

Handling 2026 nr 7

Redovisning av uppdrag om kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor i kvinno- och mansdominerade verksamheter

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Stadsledningskontorets förslag samt yrkande från V, S och MP med förslag till beslut av kommunstyrelsen för egen del har bifallits.

Kommunstyrelsen tillstyrker tilläggsyrkande från V, S och MP den 9 januari 2026 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

1. Nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden och förskolenämnden får i uppdrag att redovisa nämndspecifika behov och tillhörande kostnader för jämställda arbetsvillkor enligt förslag till åtgärder i tjänsteutlåtandet. Nämnderna ska bedöma om åtgärderna kan genomföras inom befintlig kommunbidragsram. Behov- och kostnadsbedömning ska redovisas på ett sådant sätt att det kan utgöra en del av stadens budgetförutsättningar för 2027.
2. Nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden och förskolenämnden får i uppdrag att undersöka anledningen till att medarbetare i nämnderna i högre grad går ner i tjänst i samband med ökad ålder. Utifrån utfall av en sådan kartläggning kan åtgärder inom exempelvis arbetsmiljö behöva tas fram för att fler som vill arbeta heltid får förutsättningar till detta.

Göteborg den 14 januari 2026

Göteborgs kommunstyrelse

Jonas Attenius

Mathias Sköld

Tilläggsyrkande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2026-01-09

Nr 32

Yrkande angående Redovisning av uppdrag om kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor i kvinno- och mansdominerade verksamheter.

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag 2025-01-15 § 27 till stadsledningskontoret, att genomföra en jämförande kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan den första linjens anställda i nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden och förskolenämnden i förhållande till tre manligt dominerade nämnder, antecknas och förklaras fullgjort.
2. Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag 2025-01-15 § 27 till stadsledningskontoret, att återkomma med förslag på åtgärder för hur skillnaderna i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser ska kunna minska med målet att Göteborgs Stad ska bli en jämställd arbetsgivare, inklusive en beräkning av kostnaderna för dessa åtgärder, antecknas och förklaras fullgjort.

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden och förskolenämnden får i uppdrag att redovisa nämndspecifika behov och tillhörande kostnader för jämställda arbetsvillkor enligt förslag till åtgärder i tjänsteutlåtandet. Nämnderna ska bedöma om åtgärderna kan genomföras inom befintlig kommunbidragsram. Behov- och kostnadsbedömning ska redovisas på ett sådant sätt att det kan utgöra en del av stadens budgetförutsättningar för 2027.
2. Nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden och förskolenämnden får i uppdrag att undersöka anledningen till att medarbetare i nämnderna i högre grad går ner i tjänst i samband med ökad ålder. Utifrån utfall av en sådan kartläggning kan åtgärder inom exempelvis arbetsmiljö behöva tas fram för att fler som vill arbeta heltid får förutsättningar till detta.

Yrkandet

Kartläggningen är den första i sitt slag i svenska kommuner utifrån ett uppdrag som kommunstyrelsen beslutade om i början av 2025. Stadsledningskontoret har gjort ett gediget arbete med att kartlägga skillnader i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan

kvinnligt respektive manligt dominerade nämnder i Göteborgs stad. Kartläggningen har fokuserat på tre nämnder där andel kvinnor bland arbetstagarna är särskilt hög. Till stora delar är det faktorer som sedan tidigare är kända, men där det i och med kartläggningen finns redovisat hur skillnaderna ser ut.

Frågan om jämställda villkor och arbetsmiljö är en viktig fråga. Alla medarbetare i staden har rätt till goda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö, med balans mellan krav och resurser. Under den senaste mandatperioden har politiska beslut lett till framsteg i att göra Göteborgs stad till en mer jämställd arbetsgivare. Till exempel har kommunfullmäktige tagit beslut om ett riktvärde på max 25 medarbetare per chef som verksamheterna ska sträva mot. Kvinnodominerade verksamheter sticker ut med många medarbetare per chef men där sker nu förbättringar. Under mandatperioden har lönesatsningar på sammanlagt 95 miljoner kronor genomförts på kvinnodominerade yrkesgrupper som tjänar minst och för att komma närmare stadens lönepolitiska ställningstagande. Det pågår ett arbete med en översyn av det systematiska arbetsmiljöarbetet och spridande av friskfaktorer i hela staden, och vars resultat inte minst är viktigt för kvinnodominerade verksamheter, då dessa generellt har högre sjukskrivningstal. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd har fått i uppdrag att öka grundbemanningen av tillsvidareanställd personal som ett sätt att minska antalet visstidsanställda i sina verksamheter. För att nämna några exempel.

De delar i kartläggningen som det bedöms finnas fortsatta skäl att arbeta med för att utjämna skillnaderna mellan kvinnligt respektive manligt dominerade nämnder är löner, tillgång till arbetskläder, skor, arbetshjälpmedel, utbildning i ergonomi och annan kompetensutveckling. Vi vill därför att berörda nämnder som är med i kartläggningen, fortsatt undersöker de verksamhetsspecifika behoven som finns för att säkerställa en långsiktighet när det gäller adekvata arbetskläder/skor, utbildningar i ergonomi och kompetensutveckling. Vi vill också närmare undersöka anledningen till att medarbetare i de kvinnligt dominerade verksamheter som har undersökts väljer att gå ner i arbetstid i samband med hög ålder samt förslag på åtgärder inom exempelvis arbetsmiljön så att fler som vill arbeta heltid har möjlighet till detta. Medarbetare i staden ska ha möjlighet att gå ner i arbetstid utifrån egen vilja och behov, det ska inte ske för att arbetet är så slitsamt och arbetsmiljön så krävande att man inte orkar eller kan jobba heltid.

Det framkommer också i kartläggningen att brist på återhämtning och möjlighet till inflytande i arbetet redovisas som vanligare i de kvinnodominerade nämnder som har studerats. Därför är det viktigt att de berörda nämnderna fortsatt arbetar med frågor och insatser som skapar förutsättningar för att förbättra möjligheterna till återhämtning och ökat personalinflytande i arbetssituationen för medarbetare i verksamheterna.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-11-10

Ärendenummer SLK-2025-00184

Ärendenummer SLK-2025-00185

Handläggare

Frida Norrman, Katrin Skagert

Telefon: 031-368 02 96, 031-368 03 62

E-post: fornamn.efternamn@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag om kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor i kvinno- och mansdominerade verksamheter

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag 2025-01-15 § 27 till stadsledningskontoret, att genomföra en jämförande kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan den första linjens anställda i nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden och förskolenämnden i förhållande till tre manligt dominerade nämnder, antecknas och förklaras fullgjort.
2. Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag 2025-01-15 § 27 till stadsledningskontoret, att återkomma med förslag på åtgärder för hur skillnaderna i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser ska kunna minska med målet att Göteborgs Stad ska bli en jämställd arbetsgivare, inklusive en beräkning av kostnaderna för dessa åtgärder, antecknas och förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 2025-01-15 § 27 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en jämförande kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan första linjens anställda i kvinnligt dominerade nämnder i förhållande till tre manligt dominerade nämnder. Stadsledningskontoret fick även i uppdrag att utifrån kartläggningen återkomma med förslag på åtgärder för hur skillnaderna i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser ska kunna minska.

Sammantaget har de kvinnodominerade verksamheterna större mängd av olika (fysiska, organisatoriska och sociala) krav än vad de mansdominerade verksamheterna har. Detta ger sannolikt konsekvenser för medarbetares hållbarhet, där de kvinnodominerade verksamheterna ligger högre i sjukfrånvaro, sjuknärvaro och upplevd arbetsbelastning. Det finns även skillnader i löner mellan kvinnligt dominerade och manligt dominerade verksamheter som inte förklaras av arbetets krav och komplexitet. Den årliga lönekartläggningen visar samtidigt att det inte förekommer osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagen i stadens verksamheter då det finns en marknadspåverkan som är en förklaring till den högre lönenivån i de mansdominerade verksamheterna.

De åtgärder som stadsledningskontoret föreslår för att utjämna skillnader rör löner, tillgång till arbetskläder, skor, arbetshjälpmedel, utbildning i ergonomi och annan kompetensutveckling.

Därtill bedömer stadsledningskontoret att det finns skäl till att de kvinnodominerade verksamheterna vidare undersöker anledningen varför deras medarbetare i högre grad går ner i tjänst i samband med ökad ålder. Stadsledningskontoret har gjort övergripande beräkningar när det gäller kostnader. För att få rätt resultat utifrån behov i respektive verksamhet behöver aktuella nämnder komplettera stadsledningskontorets utredning.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Det finns löneskillnader mellan yrken i de kvinnligt respektive manligt dominerade verksamheterna som inte kan förklaras av befattningarnas krav och komplexitet. Dessa yrkesgruppers löner (undersköterskor, stödassistenter och barnskötare i BAS-intervall C) bedömer stadsledningskontoret vara i behov av lönekomensation för att nå det lönepolitiska ställningstagandet. För de kartlagda yrkesgrupperna innebär det en kostnad på ungefär 63 mnkr beräknat på nio månader. För yrkesgruppen undersköterskor avser det alla undersköterskor inom äldre samt vård- och omsorgsnämnden.

Ytterligare områden där det finns skillnader mellan kvinnligt och manligt dominerade verksamheter är tillgång till arbetshjälpmedel och utbildning i ergonomi, arbetskläder samt det faktum att färre i de kvinnodominerade verksamheterna arbetar heltid till pensionen.

Stadsledningskontoret uppskattar att kostnader för arbetskläder och skor är ungefär 1700 kronor per år och medarbetare. Inom funktionshinders och äldreomsorgens verksamheter är det äldre samt- vård och omsorgsförvaltningens arbetsterapeuter och fysioterapeuter som utbildar medarbetarna i ergonomi och förflyttningsteknik. Dessa yrkeskategorier kan behöva bortprioritera uppgiften att utbilda medarbetare i förhållande till brukarrelaterade uppgifter. För att inte detta ska uppstå skulle en utökning av exempelvis två årsarbetare för uppgiften behövas, vilket motsvarar grovt uppskattat 1,8 mnkr. Inom förskolan får medarbetare utbildning i ergonomi en gång var tredje år. En grov uppskattning på att få utbildningen vartannat år i stället motsvarar en kostnad på 2 mnkr. Tillkommande kostnader är också den tid som personalen behöver frigöras i verksamheten för att genomgå utbildningen.

Stadsledningskontorets kostnadsberäkningar är övergripande. För att få rätt resultat utifrån behov i respektive verksamhet behöver aktuella nämnder komplettera stadsledningskontorets utredning.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Sammantaget har de kvinnodominerade verksamheterna större mängd av olika fysiska, organisatoriska och sociala krav än vad de mansdominerade verksamheterna har. Det ger sannolikt konsekvenser för medarbetares hållbarhet, där de kvinnodominerade verksamheterna ligger högre i sjukfrånvaro, sjuknärvaro och upplevd arbetsbelastning. Detta kan också vara en orsak till att fler personer inom de kvinnodominerade verksamheterna tar ut partiell ledighet åren före pension. Det påverkar kvinnor i högre grad genom att de får lägre inkomst och pension.

Rent generellt är det i de kvinnodominerade verksamheterna det behövs åtgärder för att minska skillnaderna i arbetsmiljö- respektive arbetsvillkor. De resultat stadsledningskontoret kommer fram till rörande skillnaderna mellan kvinnligt och manligt dominerade verksamheter ligger i linje med den forskning, nationella rapporter och Arbetsmiljöverkets inspektioner som finns inom området.

Samverkan

Kommunstyrelsen har i beslutet 2025-01-15 § 27 angett att uppdragen ska genomföras i tät dialog med fackliga organisationer i aktuella verksamheter. Stadsledningskontoret har genomfört två workshops med lokala fackliga representanter för de verksamheter som ingår i kartläggningen.

Stadsledningskontoret har samverkat med CSG. Information 2025-04-24, dialog 2025-05-08, fördjupad dialog 2025-10-30 och samverkan 2025-11-13.

Bilagor som ingår i beslutsunderlaget

1. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2025-01-15 § 27
2. CSG 2025-11-13 § 5b
3. Rapport – Kartläggning av kvinno- och mansdominerade verksamheter

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2025-01-15 § 27 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en jämförande kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan den första linjens anställda i nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden och äldre samt vård- och omsorgsnämnden i förhållande till tre manligt dominerade nämnder.

Stadsledningskontoret fick även i uppdrag att utifrån kartläggningen återkomma med förslag på åtgärder för hur skillnaderna i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser ska kunna minska. Åtgärderna ska även innehålla en kostnadsberäkning. Vidare ska uppdraget genomföras i tät dialog med fackliga organisationer i aktuella verksamheter samt löpande rapporteras till personalutskottet.

Det samlade resultatet och slutsatserna av uppdraget redovisas i rapporten Kartläggning av kvinno- och mansdominerade verksamheter, se bilaga 3. I detta tjänsteutlåtande redovisar stadsledningskontoret ett sammandrag av resultatet och slutsatserna i rapporten.

Verksamheter som ingår i kartläggningen

De kvinnligt dominerade verksamheterna är utpekade i kommunstyrelsens uppdrag. Enligt uppdraget ska jämförelsen göras med tre manligt dominerade verksamheter.

Enligt statistiska centralbyrån (SCB) definieras en kvinnodominerad bransch eller yrkesgrupp där minst 60 procent av de anställda är kvinnor. På motsvarande sätt definieras en mansdominerad bransch eller yrkesgrupp där minst 60 procent av de anställda är män. Utifrån SCB:s definition finns inga mansdominerade nämnder inom Göteborgs Stad. Närmast är stadsfastighetsnämnden, stadsmiljönämnden och kretslopp och vattennämnden. Även om ingen av dessa nämnder är mansdominerade finns det inom dessa nämnder avdelningar med manlig dominans.

Mot denna bakgrund har stadsledningskontoret valt att avgränsa kartläggningen till att omfatta kvinno- respektive mansdominerade avdelningar. De verksamheter/avdelningar som ingår i kartläggningen är drift och underhåll på stadsfastighetsförvaltningen och stadsmiljöförvaltningen, dricksvattenproduktion och ledningsnät på kretslopp och vattenförvaltningen, förskola på förskoleförvaltningen, hemtjänst på äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen och bostad med särskild service (BmSS) på förvaltningen för funktionsstöd.

Genomförande och redovisning av kartläggningen

Kartläggningen har genomförts med både kvalitativa och kvantitativa metoder. Arbetsmiljöverkets modell Genuskollen har varit ett underlag till vad som ingår i kartläggningen tillsammans med en omvärldsanalys. Stadsledningskontoret har genomfört intervjuer i totalt 24 fokusgrupper; två grupper medarbetare, en grupp med enhetschefer och en grupp avdelningsledning per förvaltning. Sammanlagt har cirka 170 personer från de förvaltningar och verksamheter som ingår i kartläggningen intervjuats. Intervjumaterialet har kompletterats med statistik som finns att tillgå ur Göteborgs Stads olika system, såsom lönesystemet Personec, personalstatistiksystemet Nekksus, arbetsskadesystemet IA samt resultat från 2025 års medarbetarundersökning.

Under genomförandet har två dialogtillfällen genomförts med fackliga representanter för de verksamheter som ingår i kartläggningen. Vid det första tillfället gavs möjlighet att komma med inspel på och komplettera genomförande av kartläggningen. Vid det andra tillfället diskuterades resultatet och tillfälle gavs att komma med inspel och medskick.

Stadsledningskontoret har rapporterat om ärendet till personalutskottet vid två tillfällen, 2025-05-28 § 18 och 2025-10-01 § 34.

Dialog har förts med berörda förvaltningsdirektörer och avdelningschefer. Inför genomförandet diskuterades upplägg av intervjuer och vilka fokusgruppen som hade valts ut. Efter genomförandet fördes dialog kring resultatet där förvaltningarna bekräftade den bild som framkommer och angav att det finns en del arbete påbörjat som ligger i linje med utredningens slutsatser.

Ett gemensamt resultat för alla verksamheter i kartläggningen är att medarbetarna har ett stort engagemang och upplever en stolthet och meningsfullhet i arbetet.

Det finns arbetskläder och arbetsskor i alla verksamheter, men typ av arbetskläder skiljer sig beroende på krav i arbetet. Inom funktionsstödet och förskolans verksamheter har det gjorts tillfälliga satsningar i år.

Tillgång till verksamhetsanpassade lokaler är till viss del bristande i alla verksamheter rörande utrymme för administrativa sysslor men i vissa av de kvinnodominerade verksamheterna uttrycks även brist på tillgång till omklädningsrum och dusch.

Det framkommer att det är svårt att rekrytera medarbetare med relevant kompetens inom såväl kvinnodominerade som mansdominerade verksamheter men anledningen ser olika ut. I de kvinnodominerade verksamheterna lyfts brist på kompetens med relevant grundutbildning, medan den mansdominerade framhåller brist på spetskompetens.

Det skiljer sig även åt rörande möjligheten att frigöra tid för kompetensutveckling och det är svårare inom de kvinnodominerade verksamheterna. Det skiljer sig åt i omfattning av skiftarbete med helgstjänstgöring. Det stora flertalet arbetar dagtid i de mansdominerade verksamheterna. I de kvinnodominerade verksamheterna har brukare behov av omsorg dygnet runt. Heltid är norm men en högre andel är partiellt tjänstlediga inom de kvinnodominerade verksamheterna.

Avseende löner behöver det beaktas att det skiljer stort i antalet medarbetare. Kartläggningen omfattar cirka 11 000 medarbetare i de kvinnligt dominerade verksamheterna jämfört med cirka 1 000 i de manligt dominerade verksamheterna. Det kan innebära att enskilda individer kan få stor effekt på lönestatistiken.

Lönekartläggningen visar att det är skillnader i löner mellan kvinnligt dominerade och manligt dominerade verksamheter som inte förklaras av arbetets krav och komplexitet. Generellt sett har manligt dominerade verksamheter högre lönenivåer än befattningar med högre svårighetsgrad inom de kvinnligt dominerade verksamheterna. Det finns en marknadspåverkan på dessa yrkesgrupper som är en förklaring till den högre lönenivån. Det går heller inte att bortse från att den traditionella uppdelningen och värderingen av kvinnligt och manligt kodade yrken på arbetsmarknaden påverkar skillnaderna.

När det gäller skillnader i arbetsmiljö så visar kartläggningen att fysiska krav kopplat till arbetet finns inom alla verksamheter som ingår i kartläggningen, även om de till viss del skiljer sig åt. Tunga lyft är vanligt och förskolan har även problem med höga ljudnivåer. Tillgången till hjälpmedel skiljer sig till viss del åt. I de omsorgsnära verksamheterna kan det dröja innan hjälpmedel är på plats i samband med ny brukare eller när brukarens behov uppkommer hastigt. I de mansdominerade verksamheterna är arbetet mer uppdragsstyrt med flexibla

ramar medan de kvinnodominerade i högre grad är uppgifts- och detaljstyrda. Detta påverkar möjligheten till inflytande och flexibilitet.

Medarbetare inom såväl kvinnodominerad som mansdominerad verksamhet uppger att den tid som avsätts för introduktion och upplärning antingen är otillräcklig eller saknar relevans för den specifika rollen. Inom kvinnodominerade verksamheter lyfts ytterligare behov av återkommande utbildningar i ergonomi och förflyttningsteknik. Avdelningsledning och enhetschefer menar å andra sidan att det finns tydliga checklistor, obligatoriska utbildningar och rutiner för att nyanställda ska få en tillräckligt god introduktion. Denna skillnad tycks skapa en spänning mellan de fastställda rutinerna och de tillgängliga tidsresurserna. Arbetsplatsträffar (APT) genomförs enligt samverkansavtalet i både de kvinnligt dominerade och manligt dominerade verksamheterna men upplevs domineras för mycket av information.

En tydlig skillnad är att de kvinnodominerade verksamheterna uttrycker brist på återhämtning. Det är även högre sjukfrånvaro i de kvinnodominerade verksamheterna. Medarbetare i de kvinnligt dominerade verksamheterna arbetar också i högre utsträckning trots att de borde sjukanmält sig. Mer än var femte medarbetare uppger att man arbetat fyra gånger eller fler gånger fast man varit sjuk. I förskolan är siffrorna ännu högre. Vad avser personalomsättning är den inte påtagligt hög vare sig i de kvinno- eller mansdominerade verksamheterna. Cheferna sticker dock ut med högre omsättning, vilket i sin tur kan påverka verksamhetens förmåga till kontinuitet och struktur för ledning och styrning av arbetet.

Stadsledningskontorets bedömning

Sammantaget har de kvinnodominerade verksamheterna större mängd av olika fysiska, organisatoriska och sociala krav än vad de mansdominerade verksamheterna har. Detta ger sannolikt konsekvenser för medarbetares hållbarhet, där de kvinnodominerade verksamheterna ligger högre i sjukfrånvaro, sjuknärvaro och upplevd arbetsbelastning. De fysiska kraven som framkommit i kartläggningen behöver mötas med snabbare tillgång till hjälpmedel och utbildning. Det är bekymmersamt att så hög andel i de kvinnodominerade verksamheterna antingen är sjukfrånvarande eller sjuknärvarande i princip varje månad. Stadsledningskontoret kommer undersöka detta närmare inom det budgetuppdraget som finns rörande att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och utveckla metoder för att förebygga sjukskrivning.

Av uppdraget framgår att stadsledningskontoret utifrån kartläggningen ska återkomma med förslag på åtgärder för hur skillnaderna i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser ska kunna minska med målet att Göteborgs Stad ska bli en jämställd arbetsgivare. Åtgärderna ska kostnadsberäknas. Den könsuppdelade arbetsmarknaden, där män och kvinnor arbetar i olika yrken och olika positioner, medför att de i hög grad har olika arbetsvillkor. Det finns därför svårigheter att föreslå generella åtgärder för att utjämna skillnader mellan kvinnligt och manligt kodade verksamheter när verksamheternas art, styrning och finansiering är så olika.

Genom kartläggningen har stadsledningskontoret ett omfattande underlag utifrån såväl kvantitativa som kvalitativa data. För att kunna göra en jämförelse mellan kvinnligt respektive manligt dominerade verksamheter har kartläggningen avgränsats till avdelningsnivå. Avgränsningen medför att kartläggningen inte omfattar nämndernas samlade verksamheter.

Stadsledningskontoret bedömer därför att ett eventuellt genomförande av de åtgärder som identifierats i kartläggningen behöver utredas närmare av respektive verksamhet innan de genomförs.

Det finns löneskillnader som inte kan förklaras av befattningarnas krav och komplexitet. Den årliga lönekartläggningen visar samtidigt att det inte förekommer osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagen i stadens verksamheter. Vid jämförelse med lönenivåer inom privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för flertalet av dessa yrkesgrupper inom teknisk sektor även ligger högre på en nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på denna yrkesgrupp som bör vara förklaring till den högre lönenivån. De yrken som inte når upp till det lönepolitiska ställningstagandet är undersköterskor, stödassistenten och barnskötare i BAS-nivå C och stödassistenten. Stadsledningskontoret har belyst löneskillnaderna i förutsättningar för budget 2026-2028. Av underlaget framgår att kostnaden för att utjämna löneskillnaderna för de verksamheter som ingår i kartläggningen är cirka 63 mnkr för nio månader.

Det finns även yrkesgrupper inom de kvinnligt dominerade verksamheterna där lönenivåerna ligger i fas med eller över det lönepolitiska ställningstagandet, men där lönenivåerna ändå ligger lägre än likvärdiga yrkesgrupper inom de manligt dominerade verksamheterna. Dessa yrkesgrupper är förskolelärare, stödpedagoger, stödbiträde och vårdbiträde.

Inom de kvinnodominerade verksamheterna finns inte samma tillgång till arbetskläder och skor. Vilken uppsättning kläder och skor som behövs per verksamhet varierar. Exempelvis finns det inom funktionsstödsverksamheten arbetskläder i förhållande till basala hygienkrav. Inom förskolans verksamhet ingår exempelvis arbetskläder för utevistelse men kläder för inomhusbruk är en satsning i år. Stadsledningskontoret uppskattar att kostnader för arbetskläder och skor är ungefär 1700 kronor per år och medarbetare. Vilka arbetskläder och skor som behövs i respektive verksamhet behöver utredas vidare i respektive nämnd.

Det finns behov av att vidareutveckla arbetet med att säkerställa att hjälpmedelsförsörjningen inom de kvinnodominerade verksamheterna fungerar även när tillfälliga och oförutsedda behov uppstår samt att det finns tillgång till ergonomisk utbildning i samband med anställning. Utbildningarna sker antingen med egen personal eller genom upphandlad utbildning. För funktionshinder och äldreomsorgens verksamheter som utbildar med egen personal innebär en utökning med exempelvis ytterligare två årsarbetare en uppskattad kostnad om cirka 1,8 mnkr. För förskolan som idag köper in utbildning en gång var tredje år skulle en utökning till vartannat år motsvara en kostnad på runt 2 mnkr.

Göteborgs Stad har tillsammans med övriga kommuner i Västra Götaland ingått ett samarbetsavtal med Västra Götalandsregionen för försörjning av personliga hjälpmedel. Ansvar för förskrivning av personliga hjälpmedel är knutet till hälso- och sjukvårdsansvaret enligt hälso- och sjukvårdslagen. Detta är förutsättningar som behöver beaktas inför att genomföra åtgärder så att hjälpmedel finns på plats i direkt anslutning till att brukaren har behov. Om det skulle vara möjligt att exempelvis ha ett lager för tillfälligt behov i kommunens regi är något som kan undersökas vidare.

För att möta de högre sociala kraven som finns i de kvinnodominerade verksamheterna i arbetet med brukare och barn finns behov av kontinuerlig kompetensutveckling. I intervjuerna har det framkommit behov av mer handledning och utbildning för att möta särskilda behov hos brukare och barn. Detta är en viktig åtgärd som behöver bedömas och kostnadsberäknas inom respektive verksamhet.

Av kartläggningen framgår att de partiellt tjänstlediga skiljer sig åt i ålder mellan de kvinnodominerade och de mansdominerade verksamheterna. I de kvinnodominerade verksamheterna ökar den med åldern. Anledningen till att medarbetarna i högre grad går ner i tjänst i dessa verksamheter i samband med ökad ålder är något som bör utredas närmare av berörda verksamheter.

Lotta Sjöberg

Eva Hessman

Direktör HR och kommunikation

Stadsdirektör

§ 27 Ärendenummer SLK-2024-01155

Yrkande från V, S och MP angående kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan verksamheter baserat på kön

Beslut

Enligt yrkande från V, S och MP:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att genomföra en jämförande kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan den första linjens anställda i nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden och förskolenämnden i förhållande till tre manligt dominerade nämnder. Arbetsmiljöverkets modell Genuskollen kan vara en utgångspunkt för kartläggningen.
2. Stadsledningskontoret får utifrån kartläggningen i uppdrag att återkomma med förslag på åtgärder för hur skillnaderna i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser ska kunna minska med målet att Göteborgs stad ska bli en jämställd arbetsgivare, inklusive en beräkning av kostnaderna för dessa åtgärder.
3. Uppdraget ska genomföras i tät dialog med fackliga organisationer i aktuella verksamheter.
4. Uppdraget ska löpande rapporteras i kommunstyrelsens personalutskott.

Tidigare behandling

Bordlagt den 11 december 2024, § 1066.

Handlingar

Yrkande från V, S och MP den 4 december 2024.

Yttrande från M, D, L och KD den 13 januari 2025.

Yttrande från SD den 14 januari 2025.

Yrkanden

Tjänstgörande ersättaren Marie Brynolfsson (V) yrkar bifall till yrkande från V, S och MP den 4 december 2024.

Axel Josefson (M) yrkar avslag på yrkande från V, S och MP den 4 december 2024.

Propositionsordning

Ordföranden Jonas Attenius (S) ställer propositioner på bifall respektive avslag på yrkandet från V, S och MP och finner att det bifallits. Omröstning begärs.



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2025-01-15

Omröstning

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för bifall och Nej för avslag på yrkandet från V, S och MP.”

Daniel Bernmar (V), Viktoria Tryggvadottir Rolka (S), Blerta Hoti (S), Marina Johansson (S), Karin Pleijel (MP), tjänstgörande ersättaren Marie Brynolfsson (V) och ordföranden Jonas Attenius (S) röstar Ja (7).

Axel Josefson (M), Hampus Magnusson (M), Martin Wannholt (D), Axel Darvik (L), Elisabet Lann (KD) och tjänstgörande ersättaren Nina Miskovsky (M) röstar Nej (6).

Protokollsanteckning

Representanterna från M, D, L och KD antecknar som yttrande en skrivelse från den 13 januari 2025.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret



Göteborgs Stad Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(Ordinarie CSG)

Protokoll 18/2025
Sammanträdesdatum
2025-11-13

Ärendenr: SLK-2025-00057

Utdrag ur protokoll:

§ 5 Samverkan före beslut

- a) Samverkan av uppdrag att genomföra en jämförande kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor samt utifrån kartläggningen återkomma med förslag på åtgärder för hur skillnaderna i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser ska kunna minska med målet att Göteborgs stad ska bli en jämställd arbetsgivare. Uppdraget ska genomföras i tät dialog med fackliga organisationer i aktuella verksamheter.

Frida Norrman, Karin Magnusson, Katrin Skagert och Tommy Eliasson föredrar ärendet.

Akademikerförbundet bifogar en skrivelse till protokollet, vilken samtliga förbund ställer sig bakom.

Arbetsgivaren svarar att kartläggningen visar att det i Göteborg och i Sverige finns skillnader mellan manligt och kvinnligt dominerade verksamheter. Kartläggningen visar inte att staden gör skillnad mellan kvinnor och män. Män och kvinnor inom samma verksamhet har lika villkor. Skillnaderna vi har sett är kopplade till verksamhet och inte till kön.

Det är viktigt att uppmärksamma kartläggningens resultat på olika sätt och se vad som kan och bör åtgärdas. Men det är inte korrekt utifrån lagens definition och utifrån resultatet av den här kartläggningen säga att Göteborgs Stad diskriminerar.

Punkten förklaras omedelbart justerad

Samverkan förklaras fullgjord

Vid protokollet

.....
Anna Wilsson

Protokollet justeras

.....
Lotta Sjöberg, Arbetsgivare

.....
Anders Ehlén, Sacorådet

.....
Matthew Mossadegh Kahnamooy, Kommunal Anne Häggendahl, Vårdförbundet



Akademikerförbundet SSR
GÖTEBORGS STAD

Gällande ärende: Kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan verksamheter baserat på kön.

Från Akademikerförbundet SSR.

Till Göteborgs stad, samverkan i CSG 2025-11-13.

Akademikerförbundet SSR har medlemmar i både förvaltningar med manligt och kvinnligt dominerade verksamheter och vi känner igen den bild som utredningen visar på. Vi är positiva till det uppdrag som kommunstyrelsen gett stadsledningskontoret och vill genom denna skrivelse tydliggöra våra synpunkter och ställningstaganden i ärendet.

Kartläggningen visar att det finns tydliga skillnader kopplat till kön. Vi anser att arbetsgivaren behöver göra en djupare analys av orsakerna och ta fram en åtgärdsplan. Av kartläggningen framgår att de manligt dominerade verksamheterna ger sina medarbetare arbetsredskap och stöd i högre utsträckning än i de kvinnligt dominerade verksamheterna. I de kvinnligt dominerade verksamheterna är det en hög sjukfrånvaro och en betydligt högre partiell tjänstledighet/deltidsarbete än i de manligt dominerade verksamheterna. Kombinationen av lägre lön och högre deltidarbete leder till ekonomiska konsekvenser i form av exempelvis lägre pension för kvinnor.

Kartläggningen visar på att Göteborgs stad diskriminerar utifrån kön. För att öka sannolikheten att få till en förändring behöver arbetsgivaren analysera varför diskriminering sker. Vi tror att det sannolikt beror på flera faktorer påverkade av könsnormer, att det både är en inställningsfråga och en budgetfråga. Inställningen visar sig exempelvis genom att fokus i de kvinnodominerade verksamheterna är på brukarens behov medan fokus i de mansdominerade verksamheterna är på medarbetarens behov. Fler skillnader som lyfts fram i kartläggningen är tillgång till bilar, tillgång till chefsstöd, möjlighet till återhämtning. Beror skillnaderna på organisatoriska förutsättningar, bristande systematiskt arbetsmiljöarbete, obalans mellan krav och resurser eller stadens budget? Beror skillnaderna på att arbetsgivaren prioriterar kvinnors arbetsmiljö lägre än männens? Beror skillnaderna på att kvinnor har en lägre lön än män? Först när ni vet orsaken till de skillnader som finns i staden kan ni sätta in verk samma åtgärder.

Enligt diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder ska arbetsgivaren undersöka om risk för diskriminering finns, analysera riskerna, åtgärda dem och följa upp. Vi begär därför att arbetsgivaren återkommer med en analys av orsakerna till skillnaderna i arbetsförhållanden utifrån kön och att en handlingsplan att åtgärda dem tas fram. Enligt lagstiftningen ska upptäckt diskriminering åtgärdas så



Akademikerförbundet SSR

GÖTEBORGS STAD

snart som möjligt varför en handlingsplan tas i tid för att kunna samverkas på första CSG möte 2026. Då kan åtgärder sättas in redan i början av 2026.

Arbetsgivaren har efterfrågat förslag på åtgärder och även om vi gärna hade sett en djupare analys innan vi börjar prata åtgärder så har vi nedan sammanställt konkreta förslag på åtgärder.

- Jämlika löner.
- Arbetstidsförkortning i form av exempelvis 80-90-100 mot bakgrund av att kartläggningen visar på att äldre kvinnor i högre utsträckning är partiellt tjänstlediga.
- Att arbetsgivaren i de kvinnodominerade verksamheterna ökar upp tillgången till bilar och arbetsredskap.
- Ökat stöd till chefer och medarbetare.
- Färre brukare/klienter per medarbetare.
- Strukturerad återhämtningstid/reflektionstid.
- Extern handledning.
- Fokusskifte från brukare till medarbetare (friska arbetsplatser och medarbetare kommer i sin tur att erbjuda en hög servicenivå till brukare).



Rapport

Kartläggning av kvinno- och mansdominerade verksamheter

2025-11-05

Innehåll

1	Sammanfattning.....	4
2	Inledning och uppdrag	5
2.1	Uppdraget	5
2.2	Definitioner kopplat till uppdraget	5
2.2.1	Första linjens medarbetare	5
2.2.2	Arbetsvillkor	5
2.2.3	Arbetsmiljö.....	6
2.2.4	Kvinno- respektive mansdominerad bransch/verksamhet ...	6
2.3	Avgränsningar	6
2.3.1	Kvinnodominerade verksamheter	6
2.3.2	Mansdominerade verksamheter	7
2.3.3	Sammanställning av urval.....	7
3	Omvärldsbevakning	8
3.1	Arbetsmarknadens uppdelning	8
3.2	Arbetsvillkor.....	9
3.3	Arbetsmiljö	10
3.3.1	Generellt kring skillnader i arbetsmiljö mellan kvinno- och mansdominerade kommunala verksamheter	11
3.3.2	Fysiska arbetsmiljöfaktorer	11
3.3.3	Organisatoriska arbetsmiljöfaktorer	12
3.3.4	Sociala arbetsmiljöfaktorer	12
3.4	Liknande kartläggningar i andra kommuner.....	12
4	Redovisning av kartläggningen.....	13
4.1	Genomförande	13
4.2	Resultat.....	13
4.2.1	Arbetsvillkor.....	13
4.2.2	Arbetsmiljö.....	24
4.2.3	Medarbetares hållbarhet.....	27
5	Slutsatser	28
5.1.1	Flera likvärdiga förutsättningar men delvis av olika orsaker 29	
5.1.2	Skillnader i arbetsvillkor och arbetsmiljö	30
5.1.3	Lönerna är inte jämlika	31
5.2	Förslag på åtgärder	32

5.2.1	Löneskillnaderna	32
5.2.2	Tillgång till arbetskläder och skor.....	33
5.2.3	Tillgång till arbetshjälpmedel och utbildning i ergonomi	33
5.2.4	Kompetensutveckling	34
5.2.5	Färre arbetar heltid till pension i de kvinnodominerade verksamheterna.....	34

1 Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 2025-01-15 §27 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en jämförande kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan första linjens anställda i tre kvinnligt dominerande nämnder i förhållande till tre manligt dominerade nämnder. Stadsledningskontoret fick även i uppdrag att utifrån kartläggningen återkomma med förslag på åtgärder för hur skillnaderna i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser ska kunna minska.

Enligt SCB definieras en verksamhet som kvinno- eller mansdominerad när minst 60 procent av medarbetarna tillhör ett kön. I Göteborgs Stad finns inga mansdominerade nämnder enligt denna definition. Jämförelsen har därför gjorts på avdelningsnivå. De mansdominerade verksamheter som valts ut är drift och underhåll inom stadsfastighets- och stadsmiljöförvaltningen samt vattenproduktion och ledningsnät inom kretslopp- och vattenförvaltningen. Motsvarande urval i de kvinnodominerade nämnderna avser boende med särskild service, hemtjänst och förskola. De kvinnodominerade verksamheterna är avsevärt större och omfattar totalt cirka tio gånger fler medarbetare än de mansdominerade.

Arbetsmiljöverkets modell Genuskollen har varit ett underlag till vad som ingår i kartläggningen tillsammans med en omvärldsanalys. Kartläggningen bygger på fokusgruppintervjuer med cirka 170 medarbetare, chefer och ledningsrepresentanter, kompletterat med statistik från stadens personal- och lönesystem, arbetsskaderapporter samt resultat från medarbetarundersökningen.

Resultatet visar att de kvinnodominerade verksamheterna har en större mängd av olika (fysiska, organisatoriska och sociala) krav än vad de mansdominerade verksamheterna har och ligger högre i sjukfrånvaro, sjuknärvaro och upplevd arbetsbelastning. Det finns även skillnader i löner mellan kvinnligt dominerade och manligt dominerade verksamheter som inte förklaras av arbetets krav och komplexitet. Den årliga lönekartläggningen visar samtidigt att det inte förekommer osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagen i stadens verksamheter då det finns en marknadspåverkan som är en förklaring till den högre lönenivån i de mansdominerade verksamheterna.

De förslag stadsledningskontoret lämnar för att minska skillnaderna mellan kvinnligt och manligt dominerade verksamheter handlar om löner, arbetskläder, arbetshjälpmedel samt kompetensutveckling och utbildning.

2 Inledning och uppdrag

2.1 Uppdraget

Kommunstyrelsen beslutade 2025-01-15 §27:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att genomföra en jämförande kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan den första linjens anställda i nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden och förskolenämnden i förhållande till tre manligt dominerade nämnder. Arbetsmiljöverkets modell Genuskollen kan vara en utgångspunkt för kartläggningen.
2. Stadsledningskontoret får utifrån kartläggningen i uppdrag att återkomma med förslag på åtgärder för hur skillnaderna i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser ska kunna minska med målet att Göteborgs Stad ska bli en jämställd arbetsgivare, inklusive en beräkning av kostnaderna för dessa åtgärder.
3. Uppdraget ska genomföras i tät dialog med fackliga organisationer i aktuella verksamheter.
4. Uppdraget ska löpande rapporteras till personalutskottet.

2.2 Definitioner kopplat till uppdraget

2.2.1 Första linjens medarbetare

Av uppdraget framgår att jämförande kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor ska göras mellan första linjens anställda. Det finns ingen vedertagen definition av vilka första linjens medarbetare är. Inom uppdraget definierar stadsledningskontoret att det är medarbetare som arbetar brukare- eller servicenära. Exempelvis undersköterska, vårdbiträde, socialsekreterare, sjuksköterska, arbetsterapeut, fysioterapeut, barnskötare, förskolelärare, lärare, fastighetsskötare, servicetekniker, reparatörer, anläggningsarbetare.

2.2.2 Arbetsvillkor

Utredningen definierar arbetsvillkor enligt följande. Arbetsvillkor är de villkor som gäller för en anställning, såsom lön, arbetstid, semester, anställningsform, olika former av förmåner samt andra rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen. Dessa regleras genom lagstiftning, kollektivavtal, individuella anställningsavtal eller på andra sätt.

2.2.3 Arbetsmiljö

Utredningen definierar arbetsmiljö enligt följande. Arbetsmiljö omfattar de fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som påverkar oss på jobbet. Det innefattar allt från arbetsplatsens utformning och utrustning till arbetsorganisation och rutiner, ledarskap och resurser i form av kompetens och sociala relationer.

2.2.4 Kvinno- respektive mansdominerad bransch/verksamhet

Enligt statistiska centralbyrån (SCB) definieras en kvinnodominerad bransch eller yrkesgrupp där minst 60 procent av de anställda är kvinnor. På motsvarande sätt definieras en mansdominerad bransch eller yrkesgrupp som en där minst 60 procent av de anställda är män.

2.3 Avgränsningar

2.3.1 Kvinnodominerade verksamheter

Av kommunstyrelsens uppdrag framgår att jämförelse ska göras mellan anställda i nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden och förskolenämnden med tre manligt dominerade nämnder. Samtliga av de tre namngivna nämnderna är kvinnodominerade.

De tre kvinnodominerade nämnderna har gemensamt att de har många anställda. För att kunna göra en tillräckligt bred och djuplodande kartläggning behöver en avgränsning göras. Inom förskolenämnden är verksamheten generellt sett likartad och avgränsningen kan hållas till val av förskole-enheter. Inom nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden är situationen en annan. Inom dessa nämnder finns verksamheter som till delar skiljer sig åt. Nämnden för funktionsstöd har organiserat sig i två utföraravdelningar. Inom var och en av de två utföraravdelningarna är det största verksamhetsområdet bostad med särskild service (BmSS) för vuxna enligt lag om stöd och service för vissa funktionshindrade (LSS). Övriga verksamheter är exempelvis daglig verksamhet och boendestöd. Stadsledningskontoret bedömer att bostad med särskild service är en verksamhet som bör ingå i kartläggningen med beaktande av att det är en omfattande verksamhet. Äldre samt vård och omsorgsnämnden har två stora verksamhetsområden, hemtjänst och vård- och omsorgsboende. Hemtjänst utförs på geografiskt olika platser vilket då blir en bra jämförelse med manligt dominerade verksamhet som utförs motsvarande.

Ovan innebär att det finns verksamheter inom kartläggningen som dels utförs på en avgränsad geografisk plats (förskola och BmSS), dels utförs där verksamheten är geografiskt utspridd (hemtjänst).

2.3.2 Mansdominerade verksamheter

Utifrån SCB:s definition finns inga mansdominerade nämnder inom Göteborgs Stad. Närmast är de fyra nämnderna stadsfastighetsnämnden, idrott- och föreningsnämnden, stadsmiljönämnden och kretslopp- och vattennämnden, som ligger mellan 50 och 59 procentig manlig dominans. Nedbrutet på avdelningsnivå bedöms drift och underhåll på stadsfastighetsförvaltningen och stadsmiljöförvaltningen samt vattenproduktion och ledningsnät på kretslopp och vattenförvaltningen vara mest representativa enligt stadsledningskontorets definition av första linjens medarbetare. Det vill säga medarbetare som arbetar servicenära. Det är också verksamheter som, likt hemtjänst, har medarbetare som frekvent förflyttar sig mellan olika geografiska platser.

2.3.3 Sammanställning av urval

Vad avser storlek på organisation och antal medarbetare är det stor skillnad mellan de kvinno- och mansdominerade avdelningarna som har ingått i kartläggningen, där de mansdominerade verksamheterna har cirka en tiondel av antal medarbetare som de kvinnodominerade verksamheterna har.

Tabell 1. Antal anställda i de verksamheter som omfattas av aktuell kartläggning. Uppgifterna avser mars 2025.

Nämnd	Avdelning	Antal anställda	Varav kvinnor	Varav män	Andel kvinnor/män i procent
Förskolenämnden	Förskola	6 813	6 463	350	95/5
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	Hemtjänst	2 525	1 864	661	74/26
Nämnden för funktionsstöd	Bostad med särskild service – vuxna	2 850	2 112	738	74/26
Totalt		12 188	10 438	1 749	86/14
Stadsmiljönämnden	Drift och underhåll stadsmiljö	365	91	274	25/75
Stadsfastighetsnämnden	Drift och underhåll stadsfastighet	337	94	243	28/72
Kretslopp och vattennämnden	Vattenproduktion och ledningsnät	248	45	203	18/82
Totalt		950	230	720	24/76

3 Omvärldsbevakning

Omvärldsbevakning tar upp aktuell forskning och rapporter som synliggör skillnader i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter.

3.1 Arbetsmarknadens uppdelning

Arbetsvillkor och arbetsmiljö skiljer sig ofta mellan kvinnligt och manligt dominerade verksamheter inom offentlig sektor på grund av flera strukturella faktorer (Hirdman, 1988; Gustafsson, 2002). Dels finns en tydlig könssegregering i arbetslivet, där kvinnor ofta arbetar inom omsorg, vård och pedagogik medan män dominerar tekniska eller administrativa yrken. Denna uppdelning mellan kvinnor och män i olika yrken påverkar både status, löner och hur resurser fördelas (Florin & Johansson, 1993; Gustafsson, 2002).

Yrken som traditionellt förknippas med kvinnligt arbete har dessutom historiskt undervärderats. Arbete med omsorg, emotionellt stöd, städning och matlagning har länge haft lägre lön och status, även när kompetens och utbildningskrav varit höga, vilket ofta leder till mindre resurser och högre arbetsbelastning (Hirdman, 1988; Szebehely, 2005). Resursstrukturen förstärker skillnaderna; deltidsanställningar, personalbrist och högt tempo är vanligare i kvinnodominerade verksamheter, vilket ökar stress och sjukfrånvaro (Szebehely, 2005; Isaksson, 1994).

Organiseringen av arbetet spelar också roll. Kvinnligt dominerade yrken har ofta fler typer av olika krav i jämförelse med manligt dominerade yrken. Det är vanligt med både höga fysiska och känslomässiga krav, i kombination med lägre möjlighet till inflytande över hur arbetsuppgifterna ska utföras. Socialt stöd verkar dock vara en resurs i högre grad för kvinnor än för män (Sverke m fl, 2016).

Slutligen påverkar sociala normer arbetsmiljön. Samhället har länge förväntat sig att kvinnor utför omsorgsarbete ihärdigt och ofta osynligt, medan manligt dominerade yrken värderas efter produktivitet, teknisk kompetens och resultat (Hirdman, 1988; Florin & Johansson, 1993).

Enbart fem av de 30 största yrkena i Sverige kan anses jämnt könsfördelade (dvs 40–60 procent av vardera kön). Dessa är lednings- och organisationsutvecklare, butikssäljare inom fackhandel, kundtjänstpersonal, kockar och kallskänkor samt restaurang- och köksbiträden. Det mest kvinnodominerade yrket var 2022 förskollärare med enbart 4 procent män i yrket. Det mest mansdominerade yrket var träarbetare, snickare m.fl. med enbart 2 procent kvinnor i yrket.

Kvinnor arbetar i högre grad deltid än män (ca 26 procent av kvinnorna arbetar deltid och 11 procent av männen). Inom omsorgsyrken är det vanligare med en hög andel visstidsanställda och vikarier. En del, men inte allt, kan förklaras med att fler kvinnor än män tar ut föräldrapenning. Av föräldrapenningdagarna tar

kvinnor ut ungefär 70 procent medan männen tar ut 30 procent och kvinnor tar också ut nästan tre gånger mer tillfällig föräldrapenning (VAB) än vad män gör. Det obetalda hemarbetet är också uppdelat. Kvinnor lägger mer tid på att ta hand om barn, husdjur, matlagning, tvätt och städning medan män i högre grad än kvinnor lägger mer tid på reparationer och underhåll av fordon, bostad och möbler samt hanterar ekonomin. (SCB, 2022; SCB, 2024).

Dessa strukturella skillnader samverkar och förklarar varför arbetsvillkor i kvinnligt dominerade verksamheter ofta innebär lägre lön, högre arbetsbelastning, inflytand och sämre resurstilldelning jämfört med manligt dominerade yrken, trots att arbetsinsatsen är lika krävande och central för välfärden (Szebehely, 2005; Isaksson, 1994; Gustafsson, 2002).

3.2 Arbetsvillkor

Arbetskläder och arbetsskor ses mer som en självklarhet inom mansdominerade arbetaryrken än inom kvinnodominerade omsorgsyren (Sjöberg Forssberg, 2021). För att arbetskläder ska vara skattebefriade, och inte ses som en förmån, så måste de enligt Skatteverket vara till för att användas i tjänsten och obligatoriska, enhetliga och anpassade utifrån arbetets art. De ska också avvika från vanliga plagg genom att vara försedda med arbetsgivarens namn eller logotyp. Enligt Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg (SOF 2015:10) ska arbetskläder användas i verksamheter som hemtjänst och BmSS. Här beskrivs vilken typ av kläder i det direkta arbetet med brukare, men ytterkläder eller skor nämns inte särskilt. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:11) om arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning – säker användning, beskriver skillnaden mellan skyddsutrustning och arbetskläder, där skyddsutrustning är avsedd att skydda mot en eller flera risker som skulle kunna hota arbetstagarens säkerhet eller hälsa. Den behöver ofta vara personligt utformad, benämnd personlig skyddsutrustning. Vanliga arbetskläder och uniformer som inte är särskilt utformade för detta ändamål räknas inte som personlig skyddsutrustning. I föreskrifter om skyddsutrustning finns fler exempel på yrken och arbetsuppgifter som traditionellt är mansdominerade. Det finns även andra generella skillnader, där skillnader i tillgång till fordon, lämpliga lokaler och personalutrymmen skiljer sig åt mellan kvinno- respektive mansdominerade kommunala verksamheter (Arbetsmiljöverket, 2014).

De omsorgstagande och kvinnligt kodade yrkena är generellt lägre värderade lönemässigt. De har sämre möjligheter till lärande och utveckling och ofta färre karriärvägar. Lönespridning är också lägre än i mansdominerade likvärdiga yrken (Jämställdhetsmyndigheten, 2023). I de mansdominerade kan det finnas en norm att vara stark, inte be om hjälp och kunna tåla risker och en rå jargong som kan gränsa till trakasserier (Sjöberg Forssberg, 2021).

Den könsuppdelade arbetsmarknaden, där män och kvinnor arbetar i olika yrken och olika positioner, medför att de i hög grad har olika arbetsvillkor. Eftersom män och kvinnor i hög grad arbetar inom olika yrken, vars uppdrag och mål är

olika så kan det ibland vara svårt att bedöma vad som är skillnad i arbetsvillkor och arbetsmiljö för kvinnor och män.

3.3 Arbetsmiljö

Verksamhetens grundläggande uppdrag och mål formar arbetsvillkoren och de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljökrav och resurser som finns för att genomföra uppdraget (se figur 1). Fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer påverkar medarbetares och chefers hållbarhet i form av engagemang, motivation, hälsa och vilja att vara kvar på arbetsplatsen, något som i sin tur påverkar hur väl verksamhetens uppdrag kan utföras och mål nås.



Figur 1. Modell för hur verksamhetens grundläggande uppdrag och mål, arbetsmiljökrav och resurser samt engagemang, motivation och hållbarhet hänger ihop.

Beroende av verksamhet och arbetsuppgifter så kan det finnas kvantitativa, kognitiva, emotionella eller fysiska krav som behöver mötas av de resurser medarbetaren har att tillgå. Dessa resurser kan bestå av att ha rätt kompetens, praktiskt och socialt stöd och bekräftelse från sin omgivning, rätt metoder och verktyg, inflytande över sin arbetssituation och möjlighet till utveckling, samt att få erkännande och belöning för det arbete man gör (Bakker & Demerouti, 2007). Arbetsmiljöarbete handlar alltså inte enbart om att förebygga ohälsa och olyckor, utan också om att främja hälsa och utveckling. Förutsättningarna att göra detta ser mycket olika ut, beroende på verksamhet. Eftersom män och kvinnor i hög grad arbetar i olika verksamheter så ger det följaktligen också konsekvenser som beskrivs i nästa stycke.

3.3.1 Generellt kring skillnader i arbetsmiljö mellan kvinno- och mansdominerade kommunala verksamheter

Historiskt sett har lagstiftningen kring arbetsmiljö utformats efter främst mansdominerad industriell verksamhet och främst fokuserat på att förebygga olyckor snarare än arbetssjukdomar (Sjöberg Forssberg, 2021; Jämställdhetsmyndigheten, 2023). Det har medfört att omsorgsbetonade arbeten varit svårare att reglera och även få ersättning för, då det sällan är en arbetsskada som uppstår som kan knytas till en specifik händelse och plats (Jämställdhetsmyndigheten, 2023). Det kan också vara en av anledningarna till att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte är lika effektivt i omsorgsverksamheter (Sjöberg Forssberg, 2021; Arbetsmiljöverket, 2019). Arbetsmiljöverkets riktade tillsyn på äldreomsorgen som genomfördes 2017-2019 ledde till att 87 procent av inspektionerna inom hemtjänst och äldreboenden resulterade i krav på förbättringar i arbetsmiljön. Samtliga arbetsgivare som inspekterades fick krav – antingen på arbetsställenivå, huvudmannanivå eller båda. Kraven syftade framför allt till att stärka det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), inklusive organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) (Arbetsmiljöverket, 2019). Inom de kvinnodominerade verksamheterna så kretsar arbetet ofta kring en medborgare (elev, barn, brukare, klient), som kräver individuella anpassningar och där det är svårt att följa fastställda standardiserade arbetssätt (Dellve och Skagert, 2024). Här uppstår ofta både känslomässiga och fysiska krav där man använder sig själv som redskap för att utföra arbetet. Kvantitativa krav på att leverera omsorg finns också och motstridiga lagstiftningar tex mellan socialtjänstlagen och arbetsmiljölagen ökar risk för att omsorgstagarnas behov prioriteras framför den egna arbetsmiljön. Flera rapporter påtalar att balansen mellan arbetets krav och de resurser som finns till förfogande är i bättre balans inom kommunala tekniska förvaltningar än kvinnodominerade dito (Arbetsmiljöverket, 2014; Sjöberg Forssberg, 2021; Arbetsmiljöverket, 2025).

3.3.2 Fysiska arbetsmiljöfaktorer

Den fysiska arbetsmiljön har generellt utvecklats med hjälp av teknik och ergonomikompetens. Allvarliga olycksfall sker oftare i mansdominerade yrken med en risk på 3,3 per tusen årsarbetare, i relation till 2,1 per tusen årsarbetare för kvinnor. Risken för olyckor är högre för både män och kvinnor inom manligt kodade yrken, såsom byggnadsträarbetare (Afa Försäkring, 2025).

Fall är en av de vanligaste olyckorna och står för en tredjedel av olyckorna. Bland kvinnor är fallolyckor vanligt i omsorgsverksamheter och sker ofta i samma nivå vid förflyttning inomhus eller utomhus och involverar en omsorgstagare. För män sker det oftare i metall- och övrigt industriellt arbete och från hög höjd, exempelvis från stegar och byggställningar (Afa Försäkring, 2025). Inom de kvinnodominerade omsorgsverksamheterna finns också fysiska arbetsmiljöfaktorer i form av repetitiva tunga lyft i dåliga arbetsställningar, trånga ytor, och/eller vid personförflyttning av omsorgstagare som kan vara svåra att förutse och planera. I de mansdominerade yrkena är däremot olyckor i

samband med lastning, lossning och bärande samt vid användning av maskiner och verktyg vanligt. Exponering av Covid-19 har medfört att det är den vanligaste arbetssjukdomen i kvinnodominerade omsorgsyrken. Totalt är ändå arbetssjukdomar mer än dubbelt så vanligt bland män som bland kvinnor (Afa Försäkring, 2025).

3.3.3 Organisatoriska arbetsmiljöfaktorer

Inom kvinnodominerade omsorgsyrken är finansieringsmodellen intäktsfinansierad (Arbetsmiljöverket, 2014) samtidigt som de kan vara mer svårplanerade. Omsorgsverksamheterna ses oftare som en kostnadspost och har strama budgetramar, medan tekniska sektorer har större flexibilitet, är ofta självfinansierande genom avgifter och beskrivs i termer av investeringar (Sjöberg Forssberg, 2021; Welanders m fl, 2025). Arbetet detaljstyrs i högre grad i kvinnodominerade yrken, vilket medför minskat handlingsutrymme och inflytande över arbetet (Jämställdhetsmyndigheten, 2023). Tekniska kommunala förvaltningar är mer uppdragsstyrda och själva finansieringsmodellen är anslagsfinansierad (Arbetsmiljöverket, 2014).

Arbete på obekväma tider (kvällar och helger) är vanligare inom omsorgsyrkena än de tekniska yrkena (Länsstyrelsen, 2023). Chefers förutsättningar till nära ledarskap kan skilja sig åt då det är vanligare med fler antal medarbetare per chef i omsorgsdominerade verksamheter (Corin & Björk, 2017) och spridda över dygnets olika timmar. Chefer i vården har ofta ett högre antal medarbetare per chef (40–50 medarbetare) än chefer i tekniska verksamheter, vilket ökar arbetsbördan (Arbetsmiljöverket, 2014; Länsstyrelsen, 2023).

3.3.4 Sociala arbetsmiljöfaktorer

Kollegialt stöd och en arbetsplats präglad av samarbete, laganda, empati och humor ses som viktiga faktorer för trivsel och engagemang oavsett manligt kodade tekniska förvaltningar eller kvinnligt kodade omsorgsförvaltningar (Arbetsmiljöverket, 2014). Arbetsgrupperna är generellt större i omsorgsverksamheterna (Jämställdhetsmyndigheten, 2023) vilket innebär ökad belastning på chefen men också ökad risk för konflikter (Arbetsmiljöverket, 2025; Dellve m fl, 2014). Hot och våld drabbar i högre grad anställda i omsorgstagande yrken, oavsett om de är män eller kvinnor. Sexuella trakasserier är vanligare inom omsorgsyrken (Afa Försäkring, 2025).

3.4 Liknande kartläggningar i andra kommuner

Stadsledningskontoret har inte funnit någon annan kommun som gjort en motsvarande kartläggning.

4 Redovisning av kartläggningen

4.1 Genomförande

Stadsledningskontoret har genomfört intervjuer i de sex jämförande förvaltningarna. Intervjuerna har genomförts i fokusgrupper; två grupper medarbetare (första linjens anställda), en grupp med enhetschefer och en grupp avdelningsledning per förvaltning. Sammanlagt har cirka 170 personer från de förvaltningar och verksamheter som ingår i kartläggningen intervjuats.

Vidare har utredningen genomfört två dialogtillfällen för inbjudna fackliga representanter för de verksamheter som ingår i kartläggningen.

Det kvalitativa intervjumaterialet har legat till grund för resultatanalysen. Detta har också kompletterats med kvantitativa data i form av statistik som funnits att tillgå ur Göteborgs Stads olika system, såsom personalstatistiksystemet Nekksus, lönesystemet Personec, arbetsskadesystemet IA samt resultat från 2025 års medarbetarundersökning.

Det är ett omfattande material som samlats in och analysen har fokuserat på centrala beskrivningar som synliggör likheter och skillnader som framkommit i den kvinno- respektive mansdominerade verksamheterna.

4.2 Resultat

Resultatet i kartläggningen redovisar de övergripande likheter och skillnader som framkommer mellan de kvinno- respektive mansdominerade verksamheterna rörande grundläggande arbetsvillkor såsom tillgång till arbetsredskap, material, lokaler samt anställningsformer, arbetstider, kompetenstillgång och utvecklingsmöjligheter, lön och andra förmåner.

Vidare redovisas likheter och skillnader i arbetsmiljöns fysiska, organisatoriska och sociala krav och resurser, följt av medarbetares hållbarhet rörande arbetsbelastning, engagemang och motivation samt sjukfrånvaro och personalomsättning.

4.2.1 Arbetsvillkor

Arbetsvillkor som skiljer sig åt mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter är tillgång till arbetsredskap, material, lokaler, kompetenstillgång och utvecklingsmöjligheter samt anställningsformer och arbetstider. Dessa redovisas i tabell 2–4. De förmåner som finns är de som finns i Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner och är lika för alla undersökta verksamheter. Ett särskilt avsnitt belyser skillnaderna i lön mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter.

De grundläggande arbetsvillkoren i de kvinno- och mansdominerade verksamheterna rörande styrning och finansiering skiljer sig åt och detta återkommer senare under skillnader i organisatoriska arbetsmiljökrav och resurser.

4.2.1.1 Tillgång till arbetsredskap, material och lokaler

Det finns tillgång till arbetsredskap för att kunna utföra arbetet, men i de kvinnodominerade verksamheterna kan viss fördröjning ske innan relevant utrustning är på plats. Detta då brukare och barn snabbt kan tillkomma i verksamheten och de hjälpmedel som beställts har en viss leveranstid. Detta återkommer under fysiska krav och resurser längre ner i resultatet.

Det finns arbetskläder och arbetsskor i alla verksamheter, men typ av arbetskläder skiljer sig beroende på krav i arbetet. Inom hemtjänsten och bostad med särskild service (BmSS) finns krav på arbetskläder som följer riktlinjerna för basal hygien. Dessa ska tvättas på arbetsplatsen och är därför inte personliga. Förskolan har inte krav på arbetskläder enligt basal hygien. Verksamheten får kläder för utomhusbruk. En riktad insats har gjorts i år för att det ska finnas arbetskläder även för inomhusbruk samt arbetsskor.

I de mansdominerade verksamheterna finns vissa arbeten som kräver att arbetskläderna lever upp till krav för skyddsutrustning, exempelvis flamsäkra byxor och skor med stålhetta för att undvika krosskador. Dessa direktupphandlas. Det finns brist på anpassade skyddskläder som är (mer) anpassade för kvinnor och gravida. Generellt finns en viss brist i alla verksamheter rörande olika passform på kläder.

Tillgång till verksamhetsanpassade lokaler är till viss del bristande i alla verksamheter rörande utrymme för administrativa sysslor men i de kvinnodominerade verksamheterna uttrycks även brist på tillgång till omklädningsrum och dusch.

Tillgång till bil när det behövs finns generellt i alla verksamheter men BmSS upplever brist på fordon för att ta sig mellan boenden eller för att göra aktiviteter med de boende.

Tabell 2. Tillgång till relevant arbetsutrustning inom undersökta verksamheter.

Kvinnodominerade aktiviteter	Mansdominerade verksamheter
Viss brist på relevant arbetsutrustning när nya behov uppstår hos brukare. Tillgång till arbetskläder och skor men finns utmaningar med storlekar. I Förskolan finns arbetskläder för utomhusbruk. I år har gjorts en riktad satsning för kläder för inomhusbruk samt arbetsskor.	God tillgång till relevant arbetsutrustning, kläder och skor. Vissa arbetskläder som klassas som skyddsutrustning ingår inte i den ordinarie upphandlingen och har problem med passform för kvinnor, även vid graviditet.
Transport sker främst kollektivt, gång eller cykel. Natt/larmpatrull har tillgång till bil.	God tillgång och hög kvalitet på fordon där det finns behov.
Lokaler har blivit bättre, men viss brist på omklädningsrum och utrymme för administrativa uppgifter.	Vissa utmaningar med lokaler med trångboddhet och brist på utrymme för administrativa uppgifter.

4.2.1.2 Kompetenstillgång och utvecklingsmöjligheter

Det är brist på kompetens inom såväl kvinnodominerade som mansdominerade verksamheter men det skiljer sig ändå åt. I de kvinnodominerade verksamheterna lyfts brist på kompetens med relevant grundutbildning, medan den mansdominerade lyfter bristen på spetskompetens. Det kollegiala lärandet blir därför viktigt men kan också medföra en ökad belastning för utbildad personal med relevant utbildning, där de i de kvinnodominerade verksamheterna särskilt påverkas. I intervjuerna lyfts svårigheter inom de kvinnodominerade verksamheterna, att frigöra tid för kompetensutveckling som sker utanför ordinarie arbetet. Där uttrycks också särskilt behov av ökad kompetens kring brukare och barn med särskilda behov. I medarbetarundersökningen framkommer inga stora skillnader i skattningen av att få den kompetensutveckling som arbetet kräver, utan varierar i lika hög grad mellan de olika kvinno- och mansdominerade verksamheterna.

Tabell 3. Kompetenstillgång och utvecklingsmöjligheter inom undersökta verksamheter.

Kvinnodominerade verksamheter	Mansdominerade verksamheter
Stor brist på kompetens, leder till att utbildad och icke-legitimerad personal anställs, vilket medför ökad belastning på befintlig utbildad personal.	Svårigheter med tillgång på spetskompetens och konkurrens från privat sektor bidrar till brist på kompetens.
Svårt att frigöra tid för kompetensutveckling även om vissa möjligheter finns. Kollegialt lärande är grundbulten.	God tillgång till egen kompetensutveckling och karriärvägar men varierar mellan verksamheterna. Goda möjligheter till kunskapsutbyte och kollegialt lärande mellan kollegor.
Vissa specifika behov av kompetensutveckling efterfrågas, särskilt kring brukare och barn med särskilda behov.	
Skattningen av att få den kompetensutveckling som arbetet kräver varierar mellan verksamheterna (3,7–4,2) på en skala 1–5 i Göteborgs Stads medarbetarundersökning.	Skattningen av att få den kompetensutveckling som arbetet kräver varierar mellan verksamheterna (3,0–4,4) på en skala 1–5 i Göteborgs Stads medarbetarundersökning.

4.2.1.3 Anställningsformer och arbetstider

Det skiljer sig åt i omfattning av skiftarbete med helgstjänstgöring. Det stora flertalet arbetar dagtid i de mansdominerade verksamheterna men det finns behov av att ett fåtal är i beredskap om något akut händer. I de kvinnodominerade verksamheterna har brukare behov av omsorg dygnet runt. Reglerna om minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, som uppdaterades hösten 2023 i enlighet med EU-direktivet upplevs ha försvårat planeringen och påverkat schemaläggningen mycket negativt.

Heltid är norm men en högre andel är partiellt tjänstlediga inom de kvinnodominerade verksamheterna. De partiellt tjänstlediga skiljer sig även åt i ålder mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter. Den partiella tjänstledigheten ökar med åldern i de kvinnodominerade, medan den tas ut i åldern 35–49 år i de mansdominerade verksamheterna. Det som inte framkommer i intervjuer och underlag i undersökningen är att det i de kvinnodominerade verksamheterna också finns en andel tillfälligt bemanningsanställda som är organisatoriskt placerade i en egen verksamhet.

Status och attraktivitet för yrket och arbetsgivaren upplevs till viss del lika men de mansdominerade verksamheterna uttrycker att arbetsmiljön, flexibiliteten och möjligheten till ett hållbart arbetsliv kan vara en konkurrensfördel i förhållande till privat sektor.

Tabell 4. Anställningsformer och arbetstider inom de undersökta verksamheterna.

Kvinnodominerade verksamheter	Mansdominerade verksamheter
Förskolan arbetar till största del dagtid ¹ medan BmSS och hemtjänst arbetar skift med helgtjänstgöring. Reglerna kring dygnsvilan upplevs ha påverkat mycket negativt för balans mellan arbete och fritid.	Majoriteten av anställda arbetar dagtid, ett fåtal har beredskap. Inom vattenproduktion och ledningsnät arbetar drygt 10 % skift.
Drygt 12 % är partiellt tjänstlediga och detta ökar med ålder.	Ett fåtal (knappt 4 %) är partiellt tjänstlediga, företrädesvis i åldern 35–49 år.
Negativ bild i media av verksamheten och upplevelsen av låga löner upplevs påverka attraktiviteten.	Uttrycker svårigheter att konkurrera med privat sektor i lön och materiella förmåner men däremot med arbetsmiljö, flexibilitet och hållbart arbetsliv.

4.2.1.4 Löner

Göteborgs Stad har under drygt tjugo års tid arbetat med att konkretisera lönepolitiken genom att sätta lönenivåer att eftersträva i löneöversynsarbetet. Dessa lönenivåer utgår från intervallen i arbetsvärderingssystemet BAS, där befattningars svårighetsgrad värderas. Detta benämns ”Lönepolitiskt ställningstagande för Göteborgs Stads förvaltningar”.

Syftet med det lönepolitiska ställningstagandet är att vara ett realistiskt redskap för att arbeta med jämställda och konkurrenskraftiga löner samt att tydligt koppla stadens lönenivåer till löneutvecklingen för arbetsmarknaden i stort. Ställningstagandet ger nivåer att jämföra med i analys av lönestrukturen på gruppnivå både på övergripande nivå och på respektive förvaltning.

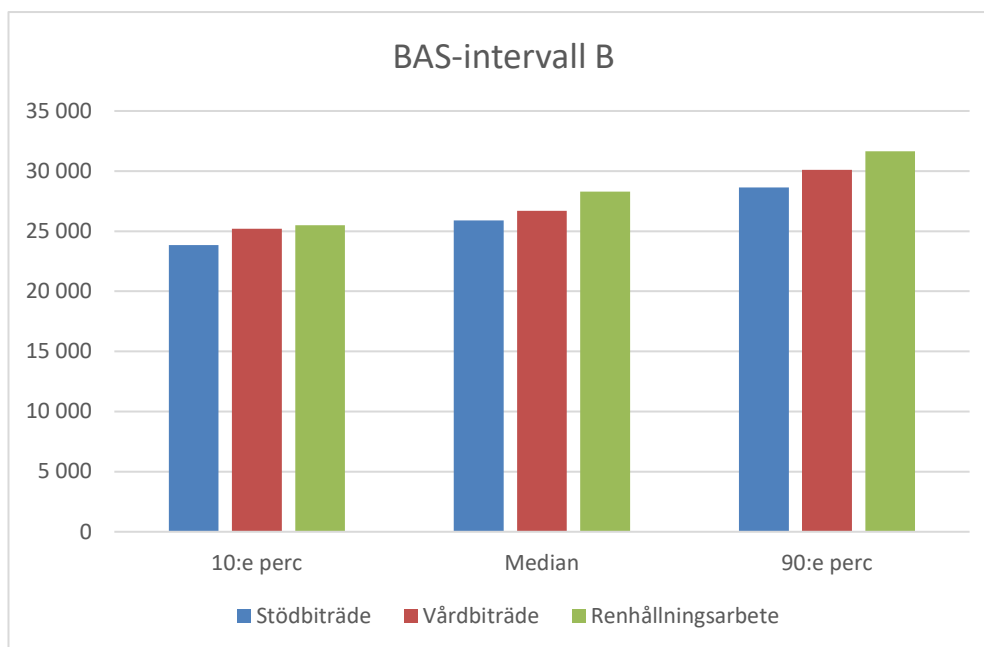
I lönekartläggningen redovisas lönenivån för de 10 procent med lägst lön ligger under (10:e percentilen), medianlön (den mittersta lönen när alla löner sorterats i stigande ordning) samt den 90:e percentilen, dvs den lönenivå som de 10 procent med högst lön ligger över.

Nedan följer jämförelser av löner mellan yrkesgrupper som har bedömts likvärdiga. I diskrimineringslagen anges att arbetsgivaren varje år ska kartlägga och analysera lön och andra anställningsvillkor för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Vid kartläggning och analys av likvärdigt arbete ska arbetsgivaren jämföra en yrkesgrupp som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat med en grupp som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Vid jämförelse av lönestatistik kan noteras att yrkesgrupper i de kvinnodominerade förvaltningarna generellt har en lägre lönenivå än likvärdiga

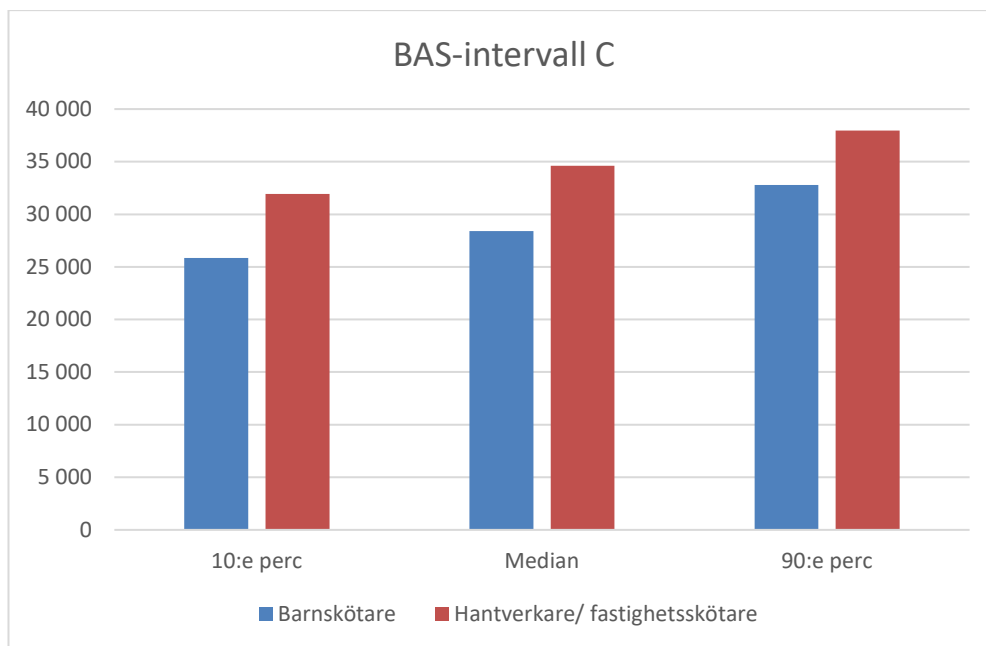
¹ Medarbetare på ”nattis” arbetar skift

yrkesgrupper i de manligt dominerade förvaltningarna som ingår i kartläggningen.



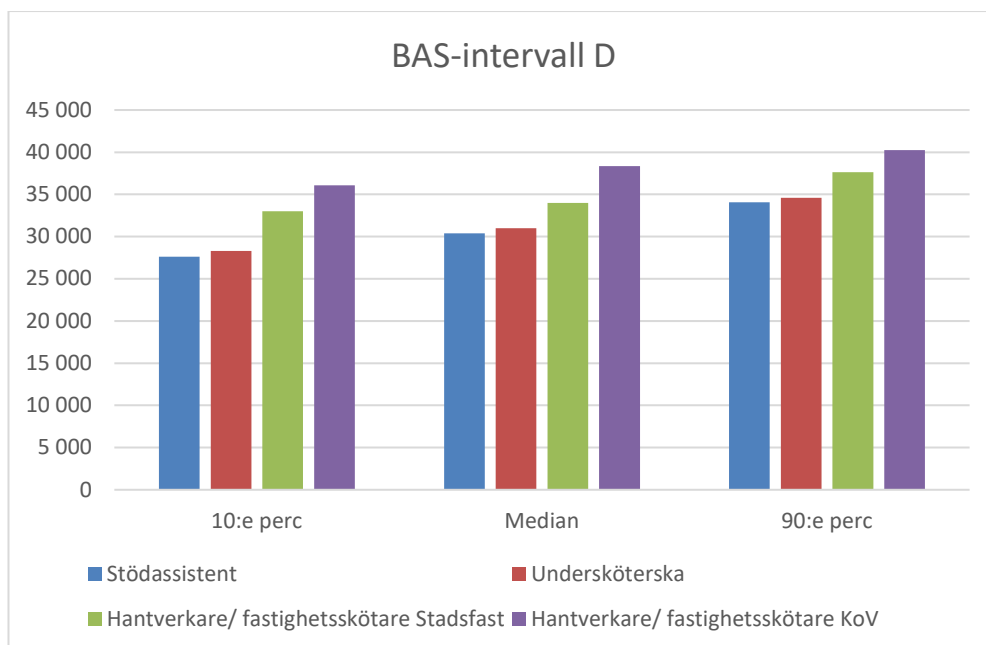
Figur 2. Jämförelser snittlön inom BAS-intervall B mellan yrken inom de undersökta verksamheterna.

I BAS- intervall B har yrkesgruppen renhållningsarbetare en högre lönenivå än stödbiträde och vårdbiträde. Noteras bör att antalet renhållningsarbetare är 76 medarbetare, vilket kan innebära att enskilda individer kan få stor effekt på lönestatistiken. Stödbiträderna och vårdbiträderna är 315 respektive 577 medarbetare.



Figur 3. Jämförelser snittlön inom BAS-intervall C mellan barnskötare och hantverkare/fastighetsskötare.

I BAS-intervall C blir det ännu tydligare när jämförelse görs mellan yrkesgruppen barnskötare (utbildade) och hantverkare/fastighetsskötare där skillnaden i medianlön motsvarar 6 200 kronor. Även här bör noteras att antalet hantverkare/ fastighetsskötare är 73 medarbetare, vilket kan innebära att enskilda individer kan få stor effekt på lönestatistiken. Det är 2 532 barnskötare.



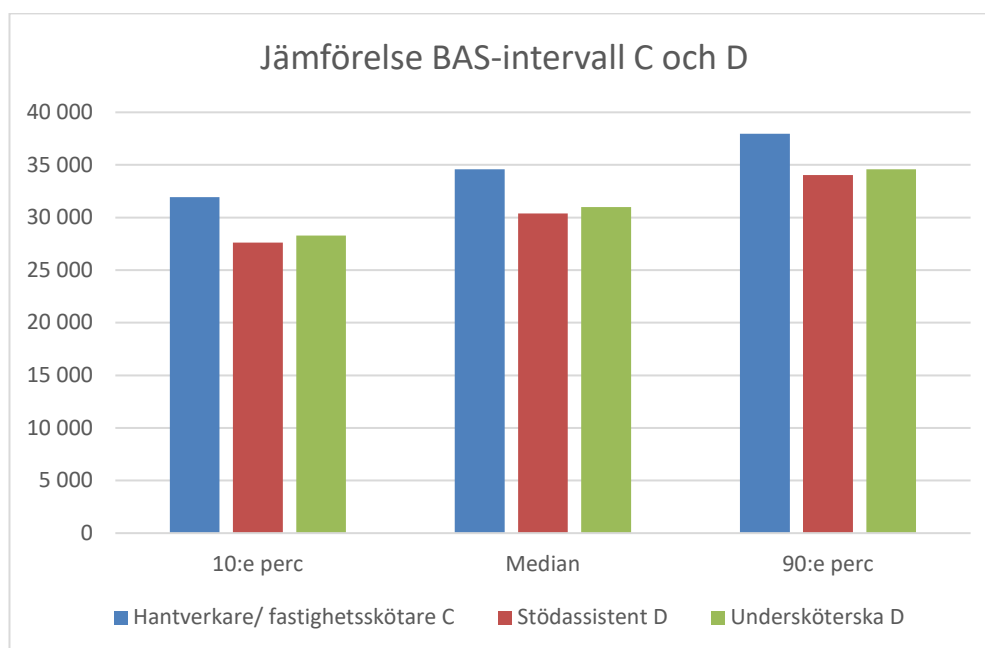
Figur 4. Jämförelser snittlön inom BAS-intervall D mellan yrken inom de undersökta verksamheterna

I BAS-intervall D är det yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare både i stadsfastighetsförvaltningen och förvaltningen kretslopp och vatten som ligger i en högre lönenivå än stödassistent och undersköterska. Även här är antalet

hantverkare/ fastighetsskötare relativt lågt med 60 respektive 40 medarbetare, vilket kan innebära att enskilda individer kan få stor effekt på lönestatistiken. Det är 1 745 stödassistenten och 1 387 undersköterskor.

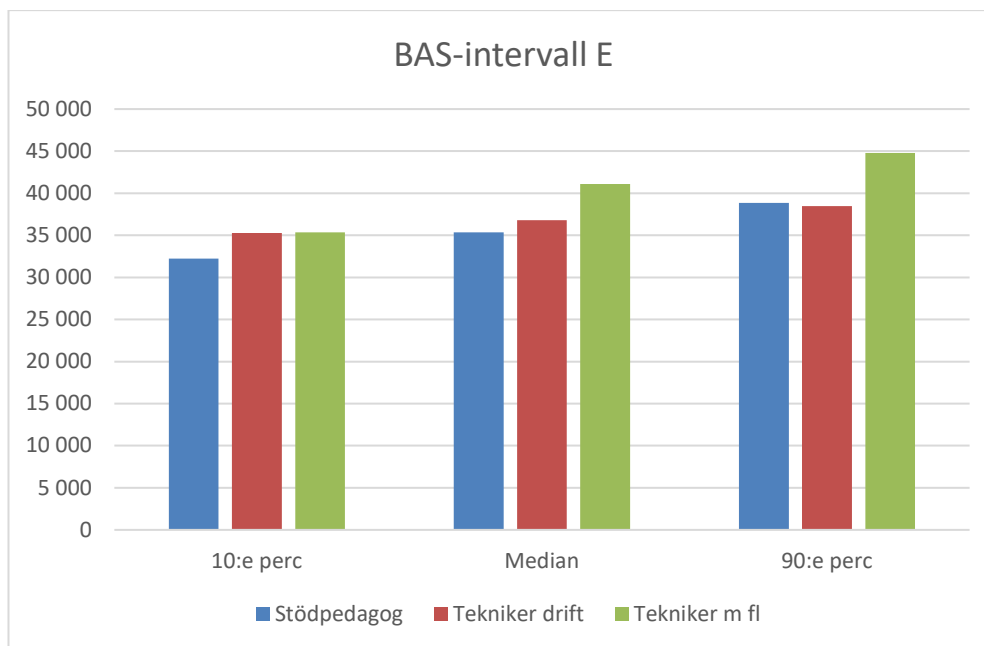
Diskrimineringslagen anger ytterligare en analysgrund som ska beaktas i kartläggningen och analysen. Den brukar benämnas hierarkisk jämförelse och innebär att arbetsgivaren ska jämföra en yrkesgrupp som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat med en grupp som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Vid en hierarkisk jämförelse av lönestatistiken framkommer samma tendens som för likvärdigt arbete. Yrkesgrupper i de kvinnodominerade förvaltningarna har generellt en lägre lönenivå än yrkesgrupper i de manligt dominerade förvaltningarna. I den hierarkiska jämförelsen görs dessutom jämförelse med yrkesgrupperna i de manligt dominerade förvaltningarna som är värderade i en lägre svårighetsgrad. Detta åskådliggörs i diagrammen nedan.



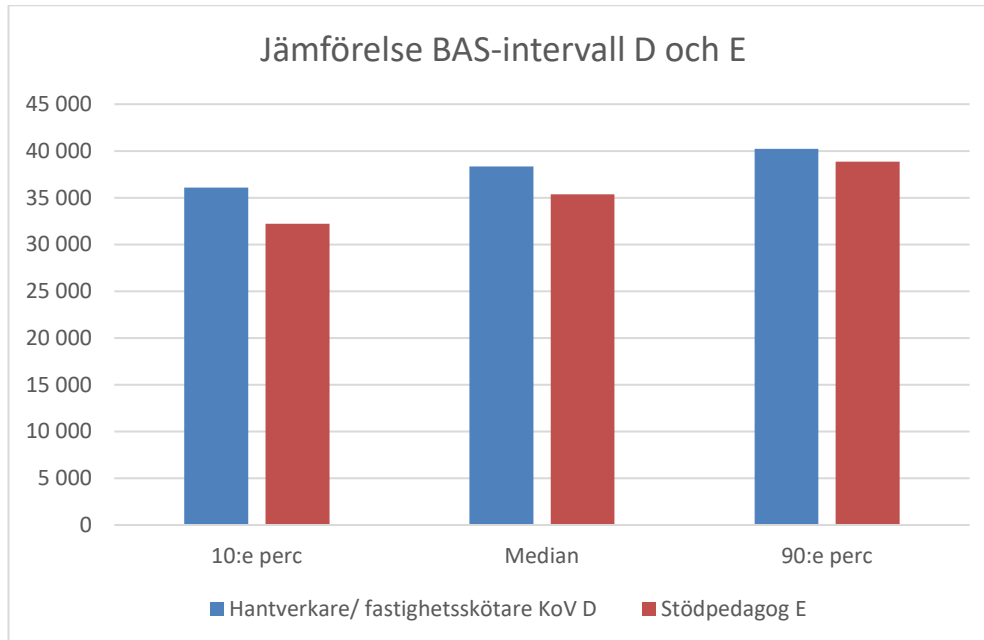
Figur 5. Jämförelser snittlön mellan BAS-intervall C och D inom de undersökta verksamheterna.

Det som särskilt kan noteras är att yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare i BAS-intervall C har en högre lönenivå än både stödassistenten och undersköterskor i BAS-intervall D, som är en högre svårighetsgrad enligt arbetsvärderingen.



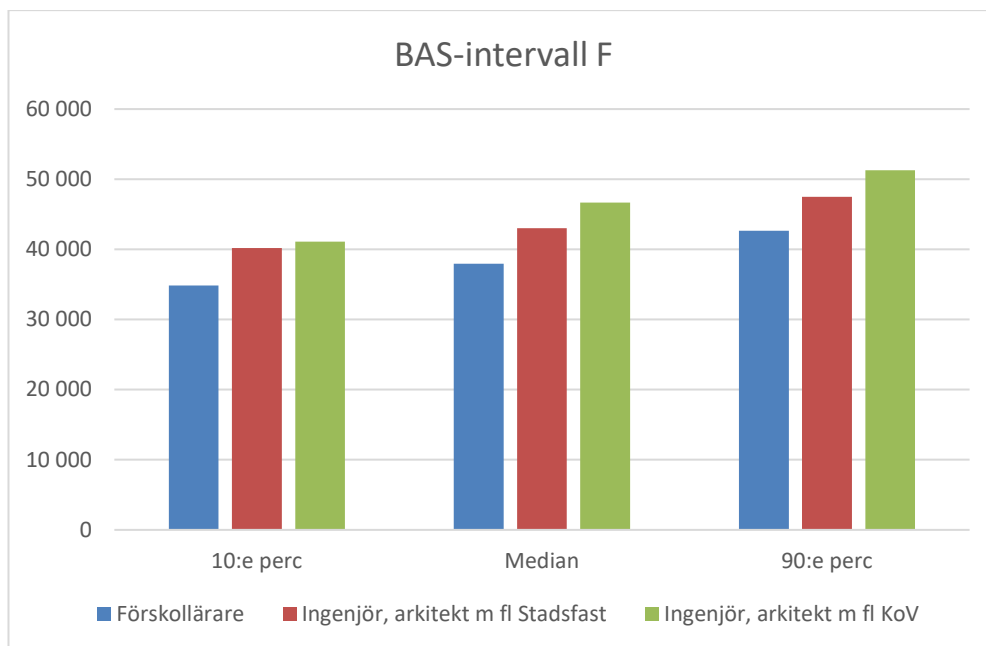
Figur 6. Jämförelser snittlön inom BAS-intervall E mellan yrken inom de undersökta verksamheterna.

Även i BAS-intervall E ses samma tendens att tekniker ligger högre i lönenivå än den likvärdiga yrkesgruppen stödpedagog. Antalet tekniker är 63 respektive 34, vilket kan innebära att enskilda individer kan få stor effekt på lönestatistiken. Antalet stödpedagoger är 262 medarbetare.



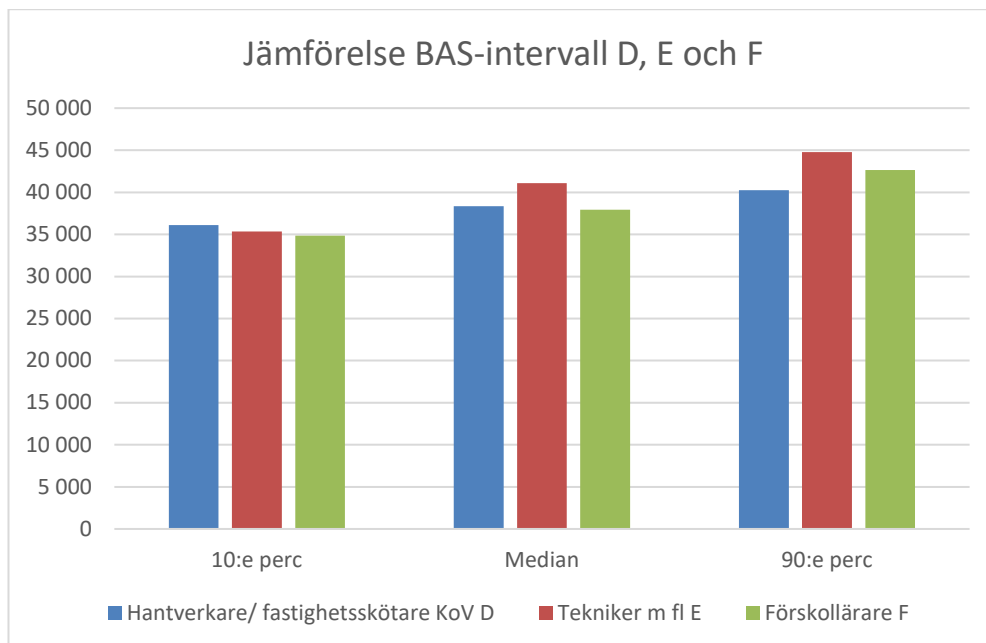
Figur 7. Jämförelser snittlön mellan BAS-intervall D och E inom de undersökta verksamheterna.

Vid en hierarkisk jämförelse kan noteras att yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare i BAS-intervall D ligger högre i lönenivå än stödpedagog i BAS-intervall E.



Figur 8. Jämförelser snittlön inom BAS-intervall F mellan de undersökta verksamheterna

I BAS-intervall F framkommer att yrkesgruppen ingenjör, arkitekt med flera i både stadsfastighetsförvaltningen och förvaltningen kretslopp och vatten ligger högre i lönenivå än förskollärare. Skillnaden i medianlön är 5 050 kronor respektive 8 700 kronor. Noteras bör att antalet medarbetare i yrkesgruppen ingenjör, arkitekt med flera är relativt få med 29 respektive 50 personer, vilket kan innebära att enskilda individer kan få stor effekt på lönestatistiken. Antalet förskollärare är 1 882 medarbetare.



Figur 9. Jämförelser snittlön mellan BAS-intervall D, E och F inom de undersökta verksamheterna.

Vid en hierarkisk jämförelse kan noteras att yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare i BAS-intervall D och tekniker med flera i BAS-intervall E ligger högre i lönenivå i 10:e percentilen och medianlön än förskollärare i BAS-intervall F. I 90:e percentilen är det bara yrkesgruppen tekniker med flera som har en högre lönenivå än förskollärare.

Det finns även yrkesgrupper inom de kvinnligt dominerade verksamheterna där lönenivåerna ligger i fas med eller över det lönepolitiska ställningstagandet, men där lönenivåerna ändå ligger lägre än likvärdiga yrkesgrupper inom de manligt dominerade verksamheterna.

Kommunstyrelsen beslutade 2025-03-26 § 28 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att i Förutsättningar för budget 2026–2028 redovisa beräkningar av modeller för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Göteborgs Stad. Beräkningen som gjordes i Förutsättningar för budget utgick från de yrkesgrupper som har negativ skillnad gentemot lönenivåerna i det lönepolitiska ställningstagandet för 10:e percentilen, medianlönen och/eller 90:e percentilen. Lönenivåer för dessa yrkesgrupper räknades därefter upp med en uppskattad nivå för 2025 års löneöversyn för att se om de negativa skillnaderna fortfarande bedöms kvarstå efter löneöversynen. Beräkningen ger en uppskattad bild av vilka nämnder som fortsatt har yrkesgrupper med negativ skillnad mot lönepolitiska ställningstagandet efter simulering av löneöversyn 2025.

Stadsledningskontoret har återanvänt siffror för de yrkesgrupper som ingår i kartläggningen.

Tabell 5. Uppskattad beräkning av kvarvarande löneskillnad i förhållande till det lönepolitiska ställningstagandet efter löneöversyn 2025

Nämnd	Yrkesgrupper	Belopp (mnkr) ²
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	Undersköterskor ³	20,6
Nämnden för funktionsstöd	Stödassistenter	17
Förskolenämnden	Barnskötare i BAS-intervall C	25,3

I Göteborgs Stads budget för 2024 genomfördes en särskild låglönesatsning för personal inom välfärdsverksamheter. Totalt avsattes 30 mnkr för satsningen. Stadsledningskontoret återrapporterade till kommunfullmäktige 2025-05-22 §266 hur förskolenämnden, äldre samt vård- och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, nämnden för funktionsstöd och socialnämnd Sydväst genomfört satsningen. Låglönesatsningen har bidragit till lönemässiga förflyttningar både på övergripande nivå och för olika yrkesgrupper på förvaltningarna. Flera av nämnderna lyfte dock i återrapporteringen att låglönesatsningen inneburit att lönebilden för berörda yrkesgrupper har tryckts ihop och att lönespridningen har minskat då nämnderna inte har haft möjlighet

² Avser nio månader inklusive PO-pålägg

³ Avser samtliga undersköterskor inom äldre samt vård- och omsorgsnämnden

att avsätta lika stora löneökningstrymmen för medarbetare som ligger över lönenivån för låglönesatsningen (25 000 kronor/heltid).

4.2.2 Arbetsmiljö

Det finns skillnader mellan kvinno- och mansdominerades arbetsmiljö i form av skillnader i fysiska, organisatoriska och sociala krav och resurser, vilket redovisas nedan i tabell 6–8. Flera av skillnaderna grundar sig i hög grad på att verksamheterna är av så olika karaktär samt i de grundläggande arbetsvillkoren för styrning och finansiering, som nämnts ovan.

4.2.2.1 Fysiska krav och resurser

Fysiska krav kopplat till arbetet finns inom alla verksamheter som ingår i kartläggningen, även om de till viss del skiljer sig åt. Tunga lyft är vanligt och förskolan har även problem med höga ljudnivåer. Tillgången till hjälpmedel skiljer sig till viss del åt. I de omsorgsnära verksamheterna kan det dröja innan hjälpmedel är på plats i samband med ny brukare eller när brukarens behov uppkommer hastigt. Utbildningar i ergonomi och förflyttningsteknik genomförs men inom de kvinnodominerade verksamheterna finns behov av mer kontinuerliga utbildningsinsatser då kompetensen är varierande bland personalen. Det framkommer också att tillgång till hjälpmedel samt ergonomiutbildningsinsatser påverkas av det ekonomiska läget. Fall i samma nivå är en av de vanligaste orsakerna till arbetsskada i alla verksamheter, men detta nämndes inte i intervjuerna. Manligt dominerade verksamheter rapporterar i högre grad skador orsakade av kontakt med föremål, såsom skärskada, klämskada, slag mot fast föremål. I kvinnodominerade verksamheter är skador orsakade av annan person snarare än av föremål.

Tabell 6. Fysiska krav och resurser inom de undersökta verksamheterna.

Kvinnodominerade verksamheter	Mansdominerade verksamheter
Fysiskt tungt arbete. Fokus på brukarens behov.	Fysiskt tungt arbete. Fokus på att medarbetare ska hålla länge.
Tillgång på hjälpmedel men kan påverkas leveranstider och av ekonomi.	God tillgång på hjälpmedel.
Viss brist på kompetens i förflyttningsteknik och tillgång till ergonomiutbildningar.	Riskfyllda moment kan läggas på extern aktör.
Fall vanligaste arbetsskadan.	Fall vanligaste arbetsskadan.

4.2.2.2 Organisatoriska krav och resurser

I de mansdominerade verksamheterna är arbetet mer uppdragsstyrt med flexibla ramar medan de kvinnodominerade i högre grad är uppgifts- och detaljstyrda. Detta påverkar möjligheten till inflytande och flexibilitet. Om det

exempelvis uppstår personalbrist i de mansdominerade verksamheterna som är uppdragsstyrda så kan deadlinen ofta skjutas upp eller så tas externa entreprenörer in. Inom kvinnodominerad verksamhet är arbetet fokuserat på att i första hand tillgodose brukares behov. Behoven kan förändras hastigt och då kan inte arbetet skjutas upp, även om bemanningen inte har hunnit justerats. Ordinarie personal får i stället arbeta hårdare för att tillgodose brukarnas behov.

Inom både kvinno- och mansdominerade verksamheter lyfts upplevelsen av mer administrativa (kvantitativa) krav. Inom de kvinnodominerade verksamheterna rör det ökade krav på dokumentation men också tillkommande roller såsom hygienombud, miljöombud, IT-ombud. Dessa roller upplevs som ökat administrativt ansvar för medarbetarna. Inom de mansdominerade verksamheterna upplevs att avrapportering och efterarbete i underhållssystemen ökat och medarbetarna känner sig mer kontrollerade genom mer administrativ uppföljning av beläggningsgrad och redovisning av tidsåtgång.

Vad det gäller introduktionen så finns det en viss diskrepans mellan ledning och medarbetare. Både medarbetare inom de kvinnodominerade och mansdominerade verksamheterna uppger att den tid som avsätts för introduktion och upplärning antingen är otillräcklig eller saknar relevans för den specifika rollen. Avdelningsledning och enhetschefer menar å andra sidan att det finns tydliga checklistor, obligatoriska utbildningar och rutiner för att nyanställda ska få en tillräckligt god introduktion. Denna diskrepans verkar skapa en friktion mellan formaliserade rutiner och de faktiska tidsresurserna.

Arbetsplatsträffar (APT) genomförs enligt samverkansavtalet i både de kvinnligt dominerade och manligt dominerade verksamheterna men upplevs domineras för mycket av information.

De kvinnodominerade verksamheterna uttrycker att chefer inte arbetar samma tider som den skiftgående personalen samt har ansvar för många medarbetare, vilket påverkar möjligheten till ett nära ledarskap. Statistik från Nekksus visar att kvinnodominerade verksamheter i snitt har högre antal medarbetare per chef.

Tabell 7. Organisatoriska krav och resurser inom de undersökta verksamheterna.

Kvinnodominerade verksamheter	Mansdominerade verksamheter
Uppgiftsstyrt arbete med inslag av detaljstyrning av arbetsuppgifter där brukarens/barnets behov är prioriterat framför arbetsmiljön.	Uppdragsstyrt arbetet med höga kvantitativa krav men möjligheter att påverka omfattningen och prioritera eller ta in extern aktör.
Oförutsägbarhet i kvantitativa krav, då antalet brukare/barn kan förändras snabbt.	Upprepade organisationsförändringar upplevs som rörigt.
Oförutsägbarhet upplevs i de ekonomiska förutsättningarna som kan förändras beroende på brukare/barn.	
Ökade administrativa krav i relation till ansvarsroller. Upplevelser av brist på tid för att utföra dessa tillkommande uppdrag.	Ökade administrativa krav i relation till uppföljning av arbetet och dess tidsåtgång. Upplevelser av lägre egenkontroll och mer styrning.
Enhetschefer upplevs klämda och ges lite tid för närhet, då de arbetar andra tider än medarbetare och/eller är geografiskt spridda samt har många medarbetare per chef. Inom vissa verksamheter har cheferna även fastighetsansvar.	Enhetschef har ofta stöd och avlastning av underordnande platschefer/projektledare etc.
Finns viss introduktion men mycket ansvar läggs på kollegor. Detta gäller särskilt vikarier och icke-legitimerad personal.	Finns introduktion i arbetet, men vissa brister upplevs. Särskilt uppföljning av hur en nyanställd tillgodogjort sig den. Mycket ansvar läggs på kollegor.
APT upplevs olika men domineras ofta av information istället för dialog. Svårigheter finns för alla att delta samtidigt på grund av skiftgång.	APT upplevs olika men domineras ofta av information i stället för dialog. Andra verksamhetsmöten möjliggör mer arbetsrelaterad dialog.

4.2.2.3 Sociala krav och resurser inom de undersökta verksamheterna

De sociala kraven är genom de känslomässiga krav som uppstår i de kvinnodominerade brukarnära verksamheterna högre än inom de mansdominerade verksamheterna. Särskilt inom BmSS finns en ständig risk för hot och våld, vilket också tar sig uttryck i arbetsskadeanmälningarna, där det är den vanligaste arbetsskadeanmälan. Även i medarbetarundersökningen ligger BmSS högre i andel medarbetare som anger att de har varit utsatta för hot, våld eller hot om våld i sitt arbete de senaste 12 månaderna (över 20 procent). Det uttrycks också ett behov av utökat stöd och resurser i att hantera detta i de kvinnodominerade verksamheterna, särskilt när det gäller brukare och barn med särskilda behov, i form av handledning och kompetensutveckling.

Inom BmSS och hemtjänst är det fler som anger att de varit utsatta för kränkande särbehandling i 2025 års medarbetarundersökning (20-25 procent), medan förskolan och de mansdominerade verksamheterna ligger ungefär lika. Något fler i de kvinnodominerade verksamheterna upplever sig ha varit utsatta för oönskad sexuell uppmärksamhet samt för trakasserier och diskriminerande behandling, främst utifrån etnicitet.

Tabell 8. Sociala krav och resurser inom de undersökta verksamheterna.

Kvinnodominerade verksamheter	Mansdominerade verksamheter
Höga känslomässiga krav i arbete med människor där relationer är centralt.	Inte så höga känslomässiga krav i arbete med material och maskiner.
Upplever goda sociala resurser genom kollegor. Uttrycker behov av handledning som stöd då det relationella arbetet är krävande. Även behov av kompetensutveckling inom exempelvis lågaffektivt bemötande.	Upplever goda sociala resurser genom kollegor. Viss brist på feedback från chef. Stark laganda.
Hot och våld vanligt, särskilt inom BmSS.	
En högre andel anger utsatthet för kränkande särbehandling, oönskad sexuell uppmärksamhet, trakasserier och diskriminerande behandling.	

4.2.3 Medarbetares hållbarhet

De konsekvenser som arbetsvillkoren, arbetsmiljökraven och resurserna kan få för hållbarheten på medarbetare redovisas nedan genom särskilt fokus på upplevd arbetsbelastning, engagemang och meningsfullhet, sjukfrånvaro och personalomsättning, se tabell 9.

Gemensamt för alla verksamheter är ett stort engagemang, stolthet och meningsfullhet i arbetet.

De kvinnodominerade verksamheterna uttrycker tydligt brist på återhämtning i intervjuer och medarbetarenkät. De upplever inte att de har tillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter och en känsla av otillräcklighet. Det är även även högre sjukfrånvaro i de kvinnodominerade verksamheterna. Medarbetare i de kvinnligt dominerade verksamheterna arbetar också i högre utsträckning trots att de borde sjukanmält sig. Mer än var femte medarbetare uppger att man arbetat fyra gånger eller fler gånger fast man varit sjuk. I förskolan är siffrorna ännu högre.

Personalomsättningen är inte påtagligt hög vare sig i de kvinno- eller mansdominerade verksamheterna. Cheferna sticker dock ut med högre omsättning, vilket i sin tur kan påverka verksamhetens förmåga till kontinuitet och struktur för ledning och styrning av arbetet.

Tabell 9. Medarbetares hållbarhet i de undersökta verksamheterna.

Kvinnodominerade verksamheter	Mansdominerade verksamheter
Engagemang och meningsfullhet	
Stort engagemang och stolthet över sitt arbete. Arbetet upplevs mycket meningsfullt och ligger på en hög nivå (4,4–4,6 på en skala 1–5 i medarbetarundersökningen).	Stort engagemang och stolthet över sitt arbete. Arbetet upplevs mycket meningsfullt men varierar mellan 3,9–4,8 på en skala 1–5 i medarbetarundersökningen.
Arbetsbelastning	
Pauser och återhämtning under arbetsdagen upplevs svåra att få till då de arbetar med människor som inte kan vänta. Känslan av att aldrig bli klar och vara otillräcklig är stor. Ohälsosam arbetsbelastning är vanligaste tillbudsanmälan.	Periodvis upplevs hög arbetsbelastning men med möjlighet till att ta rast och få återhämtning.
Upplevelsen att ha tillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter varierar mellan 2,9–4,2 på en skala 1–5 i medarbetarundersökningen.	Upplevelsen att ha tillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter varierar mellan 2,9–4,6 på en skala 1–5 i medarbetarundersökningen.
Möjligheten att återhämta sig efter tider av hög arbetsbelastning varierar mellan 2,7–4,0 på en skala 1–5 i medarbetarundersökningen.	Möjligheten att återhämta sig efter tider av hög arbetsbelastning varierar mellan 2,9–4,6 på en skala 1–5 i medarbetarundersökningen.
Sjukfrånvaro och personalomsättning	
Sjukfrånvaron ligger på 11,1 % i de undersökta verksamheterna utan större variation.	Sjukfrånvaron är i snitt 7,5 % men varierar mellan 4,3–9,3 % i de undersökta verksamheterna.
Minst var femte medarbetare uppger att de har varit sjuknärvarande fyra eller fler gånger.	Drygt var tionde medarbetare uppger att de har varit sjuknärvarande fyra eller fler gånger.
Personalomsättningen är i snitt 6,4 % men högre bland chefer (11, 9 %).	Personalomsättningen är i snitt 7,7 % men högre bland chefer (12,6 %).

5 Slutsatser

Kartläggningen av skillnader i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter har bestått av ett gediget underlag med såväl fokusgruppsintervjuer på olika nivåer i verksamheterna och statistik där det varit möjligt. Det har bidragit till att kunna komplettera subjektiva upplevelser med objektiva fakta. Kartläggningen visar på en rad likvärdiga förutsättningar, även om det inte alltid är av samma orsaker. Den synliggör också de skillnader som inte enbart kan förklaras av att det är olika typer av verksamheter.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden, där män och kvinnor arbetar i olika yrken och olika positioner, medför att de i hög grad har olika arbetsvillkor. Det finns därför svårigheter att föreslå generella åtgärder för att utjämna skillnader mellan kvinnligt och manligt kodade verksamheter när verksamheternas art, styrning och finansiering är så olika.

5.1.1 Flera likvärdiga förutsättningar men delvis av olika orsaker

Kartläggningen bekräftar flera av de strukturella skillnader i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade sektorer som identifieras i omvärldsbevakningen. Trots det framträder flera gemensamma drag.

Sammantaget visar resultatet att de grundläggande förutsättningarna för första linjens medarbetare i många avseenden är likartade, även om utmaningarna tar sig olika uttryck beroende på verksamhetens karaktär. Den tydligaste likheten mellan de båda sektorerna är att engagemanget och meningsfullheten i arbetet utgör starka drivkrafter. Medarbetare beskriver sina yrken som samhällsviktiga och givande, där gemenskapen med kollegor spelar en central roll för arbetsglädjen. Samtidigt framhålls att det starka engagemanget, särskilt inom de kvinnodominerade verksamheterna, riskerar den individuella hälsan om inte resurser finns för att möta de krav som arbetet ställer. Detta tyder på att yrken där det egna jaget används som redskap i arbetet ofta präglas av höga känslomässiga och fysiska krav som inte alltid motsvaras av tillräckliga resurser, vilket även bekräftas i omvärldsbevakningen. I detta sammanhang lyfter både hemtjänst och BmSS behov och avsaknad av regelbunden handledning som stöd i arbetet.

Kompetensförsörjningen utgör en viktig och gemensam utmaning. Svårigheterna att rekrytera, och i vissa fall även att behålla personal, beskrivs som ett återkommande problem, om än med skilda orsaker. En genomgående utmaning är att rekrytera medarbetare med relevant utbildning och yrkeserfarenhet för aktuella arbetsuppgifter. En förklaring kan ligga i yrkesrollernas attraktivitet och ett mönster som förstärks av de historiska strukturer där kvinnodominerade yrken länge har undervärderats och i hög grad präglats av osynliggörande. Inom de mansdominerade verksamheterna uppges det vidare vara svårt att rekrytera personal med fullständig kompetens. Detta bedöms dels bero på behovet av spetskompetens inom vissa yrkesområden, dels på konkurrensen från den privata sektorn som ibland kan erbjuda fler förmåner och högre löner. Nyanställda behöver därför ofta en längre upplärningsperiod, ibland upp till ett halvår, innan de är fullt självgående. Motsvarande utmaningar återfinns inom de kvinnodominerade verksamheterna där tillgången på personal med relevant grundutbildning, såsom undersköterskor eller stödpedagoger, är begränsad. Detta innebär att verksamheterna i vissa fall rekryterar medarbetare utan formell utbildning inom området eller att utbildningskraven har sänkts.

Av kartläggningen framkommer även utmaningar kopplade till arbetsklädernas funktion, kvalitet och passform, där vissa mansdominerade verksamheter särskilt lyfter bristande anpassning för kvinnliga medarbetare och gravida. Samtidigt

bekräftar kartläggningen den strukturella skillnad som tidigare beskrivits i omvärldsbevakningen, där tillgången till arbetskläder och skor inom kvinnligt dominerade verksamheter fortsatt uppfattas som beroende av tillfälliga politiska satsningar eller ekonomiska överskott, snarare än en grundläggande och systematisk resurs.

5.1.2 Skillnader i arbetsvillkor och arbetsmiljö

I de undersökta verksamheterna finns en gemensam upplevelse av variation i arbetet och inflytande i hur arbetet genomförs. Dock beskrivs inflytandet generellt vara mer begränsat inom de kvinnligt dominerade verksamheterna. I omvärldsbevakningen beskrivs att kvinnodominerade yrken ofta har flera typer av olika krav jämfört med manligt dominerade yrken. Så som höga fysiska och känslomässiga krav i kombination med lägre möjlighet till inflytande över hur arbetet ska utföras. I dessa verksamheter präglas kraven i den organisatoriska arbetsmiljön av att arbetet är uppgiftsstyrt med inslag av detalj- och tidsstyrning av arbetsuppgifter där brukarens behov är prioriterat framför medarbetarens arbetsmiljö. I de mansdominerade verksamheterna är arbetet snarare uppgiftsstyrt vilket möjliggör större möjlighet till egenstyrd prioritering, flexibilitet och handlingsfrihet. Förutom att arbetsbelastningen ibland kan upplevas som hög kan den i de kvinnodominerade verksamheterna även vara känslomässigt krävande. Oregelbundna arbetstider och brist på personal kan dessutom göra återhämtning svår och skapar stress. Att det förekommer höga känslomässiga krav i relationskrävande arbete med brukare och barn är naturligt men behöver också mötas med resurser för att hantera dessa.

Det finns även en oförutsägbarhet i kvantitativa krav då antalet brukare respektive barn kan förändras snabbt inom de kvinnodominerade verksamheterna. Det påverkar ekonomin som i sin tur påverkar bemanningen och medarbetarnas arbetsmiljö. Ekonomiska förutsättningar kan variera mellan åren, och i vissa fall även inom samma budgetår, exempelvis utifrån befolkningsutveckling. Detta motverkar långsiktighet och trygghet samt skapar en osäkerhet inför framtiden. De snabbare förändringarna av brukares och barns särskilda behov begränsar även ofta möjligheterna att anlita vikarier samt medför minskning av personal med högre kompetens. Detta får negativa konsekvenser för personalens arbetsmiljö, trivsel och verksamhetens kvalitet.

I de kvinnodominerade verksamheterna kan enskildas behov av hjälpmedel uppkomma hastigt. Den enskildes behov behöver tillgodoses direkt, men hjälpmedel beställs till brukaren och har ofta en leveranstid. Det är dessutom inte alltid som verksamheten och brukare har samma syn på att hjälpmedel ska användas. Det blir då en utmaning att hantera medarbetarens arbetsmiljö i förhållande till lagstiftning som gäller för enskilda. Av intervjuerna framkommer även att det inte alltid finns tillräckligt med utbildningsplatser för ergonomisk utbildning inom de kvinnodominerade verksamheterna.

Gemensamt för både manligt och kvinnligt dominerade verksamheter är att i stort sett alla enhetschefer har sina medarbetare geografiskt spridda. Antalet medarbetare per chef är i snitt högre inom de kvinnodominerade

verksamheterna. I intervjuerna framkommer från såväl medarbetare som chefer att chefer önskar vara mer närvarande. I de manligt dominerade verksamheterna har enhetscheferna inte bara ett färre antal medarbetare utan även i vissa fall avlastning i det dagliga arbetet av underordnad arbetsledare, tex platschef eller projektledare. Motsvarande stödfunktioner saknas inom kvinnodominerade verksamheterna vilket också påverkar förutsättningarna. I årsrapporten för 2025 kommer antal medarbetare per chef i olika spann att redovisas för alla förvaltningar. Det underlaget kommer kunna bidra till att sätta in åtgärder där det behövs för att minska belastningen och möjliggöra mer närvarande chefer.

Sammantaget har de kvinnodominerade verksamheterna större mängd av olika (fysiska, organisatoriska och sociala) krav än vad de mansdominerade verksamheterna har. Detta ger sannolikt konsekvenser för medarbetares hållbarhet, där de kvinnodominerade verksamheterna ligger högre i sjukfrånvaro, sjuknärvaro och upplevd arbetsbelastning. Detta stämmer även överens med vad som framkommit i omvärldsbevakningen. De fysiska kraven behöver mötas med snabbare tillgång till hjälpmedel och utbildning. Det är bekymmersamt att så hög andel i de kvinnodominerade verksamheterna antingen är sjukfrånvarande eller sjuknärvarande i princip varje månad. Budgetuppdraget till kommunstyrelsen rörande att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och utveckla metoder för att förebygga sjukskrivning kommer att undersöka detta närmare.

5.1.3 Lönerna är inte jämlika

När det gäller löner behöver det beaktas att det skiljer stort i antalet medarbetare. Inom kartläggningen är det på totalen 12 188 medarbetare i de kvinnligt dominerade verksamheterna jämfört med 950 i de manligt dominerade verksamheterna. Det kan innebära att enskilda individer kan få stor effekt på lönestatistiken.

Av ovan redovisad lönestatistik framgår att det är skillnader i löner mellan kvinnligt dominerade och manligt dominerade verksamheter som inte förklaras av arbetets krav och komplexitet. Vid jämförelse med lönenivåer inom privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för flertalet av dessa yrkesgrupper inom teknisk sektor ligger högre på en nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på denna yrkesgrupp som är en förklaring till den högre lönenivån. Yrkesgrupper inom teknisk sektor har ofta en större arbetsmarknad i den privata och/eller statliga sektorn vilket leder till lönekonkurrens. Den privata arbetsmarknad som finns inom de kvinnligt dominerade verksamheterna skiljer sig från de manligt dominerade genom att det generellt sett är kommunen som står för finansieringen till privata aktörer för utförande av lagstadgad omsorg. Effekten blir att lönerna inte skiljer sig åt mellan privat och kommunal sektor på samma sätt som inom de tekniska verksamheterna. I omvärldsbevakningen lyfts också aspekten av den traditionella uppdelningen och värderingen av kvinnligt och manligt kodade yrken.

Även om den årliga lönekartläggningen inte visar att det förekommer osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagen i stadens verksamheter så kan konstateras att det finns behov av lönerelationsförändringar utifrån att

Göteborgs Stad ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare med jämställda löner. Ett viktigt redskap i detta arbete är det lönepolitiska ställningstagandet, som beslutas av Kommunstyrelsens personalutskott inför varje löneöversyn.

5.2 Förslag på åtgärder

Av uppdraget framgår att stadsledningskontoret utifrån kartläggningen ska återkomma med förslag på åtgärder för hur skillnaderna i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnligt och manligt dominerade arbetsplatser ska kunna minska med målet att Göteborgs Stad ska bli en jämställd arbetsgivare, inklusive en beräkning av kostnaderna för dessa åtgärder.

Stadsledningskontoret har ett omfattande underlag både utifrån kvantitativa data och intervjuer. För att få en fördjupning i utredningen har kartläggningen omfattat begränsade delar av den totala verksamheten. Exempelvis har äldre- samt vård- och omsorgsnämnden samt nämnden för funktionsstöd verksamheter såsom vård- och omsorgsboende och personlig assistans som inte ingått i kartläggningen. Stadsledningskontoret har identifierat några områden där det behövs åtgärder för att utjämna skillnader mellan kvinnligt och manligt dominerade verksamheter. Förslagen till åtgärder presenteras övergripande med exempel på kostnader. Stadsledningskontoret bedömer också att ett eventuellt genomförande av de åtgärder som identifierats i kartläggningen behöver utredas närmare av respektive verksamhet innan de genomförs. När det gäller löneskillnaderna har stadsledningskontoret återanvänt de beräkningar som gjorts inför Förutsättningar för budget 2026–2028.

5.2.1 Löneskillnaderna

Som framgår ovan finns det löneskillnader som inte kan förklaras av befattningarnas krav och komplexitet. Om Göteborgs Stad ska utjämna de strukturella löneskillnader som finns behöver staden arbeta med differentierad lönekomensation mellan nämnderna. Ett viktigt redskap för arbetet är det lönepolitiska ställningstagandet, som beslutas av Kommunstyrelsens personalutskott inför varje löneöversyn.

En del av de yrken som ingår i kartläggningen når inte upp till det lönepolitiska ställningstagandet. Dessa yrkesgruppers löner (undersköterskor, stödassistenter och barnskötare i BAS-intervall C) bedömer stadsledningskontoret vara i behov av större lönekomensation i budget. Stadsledningskontoret har skrivit om vad som behövs för att utjämna dessa löneskillnader i Förutsättningar för budget 2026–2028. För de verksamheter som ingår i kartläggningen är kostnaden cirka 63 mnkr för nio månader, se tabell 5.

Det finns även yrkesgrupper inom de kvinnligt dominerade verksamheterna där lönenivåerna ligger i fas med eller över det lönepolitiska ställningstagandet, men där lönenivåerna ändå ligger lägre än likvärdiga yrkesgrupper inom de manligt dominerade verksamheterna. I denna kartläggning gäller det yrkesgrupperna stödpedagoger, förskolelärare, stödbiträde och vårdbiträde.

5.2.2 Tillgång till arbetskläder och skor

Stadsledningskontoret bedömer att en relevant åtgärd är att säkerställa att det finns tillgång till ändamålsenliga arbetskläder, skyddskläder och arbetsskor oavsett nämndens ekonomi eller enskilda politiska satsningar.

Vilken uppsättning kläder och skor som behövs per verksamhet varierar. Exempelvis finns det inom funktionsstödsverksamheten arbetskläder i förhållande till basala hygienkrav. Arbetsskor har dock varit en särskild politisk satsning i år. Inom förskolans verksamhet ingår arbetskläder för utevistelse men kläder för inomhusbruk är en satsning i år. Stadsledningskontoret uppskattar att kostnader för arbetskläder och skor är ungefär 1700 kronor per år och medarbetare.

I intervjuerna har det framkommit att det fungerar olika i de kartläggande förvaltningarna när det gäller arbetskläder och skor. De tre manligt dominerade verksamheterna och äldre samt vård och omsorgsförvaltningen har tillgång till arbetskläder och skor även om det finns synpunkter på kvalitet. Inom förskolan och bostad med särskild service har medarbetarna inte tillgång till arbetskläder och/eller skor fullt ut utifrån en regelbundenhet och långsiktighet. Tillgången är delvis beroende av nämndens ekonomiska situation alternativt enskilda politiska satsningar. Det bör finnas en systematisk och kontinuerlig finansiering av arbetskläder och skor. Här behöver Skatteverkets regler om arbetskläder följas, dvs för att de inte ska ses som en förmån, så måste de vara till för att användas i tjänsten och obligatoriska, enhetliga och anpassade utifrån arbetets art. De ska också avvika från vanliga plagg genom att vara försedda med arbetsgivarens namn eller logotyp⁴. Vilka arbetskläder och skor som behövs i respektive verksamhet behöver utredas vidare i respektive nämnd.

5.2.3 Tillgång till arbetshjälpmedel och utbildning i ergonomi

Stadsledningskontoret bedömer att det finns skäl till att de kvinnligt dominerade verksamheterna vidareutvecklar arbetet med att säkerställa att hjälpmedelsförsörjningen fungerar även när tillfälliga behov uppstår och att det finns tillgång till ergonomisk utbildning i samband med anställning.

Inom funktionshinderns och äldreomsorgens verksamheter är det äldre samt vård och omsorgsnämndens arbetsterapeuter och fysioterapeuter som utbildar medarbetarna i ergonomi och förflyttningsteknik. Dessa yrkeskategorier kan behöva bortprioritera uppgiften att utbilda medarbetare i förhållande till brukarrelaterade uppgifter. För att inte detta ska uppstå skulle en utökning av exempelvis två årsarbetare för uppgiften behövas, vilket motsvarar grovt uppskattat 1.8 mnkr. Inom förskolan får medarbetare utbildning i ergonomi en gång var tredje år. En grov uppskattning på att få utbildningen vart annat år i stället motsvarar en kostnad på 2 mnkr. Tillkommande kostnader är också den tid som personalen behöver frigöras i verksamheten för att genomgå utbildningen.

⁴ Skatteverket [Kläder](#) | [Rättslig vägledning](#) | [Skatteverket](#)

Kartläggningen har synliggjort problematiken med hjälpmedel som är patientförskriven men som är central för den fysiska arbetsmiljön, såsom höj- och sänkbar säng eller flyttningsbar toalettstol. Ansvar för förskrivning av personliga hjälpmedel är knutet till hälso- och sjukvårdsansvaret enligt hälso- och sjukvårdslagen. Göteborgs Stad har tillsammans med övriga kommuner i Västra Götaland ingått ett samarbetsavtal med Västra Götalandsregionen för försörjning av personliga hjälpmedel. Leveranstiderna varierar men medför att de inte är på plats i direkt anslutning till att brukaren har behov. Utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (2023:10) om risker i arbetsmiljön så ska arbetsgivare se till att det finns tillgång till lämplig utrustning för att undvika manuell hantering med risk för belastningsbesvär. Tillfällig utrustning som kan användas tills det förskrivna hjälpmedlet levererats bör därför finnas tillgänglig. Hur ett sådant lager för tillfälligt behov kan organiseras bör utredas närmare inom nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden. Det kan också vara så att berörda nämnder har andra förslag som är bättre anpassade till behovet.

5.2.4 Kompetensutveckling

För att möta de högre sociala kraven som finns i de kvinnodominerade verksamheterna i arbetet med brukare och barn finns behov av kontinuerlig kompetensutveckling. I intervjuerna har det framkommit behov av mer handledning och utbildning för att möta särskilda behov hos brukare och barn. Detta är en viktig åtgärd som behöver bedömas och kostnadsberäknas inom respektive verksamhet.

5.2.5 Färre arbetar heltid till pension i de kvinnodominerade verksamheterna

Av kartläggningen framgår att de partiellt tjänstlediga skiljer sig åt i andel och ålder mellan de kvinnodominerade och de mansdominerade verksamheterna. Stadsledningskontoret bedömer att det finns skäl till att de kvinnodominerade verksamheterna vidare undersöker anledningen till att medarbetarna i högre grad går ner i tjänst i samband med ökad ålder i dessa verksamheter.

I de kvinnodominerade verksamheterna ökar uttag av partiell ledighet med åldern, medan den i störst utsträckning tas ut i åldern 35–49 i de mansdominerade verksamheterna. Även åldersspannet skiljer sig åt där en större andel anställda är över 50 år i de mansdominerade verksamheterna jämfört med de kvinnodominerade. I en undersökning som gjordes bland medarbetare över 55 år, pekar resultaten på att pensionspreferensen 65 år fortfarande är stark och att fler inom de kvinnodominerade verksamheterna Funktionsstöd, Förskola och Äldreomsorg ville sluta arbeta före eller vid 65 år (Jonsson, m fl, 2024). Den åtgärd som rankades högst av de svarande var ”förbättrade möjligheter att kombinera deltidarbete med deltidspension”. En ökad flexibilitet i arbetet, med exempelvis möjlighet att delta i beslut om arbetsupplägg och styra över kortare pauser, var av betydelse för att vilja och orka arbeta längre (Jonsson m fl, 2024).

I Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 ska pågående initiativ med mentorprogram i staden följas upp och möjligheterna att skala upp till fler av stadens verksamheter ska bedömas. Denna uppföljning pågår och kan förhoppningsvis bidra till ett förlängt arbetsliv för såväl mentorer som adepter.

Referenser

- Afa Försäkring. (2025). *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro 2025*.
- Arbetsmiljöverket. (2014) *Projektrapport. Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning*.
- Arbetsmiljöverket. (2019). *Projektrapport Äldreomsorgen 2017–2019*. Tillgänglig 25-10-21:
- Arbetsmiljöverket. (2025). *Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01*.
- Länsstyrelsen. (2023). *Hur jämställda är arbetsvillkoren i kommuner och regioner? En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken*
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Corin, Linda & Björk, Lisa. (2017). Chefers organisatoriska förutsättningar i kommunerna [Elektronisk resurs]. SNS.
- Dellve L, Jutengren G, Ahlborg G jr. (2014). ”Chefsspecifika stressorer och stödresurser – betydelse för hållbart ledarskap bland chefer inom vård och omsorg.” s 85-108 i Härenstam & Österbo (red). *Chefskapets förutsättningar och konsekvenser. Metoder och resultat från CHEFiOS-projektet. Slutrapport del 1. ISM-rapport 14:1*. Göteborg: Institutet för stressmedicin.
- Dellve, L., & Skagert, K. (2024). Organisational conditions for safety management practice in homecare and nursing homes, pre-pandemic and in pandemic. *Safety Science*, 174, 106488.
- Florin, C., & Johansson, U. (1993). Där de härliga lagarna gro... Kultur, klass och kön i det svenska läroverket 1850–1914. Stockholm: Carlsson.
- Gustafsson, R.-J. (2002). Kvinnors arbete i välfärdsstaten. Stockholm: SNS Förlag.
- Hirdman, Y. (1988). Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. Stockholm: Carlsson.
- Isaksson, K. (1994). Kvinnors villkor i arbetslivet. Arbetslivscentrum.
- Jonsson, R., Hasselgren Bune, C., Dellve, L., & Naseer, M. (2024). *ARBETE OCH PENSIONERING - Uppfattningar bland medarbetare i Göteborgs stad 2024*. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden: Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden. Underlagsrapport 2023:8*.
- Sjöberg Forssberg, Karin. (2021). Makt och möjlighet att förändra?: Systematiskt arbetsmiljöarbete i könade offentliga verksamheter. Avhandling. Stockholm: KTH Royal Institute of Technology

Sverke Magnus, Falkenberg Helena, Kecklund Göran, Magnusson Hanson Linda & Lindfors Petra (red.) (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor: betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Szebehely, M. (2005). *Äldreomsorgens vardag – villkor för arbete och omsorg*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Welander, Jonas, Lornudd, Caroline, Schwarz Ulrica, & Sara Göransson. (2025). Navigating Gender Inequalities in Working Conditions: Accountable Politicians' Perspectives on Their Work Environment Responsibility in Swedish Municipal Organizations. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 29(1), 1–17. <https://doi.org/10.58235/sjpa.2024.24133>

SCB. (2022). *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2022*.

SCB. (2024). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024*.