från <https://www.terredisienalab.it/progetti/peace>

Tillväxtverket, & Universitetskanslersämbetet. (2021). *Utmaningar och åtgärder för ökad jämställdhet inom IT-sektorn. En analys av varför kvinnor är underrepresenterade inom IT-sektorn och hur det kan förändras*.

UHI Inverness. (2019). *Fast-track childcare course targeted at men to start at Inverness College UHI*. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.inverness.uhi.ac.uk/news/news-archive/2019/fast-track-childcare-course-targeted-at-men-to-start-at-inverness-college-uhi.html>

Explanatory memorandum to The School Teachers' Incentive Payments (England) Order 2019 No. 1133, Pub. L. No. 1133.

U.K Department for education. (u.å.). *Subject knowledge enhancement (SKE). Get Into Teaching*. Hämtad 17 mars 2026, från <https://getintoteaching.education.gov.uk/how-to-apply-for-teacher-training/subject-knowledge-enhancement>

University of Sheffield. (2025). *Nursing (Adult) with Foundation Year BMedSci*. School of Education. Hämtad 02 mars 2026, från <https://sheffield.ac.uk/education/life-long-learning/courses/foundation/nursing-adult-bmedsci>

U.S. Department of Labour. Women's Bureau. (u.å.). *WANTO Grant Program*. DOL. Hämtad 16 februari 2026, från <https://www.dol.gov/agencies/wb/grants/wanto>

Victoria State Government. (u.å.). *Victoria's Women in Construction Strategy*. VIC.GOV.AU. Hämtad 08 april 2026, från <https://www.vic.gov.au/victorias-women-construction-strategy>

Victoria State Government. (2024). *Respect Code Building and Construction Industry*. VIC.GOV.AU. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.vic.gov.au/respect-code-building-and-construction-industry>

Wajngurt, C., & Sloan, P. (2019). Overcoming Gender Bias in STEM: The Effect of Adding the Arts (STEAM). *InSight: A Journal of Scholarly Teaching*, 14, 13–18.

Worth, J., & Hollis, E. (2021). *Do bursaries change who applies to teacher training?* National Foundation for Educational Research; National Foundation for Educational Research. Hämtad 02 mars 2026, från <https://www.nfer.ac.uk/blogs/do-bursaries-change-who-applies-to-teacher-training/>

Yam, C., Curtin, J., Parker, S., Chapman, M., Iles, L., Fuhren, L., Anderson, M., Hendricks, J., & Burns, S. (2023). *The Mental Awareness Respect and Safety (MARS) Program Landmark Study: Insights from the worker survey and interviews. A report prepared by the Centre for Transformative Work Design for the Government of Western Australia*. Centre for Transformative Work Design, Future of Work Institute, Curtin University.

ENGLISH SUMMARY

This report analyses a selection of measures implemented in countries outside the Nordic region that are relevant to reducing gender segregation in education and the labour market. By identifying so-called promising practices — that is, measures and approaches with the potential to drive change — the report aims to inform and support continued policy development in Sweden.

Background and purpose

The report is part of the Swedish Gender Equality Agency's reporting on a government assignment issued in 2024 concerning gendered educational and career choices. The assignment includes promoting collaboration between relevant authorities and conducting a study of how countries outside the Nordic region address this issue.

The report presents the results of the study and is based on a mapping and analysis of how selected measures are used to counteract gender segregation in education and the labour market. The aim is to contribute to continued policy development in Sweden by providing knowledge and new perspectives.

The analysis approaches gender segregation as a structural phenomenon. This means that the focus is on how education systems, labour market conditions, and gendered norms and occupational cultures interact to produce and sustain gender-segregated patterns. The measures highlighted are referred to as promising practices, indicating that they have shown positive results but must be understood in relation to the contexts in which they were implemented.

The report is structured around three central themes: the structure of the education system, conditions in the labour market, and gendered norms and occupational cultures in education and working life.

The structure of the education system

The way the education system is structured plays a significant role in gender segregation, as education programmes are often organised into clearly gendered subject areas. This shapes students' perceptions of available educational and career paths and, combined with early choices and limited opportunities to change direction, can lead to lock-in effects.

The material reviewed includes examples of how education can be structured to counteract such patterns. Several countries are integrating subjects and developing interdisciplinary programmes that combine different disciplines. One example is STEAM education, where technology and the natural sciences are combined with humanities and creative subjects, which can help broaden participation and challenge gendered perceptions of educational and career paths.

Another strategy is to develop more open and flexible educational pathways. Systems with later specialisation and greater opportunities to change pathways make it easier for individuals to reconsider their choices and may thereby reduce the consequences of early gendered educational decisions. Preparatory programmes and alternative

pathways into higher education can also contribute to increased mobility and broader recruitment.

Differences in valuation and working conditions in gendered occupations

Differences in status and working conditions between female- and male-dominated occupations are a key contributing factor to gender segregation. Female-dominated occupations, particularly in the welfare sector, are often characterised by lower wages, poorer working conditions and limited career opportunities. This form of undervaluation affects both women's living and working conditions, as well as men's incentives to make non-traditional career choices, thereby contributing to the persistence of gender-segregated patterns.

Several countries have implemented measures to strengthen conditions in female-dominated occupations. These include enhanced equal pay legislation, sector-specific wage reforms, and targeted financial incentives that can make these occupations more attractive. There are also examples of changes in the organisation of work that can improve working conditions and support retention in the profession. One example is the Dutch Buurtzorg model, where self-managing teams in home care have given staff greater influence over how work is organised.

Gendered subject norms and occupational cultures

Gendered norms and perceptions of subjects, disciplines and occupations are formed early and reproduced throughout the education and career pathway— through teaching content and practice, as well as study and career guidance, and the educational and workplace environments individuals encounter over time. As a result, they influence not only which educational and career choices appear possible and appropriate, but also individuals' sense of belonging and their opportunities to enter and remain in professions.

Measures to address these issues include gender-aware teaching and educational and career guidance integrated into the school's regular activities. Work placements, study visits, and meetings with professionals are used to broaden students' perceptions of possible educational and career paths.

In the labour market, there are examples of initiatives targeting organisational and workplace cultures, sometimes in the form of broader sectoral initiatives. These initiatives aim to create more inclusive environments by changing norms, working methods, and social structures, rather than solely supporting individuals in entering gender-atypical occupations. One example is the Swiss Kultur-Wegweiser, which provides employers with support in developing more inclusive workplaces in STEM occupations.

Concluding analysis

In the final chapter, the measures are analysed in relation to one another to highlight their different approaches and potential for change. The analysis highlights how the measures differ in ambition and in how far they challenge the structures and norms underlying gender segregation.

Broadly, the measures fall into two categories: system-transforming and compensatory. System-transforming measures address the structures and conditions shaping gendered patterns in education and the labour market, for example through changes to

the structure of the education system, labour market conditions, or organisational norms. These have the potential to lead to more long-term and sustainable change. Compensatory measures, on the other hand, aim to facilitate individuals' ability to make gender-atypical choices within existing structures, for example through financial incentives, guidance, or targeted support measures. They may produce more immediate effects but often have limited impact on the underlying causes of segregation.

Overall, the report shows that there is a broader range of possible measures than those predominantly used in Sweden to date, particularly when the perspective is broadened beyond gender equality policy alone. At the same time, an important knowledge gap remains regarding how more coherent forms of governance can be developed, enabling national objectives to be translated into regional and local implementation and supporting more systematic collaboration between actors.



Jämställdhetsmyndigheten | Vikingsgatan 3, 411 04 Göteborg
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | jamstalldhetsmyndigheten.se