



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Östergötlands län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

# Förord

Sverige är ett av världens mest jämställda länder men många utmaningar kvarstår på jämställdhetsområdet. Ekonomisk jämställdhet utgör ett särskilt utpekat målområde i den nationella jämställdhetspolitiken och formuleras, ***Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.***

Det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet omfattar bland annat att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (skr. 2016/17:10).

Stress, arbetstrivsel och arbetstid är exempel på faktorer som påverkar ekonomi och hälsa. I denna rapport jämförs ett urval av arbetsvillkor mellan den mest mansdominerade respektive den mest kvinnodominerande yrkeskategorin hos kommun och region. Medlingsinstitutet pekar ut den könsuppdelade arbetsmarknaden som en viktig faktor till inkomstskillnaden mellan könen, kvinnor och män arbetar inom olika yrken och här skiljer sig både lönerna och arbetsvillkoren åt.

Rapporten är ett samlat initiativ från 16 Länsstyrelser som sammantaget omfattar resultat från 224 kommuner och 16 regioner. Samtliga resultat redovisas länsuppdelat. Det samlade resultatet för de undersökta kommunerna skapar förutsättningar att synliggöra större strukturella utmaningar i arbetsvillkor mellan kvinnor och män samtidigt som kommun- och regionresultaten i de läns specifika rapporterna utgör ett underlag som med fördel kan användas i lokalt utvecklingsarbete. Rapporten är tänkt att utgöra ett underlag för fortsatt arbetet med ekonomisk jämställdhet.

Länsstyrelserna har i uppdrag att verka för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen samtidigt som hänsyn ska tas till regionala förhållanden och förutsättningar. Under de kommande åren är frågan om ekonomisk jämställdhet en nationellt prioriterat område.

Länsstyrelsen vill stötta kommunerna och regionerna i deras arbete med jämställda arbetsvillkor för att öka den ekonomiska jämställdheten, förbättra hälsan och stötta kommuner och regioner i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Den här rapporten behöver vara ett levande material och det lokala och regionala arbetet kan behöva kompletteras med andra lägesbilder och kunskap.

Genom samverkan, kunskap och systematik kommer vi tillsammans kunna bidra till de förändringar som behövs för att vända utvecklingen och uppnå ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.



Maria Arnholm

Jämställdhetsansvarig Landshövding  
och Landshövding i Kronobergs län



# Introduktion

## Bakgrund

Länsstyrelserna har fått i uppdrag att förstärka arbetet med jämställdhetsintegrering. I detta ingår att arbeta för att de nationella jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag utifrån regionala behov och förutsättningar. Kommuner och regioner i Sverige är arbetsgivare för nästan 1,2 miljoner personer, vilket motsvarar cirka 24 procent av alla förvärvsarbetande i Sverige. Kommuner och regioner har som arbetsgivare således en central funktion i arbetet för att öka jämställdheten på arbetsmarknaden.

Syftet med föreliggande rapport är att presentera data för ett urval av faktorer kopplade till jämställda arbetsvillkor. Vidare syftar rapporten till att fungera som underlag för vidare diskussioner om och arbete med förutsättningar och utmaningar för jämställda arbetsvillkor i kommuner och regioner.

## Avgränsningar

Rapporten avgränsas till att omfatta skillnader i arbetsvillkor i kommuner och regioner utifrån kön. Detta innebär att andra faktorer med koppling till jämställdhet på arbetsmarknaden, såsom ålder, etnicitet eller funktionsvariationer, inte redovisas. Vidare avgränsas rapporten till att presentera data uppdelad på den mest mansdominerade respektive mest kvinnodominerade yrkesgruppen för kommuner och regioner. I slutet av rapporten redovisas en översiktlig analys för länet. Analysen avgränsas till en beskrivning av skillnader mellan yrkesgrupper samt en översiktlig analys av resultaten i relation till tidigare forskning.

## Metod

Statistik som redovisas har hämtats från dels Sveriges kommuner och regioner (SKR), dels från en enkät som besvarats av kommuner och regioner i de 16 län som har ingått i undersökningen. Medelvärden redovisas som ovägda medelvärden, det vill säga utan hänsyn till organisationernas storlek. Den mest mansdominerade respektive mest kvinnodominerade yrkesgruppen baseras på de två första siffrorna i de anställdas arbetsidentifikationsnummer (AID-etikett). För utförligare beskrivning av metodval, datakällor och enkät, se metodbilaga.

## Övergripande slutsatser

Statistikrapporterna för 240 kommuner och regioner visar på tre övergripande slutsatser som gäller merparten av kommunerna och regionerna och som påverkar jämställdheten:

1. Deltid är vanligare i kvinnodominerade yrkesgrupper, vilket får direkta konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten och fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
2. Sjukfrånvaron är högre i kvinnodominerade yrkesgrupper, vilket indikerar bristande jämställdhet både vad gäller arbetsmiljö och vad gäller det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
3. Antalet medarbetare per chef är klart högre i kvinnodominerade yrkesgrupper trots att de emotionella kraven är högre och förutsägbarheten är lägre jämfört med mansdominerade yrkesgrupper.

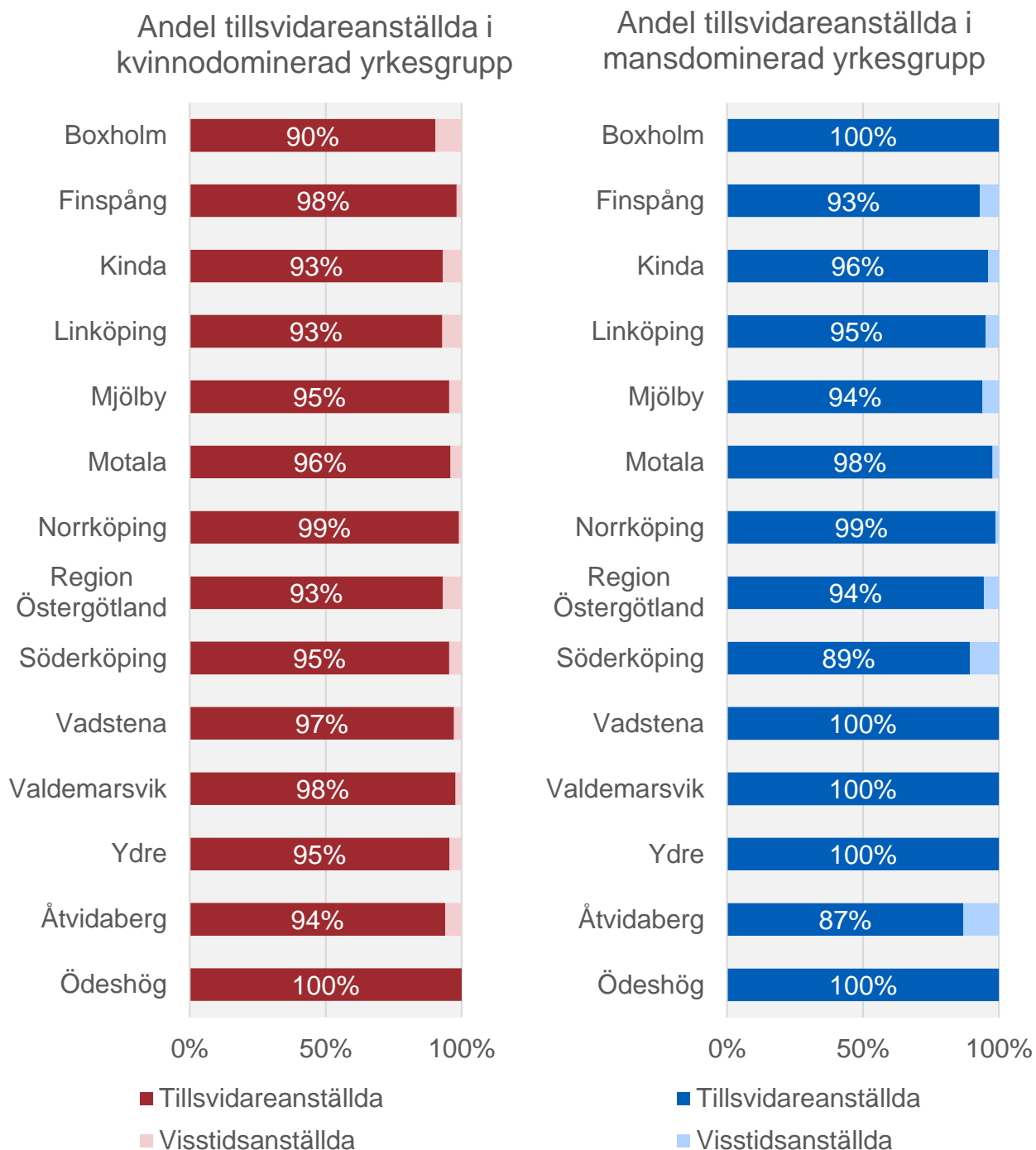
Tidigare forskning har visat att anställningstryggheten generellt är lägre i kvinnodominerade yrkesgrupper. Statistik från kommuner och regioner visar dock på små skillnader i andel tidsbegränsade anställningar.

## Om kommuner och region i Östergötland län

Östergötland län består av 13 kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 12 av 14 organisationer besvarat enkäten.

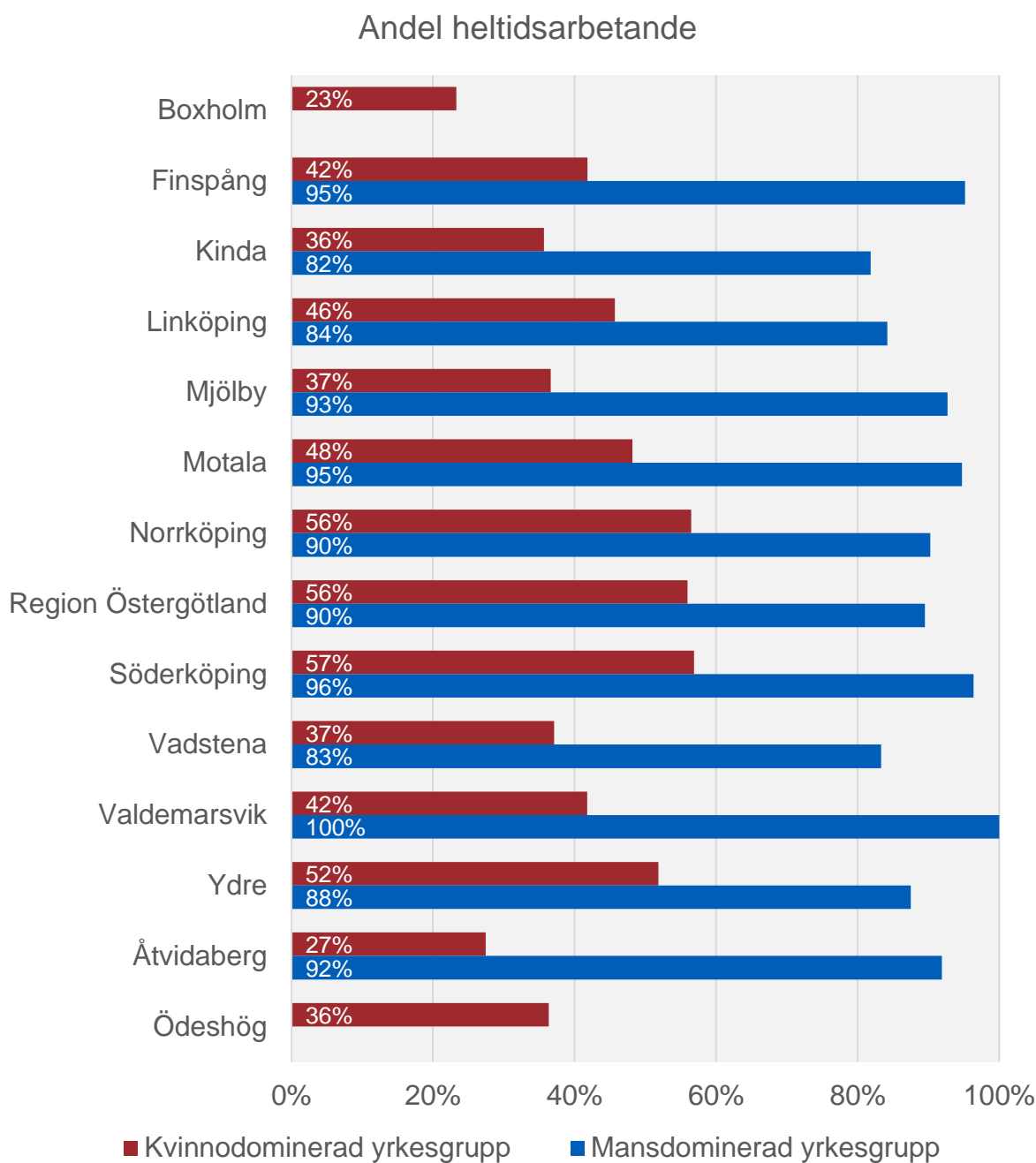
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Boxholm kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Finspång kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Kinda kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Linköping kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Mjölby kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Motala kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Norrköping kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Region Östergötland	8 av 18	Kurativt och socialt	Teknik
Söderköping kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Vadstena kommun	17 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Valdemarsvik kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ydre kommun	16 av 18	Förskola, skola och fritids	Administration
Åtvidaberg kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ödeshög kommun	0 av 18	Kultur, turism och friluftsliv	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 95,5 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 96,0 procent.

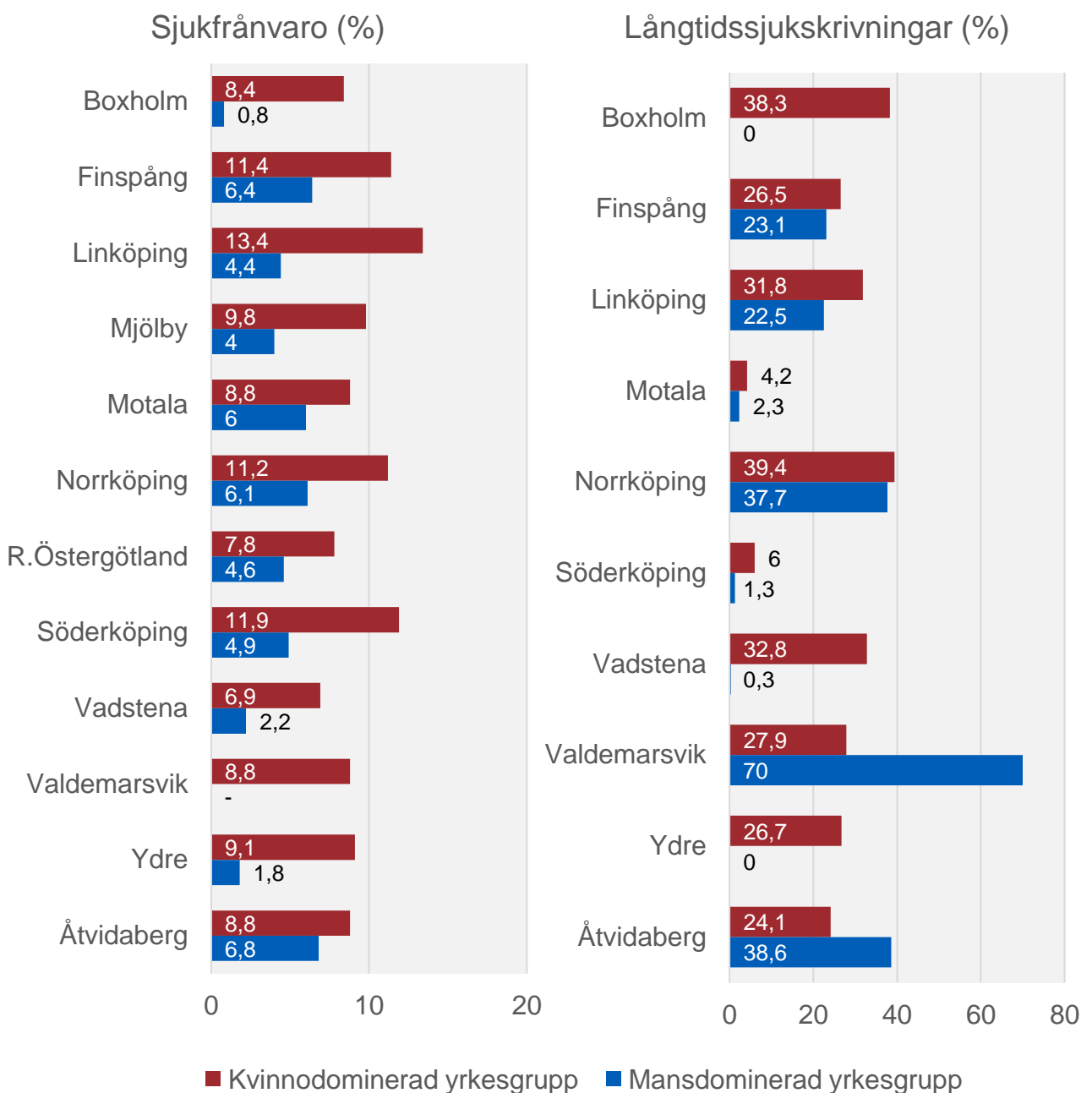
# Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Åtvidabergs kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen är mer än tre gånger så hög som i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Region Östergötland där andelen heltidsarbetande är 33,6 procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen. För Boxholm och Ödeshög saknas statistik för de mansdominerande yrkesgrupperna.

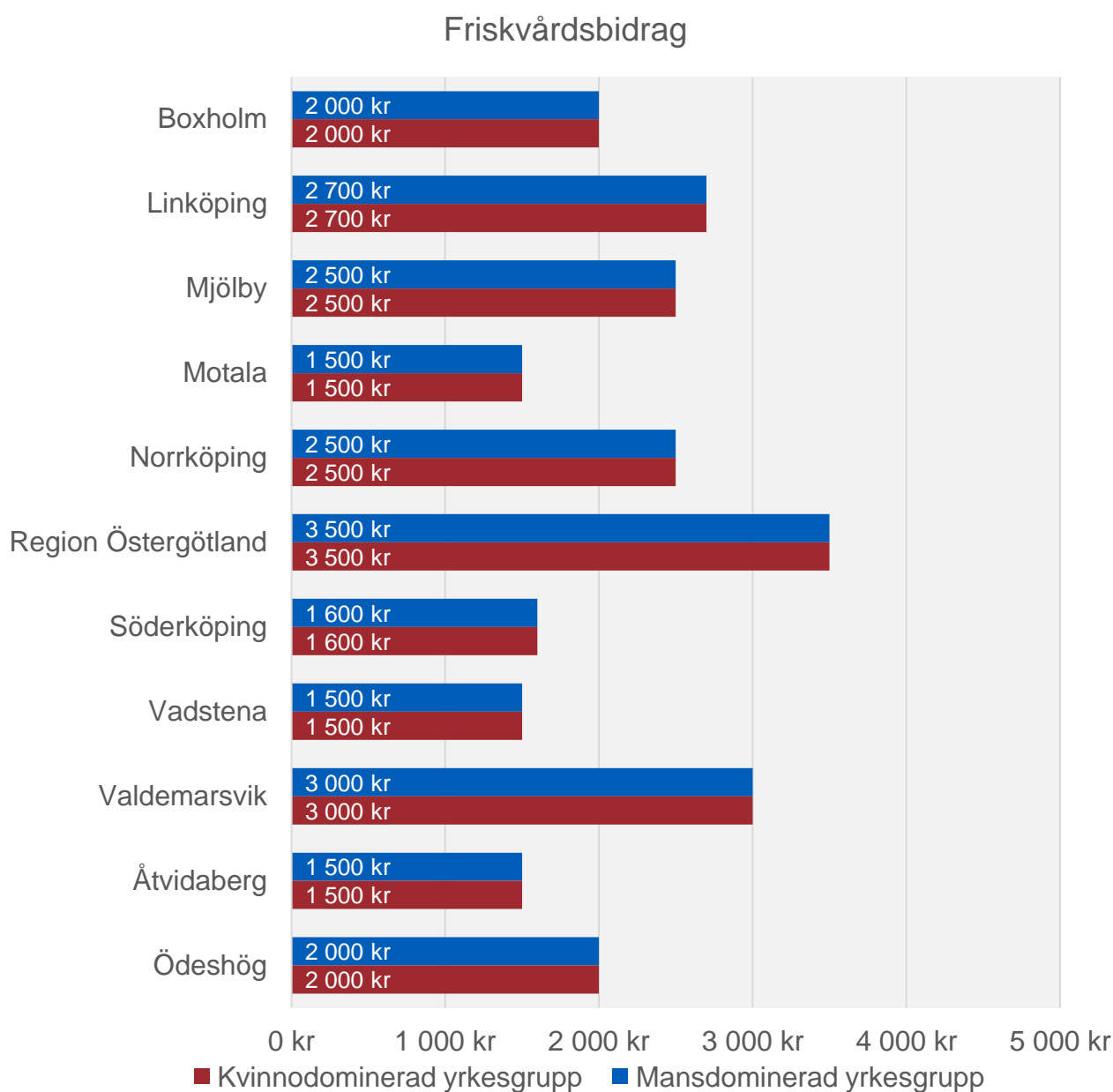
Svar saknas: Boxholm (mansdominerad yrkesgrupp) och Ödeshög (mansdominerad yrkesgrupp)

# Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat. Med undantag från Valdemarsviks och Åtvidabergs kommun är också långtidsfrånvaron högre i den mest kvinnodominerade yrkesgruppen.

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer



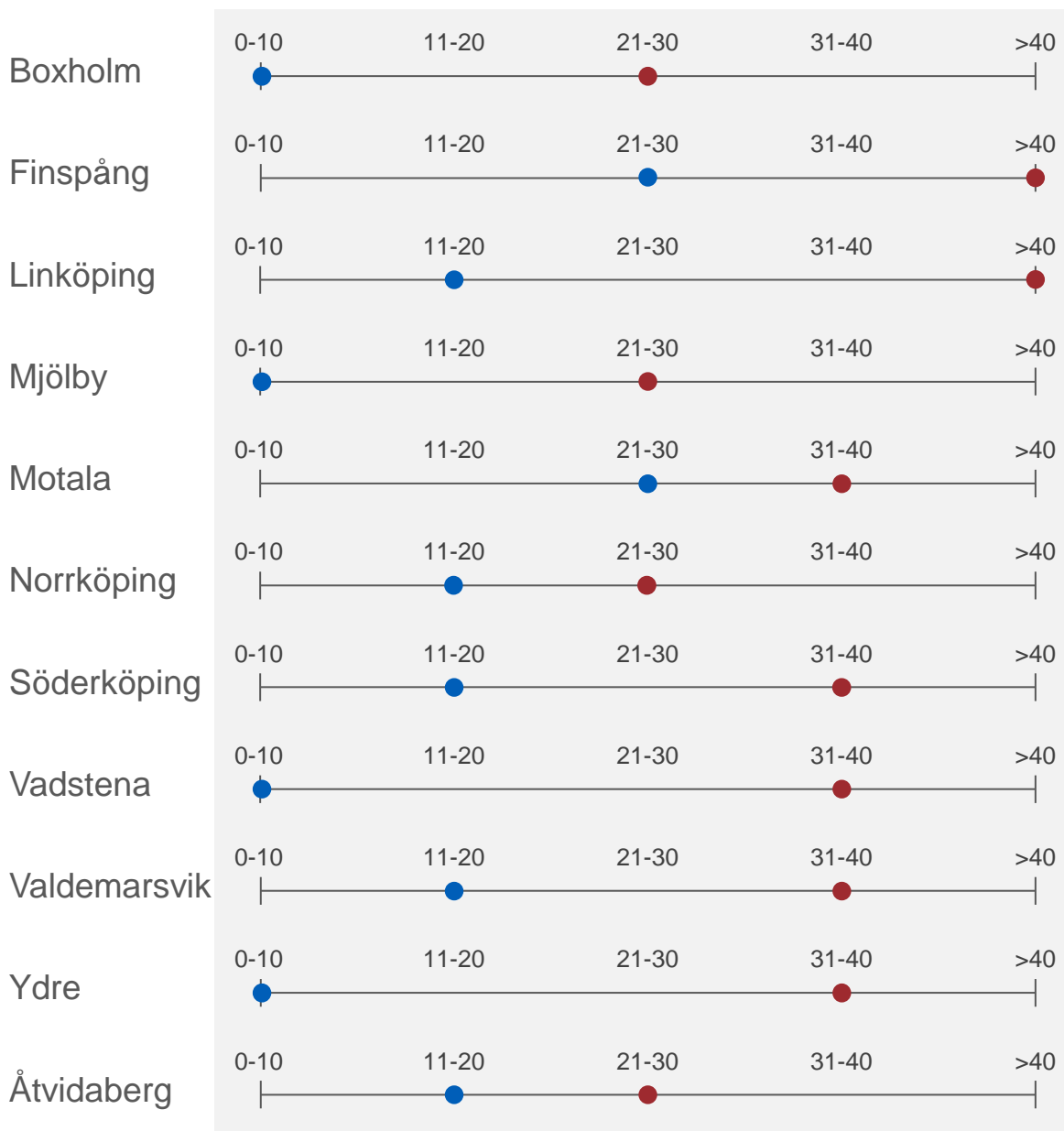
Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Östergötland har högst friskvårdsbidrag om 3 500 kronor. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Finspång, Kinda och Ydre.



# Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



● Kvinnodominerad yrkesgrupp ● Mansdominerad yrkesgrupp

Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat. Linköpings, Vadstena och Ydre kommun har störst skillnad vad gäller antalet medarbetare per chef i yrkesgrupperna.

Svar saknas: Kinda, Region Östergötland och Ödeshög.

## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

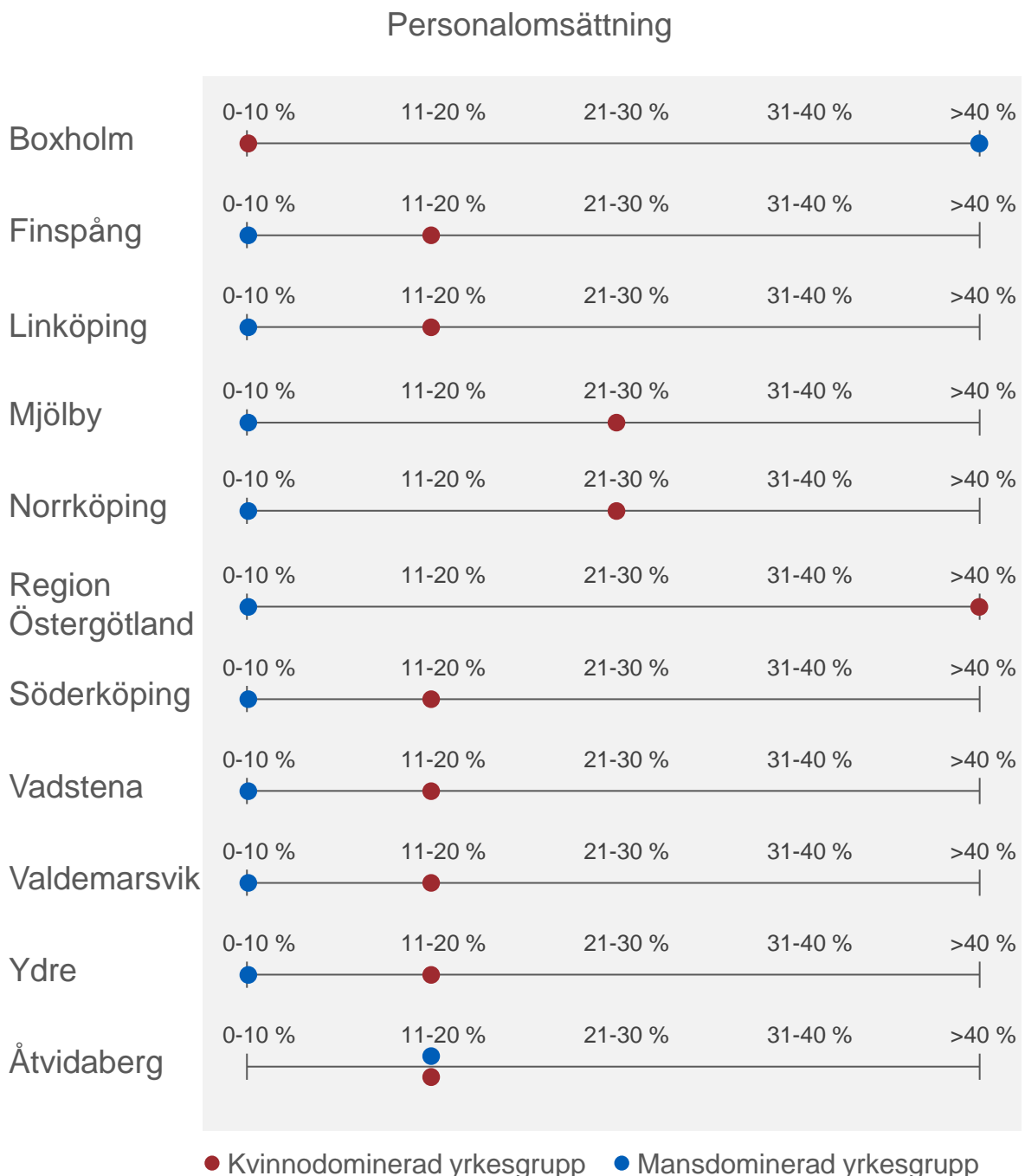
	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Boxholm	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Finspång	0-10 %	0-10 %	41-60 %	0-10 %	71-80 %	11-20 %
Linköping	11-40 %	91-100 %	41-60 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Mjölby	0-10 %	91-100 %	61-90 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Motala	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	-	-
Norrköping	0-10 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Söderköping	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %
Vadstena	0-10 %	91-100 %	41-60 %	0-10 %	-	0-10 %
Valdemarsvik	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Ydre	0-10 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Åtvidaberg	0-10 %	61-90 %	41-60 %	0-10 %	-	-

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger. Vad gäller möjlighet till förtroendearbetstid har de mansdominerande yrkesgruppen i sex kommuner en större möjlighet till förtroendearbetstid. Vidare är förekomsten av delade turer vanligare i de kvinnodominerande yrkesgrupperna i de kommuner som svarat.

Svar saknas: Kinda, Region Östergötland och Ödeshög.

## Högre personalomsättning i kvinnodominerade yrkesgrupper

Grafen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Med undantag från Boxholms och Åtvidabergs kommun är personalomsättningen högre i de kvinnodominerande yrkesgrupperna.



Svar saknas: Kinda, Motala och Ödeshög.



## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. I 13 av 14 organisationer arbetar den mest mansdominerade yrkesgruppen huvudsakligen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer i låg utsträckning i länet. Andelen visstidsanställda är marginellt högre, 0,5 procentenheter, i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är korttidsjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. I åtta av 13 organisationer är även långtidsfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Med undantag från Söderköpings kommun arbetar merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. Få i den mansdominerade yrkesgruppen arbetar kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Östergötlands län. Det som skiljer Östergötlands län från tidigare forskning är att det är marginella skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvardagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns också forskning som visar att kvinnor oftare än män "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidarbeteande kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidarbeteande männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### **Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper**

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Östergötland erbjuder högst friskvård för de anställda. Ingen av de svarande organisationerna saknar friskvårdsbidrag för de anställda.

### **Skillnader i förutsättningar för ledarskap**

I samtliga kommuner är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många

medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### **Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning**

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar att förekomsten av delade turer är vanligare i de kvinnodominerade yrkesgrupperna. Medan möjligheten till förtroendearbetstid är större i de mansdominerade yrkesgrupperna. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Med undantag från Boxholms och Åtvidabergs kommun är personalomsättningen högre i de kvinnodominerade yrkesgrupperna.

#### *Källförteckning*

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Metodbilaga till statistikrapport avseende jämställda arbetsvillkor i kommuner och regioner

Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Inledning

Denna bilaga beskriver metod, avgränsningar och enkätens utformning. Bilagan beskriver också urval till yrkesgrupperna och svarsfrekvens per fråga. Slutligen beskrivs genomförandeprocessen på en övergripande nivå.

## Avgränsningar

Uppdraget avgränsas till att omfatta skillnader i arbetsvillkor i kommuner och regioner utifrån kön. Detta innebär att andra faktorer med koppling till jämställdhet, såsom ålder, etnicitet eller funktionsvariationer, inte redovisas. Därutöver redovisas inte eventuella skillnader i arbetsvillkor till följd av skillnader i kollektivavtal mellan olika branscher. Slutligen avgränsas uppdraget till att presentera data uppdelad på den mest mansdominerade respektive mest kvinnodominerade yrkesgruppen för respektive kommun och region. Statistik för övriga yrkesgrupper omfattas inte av rapporten.

## Metod

Statistik som ingår i rapporten har hämtats från två källor. Den första är Sveriges kommuner och Regioner (SKR), dit kommuner och regioner årligen rapporterar bland annat antal anställda och sysselsättningsgrad. I syfte att addera ytterligare dimensioner till redan befintlig statistik har en enkät skickats ut till kommuner och regioner som ingår i de 16 län som statistikrapporten berör. Totalt har enkäten skickats till 16 regioner och 224 kommuner. Av dessa har 16 regioner och 185 kommuner besvarat enkäten vilket motsvarar en sammanlagd svarsfrekvens om cirka 84 procent. Bland de organisationer som svarat har vissa inte besvarat samtliga frågor i enkäten. I statistikrapporterna för respektive län framgår i detalj vilka organisationer som svarat och vilka frågor de besvarat.

Urvalet av nyckeltal baseras dels på vedertagna faktorer kopplat till jämställdhet på arbetsmarknaden (såsom andel heltid/deltid), dels på tillgången till data. Vissa nyckeltal har utifrån samråd med SKR och remiss hos ett urval av kommuner och regioner sorterats bort på grund av tillgång till data, exempelvis tillgång till naturaförmåner utöver friskvårdsbidrag och erbjuden kompetensutveckling på arbetstid.

Nedan följer en beskrivning av de nyckeltal som ingår i statistikrapporten, källa och vilka eventuella överväganden som gjorts kopplat till respektive fråga. Ordningen på nyckeltalen nedan följer ordningen i statistikrapporterna.

### 1. Andel tillsvidare- och visstidsanställda.

Nyckeltalet beskriver i procent hur stor andel av de anställda inom den mest kvinnodominerade respektive mansdominerade yrkesgruppen som är tillsvidare- och visstidsanställda.

Källa: SKR. Avser anställda under november 2022.

### 2. Andel heltids- och deltidsarbetande.

Nyckeltalet beskriver i procent andelen av de anställda inom den mest kvinnodominerade respektive mansdominerade yrkesgruppen som arbetar heltid respektive deltid.

Källa: SKR. Avser anställda under november 2022.

### 3. Sjukfrånvaro.

Nyckeltalet beskriver andel sjukfrånvaro i den mest kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgruppen. Nyckeltalet mäts genom att summera den sammanlagda sjukfrånvarotiden dividerat med den sammanlagda ordinarie arbetstiden under 2022 per yrkesgrupp.

Källa: Enkät till regioner och kommuner.





#### 4. Långtidssjukskrivningar.

Nyckeltalet beskriver andel långtidsfrånvaro, det vill säga frånvaron som överstiger 60 dagar i den mest kvinnodominerade och mest mansdominerade yrkesgruppen. Nyckeltalet mäts genom att summera långtidsfrånvaron och dividera med sjukfrånvarotiden under 2022 per yrkesgrupp.  
Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 5. Friskvårdsbidrag.

Nyckeltalet beskriver hur mycket varje medarbetare i genomsnitt hade möjlighet att få ut under 2022 per yrkesgrupp. Nyckeltalet inkluderar enbart friskvårdsbidrag. I nyckeltalet ingår inte andra eventuella personalvårdsförmåner eller naturaförmåner såsom friskvårdstimme, tillgång till gym eller massage på arbetsplatsen.  
Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 6. Medarbetare per chef.

Nyckeltalet beskriver hur många medarbetare som varje chef ansvarar för per yrkesgrupp under 2022. Nyckeltalet mäts genom att antalet medarbetare divideras med antal chefer inom yrkesgruppen. I chefer ingår enbart chefer på nivå C, även kallat första linjens chef.  
Svaren anges i ett spann; 0-10, 11-20, 21-30, 31-40 eller fler än 40 medarbetare per chef. Skälet till att svar uppges i ett spann och inte som ett absolut värde är för att det skulle vara enklare för kommunerna och regionerna att besvara frågorna.  
Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 7. Andel med möjlighet till flextid eller förtroendearbetstid.

Nyckeltalet beskriver i procent andelen tillsvidareanställd månadsavlönad personal med möjlighet till flextid eller förtroendearbetstid i den mest kvinnodominerade och mest mansdominerade yrkesgruppen.  
Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 8. Andel som arbetar delade turer.

Nyckeltalet beskriver andel anställda som arbetar delade turer per yrkesgrupp. Med delade turer avses att ett arbetspass delas upp av minst ett obetalt uppehåll som uppgår till mer än 60 minuter.  
Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 9. Andel som arbetar kvällar och helger.

Nyckeltalet beskriver andel anställda per yrkesgrupp som arbetar kvällar och/eller helger. Detta mäts genom hur stor andel som har ett annat heltidsmått än 40 timmar per vecka. Ferieanställda har exkluderats.  
I enkäten efterfrågas antal men detta redovisas som andel i statistikrapporten. Detta beror dels på att procent gör resultaten jämförbara, dels på att flera organisationer besvarat frågan med ett procenttal.  
Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 10. Personalomsättning.

Nyckeltalet beskriver andel tillsvidareanställda som var anställda den 1 januari 2022 och som under 2022 avslutat sin anställning.  
Källa: Enkät till regioner och kommuner.





## Urval

Uppdraget har varit att presentera statistik för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen i respektive kommun och region. Alla regioner och kommuner rapporterar årligen till SKR om bland annat antal anställda per AID-kod. AID står för *arbetsidentifikation* och är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. I rapporten likställs yrkesgrupp med personalgrupper utifrån AID-kod. Detta medför att yrkesgrupperna i urval är följande:

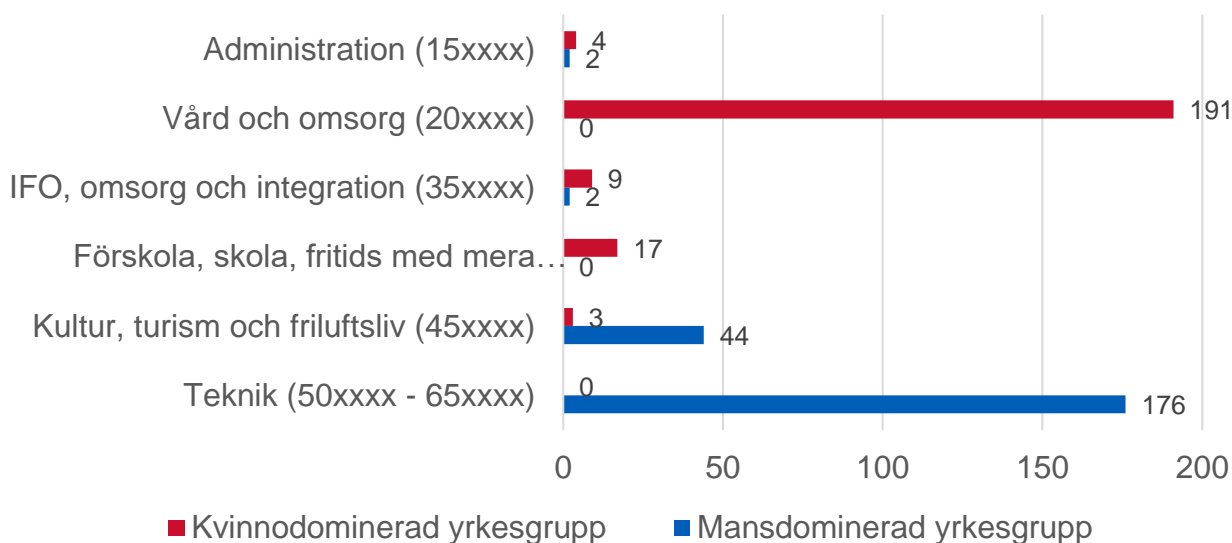
Yrkesgrupper kommun	Exempelyrken
Administration (15xxxx)	Skoladministratör, ekonom, personal/HR
Vård och omsorg (20xxxx)	Skolsköterska, undersköterska, vårdbiträde
Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration (35xxxx)	Socialsekreterare, familjerådgivare, personlig assistent
Förskola, skola, fritids med mera (40xxxx)	Grundskollärare, förskollärare, barnskötare
Kultur, turism och friluftsliv (45xxxx)	Bibliotekarie, fritidsledare, lärare i kulturskola
Teknik (50xxxx - 65xxxx)	Vaktmästare, lokalvårdare, brandman

Yrkesgrupper region	Exempelyrken
Administration (15xxxx)	Vårdadministratör, ekonom, personal/HR
Hälso- och sjukvård (20xxxx)	Barnmorska, läkare, sjuksköterska
Tandvårdsarbetare (25xxxx)	Tandläkare, tandhygienist, tandtekniker
Rehabilitering och förebyggande (30xxxx)	Fysioterapeut, logoped, dietist
Kurativt och socialt (35xxxx)	Kurator, stödpedagog, stödassistent
Teknik (50xxxx - 65xxxx)	Vaktmästare, lokalvårdare, tekniker

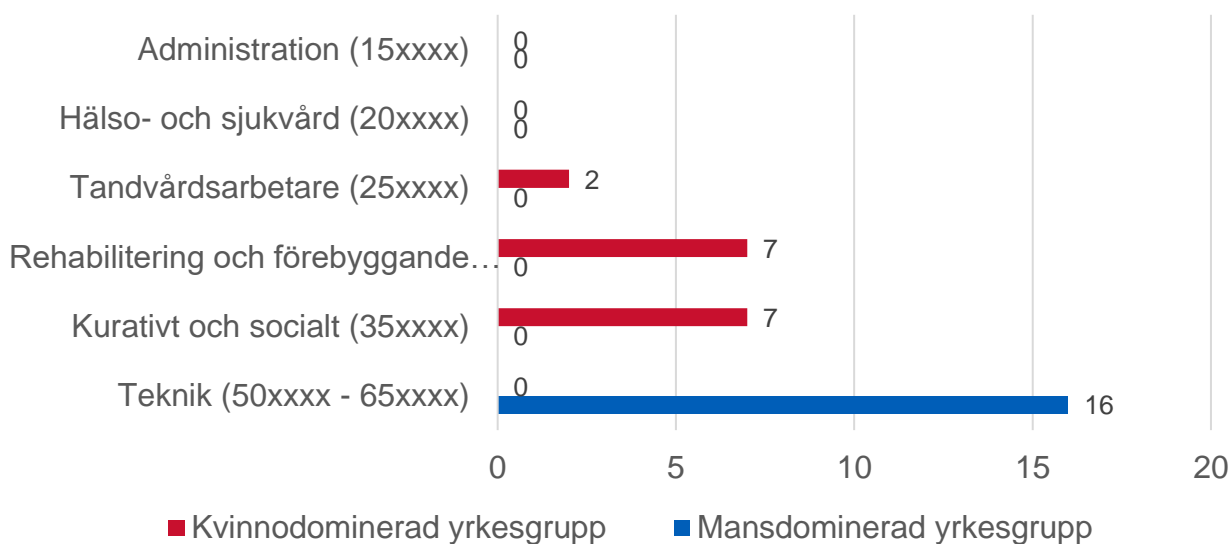


Vi har utifrån tillgänglig statistik identifierat den mest kvinnodominerade yrkesgruppen och den mest mansdominerade yrkesgruppen per kommun och region. Fördelning av yrkesgrupper totalt framgår av tabellerna nedan. Av tabellerna framgår att Teknik är den mest mansdominerade yrkesgruppen i alla regioner och i flest kommuner. Vård och omsorg är den mest kvinnodominerade yrkesgruppen i 191 av 224 kommuner. I sju regioner är rehabilitering och förebyggande den mest kvinnodominerade yrkesgruppen och i sju regioner är kurativt och socialt den mest kvinnodominerade yrkesgruppen.

### Yrkesgrupper, kommun



### Yrkesgrupper, region



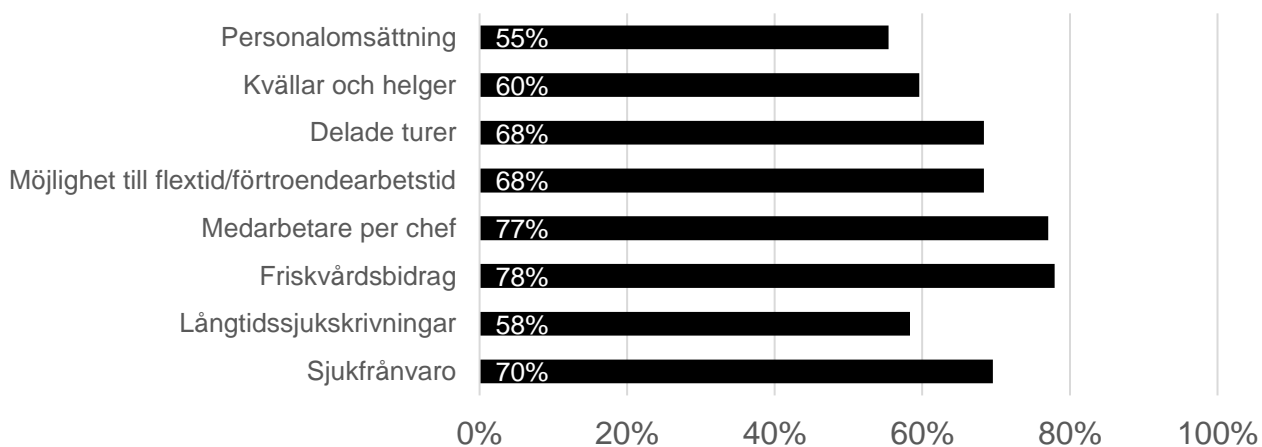


### Svarsfrekvens per fråga

Tabellen nedan visar i vilken utsträckning organisationerna har besvarat på respektive enkätfråga. Av tabellen framgår att frågan om friskvårdsbidrag har högst svarsfrekvens, 78 procent. Personalomsättning har lägst svarsfrekvens, 55 procent. Återkoppling från ett flertal kommuner indikerar att ju mer handpåläggning som krävs för att ta fram data, desto lägre svarsfrekvens. Flera kommuner har uppgett att de saknar digitala verktyg som möjliggör för handläggare inom personalfunktionen att på ett enkelt sätt ta fram viss statistik. Flera kommuner har också yrkesgrupperna spridda över flera förvaltningar, exempelvis kan en kommuns medarbetare inom Vård och omsorg (AID 20xxxx) återfinnas både i en individ- och familjeförvaltning och en vård och omsorgsförvaltning. Detta har i vissa fall försvårat datainhämtning för kommunerna vilket i sin tur påverkat svarsfrekvensen. Sammantaget kan svarsfrekvensen ha viss inverkan på reliabiliteten i resultaten, särskilt i de frågor med stor spridning i resultat.

Vi har haft kontakt med ett flertal kommuner som inte besvarat enkäten. Merparten, exempelvis Sundsvall och Falköping, har uppgett tidsbrist eller motsvarande som det huvudsakliga skälet till att de inte besvarat enkäten. Vissa kommuner, däribland Västerås och Gävle, saknar centraliserad data och kan således ej svara på frågorna. Vi har inte identifierat några skillnader i svarsfrekvens utifrån kommunernas storlek.

Svarsfrekvens per frågeområde



### Tidslinje

Tidslinjen nedan beskriver arbetsprocessen på en övergripande nivå.

November 2022	Arbetet med statistikrapporterna initieras.
December 2022 – Februari 2023	Förslag till enkät utarbetas och skickas på remiss till sex kommuner och fyra regioner. Samråd med SKR sker enligt SFS 1982:668 om statliga myndigheters inhämtande av uppgifter från näringsidkare och kommuner.
Mars 2023	Enkät skickas till kommuners och regioners epostbrevlådor (exempelvis <a href="mailto:kontaktcenter@helsingborg.se">kontaktcenter@helsingborg.se</a> ).
April 2023	Påminnelser skickas till kommuners och regioners epostbrevlådor.
April 2023	Påminnelser skickas direkt till kommuners och regioners HR-direktör/personalchef.
Maj 2023	Påminnelser skickas till jämställdhetsstrateger eller motsvarande.
Juni 2023 – augusti 2023	Länsvisa statistikrapporter utarbetas.



# Forskningsöversikt: Skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män

Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län



# Introduktion

## Inledning

Detta är en sammanställning över forskning kring skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män och konsekvenser som skillnader kan generera. Sammanställningen fokuserar på vad forskningen kallar den *externa könssegregeringen* som finns på samhällsnivå, exempelvis mellan olika yrkesgrupper.<sup>1</sup> Detta innebär att andra faktorer, som ålder, utbildningsnivå, funktionsvariationer, etnicitet eller skillnader ur ett hierarkiskt perspektiv (chef – medarbetare) inte lyfts i sammanställningen. Vidare fokuserar sammanställningen på skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män i offentlig sektor.

Denna forskningssammanställning är genomförd genom sökningar i referensdatabaser, däribland SwePub och Google Scholar, med sökorden *Jämställdhet; arbetsvillkor; kön; kvinna; man*. Genomförda sökningar visar att det finns variationer kring hur beforskade olika delområden kopplade till jämställdhet är. Det finns exempelvis ett flertal studier kring konsekvenser av natt- och skiftarbete, men få eller inga där dessa bryts ner utifrån befattning, yrken eller sektorer i offentlig sektor i Sverige. Totalt har 36 studier identifierats som relevanta i denna forskningssammanställning.

## Syfte

Syftet med denna sammanställning är att ge en kortfattad bild över vad forskningen bedömer vara de mest betydande skillnaderna vad gäller arbetsvillkor mellan

män och kvinnor samt vad detta har för innebörd för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

## Könsfördelning i offentlig sektor

Siffror från Statistiska centralbyrån (SCB) visar att det arbetar fler än en och halv miljon personer inom offentlig sektor. Av dessa var cirka 1,1 miljoner kvinnor och 450 000 män.<sup>2</sup> Mer än 70 procent av anställda inom offentlig sektor är således kvinnor. Detta samtidigt som kommun och region också står för tre fjärdedelar av det totala antalet anställda inom offentlig sektor.

## Könssegrering i offentlig sektor

I forskningslitteraturen beskrivs över- eller underrepresentation av kvinnor och män i olika sektorer, branscher, yrken, organisationer eller arbetsplatser som horisontell segregering.<sup>3</sup>

I en europeisk kontext ligger Sverige i medel vad gäller könssegrering på arbetsmarknaden.<sup>4</sup> Ett annat sätt att kategorisera arbetsmarknaden idag är att skilja mellan tre olika typer av sysslor: arbete med människor, arbete med data (text, siffror eller andra symboler) och arbete med föremål (fysiskt material av olika slag i tillverkning eller service). Inom arbeten med människor, exempelvis skola, vård och omsorg, finns det en genomgående överrepresentation av kvinnor.<sup>5</sup> Det återspeglas också i offentlig sektor som till stor del handlar om arbete med människor.

1. SOU 2004:43

2. SCB, 2021

3. Sverke et al. 2016:25

4. Bettio & Verashchagina, 2009

5. SOU 2014:30



# Skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män i arbetslivet

## **Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och har generellt mindre inflytande över sitt arbete och sin arbetstid**

Forskningen pekar på att skillnader i arbetsvillkor ofta är kopplade till den könssegregering som finns på arbetsmarknaden och att innehållet i ett yrke i hög grad sätter ramarna för skillnaderna i arbetsvillkor. En viktig faktor i detta sammanhang är att kvinnodominerade yrken ofta innebär arbete med människor vilket medför att arbetet är svårare att planera. Detta medför exempelvis mindre möjlighet till inflytande över sin arbetstid.<sup>6</sup> Ett typexempel är att många arbeten inom skola, vård, och omsorg handlar om att ta hänsyn till och svara mot andra människors behov. Krav som följer av en direktkontakt med människor kan vara svårare att skjuta upp jämfört med krav som i huvudsak finns inom arbeten med fysiska objekt eller data. Arbeten med objekt och data är generellt mer mansdominerade. I grunden handlar skillnaden om möjligheten att kunna prioritera bort arbetsuppgifter vilket är lättare för professioner som inte präglas av omsorg och/eller ansvar för andra människor.<sup>7,8</sup> Vidare pekar forskningen på att människo-behandlande organisationer är i behov av en stor frihet för personalen i dess möte med patient, brukare eller elev.<sup>9</sup>

## **Kvinnor arbetar i högre utsträckning skiftarbete och delade turer samt har högre psykologiska och emotionella krav i arbetet**

Arbete med människor innebär ofta höga krav på den enskilde medarbetaren. Forskningen kallar detta spänt arbete vilket definieras som höga krav kombinerat med låg kontroll.<sup>10</sup> Spänt arbete är betydligt vanligare bland kvinnor än män. Arbete med människor bidrar också till högre grad av negativ stress, det vill säga stress som bidrar till att dåligt mående. Den negativa stressen har ökat betydligt mer för kvinnor än män de senaste decennierna vilket också indikerar en förändring i arbetsvillkor inom kvinnligt dominerade yrkeskategorier.<sup>11</sup>

Forskningen visar vidare att kvinnor i större utsträckning än män arbetar skift. Kvinnor arbetar också i större utsträckning så kallade delade turer, det vill säga olika arbetstider och längre obetalt uppehåll under arbetsdagen. Detta beror på anpassningar av arbetstiden utifrån när efterfrågan och behovet är som störst i verksamheten. Exempelvis är behovet från brukare inom hemtjänsten störst i samband med morgon, måltider och kväll. Deltidsarbete och tillfälliga anställningar är också betydligt vanligare bland kvinnor än män. Däremot är det en något större andel män än kvinnor som har långa arbetsdagar och scheman som blandar dag- och nattarbete.<sup>12</sup>

6. Sverke et al. 2016:122

7. Arbetsmiljöverket 2014:17

8. Forssberg, 2021

9. Johansson, Dellgran, & Höjer, 2015:28–34

10. Sverke et al. 2016:38

11. SOU 2014:30;58

12. Sverke et al 2016:31;122



# Skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män i arbetslivet (forts.)

## **Kvinnor arbetar oftare i yrken med otydliga mål och en högre generell arbetsrelaterad stress**

Flera olika typer av negativa psykosociala arbetsvillkor är vanligare i kvinnodominerade yrken än i mansdominerade. Exempel på negativa psykosociala arbetsvillkor är psykologiska och emotionella krav, otydliga mål samt generell arbetsrelaterad stress. Dessa negativa psykosociala arbetsvillkor är vanligt förekommande inom kvinnodominerade yrken inom exempelvis skola, vård och omsorg.<sup>13</sup>

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR är mindre arbetsgrupper lämpliga när chefen eller medarbetarna har komplexa arbetsuppgifter, det vill säga arbetsuppgifter som är föränderliga och svåra att förutsäga eller påverka och som kräver chefens stöd och råd.<sup>14</sup> Arbetsbelastningen torde också vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Forskning visar att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>15</sup> Upplevt bristande stöd från chefer och arbetskamrater är däremot något vanligare bland män än bland kvinnor. Detta också inom sådana yrken där den anställda arbetar mycket ensam.<sup>16</sup>

13. Sverke et al. 2016:45

14. SKR 2021

15. Socialstyrelsen 2023

16. Arbetsmiljöverket, 2014a





# Konsekvenser av skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor

## Hälsan påverkas av arbetsvillkor snarare än kön

Forskningen indikerar att kön inte är den avgörande faktorn för risken att drabbas av psykisk ohälsa. Det är snarare skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher som påverkar psykisk hälsa.<sup>17</sup> Effekterna på psykisk hälsa är likartade när män och kvinnor utsätts för samma faktorer.<sup>18</sup>

## Kvinnor löper högre risk för sjukfrånvaro och utbrändhet på grund av sämre arbetsvillkor

Fler kvinnodominerade yrken präglas av arbete med människor och som en konsekvens av detta ett mindre utrymme att ta egna beslut. Medarbetarens möjlighet att själv styra över sin tid är låg och de emotionella kraven höga. En arbetssituation som karakteriseras av höga krav men litet beslutsutrymme upplevs ofta som psykiskt påfrestande och är negativt relaterat till såväl det fysiska som det psykiska välbefinnandet.<sup>19</sup> Annan forskning pekar också på att detta innebär högre risk för sjukfrånvaro och utmattningssyndrom.<sup>20</sup> Nämnade forskningsresultat stämmer också väl överens med statistiken över sjukfrånvaron som visar på en generell högre sjukfrånvaro för kvinnor än män.

## Anställningstrygghet påverkar frisknärvaro, trivsel och prestation

Upplevd otrygghet i anställningen har samband med lägre arbetstrivsel, minskat engagemang i arbetet, ökad vilja att säga upp sin anställning och sämre prestation i arbetet. Otrygga anställningar medför också ökad benägenhet till sjukfrånvaro.<sup>21,22</sup> Kvinnor har oftare än män tidsbegränsade anställningar. Vidare erbjuds oftare deltidsarbete i kvinnodominerade yrken och har förknippats med sämre möjligheter för

vidareutbildning, befordran och lägre löner.<sup>23,24</sup>

## Kvinnor arbetar oftare skift och deltid

Det är vanligare att kvinnor arbetar deltid än att män gör det. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidsarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte erbjuder heltidstjänster. En annan delförklaring till att kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning än män är traditionella normer kring det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Det är exempelvis vanligare att kvinnor "väljer" att gå ner i tid som strategi för att hålla nere barns vistelsetider i förskolan.<sup>25</sup> En högre andel deltidsarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda arbetet i hemmet.<sup>26</sup> Ett annat exempel som visar på detta är att kvinnors sjukfrånvaro ökar efter det första barnet. Familjebildning har således betydande påverkan för kvinnors medverkan på arbetsmarknaden.<sup>27</sup> Forskningen visar att föräldrar som delar jämställt på föräldraförsäkringen oftare också har en mer jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Arbetsgivare kan genom dels attityd till föräldraledighet, dels struktur på arbetsplatsen påverka pappors uttag av föräldraförsäkringen.<sup>28</sup>

Fler kvinnor än män arbetar i skift. Män arbetar å andra sidan oftare dag och natt. Forskningen pekar här på att fler olyckor sker under skiftarbete på natten och tidig morgon.<sup>29</sup> Skiftarbete är också förenat med högre risk för sömnstörningar och sjukdom såsom typ 2-diabetes, stroke och ryggbesvär. Nattarbete är dock en viktig faktor för de negativa konsekvenserna och här påvisar forskningen inga skillnader mellan könen.<sup>30</sup>

17. Vingård, 2015

18. Elwér, 2013

19. Karasek & Theorell, 1990

20. Aronsson et al. 2019

21. Cheng & Chan, 2008

22. Johns & Miraglia, 2015

23. Bardasi & Gornick 2008:37-72

24. Manning & Petrolongo  
2008:28-51

25. Försäkringskassan, 2022

26. Estévez-Abe, 2005: 180-215

27. Angelov, 2011

28. Hwang & Haas, 2019

29. Åkerstedt and Beck, 1996

30. Sverke et al 2016:31; 122





# Nytta för arbetsgivare att främja ett jämställt arbetsliv

## **Jämställda arbetsplatser är mer attraktiva**

Ett mer jämställt arbetsliv där skillnaden i arbetsvillkor mellan könen minskas, framför allt genom att kvinnors arbetsvillkor förbättras, stärker hela organisationen. Som beskrivits ovan har kvinnodominerade yrkesgrupper ofta sämre arbetsvillkor.

Forskningen pekar på att generellt förbättrade arbetsvillkor medför att medarbetare känner ett starkare engagemang i sitt arbete. Detta i sin tur medför ett förbättrat arbetsutförande, en bättre arbetsrelaterad hälsa och också en lägre personalomsättning.<sup>31,32</sup> Arbetsplatser som prioriterar jämställdhet kan också uppfattas ha ett socialt hållbart förhållningssätt som stärker arbetsgivarens attraktivitet.<sup>33</sup> Omvänt visar Arbetsmiljöverkets sammanställning att bristande jämställdhet leder till fler konflikter och en högre personalomsättning.<sup>34</sup> Sammanställningen pekar på att en icke jämställd organisation är ett tecken på en ohälsosam organisation. Forskningen visar sammantaget att arbetsgivare kan öka sin attraktivitet genom förbättrade arbetsvillkor. Detta kan i sin tur förbättra arbetsgivares möjligheter att bredda sin rekryteringsbas och därigenom säkerställa kompetensförsörjning.<sup>35</sup>

## **Bättre hälsa i jämställda organisationer**

Det finns ytterligare skäl för arbetsgivare att eftersträva en jämn könsfördelning och inkludera könsperspektiv i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt forskning kan det systematiska arbetsmiljöarbetet försvåras på grund av ojämn könsfördelning och

ojämställda arbetsvillkor, exempelvis genom att obligatoriska delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet begränsas av könsstereotypa normer.<sup>36</sup>

På arbetsplatser med en balanserad fördelning mellan kvinnor och män är den totala sjukfrånvaron lägre.<sup>37,38</sup> Vidare finns forskning som pekar på ett bättre beslutsfattande i jämnt könsfördelade arbetsgrupper. Ett brett åldersspann och etnisk eller kulturell mångfald är också positiva faktorer i detta avseende.<sup>39</sup>

31. Sverke et al. 2016:132

32. Ali et Al. 2015

33. App & Büttgen, 2016

34. Arbetsmiljöverket, 2013

35. Jämställdhetsmyndigheten, 2023

36. Forssberg, 2021

37. Mastekaasa, 2005

38. Alexandersson, 2001

39. Reynolds & Lewis, 2017



# Skillnader i arbetsvillkor mellan offentliga och privata utförare

Vad gäller skillnader i arbetsvillkor mellan offentliga och privata utförare finns idag lite forskning på området. Därtill kan privata utförare bedrivas i olika former såsom kooperativ, stiftelse eller aktiebolag. Den mångfald av drifts- och associationsformer inom de privata utförarna bidrar till särskilda svårigheter vad avser jämförelser av arbetsvillkor mellan offentliga och privata arbetsgivare på området. Enligt Almega stod ersättning till privata utförare för 17 procent av kommunernas och regionernas kostnader för vård och omsorg.<sup>40</sup> Även om det finns regionala skillnader är kommuner och regioner de största aktörerna med totalt 83 procent av kostnadsmassan.

Forskningen pekar på att de stora skillnaderna i arbetsvillkor är mer kopplade till exempelvis hur styrt arbetet är, än till skillnaden mellan offentliga och privata utförare.<sup>41</sup> När det gäller skillnader mellan driftsformerna visar forskningen att personalens upplevelser av inflytande i arbetet är högre i offentligdriven verksamhet jämfört med privatdriven verksamhet.<sup>42</sup>

Forskningen indikerar också att arbetsbelastningen generellt är högre för personalen inom det privata jämfört med det offentliga.<sup>43</sup> Ett tecken på den högre arbetsbelastningen är att nivåer av utbrändhet hos sjuksköterskor i det privata är högre jämfört med det offentliga. Andra studier visar att möjligheterna till lärande och utveckling är högre i offentligt drivna verksamheter än i privat drivna, vilket

anknyter till forskning som visat på att privata organisationer är mindre benägna att vidareutbilda sin personal.<sup>44</sup>

Privatisering kan samtidigt också innebära en starkare kulturell gemenskap bland medarbetare, en tydligare personalpolitik och att anställda får en mer positiv inställning till arbetet.<sup>45</sup> Det finns också studier som visar att anställningstryggheten bland exempelvis sjuksköterskor inom vården är högre i den privat drivna verksamheten i jämförelse med den offentligt drivna. Anställda i privat driven verksamhet upplever också bättre stöd från sin närmsta chef.<sup>46</sup>

40. Almega, 2021

41. Allvin et al. 2012

42. Bhasin & Burcher, 2006

43. Cunha & Cooper, 2002

44. Boyne, 2002

45. Zabalza & Matey, 2011

46. Hansen, 2014



# Faktorer som är av betydelse för jämställda arbetsvillkor där det saknas tillgänglig statistik

Flertalet forskningsstudier bedrivs idag inom olika områden med koppling till jämställdhet och jämställda arbetsvillkor. Det saknas dock multi-vetenskapliga studier där medicinska, ekonomiska, samhälls- och beteendevetenskapliga perspektiv ställs samman. Denna typ av forskning skulle kunna öka förståelsen för den komplexitet som råder på arbetsmarknaden kopplat till arbetsvillkor sett ur ett jämställdhetsperspektiv. Det finns också bristande statistiska underlag vad gäller distansarbetets påverkan, betydelse av återkoppling, organisatoriska förändringar och ledarskapets betydelse för arbetsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden.<sup>47</sup>

Forskningen indikerar att det finns få skillnader mellan kvinnor och män vad gäller upplevd rättvisa och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det är dock svårt att dra några slutsatser på området då det finns relativt begränsad forskning vad gäller detta.<sup>48</sup> Mer systematiska översiktsstudier saknas också kring sambanden mellan skift- och nattarbete och olika utfall för kvinnor och män i förhållande till befattning samt för olika yrken inom olika sektorer.<sup>49</sup>

Avslutningsvis saknas också forskning om skillnaden mellan könen avseende exempelvis förekomsten av administrativa och motsägelsefulla krav samt förväntningar kring rättigheter och skyldigheter.

47. Sverke et al. 2016:65

48. Sverke et al. 2016:50

49. Sverke et al. 2016:62

# Källförteckning

- Alexanderson K. "Den könssegregerade arbetsmarknaden – samband med hälsa och sjukdom." I Gonäs L, Lindgren G, Bildt C. (red). Könssegregering i arbetslivet. Kunskapsöversikt. Arbetslivsinstitutet 2001.
- [Ali, Muhammad; Metz, Carol T.; Isabel Kulik](#), 2015 Retaining a diverse workforce: the impact of gender-focused human resource management.
- Allvin, Michael; Mellner, Christin; Movitz, Fredrik och Aronsson Gunnar. 2012. Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 18, nr 1, våren 2012.
- Almega, 2021. Privat vårdfakta 2021 – Fakta och statistik om den privat drivna vård- och omsorgsbranschen.
- Angelov, N. 2011. Kvinnors och mäns sjukfrånvaro, Uppsala, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- [App, Stefanie & Büttgen](#), Marion. 2016. Lasting footprints of the employer brand: can sustainable HRM lead to brand commitment?
- Arbetsmiljöverket, 2013. Under luppen - genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation (RAP 2013:1), kunskapsmanusställning.
- Arbetsmiljöverket. (2014a). Arbetsmiljön 2013. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöstatistik rapport nr 2014:3.
- Arbetsmiljöverket 2014 Projekt rapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning [Projekt rapport - Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning, Rapport 2014:3](#).
- Aronsson, V., Toivonen, S., Leineweber, C., & Nyberg, A. 2019. Can a poor psychosocial work environment and insufficient organizational resources explain the higher risk of ill-health and sickness absence in human service occupations? Evidence from a Swedish national cohort. Scandinavian Journal of Public Health, 47, 310-317.
- Bardasi, E. & Gornick, J.C. (2008) Working for less? Women's part-time wage penalties across countries. Feminist economics, 2008; 14(1):
- Bettio F., Corsi, M., Lyberaki, A., Samek Lodovici, M. & Verashchagina, A. (2012). The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies. Bryssel: European Commission. [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130410\\_crisis\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf)
- Bhasin, S., & Burcher, P. (2006). Lean viewed as a philosophy. Journal of Manufacturing Technology Management 17, 56–72.
- Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference? Journal of Management Studies 39, 97–122.
- Cheng, G.H.-L. & Chan, D.K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. Applied Psychology: An International Review, 57(2), s. 272–303.
- Cunha, R. & Cooper, C. (2002). Does privatization affect corporate culture and employee wellbeing?. Journal of Managerial Psychology. 17. 21-49.
- Elwer, Sofia. 2013. Gender equality and health experiences Workplace patterns in Northern Sweden. Umeå.
- Estevez-Abe, M. (2005) Gender bias in skills and social policies: the varieties of capitalism perspectives on sex segregation, Social Politics 12: 180–215.
- Forssberg Sjöberg, Karin. 2021. Makt och möjlighet att förändra? Systematiskt arbetsmiljöarbete i könade offentliga verksamheter. KTH, Kungliga Tekniska Högskolan.
- Försäkringskassan, 2022. Familjevänligt arbete – för vem? [Familjevänligt arbete – för vem? \(Forskarrapport 2022:2\) \(forsakringskassan.se\)](#).
- Gonäs, L. (ed.) 2005. På gränsen till genombrott? : om det könsuppdelade arbetslivet, Stockholm: Agora.
- Hansen, Niklas. 2014. Arbetsvillkor i privat och offentlig sjukvård: Implikationer för personalens attityder och hälsa Stockholm University, Faculty of Social Sciences, Department of Psychology.
- Hwang, P. & Haas, L (2019) Policy is not enough – the influence of gendered workplace on fathers use of parental leave in Sweden. Community, Work and Family 22 (1): 58-76.
- Johansson, S., Dellgran, P., & Höjer, S. (2015). Människobehandlande organisationer: villkor för ledning, styrning och professionellt välfärdsarbete (1.utg.. ed.). Stockholm: Stockholm : Natur & kultur.
- Johns, G. and Miraglia, M. (2015) The Reliability, Validity, and Accuracy of Self-Reported Absenteeism from Work: A Meta-Analysis. Journal of Occupational Health Psychology, 20, 1-14.
- Jämställdhetsmyndigheten, 2023. Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden – Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden. Jämställdhetsmyndigheten underlagsrapport 2023:8.
- Karasek, R.A. & Theorell, T (1990). Healthy work- stress productivity and the reconstruction of working life. New York: Basics Books.
- Manning, A. & Petrongolo, B. (2008) The part-time pay penalty for women in Britain. The Economic Journal, 118(526).
- Mastekaasa, A. (2005) "Sickness absence in female- and maledominated occupations and workplaces", Social Science & Medicine, 60: 2261–2272.
- Reynolds, A. & Lewis, D. (2017) Teams Solve Problems Faster When They're More Cognitively Diverse. Harvard Business Review.
- SCB, 2021. Arbetsmarknadsstatistik. SCB.se
- Sveriges kommuner och regioner, SKR (2021). SKRs checklista för chefers arbetsmiljö, 2021-11-04.
- Socialstyrelsen (2023). Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen.
- SOU 2004:43 Den könsuppdelade arbetsmarknaden Betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden.
- SOU 2014:30 Jämställt arbete? – Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet.
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Arbetsmiljöverket: Stockholm.
- Vingård, 2015, En kunskapsöversikt: PSYKISK OHÄLSA, ARBETSLIV OCH SJUKFRÅNVARO [En kunskapsöversikt – Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro \(forte.se\)](#).
- Zabalza, K., & Matey, J. (2011). Privatisation and changes in human resource management: Evidence from Spain. The International Journal of Human Resource Management, 22, 1741–1764.
- Åkerstedt, T. och Beck, I. M. 1996. Wide awake at odd hours : shift work, time zones and burning the midnight oil, Stockholm, Swedish Council for Work Life Research [Rådet för arbetslivsforskning].