

Jämställd samhällsomvandling?

Genusperspektiv på hållbart arbetsliv i Norrbotten,
Västerbotten, Västernorrland och Jämtland



NATIONELLA
SEKRETARIATET FÖR
GENUSFORSKNING



Författare: Ulrika Jansson, fil. dr i arbetsvetenskap, utredare Nationella sekretariatet för genusforskning,
Jimmy Sand, utredare Nationella sekretariatet för genusforskning
Omslagsbild: Niklas Emmoth/iStock
Övriga bilder i publiceringsordning: Mostphotos (s.8), Plattform/Johnér (s.23), Maskot bildbyrå/Johnér (s.43), Plattform/
Johnér (s.61), Johanna Nyholm/Johnér (s.81), Michael Erhardsson/Mostphotos (s.109)
Utgivare: Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet, på uppdrag av länsstyrelserna i
Norrbottens, Västerbottens, Västernorrlands och Jämtlands län.
ISBN: 978-91-631-4044-0
Göteborg 2026

Nationella sekretariatet för genusforskning bidrar med forskningsbaserad kunskap om förutsättningar för
ett fritt kunskapssamhälle, ett rättvist arbetsliv och ett jämlikt Norden. Vi använder genusperspektiv och
maktkritiska analyser, samverkar och har uppdrag på nationell, nordisk och internationell nivå.
Denna rapport har tagits fram inom verksamhetsområdet "Ett rättvist arbetsliv".

www.gu.se/nsfg



Innehåll

FÖRORD.....	3
SAMMANFATTNING.....	4
SUMMARY	5
INLEDNING	7
Syfte och frågeställningar	11
Läsanvisning	11
Teoretiska perspektiv på genus, arbete och plats	12
Perspektiv på samhällsomvandling.....	17
BETYDELSER AV JÄMSTÄLLDHET	22
Om jämställdhetsarbete.....	23
Industri i fokus.....	24
Jämställdhetsinsatser	26
Förutsättningar för jämställdhet	33
Det går fort	34
Samverkan och samsyn	35
Styrning och ansvarstagande	36
Det är utmanande.....	38
KÖNSSEGREGERAD ARBETSMARKNAD OCH UTBILDNING	42
Könssegregering och utbildningsprofil i fyra exempelkommuner	42
Könsbundna studieval i de fyra norrlänen	53
Könsarbetsdelningens uttryck i utbildning och arbetsliv	57
KOMPETENSFÖRSÖRJNING OCH INNOVATION.....	60
Kompetensbehov i samhällsomvandling.....	60
Kompetensförsörjning i välfärdsarbeten.....	64
Arbetsvillkor	65
Kompetensförsörjning i industrin.....	68
Efterfrågad STEM-kompetens	69
Eftertraktade ingenjörer	71

Livslångt lärande	72
Innovation och företagande	75
HUSHÅLLENS KÖNSARBETSDELNING.....	80
Obetalt hushålls- och omsorgsarbete	81
Uttag av föräldrapenning	82
Vardagstransporter, pendling och distansarbete	84
Konsekvenser för villkor i arbetslivet	89
Utmaningar för socialt hållbara livsmiljöer	92
Platsers attraktivitet	92
Varför flyttar en del medan andra stannar kvar?	94
Fritidsaktiviteter och civilsamhälle	97
Fly-in/fly-out, arbetskraftsexploatering och prostitution.....	103
JÄMSTÄLLD SAMHÄLLSOMVANDLING – EN KOMPLEX HISTORIA.....	108
Kunskap som förändrar	108
Samhällsomvandling på ojämställda villkor	109
Lönearbete förutsätter omsorgsarbete	110
Ojämställdhet bortom jämställdhetspolitiken	111
Utmaningar och möjligheter	113
REFERENSER.....	114
BILAGA – METOD OCH MATERIAL	141
Litteratursökning	141
Datainsamling	141
Intervjumaterial	141
Intervjufrågor	142
Workshopmaterial	142

Förord

Länsstyrelserna arbetar på regeringens uppdrag med att stärka genomförandet av den nationella jämställdhetspolitiken i länen. Som en del av detta arbete har regionala jämställdhetsstrategier tagits fram, med ekonomisk jämställdhet som ett prioriterat område.

Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland är mångfacetterade län som präglas av innovation, utvecklingskraft och ett starkt engagemang i jämställdhetsfrågor. Samtidigt påverkar traditionella föreställningar och stereotyper om kvinnor och män hur det är att leva och arbeta i våra län.

I dag finns ett tydligt behov av kunskapsunderlag som belyser vad den pågående samhällsomvandlingen betyder för utvecklingen av jämställdhet i våra län. I många analyser och rapporter saknas genus och maktperspektiv helt, eller behandlas endast översiktligt, vilket innebär att kunskapen om hur förändringarna påverkar olika grupper av kvinnor och män är begränsad. Därmed riskerar konsekvenserna för människors livsvillkor att inte fullt ut synliggörs, trots att det är de människor som lever, verkar och bor i våra län som ytterst berörs av samhällsomvandlingen.

Med denna rapport vill länsstyrelserna i Norrbottens, Västerbottens, Västernorrlands och Jämtlands län bidra till att öka kunskapen om hur genus, arbete och plats villkorar förutsättningar för jämställda arbetsliv i den pågående samhällsomvandlingen. Vi hoppas att rapporten kan skapa fördjupade dialoger om hur ett hållbart arbetsliv kan utvecklas för olika grupper av kvinnor och män i våra län.

Genom det engagemang som finns för jämställdhetsfrågor och med en kunskapsbas som guidar oss kan vi tillsammans skapa ett mer jämställt och hållbart arbetsliv. Vi ser en stor potential i att gemensamt förändra och nyansera bilden av våra län och våra arbetsplatser – både den bild vi själva bär på och den bild som förmedlas till omvärlden.



Länsstyrelsen
Norrbotten



Länsstyrelsen
Västerbotten



Länsstyrelsen
Västernorrland



Länsstyrelsen
Jämtlands län

Sammanfattning

Den här kunskapsöversikten analyserar den pågående samhällsomvandlingen i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland utifrån ett genusperspektiv. Med utgångspunkt i forskning, statistik och kvalitativa analyser synliggörs hur könsnormer och genusordningar genomsyrar arbetsmarknadens strukturer, organisationers praktiker och vardagslivets förutsättningar, och därigenom påverkar vem som ges möjlighet att delta i samhällsomvandlingen – och på vilka villkor.

Rapportens analyser visar att ojämställdhet inte kan förstås som resultatet av fria och individuella val, utan som en effekt av ett komplext samspel mellan sociala normer, ekonomiska villkor, organisatoriska praktiker, utbildningssystemets styrning och politiska prioriteringar. Föreställningar om vad kvinnor och män ”passar för” formar utbildningsval, yrkesbanor och arbetslivets organisering.

Samhällsomvandlingen i norra Sverige definieras i stor utsträckning som en industriell omställning, där teknikintensiva och mansdominerade branscher ges en överordnad position i politik, investeringar och regional planering. Samtidigt nedprioriteras välfärdssektorn och omsorgsarbete – verksamheter som i hög grad sysselsätter kvinnor och som utgör en grundförutsättning för att samhällsomvandlingen över huvud taget ska fungera. Detta bidrar till att könssegregeringen på arbetsmarknaden samt skillnader i arbetsvillkor och löner reproduceras och i vissa fall förstärks.

Även lönearbetets överordning i förhållande till obetalt hushålls- och omsorgsarbete återskapas i samhällsomvandlingen. Kvinnor bär fortfarande ett större ansvar för det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet, vilket begränsar deras möjligheter att arbeta heltid, pendla eller leva upp till andra könade förväntningar i mansdominerade industrijobb. Det skapar en dubbel arbetsbörda och ojämställda livsvillkor, trots ett högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande.

En central slutsats är att jämställdhet i samhällsomvandlingen i hög grad formas av politikområden utanför den traditionella jämställdhetspolitiken. Andra politikområden så som arbetsmarknads-, utbildnings-, migrations-, och bostadspolitik samverkar på sätt som gör kön till en organiserande princip i både arbete och vardagsliv, ofta utan att detta explicit problematiseras. Ojämställdhet uppstår därmed som en effekt av politiska prioriteringar och styrmodeller i andra politiska fält.

Samhällsomvandlingen rymmer enligt rapporten både betydande risker för fördjupad ojämställdhet och möjligheter till mer jämställda och hållbara arbetsliv. För att ta till vara möjligheterna krävs ett aktivt och medvetet arbete där genus- och maktperspektiv integreras i analyser, beslutsprocesser och praktiskt genomförande på alla nivåer. Rapporten bidrar med forskningsbaserad kunskap som kan stödja ett sådant arbete, och främja fortsatt dialog, lärande och förändring i riktning mot en mer jämställd samhällsomvandling.

Summary

This knowledge overview analyses the ongoing societal transformation in Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland and Jämtland from a gender perspective. Based on research, statistics and qualitative analyses, it highlights how gender norms and gender orders permeate labour market structures, organisational practices and everyday life, thereby influencing who is given the opportunity to participate in the societal transformation – and on what terms.

The report's analyses show that inequality cannot be understood as the result of free and individual choices, but rather as an effect of a complex interplay between social norms, economic conditions, organisational practices, the governance of the education system and political priorities. Ideas about what women and men are 'suitable for' shape educational choices, career paths and the organisation of working life.

The societal transformation in northern Sweden is largely defined as an industrial transition, where technology-intensive and male-dominated industries are given a superior position in politics, investments and regional planning. At the same time, the welfare sector and care work – activities that largely employ women and are a fundamental prerequisite for the transformation of society to function at all – are deprioritised. This contributes to the reproduction and, in some cases, reinforcement of gender segregation in the labour market and differences in working conditions and wages.

The superiority of paid work in relation to unpaid domestic and care work is also being recreated in the societal transformation. Women still bear greater responsibility for unpaid domestic and care work, which limits their opportunities to work full-time, commute or fulfil other gendered expectations in male-dominated industrial jobs. This creates a double workload and unequal living conditions, despite high female labour force participation.

A key conclusion is that gender equality in the transformation of society is largely shaped by policy areas outside traditional gender equality policy. Other policy areas such as labour market, education, migration and housing policy interact in ways that make gender an organising principle in both work and everyday life, often without this being explicitly problematised. Inequality thus arises as an effect of political priorities and governance models in other policy fields.

The report states that societal transformation carries both significant risks of deepening inequality and opportunities for a more gender-equal and sustainable working life. To realise the opportunities, active and conscious efforts are required to integrate gender and power perspectives into analyses, decision-making processes and practical implementation at all levels. The report contributes research-based knowledge that can support such work and promote continued dialogue, learning and change towards a more gender-equal societal transformation.



Inledning

Alla behövs – är det ett tillräckligt argument för en jämställd samhällsomvandling? Sedan en tid tillbaka har Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland utmaningar med kompetensförsörjning och antagandet att ”alla” behövs för att lösa problemet kan illustreras med ett citat från en chef i ett privat industriföretag:

”I och med den tillväxt som nu sker så har vi ju ett jättestort behov av arbetskraft i norra Sverige och då kan man inte utesluta någon. Det spelar ingen roll om det är män eller kvinnor eller vad du har för religiös tro eller sexuell läggning. Vi behöver hitta sysselsättning för alla. Alla kommer att behövas!”

Det går inte att exkludera människor på grund av kön, religion eller sexuell läggning om arbetskraften ska räcka till i samhällsomvandlingen, menar den intervjuade chefen. Nyttargument av den här sorten är legio i förändringsarbeten för ökad jämställdhet, men innebär inte nödvändigtvis att de könade strukturer och villkor som upprätthåller ojämställdhet förändras. Eller som en annan chef i offentlig sektor uttrycker det:

”Alltså om vi inte gör något så blir det ju som det har varit och då förändras ju ingenting. Det finns någon sorts tro på att det kommer ändra sig, men det gör ju inte det av sig självt.”

Den här rapporten handlar om vilken betydelse jämställdhet har i den pågående samhällsomvandlingen i norra Sverige. Rapporten fokuserar särskilt på arbete och arbetsliv ur ett genusperspektiv. Vem kan och får ta plats på samhällsomvandlingens arbetsmarknad – och på vilka villkor? Exemplet med att ”alla behövs” för att tillgodose arbetsgivares behov av kompetens är bara ett sätt att förstå jämställdhet, även om det är ett av de vanligaste i relation till samhällsomvandlingen. Det finns även andra förståelser och innebörder av både jämställdhet och ojämställdhet som behöver synliggöras, utmanas och förändras. Av det andra inledande citatet framkommer just det. Ett aktivt och medvetet görande – jämställdhetsarbete omsatt i handling – är centralt för att åstadkomma förändring för ökad jämställdhet.

Arbetsmarknaden i de fyra norrlänen är könssegregerad. Det är bland annat en konsekvens av könsnormer och att vissa yrken och arbeten antas passa bäst för antingen kvinnor eller män.

Detta är normer som förvisso kan tyckas väldigt stabila över tid, men som också förändras. Till exempel har flera yrken gått från att vara kvinnligt könsmärkta till att bli manligt könsmärkta främst genom utveckling av ny teknologi.¹ Hur yrken, arbeten och arbetsuppgifter förstås som ”manliga” eller ”kvinnliga” skapar olika villkor, handlingsutrymmen och status i arbeten, som påverkar lönebildning och pensioner, möjligheter till kompetens- och karriärutveckling, satsningar på arbetsmiljö och så vidare. Det vill säga – det villkorar möjligheten till strukturell jämställdhet mellan grupperna kvinnor och män. Att synliggöra och utmana de normer, föreställningar och förväntningar som både möjliggör och skapar hinder i kvinnors och mäns arbetsliv och övriga liv blir därför högst relevant. Denna kunskapsöversikt visar hur genusperspektiv kan tillämpas och vilken betydelse det har för ökad jämställdhet, med fokus på arbetsmarknad och arbetsliv i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland.

Att beskriva samhällsomvandling i norra Sverige som komplex är mer regel än undantag. Utmaningarna och möjligheterna framställs som komplexa på grund av flera samtidiga förändringar i samhället. Det handlar om förändringar som på en övergripande nivå bland annat kommer till uttryck genom demografiska utmaningar, globalisering, klimatförändringar, teknikutveckling och digitalisering. Den gröna omställningen och den ökade militariseringen är andra fenomen som det talas om i skildringar av samhällsomvandling, och som tillför ytterligare komplexitet. Förändringarna är nutida men har också historiska rötter, där Norrbotten och Västerbotten har genomgått flera stora samhällsomvandlingar under de senaste århundradena.² Samhällsomvandling återfinns också på flera olika nivåer och inbegriper mål- och intressekonflikter av skilda slag.

Samhällsomvandling pågår i hela Sverige, men knyts ofta till Norrbotten och Västerbotten, ibland även till Västernorrland och Jämtland. Kortfattat betraktas norra Sverige som en plats med stora naturresurser, med god tillgång till förnybar energi och en befintlig basindustri, som antas utgöra en särskilt bra grund för satsningar på grön industri och nya industrietableringar.³

¹ T.ex. Lena Abrahamsson, ”Just när det blev viktigt blev det manligt”, *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 23, nr 1 (2002): 37–52; Nathan Ensmenger, *The Computer Boys Take over: Computers, Programmers, and the Politics of Technical Expertise*, History of Computing (MIT Press, 2010).

² Sverker Sörlin, *Framtidslandet: debatten om Norrland och naturresurserna under det industriella genombrottet*, Kungl. Skytteanska samfundets handlingar, 33 (Umeå universitet, 1988); Roine Wiklund m.fl., ”Det nya framtidslandet?”, *Historisk tidskrift* 144 (2024): 514–26.

³ OECD, *OECD Economic Surveys: Sweden 2023* (OECD, 2023); Klimat- och näringslivsdepartementet, *Strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län* (Regeringskansliet, 2024).

Ekonomiska tillväxtperspektiv är starka, inte minst i relation till klimatåtgärder, teknikutveckling och innovationer.⁴ Diskussioner om vikten av socialt hållbara, jämlika och jämställda samhällen förekommer också, men dessa perspektiv är ofta underordnade. Samtidigt reses kritik om exploatering av naturresurser, om hur etableringsbeslut fattas, om att kommuners vetorätt åsidosätts, om hotade samiska rättigheter, och om att kraftförsörjningen faktiskt inte kommer att räcka till trots allt, för att bara nämna några exempel.⁵

Även arbetsmarknader och organisationer är komplexa, i ständig rörelse. Villkor och förutsättningar för arbeten och arbetsliv omskapas exempelvis i relation till teknisk utveckling och digitalisering.⁶ Teknik och teknologi skapar nya sätt att organisera arbeten, bland annat sådana som präglas av flexibilitet i relation till tidsmässiga, rumsliga och organisatoriska gränser, som för vissa också kommer med otrygga anställningar och prekära villkor.⁷ Dessutom interagerar föreställningar om teknik och teknikanvändning med föreställningar om genus, om män och maskulinitet.⁸ Vidare skiljer sig villkor och förutsättningar för arbete åt på olika platser, såväl geografiska som i arbetsorganisationer.⁹ Föreställningar om kön är starkt kopplade till lokala sociala, politiska, ekonomiska och kulturella strukturer som alla spelar roll för arbeten och arbetsliv.¹⁰

⁴ Mario Draghi, *The future of European competitiveness: A competitiveness strategy for Europe (Part A)* (European Commission, 2024).

⁵ T.ex. Arne Müller, *Norrskén: Drömmen om den gröna industrin*, with Erland Segerstedt (Ord & visor förlag, 2023); Amnesty och Saami Council, *Just transition or "green colonialism"? How mineral extraction and new energy projects without free, prior and informed consent are threatening indigenous Sámi livelihoods and culture in Sweden, Norway and Finland* (Amnesty International, 2025).

⁶ ILO, *Work for a Brighter Future: ILO Global Commission Report on the Future of Work* (International Labour Organization (ILO), 2019); OECD, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Employment Outlook (OECD, 2019); Kristin Alsos och Jon Erik Dølvik, *The Future of Work in the Nordic Countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Working Life Models* (Nordic Council of Ministers, 2021).

⁷ Susanna Young Håkansson m.fl., *Framtidens hållbara arbetsliv i Norden: Genusperspektiv på möjligheter och utmaningar* (NIKK - Nordisk information för kunskap om kön, 2022).

⁸ Lena Abrahamsson, *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*, 2:a uppl. (Borea förlag, 2009); Lena Abrahamsson m.fl., "Maskuliniteter i förändring på mansdominerade arbetsplatser: Exemplet gruvindustrin", *Tidskrift för genusvetenskap* 44, nr 1–2 (2024): 34–57.

⁹ Lena Grip och Ulrika Jansson, "Genus, arbete och plats", *Tidskrift för genusvetenskap* 44, nr 1–2 (2024): 4–10.

¹⁰ Gunnel Forsberg, "Rulltrapperegioner och social infrastruktur", i *Om makt och kön - i spåren av offentliga organisationers omvandling: Rapport till Utredningen om fördelningen av makt och ekonomiska resurser till kvinnor och män* (SOU 1997:83), red. Elisabeth Sundin (Statens offentliga utredningar, 1997).

Att olika arbetsorganisationer erbjuder skilda villkor för kvinnor och män kommer bland annat till uttryck i löneskillnader, rekrytering och kompetensutveckling.¹¹

Det är också komplext att utmana och förändra föreställningar om kön, att motverka könsskillnader och främja jämställdhet. Sverige har en lång historia av att arbeta för jämställdhet. Ändå möter kvinnor och män fortfarande skilda förutsättningar i arbetslivet. Dessa skilda förutsättningar får könade konsekvenser, inte bara för produktion, arbete och kompetensförsörjning utan också för reproduktion, känsloliv och hälsa. Ytterligare komplexitet tillförs av människors klassbakgrund, funktionsvariation, sexualitet, etniska tillhörighet, ålder, eventuella migrationsbakgrund, med mera. Det vill säga att flera maktordningar, sociala positioner och relationer – utöver kön – interagerar och skapar ojämlikhet.

Samhällsomvandlingen i norra Sverige kan ge intryck av att vara någon slags ostoppt kraft som lever sitt eget liv, som är synonym med progression, en stadig framåtrörelse. Den antas vara nödvändig av skilda anledningar och utifrån olika perspektiv, som här nämnts och som utvecklas längre fram i rapporten. Makt och maktstrukturer är emellertid alltid närvarande, intresse- och målkonflikter likaså. Samtidigt finns det också brott i ”framåtrörelsen”, som till exempel industri- och gruvetableringar som flyttas till andra delar av landet, går i konkurs eller inte alls blir av. Kommuner som tar strid för välfärd snarare än fler privata företag, och människor som gör aktiva val för att ombesörja både sina arbetsliv och sitt övriga liv utifrån andra perspektiv än industrins, konkurrenskraftens och vinstintressets företrädare.

Ja, så här komplext är det! Ambitionen med denna rapport är att den ska bidra till en fördjupad analys av jämställdhetens betydelse i samhällsomvandlingen i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland. Det görs genom kunskap om de könsmärkta normer och strukturer som villkorar kvinnors och mäns förutsättningar på och kring arbetsmarknaderna i de fyra norrlänen.

¹¹ T.ex. Claudia Goldin, *Career & Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity* (Princeton University Press, 2021); Naomi Ellemers, ”Women at Work: How Organizational Features Impact Career Development”, *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences* 1, nr 1 (2014): 46–54; Cailin S. Stamarski och Leanne S. Son Hing, ”Gender Inequalities in the Workplace: The Effects of Organizational Structures, Processes, Practices, and Decision Makers' Sexism”, *Frontiers in Psychology* 6 (september 2015).

Syfte och frågeställningar

Uppdraget från Länsstyrelserna i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland var att ta fram en forskningsbaserad kunskapsöversikt med genusperspektiv på den samhällsomvandling som pågår där. Rapporten syftar till att bidra med kunskap om hur betydelser av genus, arbete och plats villkorar förutsättningar för jämställda och hållbara arbeten och arbetsliv i de fyra norrlänen.

Uppdraget omfattade tre områden: den ojämställda arbetsmarknaden, kompetensförsörjning och innovation, samt hållbart arbetsliv och livsbalans för kvinnor och män, med ett antal frågor:

- Hur skapas och återskapas föreställningar och förväntningar på kvinnor och män i samhällsomvandlingens olika delar kopplade till arbetsmarknaden?
- Vilka möjligheter finns inom samhällsomvandlingen för att öka jämställdheten på arbetsmarknaden?
- Vilken betydelse har jämställdhet i relation till samhällsomvandlingens kompetensutveckling och långsiktiga kompetensförsörjning?
- Hur påverkar platsen kvinnors och mäns möjligheter att kombinera förvärvsarbete och familjeliv?

Uppdragets frågeställningar löper genom hela rapporten, med olika tonvikt i rapportens olika kapitel, se *Läsanvisning* nedan.

Utgångspunkt för rapporten är befintliga underlag som statistik, rapporter och tidigare forskning. Åtta intervjuer har också genomförts med aktörer i offentlig och privat sektor. Utöver det utgör ett antal deltagande observationer och workshops också empirisk grund för kunskapsöversikten, se vidare rapportens metod- och materialbilaga.

Läsanvisning

Rapporten disponeras i fyra kapitel som förhåller sig till uppdragets frågeställningar, samt en inledning och en avslutning. Efter den inledande introduktionen om rapportens huvudsakliga fokus, syfte och frågeställningar samt perspektiv på både genus, arbete och plats samt på samhällsomvandling följer kapitlet *Betydelser av jämställdhet*. Detta kapitel utgår ifrån rapportens intervju- och workshopmaterial, och analysen visar att det finns olika betydelser av jämställdhet, olika förklaringar till ojämställdhet och lösningar för ökad jämställdhet i samhällsomvandlingen.

Kapitlet därefter, *Könssegregerad arbetsmarknad och utbildning*, har statistik som utgångspunkt och synliggör strukturella villkor i samhällsomvandlingen genom exempel i fyra kommuner. I kapitlet *Kompetensförsörjning och innovation* ges exempel på hur kompetenser, yrken och företagande könsmärks på sätt som skapar olika förutsättningar och villkor för kvinnor och män.

Uppdragets tredje område diskuteras i kapitlet *Hushållens könsarbetsdelning*, genom ett flertal olika analyser av genusgörande, med utgångspunkt i normer som gäller par- och kärleksrelationer, familjebildning, omsorgsansvar för äldre föräldrar och nya generationer, uttag av föräldraförsäkring, med mera. Rapporten avslutas med *Jämställd samhällsomvandling – en komplex historia*, som är ett diskuterande kapitel. Slutligen följer en referenslista samt en metod- och materialbilaga.

Kapiteln har olika karaktär, kopplat till det material som används för analyser. De skiljer sig också åt på andra sätt: I vissa avsnitt görs samspel mellan genus, arbete och plats synliga genom utförliga beskrivningar av könsmonster, kopplat till specifika kommuner eller geografiska regioner. I andra avsnitt presenteras kunskap av relevans på en mer generell nivå, som är giltig för Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland, men också för andra platser. Det gäller till exempel kunskap som förklarar utmaningar med kompetensförsörjning både i privat och offentlig sektor, som de nära kopplingarna mellan teknik och män och arbetsvillkor inom vård- och omsorgsyren.

Teoretiska perspektiv på genus, arbete och plats

Rapporten utgår från ett relationellt perspektiv på genus, arbete och plats. Det ger ett teoretiskt ramverk som synliggör hur dessa tre dimensioner ömsesidigt samverkar och påverkar varandra. Genom att beskriva och analysera hur genusrelationer formas i relation till arbete, arbetsorganisation och plats, blir det möjligt att förstå komplexa mönster på arbetsmarknader och i samhällsutveckling.

Genus som begrepp har utvecklats inom olika forskningsområden över lång tid. Gemensamt för de olika betydelser som begreppet har getts är att det åtskiljs från kön som biologiskt begrepp. Inom biologin, liksom i västliga samhällen i stort, antogs länge att könsskillnader på gruppnivå är stabila, medfödda och opåverkade av sociala, ekonomiska och kulturella villkor. Genusbegreppet utvecklades för att göra upp med dessa föreställningar. Det pekar på hur maskulinitet och femininitet har getts olika betydelser och uttryck under skiftande historiska, sociala och geografiska sammanhang.

För analyser på organisations- eller strukturnivå används genus för att identifiera föreställningar och normer som upprätthåller hierarkier mellan grupperna män och kvinnor. Begreppet inbegriper olika tyngdpunkt på aktörs- respektive strukturperspektiv, beroende på var och i vilket syfte det har använts.

Till exempel lägger Candace West och Don Zimmerman (1987) vikt vid genus som görande, med fokus på vardagliga interaktionsmönster.¹² Att avvika från normativa idealföreställningar om femininitet och maskulinitet kan enligt West och Zimmerman innebära olika typer av vardagsbesträffningar och så kallad redovisningsskyldighet, det vill säga att få sin könsidentitet ifrågasatt. Genom att studera vardagliga handlingar, berättelser och interaktioner – i ett så kallat *doing gender*-perspektiv – synliggörs mellanmänniskt görande, som i sin tur bland annat strukturerar organisationer.

Raewyn Connell (1987) har också fokus på genus som praktik och som något som upprätthålls relationellt.¹³ Connell identifierar olika nivåer av genusrelationer genom att skilja på samhällsnivåns *genusordning* som är mer överordnad, generell och utsträckt över tid och *genusregimer* som är lokala och delvis kan skilja sig från genusordningen. Maktrelationer inom genusordningen är centrala för Connell, som använder begreppet hegemoni för att analysera hur maskulinitet konstrueras i relation till värden som produktivitet, styrka och rationalitet. Hegemonier kan utmanas i en kamp mellan olika betydelsesystem, vilket gör att Connells genusförståelse kan användas för att förklara både upprätthållande av maktrelationer och förskjutningar och förändringar av ordningen.

Ett i Sverige vanligt sätt att beskriva hur mäns och kvinnors liv struktureras är genom begreppet *genusystem* så som det skrevs fram av Yvonne Hirdman i den statliga maktutredningen 1990.¹⁴ Genusystemet styrs enligt Hirdman av två principer: att könen måste hållas isär, det vill säga befinna sig på olika platser och med olika arbetsuppgifter, och att de platser och arbeten som utförs av gruppen män alltid är högre värderade, det vill säga att könen är hierarkiskt ordnade. Genusystemet handlar om makt, om mäns överordning och kvinnors underordning och får som konsekvens att kvinnor och män inte möter lika villkor, vilket bland annat tar sig uttryck på arbetsmarknaden och i organisationer. Hirdman lyfter dock inte sexualitet som strukturerande för genusrelationerna.¹⁵ Genom att bortse från sexualitet i genusystemet tenderar heterosexualitet att naturaliseras. Samtidigt upprätthåller det avgränsningar mellan å ena sidan arbetsliv och å andra sidan personligt liv, med alla de aspekter av genusystem som genomsyrar vardagsliv, familjebildning, obetalt hemarbete, fritidsintressen och civilt engagemang – det vill säga en del av det som brukar benämnas som ”livsbalans”.

¹² Candace West och Don H. Zimmerman, ”Doing Gender”, *Gender & Society* 1, nr 2 (1987): 125–51.

¹³ Raewyn Connell, *Gender and power: Society, the person and sexual politics* (Polity Press, 1987).

¹⁴ SOU 1990:44, *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport* (Statens offentliga utredningar, 1990).

¹⁵ Jfr. Gayle Rubin, ”The Traffic in Women: Notes on the ’Political Economy’ of Women”, i *Toward an Anthropology of Women*, red. Raina R. Reiter (Monthly Review Press, 1975); Judith Butler, *Gender trouble: feminism and the subversion of identity* (Routledge, 1990).

För att synliggöra förutsättningar för jämställdhet i arbetsorganisationer kan doing gender-perspektivet användas,¹⁶ men också till exempel begreppen struktur och kultur som nämnts ovan. Könstrukturer i organisationer och på arbetsplatser skapas utifrån föreställningar om kön, och påverkar bland annat vilka arbetsuppgifter som tilldelas kvinnor och män, och på vilka platser och nivåer dessa återfinns.¹⁷ Könstrukturer med avseende på antalsfördelningar mellan kvinnor och män, och organisationspraktik, så som rekrytering, befordringar, lönesättning och regler för arbetstider, får olika konsekvenser för kvinnors och mäns arbetsvillkor. Arbetsvillkor skapas och formas också genom organisationskulturer. Normer, ofta för givet tagna, om till exempel vad som anses vara viktigt eller oviktigt, normalt eller onormalt på en viss arbetsplats synliggör betydelser av kön. Ofta finns en dominerande kultur, men också subkulturer. En dominerande kultur kan fungera inkluderande för vissa grupper, exkluderande för andra. Vidare ser organisationskulturer olika ut beroende på bransch, verksamhet och anställningsformer. Könstrukturer och könade kulturer samverkar och påverkar varandra. Till exempel kan kulturen, genom inkluderande processer, bidra till att förändra könsfördelningar.¹⁸

Begreppet könsmärkning används för att beskriva hur en arbetsuppgift, en position eller ett yrke förknippas med ett visst kön. Att vissa arbeten och sysslor könsmärks, det vill säga associeras med kvinnlighet eller manlighet, är konsekvenser av värderingar, status och makt. Det som män arbetar med värderas ofta högre än det kvinnor arbetar med.¹⁹ Arbetsuppgifter eller yrken kan komma att få en annan könsmärkning som resultat av interna förändringar – både på struktur- och kulturnivå – i organisationer eller i relation till samhällseliga reformer i politik och ekonomi.²⁰

Plats är i detta sammanhang inte enbart en fysisk lokalitet, utan också en social konstruktion, formad av maktrelationer. Dessa maktrelationer kan både utspela sig på platsen och ligga till

¹⁶ T.ex. Eva Amundsdotter, *Att framkalla och förändra ordningen: Aktionsorienterad genussforskning för jämställda organisationer*, Doktorsavhandling (Luleå tekniska universitet, 2009).

¹⁷ Joan Acker, "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations", *Gender & Society* 4, nr 2 (1990): 139–58; Anna Wahl, *Könstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, Doktorsavhandling (Handelshögskolan i Stockholm, 1992); Lena Grip och Ulrika Jansson, "'The Right Man in the Right Place' – the Consequences of Gender-Coding of Place and Occupation in Collaboration Processes", *European Journal of Women's Studies* 29, nr 2 (2022): 250–65.

¹⁸ Anna Wahl och Sophie Linghag, *Män har varit här längst: Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer* (Studentlitteratur, 2013).

¹⁹ Abrahamsson, "Just när det blev viktigt blev det manligt".

²⁰ Anna Wahl m.fl., *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön* (Studentlitteratur, 2018).

grund för hur platsen uppfattas och definieras.²¹ Det innebär att platsen både är en arena för sociala processer och ett resultat av dem.

Relationerna på platsen påverkar och definierar både rumsliga och sociala gränser. Det påverkar bland annat vem som anses lämplig att utföra olika aktiviteter på den specifika platsen.²² Var vi bor spelar således roll för genusrelationer och synen på exempelvis arbete och familjebildning. Forskning om så kallade regionala *genuskontrakt* visar att genusrelationer formas utifrån lokala sociala, politiska, ekonomiska och kulturella förhållanden. Traditionerna på platsen, i kombination med ekonomiska förändringar, formar på detta sätt den lokala arbetsmarknaden och dess genusrelationer, och påverkar föreställningar om vem som kan jobba med vad, vem som ska ta hand om barnen, löner i relation till arbete med mera.²³ Perspektivet med lokala genuskontrakt belyser också att detta är tröga strukturer som inte förändras i samma takt som ekonomiska förändringar på en plats. Forsberg (2010) menar att det är ett av de mest bestående – och, motsägelsefullt nog, samtidigt föränderliga – lokala sociala mönstren.²⁴ Ett traditionellt genuskontrakt fortsätter ofta vara det rådande på en plats, även efter exempelvis strukturuomvandlingar, och kan till och med förstärkas av strukturuomvandlingar på arbetsmarknaden.²⁵

Rumsliga och demografiska faktorer har också stor påverkan på den lokala arbetsmarknaden. Befolkningsmässigt små kommuner bortom de stora arbetsmarknaderna har över en längre tidsperiod visat sig få allt svårare att upprätthålla kompetensförsörjning inom en rad angelägna områden.²⁶ Förutsättningarna och utmaningarna kan relateras till exempelvis

²¹ Doreen B. Massey, "The conceptualisation of place", i *A place in the world?: Places, Cultures and Globalization*, red. Doreen B. Massey och Pat Jess, *The Shape of the World: Explorations in Human Geography* 4 (Oxford University Press, 1995).

²² Linda McDowell, *Gender, Identity and Place: Understanding Feminist Geographies* (Polity, 1998).

²³ Gunnel Forsberg, "The Difference That Space Makes. A Way to Describe the Construction of Local and Regional Gender Contracts", *Norsk Geografisk Tidsskrift - Norwegian Journal of Geography* 55, nr 3 (2001): 161–65, <https://doi.org/10.1080/002919501753129916>; Karen Haandrikman m.fl., "Geographical Variation in Local Gender Contracts in Sweden", *Applied Spatial Analysis and Policy* 14, nr 3 (2021): 679–701; se även Ruth Fincher, "Class and gender relations in the local labor market and the local state", i *Reading Economic Geography*, red. Jamie Peck m.fl. (Blackwell, 2004); Susan Hanson och Geraldine Pratt, "Job Search and the Occupational Segregation of Women", *Annals of the Association of American Geographers* 81, nr 2 (1991): 229–53.

²⁴ Gunnel Forsberg, "Gender, Geography and Spatial Practice", i *Placing Human Geography: Sweden Through Time and Space*, vol. 130, red. Brita Hermelin och Ulf Jansson, Ymer (Svenska Sällskapet för Antropologi och Geografi, 2010).

²⁵ Rikard Eriksson m.fl., *Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller: En analys utifrån geografi och kön*, PM 2020:05 (Tillväxtanalys, 2020).

²⁶ Madeleine Eriksson m.fl., "Logics of Competition: The Forming of Opinion in the Bid for a Green Mega Investment", *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, oktober 2024, 1–17; Mikael Hellström m.fl., *Kommunala kapaciteter och strategier för en hållbar kommunal framtid – fyra positioner med olika handlingsalternativ framåt*, Forskningsrapport (Kommuninvest, 2025).

kommunens geografiska storlek, näringslivsstruktur och geografiska läge, vilket i sin tur är nära relaterat till kommunernas befolkningsutveckling och demografiska sammansättning.²⁷ Den demografiska utvecklingen i utflyttningsbygder, som kännetecknas av en långtgående och sedan länge pågående utflyttning av yngre personer, innebär stora utmaningar att upprätthålla arbetskrafts- och kompetensförsörjningen, inom både privat och offentlig sektor. Utvecklingen riskerar i förlängningen att dränera arbetsmarknaden på arbetskraft.²⁸

Föreställningar om att rurala arbetsmarknader är mindre jämställda, mer könssegregerade, liksom att rurala platser som sådana kan vara präglade av traditionella uppfattningar om manligt och kvinnligt påverkar också utvecklingen.²⁹ Det kan leda till att personer undviker att söka sig till rurala områden, och kan även påverka unga att lämna dessa platser för att söka sig till arbetsmarknader som uppfattas erbjuda fler alternativ och ekonomiska möjligheter.³⁰ Särskilt norra Sverige får i tidigare studier representera upprätthållande av traditionella maskuliniteter, i kombination med bilder av utflyttning och arbetslöshet.³¹ Samtidigt pågår nu en process där områden i norra Sverige, efter årtionden med avinvesteringar och allmän befolkningsminskning, lockar till sig storskaliga investeringar från energikrävande gröna industrier.³²

²⁷ Ida Grundel och Dick Magnusson, "Planning to Grow, Planning to Rock on – Infrastructure Management and Development in Shrinking Municipalities", *European Planning Studies* 31, nr 6 (2023): 1184–202; Einar Holm m.fl., *Vad ska man ha ett land till? matchning av bosättning, arbete och produktion för tillväxt* (Vinnova, 2013).

²⁸ T.ex. Lena Grip, "Problematiseringar av regional utvecklingsdiskurs utifrån ett genusperspektiv", i *Regioner och regional utveckling i en föränderlig tid*, red. Ida Grundel, Ymer 142 (Svenska Sällskapet för Antropologi och Geografi, 2022).

²⁹ Madeleine Eriksson, *(Re)Producing a Periphery - Popular Representations of the Swedish North*, Doktorsavhandling (Umeå universitet, 2010); Malin Rönnblom och Linn Sandberg, "Den nödvändiga jämställdheten", *Tidskrift för genusvetenskap* 36, nr 3 (2015): 59–82.

³⁰ Gunnel Forsberg och Susanne Stenbacka, "Mapping Gendered Ruralities", *European Countryside* 5, nr 1 (2013): 1–20; Aimee Haley, "Returning to Rural Origins after Higher Education: Gendered Social Space", *Journal of Education and Work* 31, nr 4 (2018): 418–32.

³¹ Eriksson, *(Re)Producing a Periphery - Popular Representations of the Swedish North*; Rönnblom och Sandberg, "Den nödvändiga jämställdheten".

³² Madeleine Eriksson m.fl., "The Heroes and Killjoys of Green Megaprojects: A Feminist Critique", *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 18, nr 2 (2025): 341–57.

Perspektiv på samhällsomvandling

I uppdragsbeskrivningen för den här kunskapsöversikten används begreppet *samhällsomvandling*, som kan förstås i kontexten av industrisatsningar som Northvolt i Skellefteå, Stegra i Boden, samt Hybrit i Luleå och Gällivare.³³ Dessa satsningar förväntas skapa stor efterfrågan på arbetskraft och en kraftig befolkningsutveckling, vilket innebär en utmaning för kommuner och civilsamhällen att hantera,³⁴ eftersom förändringarna väntas få betydande ekonomiska och sociala konsekvenser.³⁵ Samhällsomvandlingen förstås alltså som en följd av industriell dynamik, där internationella och svenska företag ser möjligheter att stärka sin konkurrenskraft i omställningen till fossilfri produktion.³⁶

För att ge en bakgrund till dessa antaganden och synsätt följer här en genomgång av ett urval rapporter från olika organisationer, som kan belysa samhällsomvandling och dess koppling till industriell klimatomställning.³⁷ Över lag saknas jämställdhetsdiskussioner och genusanalyser i dessa rapporter, trots att det finns gott om både forskning och statistik som visar hur kön spelar roll i de frågor som diskuteras.

En viktig ingång till att förstå de förhoppningar som knyts till industrisatsningarna, de som benämns som gröna, handlar om internationella åtaganden som Parisavtalet och Agenda 2030. Förenta nationernas, FN:s, medlemsländer har kommit överens om att hålla den globala uppvärmningen långt under 2 °C och sträva efter att begränsa den till 1,5 °C. För Sveriges vidkommande innebär det ett åtagande att minska utsläppen av växthusgaser, vilket anses kunna åstadkommas genom en kombination av omfattande beteendeförändringar och avancerad teknisk utveckling.³⁸

³³ Se även Klimat- och näringslivsdepartementet, *Strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län*, Peter Larsson, *Delrapport från utredare med uppdrag att främja koordinering av insatser för hållbart samhällsbyggande i Norrbottens och Västerbottens län*, Fi 2022:A (Regeringskansliet, 2022).

³⁴ T.ex. Annika Wallenskog, *Vem ska stå för risken? Om omvandlingen till grön industri i Sverige* (Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2023).

³⁵ T.ex. Utveckla Norrbotten, *Norrbotten: Industriomställningen och dess samhällsekonomiska effekter* (Region Norrbotten, 2024).

³⁶ Klimatpolitiska rådet, *Klimatpolitiska rådets rapport 2023*, Rapport nr 6 (Klimatpolitiska rådet, 2023).

³⁷ Urvalet kommer från en sökning i databasen Overton efter grå litteratur – exempelvis policydokument, myndighetsrapporter och rapporter från tankesmedjor och andra icke-statliga organisationer.

³⁸ Jörgen Larsson m.fl., *Konsumtionsbaserade scenarier för Sverige - underlag för diskussioner om nya klimatomål*, 1:11, Mistra Sustainable Consumption (Chalmers tekniska högskola, 2021).

Innovationer uppfattas inte stå i motsättning till ekonomisk tillväxt eller bidra till sociala konflikter kring beteendeförändringar. Industrins klimatomställning har därför kommit att bli en politiskt framkomlig väg. Denna teknikdrivna omställning innebär en omställning av industrin där *bruna*, utsläppsintensiva jobb inom exempelvis tillverkning, gruvdrift och elproduktion, ersätts av eller blir mer *gröna*, genom sådant som koldioxidfri framställning av stål, elektrifiering av fordonsflottan eller mer cirkulära materialflöden inom bygg- och gruvnäringarna.³⁹ Att norra Sverige är centralt i dessa sammanhang framgår av en beskrivning från OECD⁴⁰ av hur en grön industriell revolution tagit fart i norr, driven av en riklig tillgång på förnybar el från vatten- och vindkraft.⁴¹ Den statliga myndigheten Tillväxtanalys framhåller att Sveriges ekonomi vilar tungt på en basindustri som står för en tredjedel av utsläppen av växthusgaser, vilket innebär att det får stora konsekvenser om denna industris klimatomställning skulle lyckas.⁴²

Diskussionen handlar också i högsta grad om konkurrenskraft – och geopolitik. Det framgår av Mario Draghis rapport för Europeiska kommissionen, *The Future of European Competitiveness*, som lyfter fram tre viktiga insatsområden för Europa: att komma i kapp USA:s och Kinas innovationsförmåga, särskilt inom avancerad teknik; att koppla samman minskningen av koldioxidutsläpp med konkurrenskraft och inte låta de två stå i motsättning till varandra; samt att öka den europeiska säkerheten och minska dess beroende av tredje land.⁴³ Dessa tre insatsområden kan relateras till kompetensbehoven kring grön teknik, den gröna industrins bidrag till ekonomisk tillväxt, samt tillgången till så kallade innovationskritiska metaller och mineraler inte minst i norra Sverige.⁴⁴ Sveriges regering skriver, i sin strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län, att den ger goda möjligheter att bli globalt ledande inom gröna innovationer, fossilfri

³⁹ Anneleen Vandeplas m.fl., *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*, Discussion Paper 176 (Publications Office of the European Union, 2022).

⁴⁰ Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) är en internationell organisation för idé- och erfarenhetsutbyte kring ekonomiska utveckling mellan de 38 medlemsländerna, som är industriländer med demokratiskt styrelseskick och marknadsekonomi.

⁴¹ Jon Pareliussen och Axel Purwin, *Climate Policies and Sweden's Green Industrial Revolution*, OECD Economics Department Working Papers no. 1778, vol. 1778, OECD Economics Department Working Papers (OECD, 2023); OECD, *OECD Economic Surveys: Sweden 2023*.

⁴² Lovisa Högberg, *Grön omställning och kompetensförsörjning: En kunskapsöversikt om grön omställnings förväntade effekter på den svenska arbetsmarknaden och möjliga policyåtgärder för att främja omställning och motverka brist*, Rapport 2024:24 (Tillväxtanalys, 2024).

⁴³ Draghi, *The future of European competitiveness: A competitiveness strategy for Europe (Part A)*.

⁴⁴ Se även SOU 2022:56, *En tryggad försörjning av metaller och mineral: Betänkande från Utredningen om en hållbar försörjning av innovationskritiska metaller och mineral* (Statens offentliga utredningar, 2022).

produktion och elektrifiering, samt att minska beroendet av strategiska råmaterial från tredje land.⁴⁵

De olika konsekvenser som beskrivits ovan innebär betydande påverkan på arbetsmarknaden. Europeiska kommissionen framhåller att den gröna omställningen väntas ge en positiv effekt på det totala antalet arbetstillfällen i EU, och en ökad efterfrågan på kompetens särskilt inom STEM-området.⁴⁶ ⁴⁷ Klimatpolitiska rådet beskriver nämnda industrisatsningar, vilka är särskilt påtagliga i den norra delen av landet, som viktiga för klimatarbetet – samtidigt som de kommer att medföra risker bland annat i form av arbetskraftbrist och utmaningar för utvecklingen av offentlig service.⁴⁸ Till detta kommer analyser från Konjunkturinstitutet, en annan statlig myndighet, som pekar på ett behov av inflyttning av arbetskraft till följd av industrisatsningarna, vilket i sin tur kräver bland annat investeringar i nya bostäder samt förbättrad person- och godstransportinfrastruktur.⁴⁹

Det finns förstås också utmaningar, intressekonflikter och motstånd kring allt detta. En del av utmaningarna har redan nämnts: att ordna med kompetensförsörjningen, särskilt inom STEM; att se till att dimensioneringen av offentlig service kan möta den växande befolkning som krävs för att kunna tillsätta alla nya jobb; att bygga tillräckligt med nya bostäder för att rymma denna arbetskraft; samt att rusta upp och bygga ut infrastrukturen för gods- och persontransporter. Sveriges kommuner och regioner, SKR, uppmärksammar flera av dessa utmaningar i sina rapporter. Samhällsomvandlingen, eller den ”gröna omställningen”, beskrivs ofta som en angelägenhet för hela landet. Därmed, menar SKR, är det inte rimligt att ett fåtal enskilda kommuner står för den ekonomiska risken förknippad med att lösa utmaningarna. Det efterfrågas att staten tar ett större ansvar, i samverkan med kommuner och bolag.⁵⁰

⁴⁵ Klimat- och näringslivsdepartementet, *Strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län*.

⁴⁶ STEM är en förkortning för *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, på svenska naturvetenskap, teknik, ingenjörskunskap och matematik.

⁴⁷ Murauskaite-Bull m.fl., *The Future of Jobs Is Green*, EUR 30867 EN (Publications Office of the European Union, 2021).

⁴⁸ Klimatpolitiska rådet, *Klimatpolitiska rådets rapport 2023*.

⁴⁹ Konjunkturinstitutet, *Miljö, ekonomi och politik 2024: Den gröna industriomställningen i norra Sverige* (Konjunkturinstitutet, 2024).

⁵⁰ Wallenskog, *Vem ska stå för risken? Om omvandlingen till grön industri i Sverige*; Annika Wallenskog, *Den gröna omställningen: Hur blir etableringarna verklighet?* (Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2024).

Till intressekonflikterna hör bland annat konsekvenserna av exempelvis gruvdrift och vindkraftverk för renskötsel och andra näringar för samiska urfolk. Institutet för mänskliga rättigheter, som är en statlig myndighet, men oberoende av regeringen enligt de så kallade Parisprinciperna, pekar i en rapport på hur urfolk globalt sett är särskilt sårbara för klimatförändringarnas konsekvenser för deras levnadssätt och kultur. Dessutom kan gruvor, med koncessionen för Gállok utanför tätorten Jokkmokk i Norrbottens län som exempel, innebära ett ökat tryck på traditionella samiska marker – för tillgång till naturresurser för industrin.⁵¹ Sametinget, som både är en statlig myndighet i Sverige och en folkvald församling för en del av Sápmi,⁵² framhåller i ett par rapporter sina farhågor om konsekvenser av att anlägga exempelvis gruvor och vindkraftverk på samiskt område.⁵³

Samhällsomvandlingen som beskrivs här framstår som en teknisk, ekonomisk och ekologisk nödvändighet, men den är också en social process som formar människors livsvillkor. När industrins gröna omställning lyfts fram som en lösning på klimatkrisen, vilka föreställningar om arbete, kompetens och livskvalitet blir då normerande? Att frågor kring jämställdhet lyser med sin frånvaro i de flesta analyser väcker frågor om vilka maktordningar som riskerar att reproduceras. Kommer den gröna omställningen att utmana traditionella könsroller, eller förstärka dem genom en fortsatt manlig dominans i teknikintensiva yrken? Och hur påverkar sociala normer kring familjeliv, omsorg och mobilitet möjligheter för människor, oavsett kön, att delta på lika villkor? Vi har på olika sätt inledningsvis pekat på att dessa frågor är angelägna och behöver besvaras om samhällsomvandlingen ska kunna innefatta jämställdhet på olika sätt.

⁵¹ Institutet för mänskliga rättigheter, *Årsrapport 2023* (Institutet för mänskliga rättigheter, 2023); se även Rasmus Klocker Larsen, *"De kör över en ändå...": Konsekvenser av gruvan i Kaunisvaara för Muonio sameby* (Stockholm Environment Institute, 2021).

⁵² Sápmi kallas det område där samerna har levt sedan urminnes tider. Ungefär 50 procent av det ligger idag inom Sveriges territoriella gränser. Sápmi omfattar även nordliga delar av Norge, Finland och Ryssland (Kolahalvön). Det finns sameting i alla fyra länder, med skillnader i status, mandat och uppgifter.

⁵³ Sametinget, *Sametingets syn på gruvor och mineraler i Sápmi* (Sametinget, 2014); Sametinget, *Sametingets syn på vindkraft i Sápmi* (Sametinget, 2019).



Betydelser av jämställdhet

I detta kapitel diskuteras dels vad som avses med jämställdhet, dels förutsättningar för ökad jämställdhet. Fokus ligger på betydelser och föreställningar om jämställdhet såsom de kommer till uttryck genom det material som samlats in genom uppdraget, det vill säga intervju- och workshopmaterial (se metod- och materialbilagan).

Ett perspektiv på jämställdhet som ofta används i forskning innebär att betrakta ”jämställdhet” som ett dynamiskt begrepp som fylls med olika innehåll och betydelser i olika sammanhang. Att förstå jämställdhet på det sättet innebär att erkänna begreppets politiska karaktär. Jämställdhet är inte ett neutralt mål, utan ett fält där olika intressen, ideologier och maktrelationer möts och krockar.⁵⁴ Hur det talas om jämställdhet och ojämställdhet skapar och återskapar föreställningar och förväntningar på kvinnor och män som kan leda till ökad jämställdhet, men som inte nödvändigtvis gör det. Det beror bland annat på vilket innehåll jämställdhet fylls med, vilka analyser som görs för att förklara ojämställdhet och vilka målen är.⁵⁵ Vem eller vilka som talar om och definierar jämställdhet har också stor betydelse för vilken förändring som anses önskvärd, samt vilka förändringsåtgärder som blir möjliga.⁵⁶ Även utformandet av jämställdhetsarbete, det vill säga metodval och strategier, spelar roll för utvecklingen när genusstrukturer och kulturer ska förändras.⁵⁷

Kapitlet innehåller många citat för att levandegöra de diskussioner som förts med informanter och workshopdeltagare i olika typer av organisationer och verksamheter, i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland. Utsagor från informanter i offentlig sektor markeras med ett O och i privat sektor med ett P. Kapitlet är disponerat kring huvudsakliga utsagor och problemformuleringar och uppdelat i två delar.

⁵⁴ Christine Hudson och Malin Rönnblom, ”Regional Development Policies and the Constructions of Gender Equality: The Swedish Case”, *European Journal of Political Research* 46, nr 1 (2007): 47–68; Eva Magnusson m.fl., *Critical Studies of Gender Equalities: Nordic Dislocations, Dilemmas and Contradictions* (Makadam, 2008); Yvonne Hirdman, *Vad bör göras? Jämställdhet och politik under femtio år* (Ordfront, 2014).

⁵⁵ Emanuela Lombardo och Lut Mergaert, ”Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation”, *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 21, nr 4 (2013): 296–311.

⁵⁶ Wahl m.fl., *Det ordnar sig*.

⁵⁷ Malin Rönnblom, ”Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik”, *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 2–3 (2011): 33–55; Ulrika Jansson, ”Agents for Change: Gender Equality work in the Swedish Rescue Services”, i *Masculinities, gender equality and crisis management*, red. Mathias Ericson och Ulf Mellström (Ashgate, 2016).

I första delen, *Om jämställdhetsarbete*, beskrivs olika betydelser av jämställdhet samt exempel på insatser som syftar till förändring och ökad jämställdhet. Därefter följer en del som handlar om förutsättningar för ökad jämställdhet.

Om jämställdhetsarbete

Jämställdhetsarbete kan kategoriseras i olika ansatser, som har olika mål och medel. En etablerad kategorisering är den *liberala* respektive den *radikala* ansatsen.⁵⁸ Kortfattat handlar jämställdhetsarbete utifrån en liberal ansats om att avlägsna diskriminering, främja likabehandling av könen och att göra verksamheters processer transparenta.⁵⁹ Ojämställdhet förklaras av individers fördomar och attityder snarare än på grund av könade normer och könsstrukturer på arbetsplatsen eller i organisationen.⁶⁰ I praktiskt jämställdhetsarbete med en liberal ansats tas organisationen eller verksamheten för given och det är vanligt att insatser utformas främst med fokus på att öka andelen kvinnor.⁶¹ Med utgångspunkt i en radikal ansats riktas fokus mot att synliggöra och förändra verksamheters strukturer och kulturer efter analyser av normer, värderingar och stereotypa föreställningar om kön. De båda ansatserna kan användas inom ett och samma jämställdhetsarbete och ses som komplementära.⁶² Den liberala ansatsen väcker dock i regel mindre motstånd jämfört med den radikala. Att sträva efter likabehandling mellan könen ses som demokratiskt viktigt och riktigt jämfört med att problematisera och ompröva förgivettagna föreställningar och normer om kön.⁶³

Innan exempel ges på jämställdhetsinsatser placeras i följande avsnitt jämställdhetssträvanden inom samhällsomvandlingens kontext, så som den huvudsakligen beskrivs av informanterna – nämligen dess fokus på industri. Detta fokus får konsekvenser för jämställdhet och förutsättningar för en hållbar samhällsomvandling på flera sätt, inte minst vad gäller utformning och praktiskt genomförande av jämställdhetsinsatser.

⁵⁸ Nick Jewson och David Mason, "The Theory and Practice of Equal Opportunities Policies: Liberal and Radical Approaches", *Sociological Review* 34, nr 2 (1986).

⁵⁹ T.ex. Robin Ely och Debra E. Meyerson, "Moving from Gender to Diversity in Organizational Diagnosis and Intervention", *Diversity Factor* 7, nr 3 (1999): 28–33.

⁶⁰ T.ex. Ulla Eriksson-Zetterquist och David Renemark, *Jämställdhet i organisationer: Hur förändring görs hållbar* (Liber, 2011); Jeff Hearn, "On the Complexity of Feminist Intervention in Organizations", *Organization* 7, nr 4 (2000): 609–24; Rosabeth Moss Kanter, *Men and women of the corporation* (Basic books, 1977).

⁶¹ T.ex. Eva Mark, *Jämställdhetsarbetets teori och praktik* (Studentlitteratur, 2007).

⁶² Eva Amundsdotter m.fl., *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete* (Karlstads universitet, 2015).

⁶³ Mark, *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*.

Industri i fokus

Industrier, industrietableringar och tillverkningsindustri framställs som det primära i samhällsomvandlingen av flertalet informanter, i uttalanden av såväl representanter för privata företag som för offentlig sektor. Till exempel:

”Omställningen är lika med de stora industrisatsningarna.” (O)

”Det är ju en industriomvandling som sker.” (O)

Eller som en företrädare för ett privat industriföretag säger:

”Det är vi som ska göra det, det är till oss hoppet ställs.” (P)

Vidare görs explicita kopplingar mellan industrietableringar och industriella organisationer, mansdominans och män. Både som konsekvenser av det förflutna och av samtida mansdominans:

”Industrier historiskt är väldigt mansdominerade branscher.” (P)

”Det som händer här nu när de stora industrierna ska byggas är att det kommer många män utifrån. (O)

Tidigare redan mansdominerade industrier fylls på med ännu fler män är innebörden, både män från den lokala arbetsmarknaden och tillresta män ”utifrån”. Utsagor om välfärdsbehov som nödvändiga i samhällsomvandlingen formuleras som tillägg till industrifokuset – något som behöver beredas plats – för en omställning som inbegriper hela samhället. Bland annat genom retorik om att:

”Mjuka värden måste också få plats.” (P)

”Kommunala strukturer som ska ha beredskap för människor behövs också.” (O)

Det ges exempel på att förutsättningar för hälso- och sjukvård, så som byggande av hälsocentraler och andra vårdinrättningar

”...måste gå hand i hand med industrietableringar för en omställning i hela samhället.” (O)

När industrietableringar och tillverkande industri framställs som det primära i samhällsomvandlingen, i jämförelse med offentliga verksamheter, skapas en dikotomi där de ”hårda” industrierna blir viktigare än det som benämns som de ”mjuka” verksamheterna inom offentlig sektor. Eftersom män utgör en större andel i industriella organisationer jämfört med kvinnor så tillskrivs män – och mäns arbete – också ett större värde. Män blir de/det viktiga i samhällsomvandlingen. Kvinnor som i stället utgör störst andel i ”mjuka” offentliga välfärdsverksamheter, blir snarare bärare av föreställningar om att kvinnors del i samhällsomvandlingen – och kvinnors arbete – är mindre viktigt. Det är arbeten som ”får plats” först efter att industrins behov tillgodosetts, även om ömsesidigheten beskrivs som viktig. Det starka industrifokusets påverkar också hur jämställdhet prioriteras och förstås i kommunalt utvecklingsarbete.⁶⁴

En annan aspekt av fokuset på mansdominerade industriarbetsplatser som särskilt viktiga i samhällsomvandlingen är de nära kopplingarna till teknik. Oavsett om det är befintliga industrier som förnyas eller nyetableringar som byggs, utgör teknik och teknikutveckling en stor del i arbetet med att möta klimat- och miljöutmaningar. Teknik har sedan länge betraktats som särskilt lämpligt för män,⁶⁵ som en manlig domän där innehåll och inriktningar präglas av mäns prioriteringar och sätt att se på världen.⁶⁶ Könsmärkningen, de nära kopplingarna mellan teknik och föreställningar om manlighet, medför att män i större utsträckning, jämfört med kvinnor, antas passa bäst i tekniska yrken och branscher. Därmed reproduceras både könssegregering och könsarbetsdelning.

Kopplingar mellan män, manlighet och industri kan också göras med hänvisning till att det företrädesvis är män som investerar och tar vad som föreställs vara de nödvändiga riskerna i industrietableringar. Eriksson med flera (2025) beskriver hur de gröna megaprojekten möjliggörs genom så kallade ”gröna hjältar”, riskkapitalister som görs till de goda, på platser med utvecklingsdrömmar i norra Sverige.⁶⁷ I arbeten på industriarbetsplatser anses emellertid mäns större risktagande, jämfört med kvinnors, snarare vara ett problem. Högt risktagande bidrar bland annat till att män företrädesvis drabbas av allvarliga arbetsplatsolyckor till följd av normer kring maskulinitet och låg följsamhet kring säkerhetsrutiner.

⁶⁴ Kajsa Widegren, *En jämställdhet för nyindustrialiseringen: Förändringsarbete, befolkningsökning och ”den gröna omställningen”*, Magisteruppsats (Malmö universitet, 2025).

⁶⁵ Cynthia Cockburn, *Machinery of dominance: Women, men and technical know-how* (Pluto, 1985); Judy Wajcman, *Feminism confronts technology* (Polity Press, 1991).

⁶⁶ Boel Berner, ”Kvinnor i ingenjörsarbete: Kön, makt och ingenjörskulturer”, i *Vem tillhör tekniken? : kunskap och kön i teknikens värld* (Pandora, 2003).

⁶⁷ Eriksson m.fl., ”The Heroes and Killjoys of Green Megaprojects”.

Det finns andra konsekvenser av industrifokuset, som beskrivs påverka möjligheter för jämställdhetsperspektiv i samhällsomvandlingen. Bland annat den förmodade rasande farten som antas vara viktig och som inleder beskrivningar av förutsättningar för jämställdhet nedan. Men först några exempel på jämställdhetsinsatser på företrädesvis mansdominerade industriarbetsplatser.

Jämställdhetsinsatser

Det pågår förändrings- och utvecklingsarbete för ökad jämställdhet på olika platser och i många olika verksamheter och organisationer i de fyra norrlänen. Hur omfattande det arbetet är, eller mer precis vad som görs i praktiken, ingår inte i uppdraget att redogöra för, men några exempel ges nedan.

FÖREBILDER

Utifrån antaganden om att vissa grupper behöver attraheras eller lockas till arbeten och arbetsplatser där de är i minoritet – och därmed kan utgöra potentiell ”outnyttjad” arbetskraft – arbetas det bland annat med förebilder. Insatserna handlar främst om att locka kvinnor till de mansdominerade industrierna. Utöver att fungera som inspirationskällor beskrivs förebilder skapa konkreta bevis på att kvinnor kan få tillträde till och nå framgång i traditionellt mansdominerade arbeten. Ett par informanter säger:

”De kvinnliga medarbetare vi har försöker vi synliggöra.” (P)

”Förebilder tror vi fungerar, så att de [kvinnor] ser att det går att jobba här.” (P)

Insatser med förebilder kan bidra till att utmana stereotypa föreställningar om kön och kompetens. Det kan göra att underrepresenterade grupper får ett större tillträde till majoritetsrepresenterade arbetsplatser, det vill säga att förutsättningarna för numerär jämställdhet ökar. Numerär jämställdhet leder dock inte per automatik till att könsmärkta normer och strukturer utmanas, eller till att kvinnor i det här fallet kommer att utgöra en större del i till exempel innovationsprocesser eller annan teknikutveckling.⁶⁸ Det är bland annat därför som särskilt kvinnors teknikintresse står i fokus i förebildskonceptet. Det antas behövas fler kvinnor i teknikutbildningar och teknikyrken, för att tillgodose industriella organisationers kompetensbehov och vägarna dit beskrivs vara att främja kvinnors teknikintresse.

⁶⁸ Ulrika Jansson och Jimmy Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)*, TemaNord 2021:518 (Nordiska ministerrådet, 2021).

Till exempel:

”Vi jobbar med att inspirera unga tjejer att bibehålla sitt teknikintresse genom att vi samarbetar med organisationer och institut som främjar tjejers teknikintresse. Det är ju ingenting som kommer ge oss någonting på sista raden nu men ändå någonting vi vill se.” (P)

”När unga tjejer kommer till övre mellanstadiet tappar de det teknikintresse de haft. Där ser vi att här behöver vi bistå med förebilder, för man säger att det saknas förebilder inom teknik, att man inte förstår vad man gör och att det är ännu viktigare för tjejer än för killar att man fattar det. Vad ska man använda tekniken till? Så där ser vi som vår uppgift att berätta vad man faktiskt gör.” (P)

Forskningsöversikten *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM* (2021) visar bland annat att förändringar i teknikintresse under skolgången är komplexa och påverkas av både individuella och strukturella faktorer – till exempel genom en kombination av pedagogiska praktiker, sociala nätverk och kulturella normer.⁶⁹ Studier av grundskoleelever visar att både flickor och pojkar ofta upplever teknikundervisning som positiv och att könsskillnader i preferenser för olika typer av innehåll är små.⁷⁰ Däremot framträder skillnader i hur elever bedömer sin egen kompetens, och i hur de socialiseras i klassrummet. Till exempel tenderar manliga lärare att rikta slutna frågor till pojkar, vilket gynnar deras deltagande, medan flickor oftare får öppna frågor som främjar resonemang, men inte alltid status i klassrummet.⁷¹

En återkommande faktor är flickors lägre tilltro till sin kompetens inom naturvetenskap och teknik, trots att deras faktiska prestationer ofta är lika bra eller bättre än pojkars.⁷² Studier visar att kvinnor ofta har ett instrumentellt och kontextuellt förhållningssätt till teknik, som omfattar sociala och ekonomiska aspekter i hög grad. Män däremot tenderar att drivas av emotionella motiv, såsom en passion för teknologi och maskiner. Deras intresse är snävare och starkt knutet till tekniska artefakter och praktiker.⁷³

⁶⁹ Jansson och Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv*.

⁷⁰ Eva Björkholm, ”Technology Education in Elementary School: Boys’ and Girls’ Interests and Attitudes”, *Nordic Studies in Science Education* 6, nr 1 (2010): 33–43.

⁷¹ Maria Berge m.fl., ”In Search of the New Engineer: Gender, Age, and Social Class in Information about Engineering Education”, *European Journal of Engineering Education* 44, nr 5 (2019): 650–65.

⁷² OECD, *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, PISA (OECD, 2019).

⁷³ Line Holth, ”Den raka och den krokiga vägen: om genus, ingenjörer och teknikkarriärer” (Karlstads universitet, 2015); Ulf Mellström, ”Machines and Masculine Subjectivity: Technology as an Integral Part of Men’s Life Experiences”, *Men and Masculinities* 6, nr 4 (2004): 368–82.

Denna uppdelning förstärks genom homosociala band mellan män, där passionen för maskiner och verktyg fungerar som en identitetsmarkör.⁷⁴ Studier av yrkesutbildningar visar att hantering av verktyg ofta kopplas till en konventionell förståelse av manlighet, även om dessa kopplingar kan utmanas i blandade arbetslag.⁷⁵

Kvinnor som utbildar sig inom teknik och till ingenjörer beskriver att deras intresse sällan etablerades under skoltiden, utan snarare genom social bakgrund och karriärmöjligheter.⁷⁶ Föräldrar och vänner har stor betydelse för flickors intresse för teknik. Flickor vars vänskrets främst består av andra flickor tenderar att välja bort STEM-utbildningar, medan pojkar som mest umgås med andra pojkar påverkas i motsatt riktning.⁷⁷ Föräldrar med tekniskt intresse, särskilt fäder som arbetar inom ingenjörsyrken, har visat sig vara viktiga för att flickor ska välja tekniska utbildningar.⁷⁸ Detta visar att kvinnors intresse för teknik är inbäddat i bredare sociala nätverk och livsstrategier, medan mäns intresse ofta framstår som mer individualiserat och kopplat till identitetsskapande inom maskulinitetsnormer.⁷⁹

MACHOKULTUR

Ett sätt att arbeta för ökad jämställdhet på mansdominerade arbetsplatser görs genom att utmana den så kallade ”machokulturen”. En informant beskriver machokulturen och handlingar utformade kring mäns ”likhet” som svår att förändra:

”Det är mycket sånt [machokultur], en homogen grupp där det finns en machokultur, beteenden som är svåra att ändra.” (P)

Machokultur kan beskrivas som ett socialt och kulturellt fenomen som reproducerar och upprätthåller normer kopplade till hegemonisk maskulinitet,⁸⁰ vilket innebär att vissa maskulina ideal blir normgivande och legitimerar mäns dominans.

⁷⁴ Mellström, ”Machines and Masculine Subjectivity”.

⁷⁵ Janne Kontio och Ann-Carita Evaldsson, ”Last year we used to call it a Man’s Hammer’: (un)Doing masculinity in everyday use of working tools within vocational education”, *International Journal for Masculinity Studies* 10 (2015).

⁷⁶ Susanne Engström, ”Female students who succeed within higher technical education: When and why they choose and who they are”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 167 (2015): 161–69.

⁷⁷ Shu-Nu Chang Rundgren m.fl., ”Examining gender differences in students’ entrance into and persistence in STEM programs in Swedish higher education”, *European Journal of Educational Sciences* 6, nr 1 (2019): 1.

⁷⁸ Birgitta McEwen, ”How interests in science and technology have taken women to an engineering career”, *Asia-Pacific Forum on Science Learning & Teaching* 14, nr 1 (2013): 1–22.

⁷⁹ West och Zimmerman, ”Doing Gender”.

⁸⁰ Raewyn Connell, *Masculinities* (University of California Press, 1995).

Machokultur kännetecknas av värderingar och beteenden som betonar styrka, dominans och emotionell återhållsamhet, ofta i kontrast till egenskaper som associeras med femininitet. Machokultur reproduceras bland annat genom språkbruk, i manligt homosocial jargong, som skapar hierarkier där individer som inte uppfyller dessa normer marginaliseras. Lindgren (1996, 1999) beskriver homosocial jargong som ”rituellt prat” med syfte att bekräfta män som överordnade.⁸¹

Ringblom och Abrahamsson (2017) beskriver i en artikel hur machokulturen i gruvan reproduceras bland annat genom rå och sexualiserad jargong som kvinnor förväntas acceptera.⁸² Johansson med flera (2025) identifierar också jargong som en jämställdhetsutmaning i den mansdominerade metallindustrin.⁸³ De beskriver hur ”rå men hjärtlig” jargong framställs som en förutsättning för att hantera ett riskfyllt arbete och som ett socialt kitt som skapar tillhörighet och förtroende inom arbetslaget. Samtidigt blir den starkt könade jargongen gränsdragande och exkluderande när exempelvis skämt med sexuella undertoner blir ett test på om en ”passar in”. Kvinnor som inte kan, får eller vill falla in i jargongen riskerar att uppfattas som avvikande i relation till den könsmärkta kulturen. Det kan få som konsekvens att kvinnor hamnar utanför gemenskapen, men också att de inte betraktas som lika kompetenta som män.

Att utmana och förändra machokulturer görs med hänvisning till arbetsmiljön – för att både underlätta och möjliggöra för kvinnor att arbeta på mansdominerade arbetsplatser. Jämställdhetsargument används också för att möta utmaningar i den fysiska arbetsmiljön.

FYSISK ARBETSMILJÖ

Tunga arbeten inom industrin kan vara problematiska för många arbetstagare. Fysiskt tunga arbeten kännetecknas av upprepade lyft, arbete i obekväma ställningar, hantering av tunga maskiner, långvarig belastning på muskler och leder och så vidare. Industriell utrustning, skyddsutrustning och arbetsstationer har sedan länge utformats efter manliga kroppsmått, vilket kan få som konsekvens att vissa arbetsmoment är mer belastande för kvinnor och ökar risken för skador.

⁸¹ Gerd Lindgren, ”Broderskapets logik”, *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 17, nr 1 (1996): 4–14; Gerd Lindgren, *Klass, kön och kirurgi: Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår* (Liber, 1999).

⁸² Lisa Ringblom och Lena Abrahamsson, ”Omförhandling i gruvan? Om kön, arbete och förändring i den mansdominerade gruvnäringen”, *Tidskrift för Genusvetenskap* 38 (2017).

⁸³ Kristina Johansson m.fl., *Genus och jämställdhet i metallindustrin: Ett kunskapsunderlag för fortsatt utvecklingsarbete* (Luleå tekniska universitet, 2025).

Tidigare tunga arbeten inom industrin finns dock inte kvar längre säger en informant:

”Som det var förr om åren att det var väldigt fysiskt tungt och därigenom så kanske många kvinnor kände att det inte var någon arbetsplats för dem.” (P)

men att

”...nu är det ju inte så alls och är det ett tungt jobb så är det ju tungt för män också.” (P)

Utvecklingen mot mindre tunga jobb beskrivs bland annat som ett resultat av teknisk utveckling och införandet av ny teknik som gör att arbetsgivare därmed har kunnat ställa lägre krav på fysisk förmåga hos sina medarbetare. Ny teknik, som följer av mer automatiserade och digitaliserade arbeten, antas kunna öppna upp för kvinnor. Att till exempel kunna styra maskiner i tillverkning och industriella miljöer med hjälp av joysticks beskrivs av ett par informanter som att:

”Det kommer att göra det mycket lättare för kvinnor.” (P)

”Nu sköts ju allt med en knapptryckning i kontrollrummet.” (P)

Detta beskrivs öka förutsättningarna för just kvinnor. När kvinnor blir användare av ny teknik kan emellertid förhandlingar om vilken teknik som egentligen ”räknas” uppstå. Abrahamsson med flera (2024) visar hur manliga gruvarbetare könsmärker den nya digitala gruvtekniken ovan jord som kvinnlig, och därmed upprätthåller både det tekniska tolkningsföretäret och ”det riktiga gruvarbetet” under jord.⁸⁴

Att berätta om att industriarbeten ser annorlunda ut numera, med mindre tunga jobb och med ny teknik, beskrivs som viktigt för att skapa arbetsplatser där kvinnor kan se sig själva jobba. Andra exempel som ges på hur kvinnors arbete i industrin kan möjliggöras, är att sänka gränsvärden för att minska blyhalter i blod. Särskilt kvinnor i fertil ålder bör inte exponeras för bly eftersom det kan påverka graviditet och foster och flera arbetsgivare uppmärksammar det. Ett annat exempel som ges är problem med helkroppsvibrationer vid framförande av vissa maskiner. Även det påverkar graviditeter och beskrivs vara viktigt att uppmärksamma om kvinnor ska vilja välja en industriarbetsplats. Både vibrationsexponering och blyexponering regleras i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS), det vill säga att arbetsgivare är skyldiga att vidta åtgärder som gör exponering så låg som möjligt enligt vissa principer.⁸⁵

⁸⁴ Abrahamsson m.fl., ”Maskuliniteter i förändring på mansdominerade arbetsplatser: Exemplet gruvindustrin”.

⁸⁵ Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS), åtkomstdatum 30 januari 2026, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/>.

Ytterligare exempel på insatser i arbetsmiljön är när lokaler omdisponeras, eller byggs nya med ökad jämställdhet i åtanke. Ett sådant exempel är att kvinnor inte ska behöva passera mäns duschar på väg till sina egna.

Flera av informanterna pratar om vikten att vara en attraktiv arbetsgivare och att skapa en arbetsplats och en arbetsmiljö för alla. De exemplifierar dock med insatser som främst ska göra det möjligt för kvinnor att kunna arbeta i industrin. Flera av insatserna möter behov av förändringar för ökad jämställdhet genom fysiska, organisatoriska och kulturella anpassningar i arbetsmiljön. I viss mån görs problematiseringar av könsstrukturer och manliga normer, men fokus hamnar ändå på att hjälpa kvinnor att passa in i befintliga strukturer. Det vill säga att de jämställdhetsinsatser som görs i huvudsak kan beskrivas som liberalt jämställdhetsarbete.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING I PRAKTIKEN

Kompetensförsörjning inbegriper olika praktiker, det vill säga ett görande för att ombesörja kompetensbehov. Det innebär till exempel att arbeta med rekrytering och kompetensförsörjningsstrategier. Ibland görs detta som en del i organisationers arbete med att vara en attraktiv – och jämsälld – arbetsgivare.

”Vi måste visa upp oss, visa att vi är en jämställd arbetsgivare så att vi kan rekrytera de kvinnor vi behöver.” (P)

Att synliggöra sitt företag genom att visa hur organisationen eller företaget är en jämställd arbetsgivare och vad nya medarbetare kan förvänta sig av att arbeta där beskrivs av flera informanter som viktigt för att kunna attrahera relevant kompetens – att rekrytera de kvinnor som behövs. Arbete med hemsidor, att se över bilder och texter så att de inte kan upplevas som diskriminerande på något sätt är andra exempel på initiativ som tas för att stärka arbetsgivarvarumärken. Med ett genusperspektiv på arbetsgivarvarumärken kommer organisationers könade kulturer, strukturer och implicita föreställningar om kön och kompetens till uttryck, varför det kan bidra till att nå mer differentierade målgrupper.⁸⁶

Ytterligare annan praktik som ges exempel på är utformning av platsannonser. Det innefattar att utforma annonser på sätt som till exempel

”...gör att vi får fler kvinnor som söker eller åtminstone inte exkluderar någon.” (P)

⁸⁶ Hans Lundkvist, *Genusmedveten utveckling av arbetsgivarvarumärket för hållbar kompetensförsörjning*, Doktorsavhandling (Luleå tekniska universitet, 2017).

Utformning av platsannonser skiljer sig åt. Vissa har långa punktlistor med krav, andra beskriver krav i kombination med önskade egenskaper. Oavsett utformning visar forskning att det finns en större acceptans för män som inte uppfyller alla kriterier i en kravprofil än det gör för kvinnor. Holgersson (2013) visar hur krav på kompetens ofta omdefinieras och förhandlas när det gäller manliga kandidater.⁸⁷ Detta innebär bland annat att kriterier för vad som anses ”acceptabelt” och ”lämpligt” formuleras på ett sätt som gör att de män som föredras framstår som mer kvalificerade och betydelsefulla än kvinnor. Män antas också i högre grad än kvinnor kunna tillägna sig den erfarenhet eller kunskap de eventuellt saknar i det nya arbetet, de tillskrivs med andra ord större utvecklingspotential.⁸⁸ Kvinnors kompetenser prövas mot fler och mer varierade kriterier, samtidigt som krav ställs på sociala förmågor i större utsträckning på kvinnor än på män.⁸⁹

För att främja jämställdhet i rekryteringsprocesser ges också exempel på arbetsgivare som praktiserar positiv särbehandling:

”Vi jobbar med positiv särbehandling, i de fall där vi ser att vi har kvinnliga alternativ som kandidater, då prioriterar vi dem före män för att komma närmare den här balansen.” (P)

Positiv särbehandling regleras i Diskrimineringslagen (2008:567, 2 kap. 2 §) och medger att vid rekrytering eller befordran kan en arbetsgivare välja en kvinna framför en man om båda har samma kompetens, eller likvärdiga meriter, och kvinnor är underrepresenterade på arbetsplatsen. Balansen avser en mer jämn fördelning av kvinnor och män och syftar således till kvantitativ jämställdhet.

⁸⁷ Charlotte Holgersson, ”Recruiting Managing Directors: Doing Homosociality”, *Gender, Work & Organization* 20, nr 4 (2013): 454–66.

⁸⁸ Charlotte Holgersson, *Rekrytering av företagsledare: En studie i homosocialitet*, Doktorsavhandling (Handelshögskolan i Stockholm, 2003).

⁸⁹ Silvia Moscatelli m.fl., ”Men Should Be Competent, Women Should Have It All: Multiple Criteria in the Evaluation of Female Job Candidates”, *Sex Roles* 83, nr 5–6 (2020): 269–88; Marieke Van Den Brink m.fl., ”Inflating and down Playing Strengths and Weaknesses: Practicing Gender in the Evaluation of Potential Managers and Partners”, *Scandinavian Journal of Management* 32, nr 1 (2016): 20–32; Grip och Jansson, ”‘The Right Man in the Right Place’ – the Consequences of Gender-Coding of Place and Occupation in Collaboration Processes”.

Förutsättningar för jämställdhet

Kunskap om förutsättningar för jämställdhet formuleras bland annat genom att beskriva framgångs- och riskfaktorer. Med framgångsfaktorer avses insatser som bidrar till att förändra eller motverka könsssegregering och könade normer, medan riskfaktorer snarare påvisar hur könsmönster kan bevaras och förstärkas av vissa insatser. Det finns vad som skulle kunna beskrivas som ”jämställdhetskoncept” som formar och styr jämställdhetsarbetet. Koncepten, som företrädesvis tas fram inom företag och organisationer, ibland med bistånd av forskare och konsulter, består av idéer och föreställningar om både mål och medel och lutar sig ofta mot väl etablerade och forskningsbaserade strategier och metoder i jämställdhetsarbete.⁹⁰

Den uppsättning av strategier och metoder som beskrivs vara viktiga för goda resultat kännetecknas bland annat av att jämställdhetsinsatserna är konkreta, strategiska, långsiktiga samt integrerade i ordinarie verksamhet. Organisationens högsta ledning samt mellanchefer behöver visa ett tydligt engagemang och ta aktivt ansvar för jämställdhetsarbetet, samt tillgodose att det finns resurser och mandat för de personer som arbetar operativt med frågorna. Att involvera medarbetare och medborgare i förändringsprocesserna, samt att nyttja både befintliga och nya kunskaper av relevans för ökad jämställdhet är andra aspekter som beskrivs leda till goda resultat. Genomförandet av jämställdhetsinsatserna görs, enligt vad som beskrivs, med fördel genom att kombinera olika metoder och tillvägagångssätt, bland annat med hänsyn till problemanalyser och huruvida målen är kort- eller långsiktiga.

Riskfaktorer beskrivs bland annat vara att jämställdhetsinsatser är för kortsiktiga, saknar problemanalys och/eller är för abstrakta och teoretiska, samt att de inte resursätts på sätt som leder till genomförbarhet. Jämställdhetsarbete som ifrågasätter maktstrukturer kan också möta motstånd, men i kritisk forskning om jämställdhetsarbete lyfts särskilt frånvaron av explicita maktperspektiv fram som problem. Avsaknaden av maktperspektiv kan få som konsekvens att befintliga maktstrukturer förstärks och villkorar jämställdhetsarbetet.⁹¹

Hur beskriver informanterna förutsättningar för jämställdhet i samhällsomvandlingen? Under delrubrikerna som följer lyfts utsagor som i huvudsak, men inte uteslutande, kan placeras inom respektive delavsnitt.

⁹⁰ T.ex. Joan Acker, ”Gendered Contradictions in Organizational Equity Projects”, *Organization* 7, nr 4 (2000): 625–32; Eva Amundsdotter och Minna Gillberg, *Den jämställda arbetsplatsen: En metodbok* (Bilda, 2001); Kristina Lindholm, red., *Jämställdhet i verksamhetsutveckling* (Studentlitteratur, 2011); Wahl och Linghag, *Män har varit här längst: Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*.

⁹¹ Amundsdotter m.fl., *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*; Anna Wahl m.fl., *Motstånd och fantasi: Historien om F* (Studentlitteratur, 2008).

Det går fort

Bland annat beskrivs hastigheten på samhällsomvandlingen utgöra ett problem för att hinna beakta jämställdhetsperspektiv:

”När det ska gå fort och man är mån om snabb utveckling är det svårt att ha både bredd och djup, och alls komma på att ta in jämställdhetsperspektiv.” (O)

”Jag tycker det är bra att lyfta det här med stress, att allt ska gå så fort! Det finns en stor medvetenhet, men när allt händer samtidigt gäller det att hålla kvar de här perspektiven.” (O)

Omställningen beskrivs emellertid ha stannat av i det senaste, eller att det åtminstone går lite långsammare, vilket anses skapa bättre förutsättningar för att tänka på jämställdhet i olika versioner.

”Det är som att stressen inte är lika stor, man tänker också mer i bredare termer.” (O)

Så säger en informant och exemplifierar med att frågor om bostäder och trygghet lyfts i ett förebyggande syfte på sätt som inte var möjligt när det ”gick fort”.

En annan informant säger:

”Vi hinner tänka kring jämställdhet lite mer nu när vi är i ett annat läge.” (P)

I och med tolkningsföreträdet för de stora och snabba behoven i den gröna ekonomin, beskrivs att implementering av andra perspektiv, bland andra jämställdhetsperspektiv, försvåras. Men när förutsättningarna ändras – när det inte går lika fort – beskrivs att det möjliggör ett ”tänk kring jämställdhet”. Föreställningar om vad som anses viktigt i samhällsomvandlingen kommer till uttryck genom en slags tidsmässig konkurrens. Industrins behov först, jämställdheten senare. Eriksson med flera (2025) beskriver att när det antas att megaprojekten är så brådskande riskerar normala demokratiska processer att hindras.⁹² Det är också en problematik som lyfts av informanterna, att demokratiska samtal om bland annat risker och ansvar uteblir.

Arbete för jämställdhet är i många verksamheter inte en prioriterad fråga, inte ens när verksamheten eller organisationen är i en fas av ordinarie produktion och eventuellt skulle kunna ha tid. Att inte prioritera att skapa förutsättningar för jämställdhet kan förklaras av en slags perspektivträngsel.

⁹² Eriksson m.fl., ”The Heroes and Killjoys of Green Megaprojects”.

Perspektivträngsel uppstår när flera samhällsviktiga perspektiv förväntas integreras i samma process, men konkurrerar om begränsat utrymme i organisationens tid, resurser och uppmärksamhet. Frågor om jämställdhet, mänskliga rättigheter och social hållbarhet hamnar ofta i skymundan. Men att välja bort jämställdhetsperspektiv kan också vara uttryck för ovilja till förändring och ointresse.

Samverkan och samsyn

Samverkan och samsyn kring olika jämställdhetsfrågor lyfts som viktigt för framdrift, men som att den saknas eller inte är tillräcklig. Ett par informanter säger:

”Samverkan behövs ännu mer, för att optimera våra resurser. Vi är inne på det men skulle kunna utveckla det ännu mer.” (O)

”Vi måste hjälpas åt, hur ska det annars sluta.” (O)

Avsaknad av samverkan mellan aktörer på olika nivåer beskrivs som problematiskt. Särskilt efterfrågas att jobba mer tvärssektoriellt. Avsaknad av samverkan anses bland annat få konsekvenser för samsyn kring innebörder av jämställdhet, det blir tydligt att jämställdhet kan fylls med olika och konkurrerande föreställningar. Som exempelvis:

”Vi säger något, regionen säger något annat och kommunen ytterligare något annat – det är viktigt att vi har samma mål, delmål och kan lyssna och kommunicera med varandra. Vi behöver hitta en samsyn kring saker och ting.” (O)

”Verkligen viktigt med samsyn och att vi pratar samma språk när gäller jämställdhet, vi behöver ett närmare och bättre arbete över länsgränser.” (O)

Initiativet och avsiktsförklaringen *Jämställd industri* lyfts som ett gott exempel när samverkan och breda perspektiv kommer på tal.⁹³ Genom avsiktsförklaringen och de företag som engagerat sig i att stärka jämställdhetsarbetet inom tillverkningsindustri i Västerbotten och Norrbotten skapas bland annat möjligheter till samverkan och erfarenhetsutbyten. Dessutom beskrivs satsningen *Jämställd industri* fylla en uppföljningsfunktion som gör att arbete för ökad jämställdhet blir mer hållbart.

Ett par andra nätverk nämns⁹⁴, varav ett där det är mest kvinnor som deltar, trots att nätverket vänder sig till alla som är intresserade.

”Det är väldigt få män som är med på de här träffarna.” (P)

⁹³ ”Avsiktsförklaring för Jämställd industri”, Länsstyrelsen Västerbotten och Länsstyrelsen Norrbotten, 2023.

⁹⁴ För att värna informanternas anonymitet anges inte namnet på dessa nätverk.

Att få män är med beskrivs som en risk för att jämställdhet ska uppfattas som en fråga för bara kvinnor. En annan informant, en kvinna, är mer explicit med risken:

”Det är som att det är våra problem.” (O)

Den praktik som efterfrågas handlar dels om att samverka och samarbeta i större utsträckning, dels om att få större tillgång till platser/ rum för erfarenhetsutbyte. Den handlar också om att skapa samsyn kring definitioner och innebörder av jämställdhet på sätt som möjliggör ett relevant förändringsarbete. Att jämställdhet definieras på olika sätt är i sig inget konstigt. Jämställdhet är en politisk målsättning och rymmer därför olika konkurrerande föreställningar om såväl mål som medel. Vi har dessutom olika erfarenheter av ojämställdhet, könade villkor och möjligheter i arbetslivet, både på organisatorisk och individuell nivå. Vidare ryms olika förståelser av jämställdhet inom samma arbetsplats, bland annat beroende på uppfattningar om betydelser av kön/genus men också beroende på könsstrukturer.

Att behandla jämställdhet som en fråga enbart för kvinnor riskerar att cementera föreställningen om att det är kvinnors problem som ska lösas, snarare än att se strukturerna som skapar ojämlikhet. Bland andra Koslowski (2021) argumenterar för att jämställdhet i arbetslivet måste betraktas som ett gemensamt ansvar och en strategisk fråga för hela organisationen, inte som ett sidoprojekt riktat mot en specifik grupp.⁹⁵ När jämställdhet framställs som ett ”kvinnoproblem” sker en ansvarsförskjutning. Kvinnor antas behöva ansvara för förändringsarbetet, vilket kan leda till ytterligare marginalisering, men det kan också ha begränsad effekt om inte underliggande normer och maktstrukturer uppmärksammas och förändras.⁹⁶

Styrning och ansvarstagande

Flera informanter påtalar att frågor om jämställdhet, som borde vara angelägna för ”alla” i samhällsomvandlingen, tenderar att bli ingens ansvar. Det kan bland annat förstås som en konsekvens av att samverkan och samsyn saknas, men kommer också till uttryck i utsagor om brist på styrning och ansvarstagande. Ett större ansvarstagande och styrning, både från arbetsgivare och från staten, lyfts som viktigt för att förstärka arbetet för ökad jämställdhet.

⁹⁵ Alison Koslowski, ”Gender Equality in the Workplace: Not Just a Women’s Issue”, *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews* 50, nr 4 (2021): 282–85.

⁹⁶ Chrissi McCarthy m.fl., ”Understanding Gender Equality Policy and Practice Gaps Through the Lens of Organisational Justice: Development of an Employee Alignment Model”, *Frontiers in Sociology* 6 (november 2021): 681086.

Särskilt företrädare för offentlig sektor vittnar om att deras respektive organisationer eller verksamheter egentligen inte arbetar för jämställdhet, även om det på papperet beskrivs finnas riktlinjer i vissa fall. Som exempel säger ett par informanter att:

”I vår kommun är ingen sakkunnig, vi jobbar egentligen inte med de här frågorna.”
(O)

”Jämställdhetsperspektivet finns men mest på papper.” (O)

En informant som arbetar med näringslivsutveckling i en kommun säger att:

”Vi är stolta över vårt näringsliv, men tänk så bra det hade kunnat bli om vi tänkt på jämställdhet också.” (O)

Beskrivningar om att arbetsuppgifter som har syftat till ökad jämställdhet efterfrågas i lägre grad än tidigare är andra exempel på att arbetsgivare brister i ansvarstagande, men kan också vara uttryck för ointresse. Arbetsgivare ser helt enkelt inte vitsen med att jobba för ökad jämställdhet – det blir en icke-fråga. Uppfattningen kan till exempel vara att det redan råder lika villkor på arbetsplatsen och att eventuella könsskillnader är naturliga. Eller att ojämställdheten behöver tas om hand på andra arenor såsom i skolan eller i privatlivet, och inte på arbetsplatsen.⁹⁷

En informant som är chef betonar emellertid vikten av chefsansvar:

”Det är chefsansvar! Annars driver HR frågan och då får det inget fäste.” (P)

Ett tydligt stöd och strategiska beslut om mål och medel från ledning och chefer har visat sig vara en framgångsfaktor för jämställdhetsarbete. Chefer behöver visa ett tydligt engagemang och ta aktivt ansvar för jämställdhetsarbetet, samt tillgodose att det finns resurser och mandat för de personer som arbetar operativt med frågorna, om jämställdhetsarbetet ska kunna bli verkningsfullt. Jämställdhet i arbetslivet regleras genom Diskrimineringslagen (2008:567)⁹⁸ som har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen har också proaktiva inslag vilket innebär att arbetsgivare ska genomföra aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Fokus för aktiva åtgärder är arbetsförhållanden, löner, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling, samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

⁹⁷ Wahl m.fl., *Det ordnar sig*.

⁹⁸ Diskrimineringslagen (2008:567). Åtkomstdatum 30 januari 2026. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/.

Utsagor om brist på ansvarstagande från staten när det gäller jämställdhet i samhällsomvandlingen finns också, till exempel som beskrivs i citaten nedan:

”Staten har tagit sin hand ifrån oss i dessa frågor.” (O)

”Det saknas ju styrning från högsta politiska nivå.” (O)

”Det behövs styrmedel och kravställande.” (O)

Politisk styrning från särskilt staten efterfrågas och det gäller för flera olika politikområden av relevans för samhällsomvandlingen i de fyra norrlänen (se slutkapitlet). Statlig styrning har genomgått betydande förändringar inte minst vad gäller dess synlighet. Från att tidigare ha varit tydligt förankrad i hierarkiska och byråkratiska strukturer har styrningen i allt högre grad antagit mer indirekta, nätverksbaserade och marknadsliknande former och därmed blivit mindre synlig för både medborgare och utförare. Statens roll har inte minskat, men det har blivit svårare för medborgare att följa beslutsvägar och mer oklart vem som kan hållas ansvarig för resultat. Politiker har en viktig roll i jämställdhetsarbete – ökad jämställdhet i både samhälle och organisationer är politiska mål – men inom politiken och hos politiker finns olika och motstridiga synsätt på vad jämställdhet ”är” och hur ökad jämställdhet ska åstadkommas. Studier visar att politiker, precis som chefer, ofta saknar kunskap om ojämställdhetens komplexitet.⁹⁹

Den nationella statliga jämställdhetspolitiken som informanterna efterfrågar kommer kanske mest till uttryck genom länsstrategierna för jämställdhet. Dessa utgör en del av politisk styrning för ökad jämställdhet och utformas för att passa länets specifika förutsättningar och behov.¹⁰⁰

Det är utmanande

Förutsättningar för att arbeta med jämställdhet beskrivs som utmanande och svårt av flera olika anledningar. Bland annat beskrivs svåra förutsättningar handla om utebliven delaktighet, om att olika grupper och människor med skilda erfarenheter inte får komma till tals och tycka till. Inkludering av erfarenheter och delaktighet för vad som beskrivs som utsatta grupper lyfts särskilt, till exempel:

”...utsatta grupper, sådana som inte ges det värde de borde få.” (O)

⁹⁹ Hilary Charlesworth, *Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations*, 2005.

¹⁰⁰ Linda Moestam, *Ett jämställt Norrbotten 2024–2030* (Länsstyrelsen Norrbotten, 2023); Monica Forsman m.fl., *Ett jämställt Västerbotten 2023–2030* (Länsstyrelsen Västerbotten, 2023); Jenny Långström, *Ett jämställt Västernorrland: En länsstrategi för jämställdhet 2024–2027* (Länsstyrelsen Västernorrland, 2024); Ingegärd Pettersson, *Jämställdhetsstrategi Jämtlands län 2024–2027: Med målet att förändra* (Länsstyrelsen Jämtlands län, 2023).

Att involvera medborgare i jämställdhetsarbete och säkerställa att både deras erfarenheter och behov tas tillvara, har visat sig vara en framgångsfaktor för att kunna säkerställa demokratiska dialoger. Förutsättningar för att kunna göra det förklaras bland annat av brist på samverkan och behov av den förmodat höga ”farten” i samhällsomvandlingen, som tidigare beskrivits.

Det svåra kommer också till uttryck i relation till jämställdhet som en kunskapsfråga. Flera informanter beskriver jämställdhet som en komplex kunskapsfråga som kräver kännedom om

”...en rad olika ämnen och områden för att kunna säkerställa att perspektiven tas med på ett gediget sätt genom hela processen, det är utmanande.” (O)

En vanlig metod i jämställdhetsarbete är att öka kunskapen i ämnen med relevans för jämställdhet. Utbildningar kan se väldigt olika ut, ha olika syften och deltagarsammansättningar. Vissa utformas med maktperspektiv på könsgörande i organisationer och i samhälle, på sätt som leder till önskad förändring av könsstrukturer och normer på arbetsplatser och i organisationer. Andra utbildningar och kunskapsprocesser utformas utifrån en komplementär och maktblind syn på kön.¹⁰¹ Det räcker emellertid inte med ökad kunskap, det gäller också att ha kompetens att kunna förmedla kunskapen och se till att den implementeras, som informanten beskriver det. För det krävs legitimitet och resurser i organisationers och verksamheters strategiska jämställdhetsarbete.

Andra utmaningar med jämställdhetsarbete kommer till uttryck genom beskrivningar av ”vindar som blåser” åt håll som inte främjar jämställdhet. Ett par informanter säger till exempelvis att:

”Jag tänker att vi behöver alla hjälpas åt att vara medvetna. Jag tycker man ser vindar som blåser åt andra hållet där frågorna lyfts.” (O)

”Det är mycket som drar åt att vi inte ska jobba med inkludering och att kvinnosynen liksom går åt fel håll. Så här behöver man ju verkligen investera tid och energi så att vi inte tappar det. För allas skull.” (P)

Under senare år har frågor om jämställdhet, kvinnors rättigheter och könsbaserad makt prövats intensivt i samhällsdebatten. Parallellt med framsteg – såsom ökad synlighet för kvinnors erfarenheter, större medvetenhet om sexuellt våld och större krav på strukturella förändringar – har också en tydlig backlash vuxit fram.

¹⁰¹ Wahl m.fl., *Det ordnar sig*.

Backlashen kan förstås som en motreaktion där etablerade eller nyvunna rättigheter ifrågasätts, förminskas eller aktivt motarbetas.¹⁰² Fenomenet är varken nytt eller unikt för Sverige, men framträder i dag på sätt som både är mer organiserade och mer synliga. När lagstiftning, policys eller offentliga satsningar utmanar ojämställdhet – exempelvis inom områden som är viktiga för arbetsmarknaden i samhällsomvandlingen – uppstår argument om överdriven politisering eller “omvänd diskriminering”. Backlashen bygger ofta på föreställningen att jämställdhetsarbetet har ”gått för långt”, trots att statistik och forskning visar att strukturella skillnader kvarstår.

Attityder till jämställdhet skiljer sig åt både mellan och inom olika grupper av kvinnor och män. Enligt Jämställdhetsmyndighetens attitydundersökning (2021) anser män i högre grad än kvinnor att vi lever i ett jämställt samhälle och tycker i mindre utsträckning än kvinnor att jämställdhet är viktigt.¹⁰³ Av alla tillfrågade i attitydundersökningen instämmer emellertid 74 procent i påståendet att jämställdhet mellan könen är viktigt, medan endast åtta procent svarar att vi redan lever i ett jämställt samhälle.

¹⁰² UNRISD och UN Women, *Understanding backlash against gender equality: Evidence, trends and policy responses* (UNRISD, 2025).

¹⁰³ Jämställdhetsmyndigheten, *Ett sekel av rösträtt och valbarhet: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande* (Jämställdhetsmyndigheten, 2021).



Könssegregerad arbetsmarknad och utbildning

I det här kapitlet behandlas könssegregering på arbetsmarknaden och könsbundna studieval. För att åskådliggöra platsers betydelse för arbete och utbildning görs detaljerade beskrivningar av fyra kommuner, en i vardera länet, Gällivare, Skellefteå, Ånge och Åre. Kommunerna skiljer sig från varandra på lite olika sätt och är utvalda för att illustrera likheter och skillnader i förutsättningar på olika platser.

Könssegregering och utbildningsprofil i fyra exempelkommuner

De fyra länen Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland utgör tillsammans mer än hälften av Sveriges yta. För att illustrera platsens betydelse – och platsers skilda förutsättningar när det gäller arbeten och arbetsliv – har vi valt ut fyra kommuner, en i vardera länet, som skiljer sig från varandra på lite olika sätt: Gällivare, Skellefteå, Ånge och Åre.

Samhällsomvandlingen i de fyra norrlänen, med omfattande industrietableringar och stora investeringar i grön omställning, skapar nya möjligheter för arbete och tillväxt. Samtidigt sker dessa förändringar i en kontext där arbetsmarknaden sedan länge är starkt könssegregerad, och där utbildningsval i gymnasiet reproducerar traditionella könsmönster. Statistik från SCB:s yrkesregister visar att arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad.¹⁰⁴



Karta över norrlänen och de fyra exempelkommunerna.

¹⁰⁴ SCB, "Yrkesregistret med yrkesstatistik", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208/.

Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning inom olika branscher och yrken, och dessa skiljer sig också åt när det gäller löneläge.

SCB:s statistik över befolkningens utbildningsnivå visar tydliga skillnader mellan de fyra kommunerna Gällivare, Skellefteå, Ånge och Åre, samt i förhållande till riket (siffror för 2024). På nationell nivå dominerar gymnasial utbildning, där cirka 44 procent av männen och 37 procent av kvinnorna har gymnasial utbildning (två till tre år). Kvinnor har generellt högre utbildningsnivå än män, särskilt på eftergymnasial nivå: 30 procent av kvinnorna har eftergymnasial utbildning om tre år eller mer, jämfört med 19 procent av männen.¹⁰⁵

Gällivare är en kommun i Norrbottens län med 17 215 invånare (2025). De tre största arbetsgivarna (2024) är Gällivare kommun (1 925 anställda), LKAB (1 375 anställda) och Boliden (925 anställda). Med andra ord är offentlig sektor den största arbetsgivaren, med exempelvis förskola, skola, äldreomsorg, sophämtning, vatten och avlopp. För Gällivare – och hela området kallat Malmfälten, som också omfattar Kiruna kommun – är gruvnäringen central, och sammantaget är det fler personer som arbetar där än i offentlig sektor, anställda antingen av statliga LKAB eller privata Boliden. Det är också gruvindustrin som anses driva samhällsomvandlingen. Tillverkning och utvinning sysselsätter 2 030 män jämfört med 766 kvinnor, medan vård och omsorg samt utbildning är kraftigt kvinnodominerade, och sysselsätter 1 772 kvinnor jämfört med 464 män (2024). Män arbetar främst som maskinförare, fordonsmekaniker och malmförädlingsoperatörer, medan kvinnor främst arbetar som undersköterskor, barnskötare och personliga assistenter.

Sett till utbildningsnivå har Gällivare en hög andel gymnasialt utbildade, särskilt med treåriga gymnasieutbildningar, och en underrepresentation av eftergymnasial utbildning för män (minus 11,2 procentenheter). Kvinnor ligger något närmare rikets nivå, men fortfarande under rikssnittet för högre utbildning. Detta speglar en struktur som är starkt industri-betonad, med förekomst av eftergymnasial utbildning inom vård och skola.

På grund av markdeformation, orsakad av gruvdriften genomför LKAB i samverkan med kommunen en avveckling av hela tätorten Malmberget, samt en medföljande förtätning av centralorten Gällivare för att människor ska flytta dit.¹⁰⁶

¹⁰⁵ SCB, "Befolkningens utbildning", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-samt-forskning-inom-hogskolan/befolkningens-utbildning-och-studiedeltagande/befolkningens-utbildning/>.

¹⁰⁶ LKAB, *Avvecklingsplan Malmberget* (LKAB, 2022); Kristina L Nilsson m.fl., *Attraktiva livsmiljöer i norr* (Luleå tekniska universitet, 2022).

Samtidigt har LKAB, tillsammans med statliga stålproducenten SSAB och statliga energibolaget Vattenfall, startat projektet Hybrit, för fossilfri framställning av järnsvamp – vilket initiativtagarna uppskattar ska kunna eliminera 10 procent av Sveriges koldioxidutsläpp.¹⁰⁷ Enligt uppskattningar kan själva omställningen skapa upp till 3 000 arbetstillfällen på årsbasis, och ett ökat behov av bostäder, främst i Gällivare.¹⁰⁸

Skellefteå är en kommun i Västerbottens län med 77 948 invånare (2025). De tre största arbetsgivarna (2024) är Skellefteå kommun (8 025 anställda), Region Västerbotten (2 225 anställda) och Boliden Mineral (1 775 anställda). Den största gruppen är anställda av kommunen. Med även regionen – främst Skellefteå lasarett – inräknad är nästan en tredjedel av dem som bor och arbetar i Skellefteå anställda inom offentlig sektor. Industrin sysselsätter mer än 6 000 män mot knappt 2 000 kvinnor, medan vård och omsorg har nära 4 800 kvinnor mot 1 400 män (2024). Män arbetar främst som civilingenjörer, montörer och drifttekniker, medan kvinnor främst arbetar som undersköterskor, förskollärare och barnskötare.

Sett till utbildning har Skellefteå en hög andel gymnasialt utbildade, särskilt treåriga gymnasieutbildningar, och en underrepresentation av eftergymnasial utbildning för män (minus 3,9 procentenheter). Kvinnor ligger något närmare rikets nivå, men fortfarande under den när det gäller högre utbildning. Detta speglar en struktur som är starkt industribetonad, med förekomst av eftergymnasial utbildning inom vård, skola och vissa tekniska branscher.

Det är genom batteritillverkaren Northvolt, som 2017 beslutade att bygga sin första produktionsanläggning där, som Skellefteå blivit mest uppmärksammat. Anläggningen skulle bli en nyckel till elektrifieringen av den europeiska fordonsflottan, och bidra till ett minskat beroende av Kina.¹⁰⁹ En sådan etablering, med möjlighet till omkring 4 000 direkta arbetstillfällen, har inneburit en stor påverkan på den lokala arbetsmarknaden och har medfört behov av rekrytering av arbetskraft såväl från andra delar av landet som genom internationell arbetskraftsmigration.¹¹⁰ Krisen för företaget Northvolt, som efter en period av växande problem ansökte om konkurs i mars 2025, har också inneburit en påfrestning, även om det än så länge är svårt att säga vad den kommer att innebära på lite längre sikt.¹¹¹

¹⁰⁷ Hybrit Development, *Fossilfri stålproduktion redo för industrialisering* (SSAB, LKAB & Vattenfall, 2024).

¹⁰⁸ Utveckla Norrbotten, *Norrbotten: Industriomställningen och dess samhällsekonomiska effekter*.

¹⁰⁹ Jfr. Draghi, *The future of European competitiveness: A competitiveness strategy for Europe (Part A)*.

¹¹⁰ Arbetsförmedlingen, *Kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner* (Arbetsförmedlingen, 2022).

¹¹¹ Göran Hallin och Per Lindberg, *Hur påverkar utvecklingen i Northvolt Skellefteå och Västerbotten? Prognoser för alternativa scenarier 2025-2030* (Reasonadvice, 2025).

Ånge är en kommun i Västernorrlands län med 9 047 invånare (2025). De tre största arbetsgivarna (2024) är Ånge kommun (1 075 anställda), Concentrix (175 anställda), samt jämnstora Ljungan Skogsvård (125 anställda) och Permascand (125 anställda). Utöver offentlig sektor, och då kommunal verksamhet, rör det sig om ett callcenter-företag, ett företag inom skogsindustrin, samt ett företag inom verkstadsindustrin. Ånge kännetecknas av en arbetsmarknad där offentlig sektor dominerar, men där tillverkning, bygg och transport också är stora. Vård och omsorg sysselsätter 562 kvinnor och 124 män, medan tillverkning och transport tillsammans sysselsätter 698 män och 206 kvinnor (2024). Män arbetar främst som snickare, maskinförare och fordonsmekaniker, medan kvinnor främst arbetar som undersköterskor, barnskötare och grundskollärare.¹¹²

Sett till utbildningsnivå utmärker sig Ånge med en stark överrepresentation av gymnasial utbildning, särskilt kortare gymnasial utbildning (högst två år), där andelen är mer än tio procentenheter högre än riksgenomsnittet. Andelen eftergymnasial utbildning (särskilt tre år eller mer) är markant lägre än riksgenomsnittet för både kvinnor (minus 11 procentenheter) och män (minus 13,5).¹¹³ Det tyder på en arbetsmarknad med starkt inslag av yrken utan krav på eftergymnasial utbildning, för såväl kvinnor som män.

Ånge kommun vill bli en förebild för hållbara industrisatsningar, genom att som markägare till industriområdena Alby Östra och Ljungaverk få dit företag inom vätgasproduktion och skapa industriell symbios med bland annat vindkraft, fiskodling och konstgödsel.¹¹⁴ 2021 offentliggjorde företaget RES Renewable Norden planerna på en vätgasanläggning i Ånge, med kapacitet om att producera 80 000–100 000 ton vätgas årligen när anläggningen är klar (den totala vätgasproduktionen i Sverige uppgick 2021 till 180 000 ton, motsvarande cirka sex TWh/år).¹¹⁵ 2022 tecknade kommunen ett samverkansavtal med Mittuniversitetet för att främja social hållbarhet, digitalisering samt framtidens vård och skola.¹¹⁶ Ånge har en åldrande befolkning, med stadig befolkningsminskning under en längre tid, och med ett underskott av särskilt unga kvinnor.¹¹⁷ En ny översiktsplan har satt målet att befolkningen ska växa med 2 000 nya invånare fram till 2040, som följd av en växande arbetsmarknad på

¹¹² SCB, "Yrkesregistret med yrkesstatistik", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208/.

¹¹³ SCB, "Befolkningens utbildning", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-samt-forskning-inom-hogskolan/befolkningens-utbildning-och-studiedeltagande/befolkningens-utbildning/>.

¹¹⁴ Energimyndigheten, *Vätgas för energi- och klimatomställning* (Energimyndigheten, 2025).

¹¹⁵ Fossilfritt Sverige, *Strategi för fossilfri konkurrenskraft: Vätgas* (Fossilfritt Sverige, 2021).

¹¹⁶ T.ex. Malin Holmström Rising och Lena Boström, red., *Framtidens välfärd - vård och skola: En antologi om forsknings- och samverkansprojekt vid Mittuniversitetet 2021–2026* (Mittuniversitetet, 2025).

¹¹⁷ Ånge kommun, *Planeringsunderlag: Befolkning och arbetsmarknad* (Ånge kommun, 2023).

grund av de nya industrietableringarna.¹¹⁸ Det kan jämföras med befolkningsprognosen från Statistiska centralbyrån, SCB, enligt vilken befolkningen i Ånge förväntas fortsätta minska och ligga på 8 300 invånare 2040.¹¹⁹

Tabell 1: Folkmängd 2000 och 2020, befolkningsprognos 2040, antal.

Källa: Befolkningsstatistik, SCB

Område	Kvinnor 2000	Män 2000	Samtliga 2000	Kvinnor 2020	Män 2020	Samtliga 2020
Gällivare	9 740	10 297	20 037	8 403	9 059	17 462
Norrbottens län	126 621	129 617	256 238	121 427	128 187	249 614
Skellefteå	36 492	35 984	72 476	35 732	37 108	72 840
Västerbottens län	128 266	127 374	255 640	134 763	138 429	273 192
Ånge	5 605	5 629	11 234	4 428	4 798	9 226
Västernorrlands län	123 970	122 933	246 903	120 900	123 654	244 554
Åre	4 785	4 960	9 745	5 764	6 285	12 049
Jämtlands län	64 637	64 929	129 566	64 591	66 564	131 155
Riket	4 490 039	4 392 753	8 882 792	5 156 448	5 222 847	10 379 295

Tabell 2: Folkmängd 2000 och 2020, befolkningsprognos 2040, procentuell förändring (%).

Källa: Befolkningsstatistik SCB

Område	Kvinnor förändring 2000–2020	Män förändring 2000–2020	Samtliga förändring 2000–2020	Samtliga prognos 2040	Samtliga förändring 2020– 2040
Gällivare	-13,7	-12,0	-12,9	15 500	-11,2
Norrbottens län	-4,1	-1,1	-2,6	233 200	-6,6
Skellefteå	-2,1	3,1	0,5	78 800	8,2
Västerbottens län	5,1	8,7	6,9	289 400	5,9
Ånge	-21,0	-14,8	-17,9	8 300	-10,0
Västernorrlands län	-2,5	0,6	-1,0	224 500	-8,2
Åre	20,5	26,7	23,6	13 900	15,4
Jämtlands län	-0,1	2,5	1,2	133 600	1,9
Riket	14,8	18,9	16,8	11 007 700	6,1

¹¹⁸ Ånge kommun, *Översiktsplan Ånge 2040* (Ånge kommun, 2024).

¹¹⁹ SCB, *Den framtida befolkningen i Sveriges län och kommuner 2024–2040*, Demografiska rapporter 2024:3 (Statistiska centralbyrån (SCB), 2024).

Åre är en kommun i Jämtlands län med 12 721 invånare (januari 2025). De tre största arbetsgivarna (2024) är Åre kommun (1 275 anställda), Skistar (275 anställda) och Nord-Lock (225 anställda). Utöver offentlig sektor, och då kommunal verksamhet, rör det sig om ett företag inom besöksnäringen och ett företag inom verkstadsindustrin. Män arbetar inom bygg och transport, men även som kockar, medan kvinnor är starkt representerade inom restaurangservice, barnomsorg och vård. Hotell- och restaurangverksamhet är nästan jämnt fördelad mellan könen (338 kvinnor och 326 män), men inom branschen arbetar kvinnor och män delvis i olika yrken som har olika hög status, medan vård och skola fortsatt är kvinnodominerade (cirka 1 100 kvinnor och cirka 300 män) och byggbranschen är mansdominerad (416 män och 38 kvinnor) (2024).¹²⁰

Sett till utbildningsnivå har Åre en blandad profil. Kommunen ligger nära riksgenomsnittet för gymnasial utbildningsnivå, men har en relativt hög andel kvinnor med eftergymnasial utbildning om tre år eller mer (skillnad plus 0,9 mot riksgenomsnittet), samt en något högre andel kvinnor med kortare eftergymnasial utbildning (plus 2,9). Män i Åre har däremot lägre andel eftergymnasial utbildning (minus 4,7) men högre andel gymnasial utbildning, särskilt treåriga program (plus 6,6). Detta speglar den lokala arbetsmarknadens inslag av turism.¹²¹

Till skillnad från de tre andra exempelkommunerna har Åre inte några stora industri-satsningar. I gengäld finns en hög företagsamhet jämfört både med andra kommuner i de fyra norrlänen och med riket i genomsnitt – räknat på såväl antal företag per tusen invånare som andelen företagare av alla sysselsatta. Andelen kvinnor bland dem som driver företag ligger på riksgenomsnittet, något högre än genomsnittet i de fyra norrlänen, men det är fortfarande en bra bit från jämn könsrepresentation. Att företagandet är så utvecklat brukar förklaras med turismens betydelse för Åre. De skidanläggningar som drivs av företaget Skistar är viktiga, men naturturismen har också en stark ställning. Den bransch där de flesta företag är verksamma är emellertid bygg (20 procent), följt av företagstjänster (17 procent) och jordbruk, skogsbruk och fiske (15 procent).¹²²

¹²⁰ SCB, "Yrkesregistret med yrkesstatistik", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208/.

¹²¹ SCB, "Befolkningens utbildning", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-samt-forskning-inom-hogskolan/befolkningens-utbildning-och-studiedeltagande/befolkningens-utbildning/>.

¹²² "Företagandet i Sverige - kommun för kommun", Företagarna, åtkomstdatum 30 januari 2026, <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2018/foretagandet-i-sverige/>.

Dessutom har Åre under lång tid haft en positiv befolkningsutveckling, med en starkare ökning sedan millennieskiftet än riksgenomsnittet och i stark kontrast till särskilt Gällivare och Ånge (som haft en negativ befolkningsutveckling). Denna utveckling förväntas enligt SCBs prognoser fortsätta, om än mattas av, fram till 2040.¹²³

Tabell 3: Företagstäthet, jobbtillväxt, andelen kvinnor bland företagarna per kommun 2023. Andel, per tusen invånare och procent (%). Källa: Företagens regionala utveckling, Svenskt Näringsliv 2025; Företagarfakta, Företagarna 2025.

Område	Företag per tusen invånare	Jobbtillväxt 2022–2023, netto (%)	Andel företagare av sysselsatta (%)	Andel kvinnor av företagare (%)
Gällivare	47	-3,6	8,9	24,5
Norrbottens län	50	-1,2	10,0	27,1
Skellefteå	48	0,5	8,8	27,2
Västerbottens län	49	-0,8	9,1	26,7
Ånge	41	-0,2	14,3	28,7
Västernorrlands län	44	0,4	10,0	28,0
Åre	103	2,1	19,4	29,4
Jämtlands län	63	-0,7	13,7	27,0
Riket	51	0,2	10,3	30,0

Sammanfattningsvis är könssegregeringen genomgående stark i alla fyra kommuner, men dess uttryck varierar med den lokala näringsstrukturen. Detta speglar dels en horisontell segregering där kön fördelas mellan olika yrkesområden, dels en normativ struktur där tekniska och fysiskt krävande yrken är starkt kodade som manliga, medan omsorgs- och serviceyrken är kodade som kvinnliga.

Yrkesstrukturen påverkar lönenivåerna på ett genomgripande sätt.

- De manligt dominerade yrkena i dessa kommuner – exempelvis byggnadsarbetare, maskinoperatörer och tekniker – har genomsnittliga månadslöner på cirka 38 000–48 000 kronor.
- Kvinnligt dominerade yrken som undersköterskor, barnskötare och vårdbiträden ligger betydligt lägre, ofta i spannet 27 000–33 000 kronor.¹²⁴

¹²³ SCB, *Den framtida befolkningen i Sveriges län och kommuner 2024–2040*.

¹²⁴ SCB, "Yrkesregistret med yrkesstatistik", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208/.

Löneskillnader mellan kvinnor och män beror inte främst på att män och kvinnor får olika lön för samma arbete, utan på att de arbetar i olika yrken med olika värdering och lönenivå. Inom samma yrke är könsgapet ofta relativt litet, men i vissa specialist- och chefsroller är gapet betydligt större, och dessa variationer förstärker den totala löneskillnaden. Den dominerande förklaringen är dock att kvinnor och män befinner sig i olika yrkeskategorier. Könsegregeringen i yrkesval fungerar därmed som en strukturell mekanism som reproducerar ekonomisk ojämlikhet.¹²⁵

Sett till utbildning är könsskillnaderna tydliga i alla de fyra exempelkommunerna. Kvinnor har genomgående en högre andel eftergymnasial utbildning än män, medan män i större utsträckning återfinns i kategorin gymnasial utbildning, särskilt kortare gymnasieutbildningar. I Ånge och Gällivare är denna skillnad särskilt markant, med män starkt koncentrerade till gymnasial nivå och kvinnor med viss spridning mot högre utbildning i vård och skola. Förgymnasial utbildning förekommer som dominerande nivå i vissa enklare yrken, exempelvis inom jordbruk och vissa servicebranscher, men den är marginell i Åre och Skellefteå. Analysen visar att utbildningsnivån i dessa kommuner avviker från rikets profil på ett sätt som speglar lokala arbetsmarknadsstrukturer och historiska utbildningstraditioner. Ånge är den mest lågutbildade kommunen, medan Åre har en relativt hög andel högutbildade kvinnor. Skellefteå och Gällivare ligger däremellan, med en tydlig dominans av gymnasial utbildningsnivå.¹²⁶

¹²⁵ Se vidare Eberhard Stüber, *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Reglering, rapportering och praktisk tillämpning i Norden*, TemaNord 2024:540 (Nordiska ministerrådet, 2024); Minna Salminen-Karlsson och Anna Fogelberg Eriksson, *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Explorativ studie av uppgifter i nationella statistikdatabaser i Norden*, TemaNord 2025:531 (Nordiska ministerrådet, 2025); Jimmy Sand, *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Förklaringar till undervärderingen av kvinnors arbete i Norden*, TemaNord 2025:536 (Nordiska ministerrådet, 2025).

¹²⁶ SCB, "Befolkningens utbildning", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-samt-forskning-inom-hogskolan/befolkningens-utbildning-och-studiedeltagande/befolkningens-utbildning/>.

Tabell 4: Utbildningsnivå för befolkningen 25–44 år 2022, procentuell fördelning (%).

Källa: Utbildningsregistret, SCB

Område	Förgymnasial utbildning kvinnor	Förgymnasial utbildning män	Gymnasial utbildning kvinnor	Gymnasial utbildning män	Eftergymnasial utbildning kvinnor	Eftergymnasial utbildning män	Uppgift saknas kvinnor	Uppgift saknas män
Gällivare	8	11	48	65	42	20	3	4
Norrbottens län	8	11	38	55	51	31	3	4
Skellefteå	7	9	38	53	52	33	4	5
Västerbottens län	6	8	31	47	60	41	3	4
Ånge	11	15	49	65	38	16	2	3
Västernorrlands län	9	12	38	54	51	31	2	3
Åre	5	10	32	51	61	35	2	4
Jämtlands län	7	10	38	55	54	32	2	3
Riket	7	11	31	42	58	43	3	5

Tabell 5: Utbildningsnivå för befolkningen 45–64 år 2022, procentuell fördelning (%).

Källa: Utbildningsregistret, SCB

Område	Förgymnasial utbildning kvinnor	Förgymnasial utbildning män	Gymnasial utbildning kvinnor	Gymnasial utbildning män	Eftergymnasial utbildning kvinnor	Eftergymnasial utbildning män	Uppgift saknas kvinnor	Uppgift saknas män
Gällivare	8	9	55	72	36	18	1	1
Norrbottens län	7	8	48	61	45	30	1	1
Skellefteå	7	8	47	58	45	33	1	1
Västerbottens län	6	8	43	55	50	36	1	1
Ånge	9	11	58	70	32	17	1	1
Västernorrlands län	8	10	47	58	44	31	1	1
Åre	7	12	41	54	50	33	1	1
Jämtlands län	7	11	46	57	46	31	1	1
Riket	9	12	42	49	47	37	1	2

Könssegregeringen på arbetsmarknaden är långt ifrån unik för dessa fyra kommuner, utan kan sägas vara likartad i såväl de fyra län där kommunerna ligger, som i riket som helhet. I Sverige, liksom i jämförbara länder, arbetar de allra flesta kvinnor i kvinnodominerade branscher som barn- och äldreomsorg samt hälsa och utbildning, medan de allra flesta män arbetar i mansdominerade branscher som lantbruk, bygg, energi, transport och IT.¹²⁷ Detta mönster av könssegregering motsvarar i princip uppdelningen mellan offentlig och privat sektor, eller jobb inom välfärden respektive näringslivet, vilket kan åskådliggöras med följande statistik.

Tabell 6: Anställda inom privat och offentlig sektor 2021, könsfördelning i procent (%).

Källa: Yrkesregistret, SCB

Område	Offentlig sektor kvinnor	Offentlig sektor män	Privat sektor kvinnor	Privat sektor män
Gällivare	76,9	23,1	32,3	67,7
Norrbottens län	70,6	29,4	34,4	65,6
Skellefteå	73,3	26,7	32,1	67,9
Västerbottens län	70,0	30,0	33,9	66,1
Ånge	75,3	24,7	29,6	70,4
Västernorrlands län	72,5	27,5	34,8	65,2
Åre	72,0	28,0	38,5	61,5
Jämtlands län	71,0	29,0	35,2	64,8
Riket	72,3	27,7	38,9	61,1

Även om det inte är några avsevärt stora skillnader mellan kommunerna, länen och riksgenomsnittet, sticker några siffror i statistiken ut: Kvinnor utgör en större andel av de anställda inom offentlig sektor i Gällivare (76,9 procent) och Ånge (75,3 procent) jämfört med riksgenomsnittet (72,3 procent). På länsnivå arbetar en större andel män i offentlig sektor i tre av länen (Norrbotten 29,4 procent; Västerbotten 30,0 procent; Jämtland 29,0 procent) jämfört med riket (27,7 procent). Detta kan till viss del förklaras av centralorterna Luleå (31,3 procent), Umeå (33,1 procent) och Östersund (31,1 procent) – som också är universitetsstäder, med särskilt Umeå universitet och Luleå tekniska universitet som stora arbetsgivare – men även några andra kommuner ligger över riksgenomsnittet. Särskilt Boden sticker ut med en andel av 45,9 procent män i offentlig sektor. Till viss del kan detta antagligen förklaras av Försvarsmaktens starka närvaro i Norrbottens län.

¹²⁷ Jonas Fluchtmann och Valentina Patrini, "Women at work in OECD countries", i *Joining Forces for Gender Equality: What is holding us back?*, red. Willem Adema och Valentina Patrini (OECD Publishing, 2023).

Statistik från SCB:s yrkesregister (2021) visar att militära yrken sysselsätter ett betydande antal, varav många är specialistofficerare (över 500 män, nära 60 kvinnor) eller soldater (drygt 340 män, nära 60 kvinnor). Dessa anställningar uppgår till en helt annat antal än i övriga län och skulle kunna förklara den höga andelen män i offentlig sektor i Boden. Bland de fyra norrlänen är officerare också vanligast i Norrbotten, men i betydligt lägre volymer (cirka 150 män, 10 kvinnor). Sammantaget sysselsätter de militära yrkena fler män i Norrbotten (närmare 1 000 män) än grundskollärare/fritidspedagoger/förskollärare (709 män) eller universitets-/högskolelärare (508 män), men färre än skötare/vårdare/personliga assistenter (cirka 1 400 män), och något färre än vårdbiträden (cirka 1 040 män).¹²⁸

I tre av de fyra exempelkommuner utgör män en större andel av de anställda inom privat sektor jämfört med riksgenomsnittet, medan Åre ligger mycket nära siffrorna på riksnivå (vilket gäller även andelarna kvinnor respektive män inom offentlig sektor i Åre). Störst andel män inom privat sektor finns i Ånge (70,4 procent). Att kvinnor i betydligt högre grad än män arbetar inom offentlig sektor följer ett generellt mönster i Sverige, och andra jämförbara länder, vilket har en lång historik av normer om kvinnor som särskilt lämpade för omsorgsarbete och sociala relationer, respektive män som särskilt lämpade för tekniskt eller fysiskt tungt arbete.¹²⁹ Det finns yrkesgrupper inom offentlig sektor där en högre, ibland rentav dominerande andel män arbetar – exempelvis i teknisk förvaltning i kommunerna, vissa specialiseringar bland läkare i regionerna, eller inom Försvarsmakten. Lönenivåerna i dessa yrkesgrupper ligger generellt högre jämfört med de yrkesgrupper inom offentlig sektor som sysselsätter en majoritet av kvinnor.

¹²⁸ SCB, "Yrkesregistret med yrkesstatistik", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208/.

¹²⁹ Ulla Wikander, *Delat arbete, delad makt: Om kvinnors underordning i och genom arbetet*, Research Report no 28, Upsala Papers in Economic History (Department of Economic History, 1991); Maria Stanfors, "Women in a Changing Economy: The Misleading Tale of Participation Rates in a Historical Perspective", *The History of the Family* 19, nr 4 (2014): 513–36; J. Rubery och D. Grimshaw, "The 40-Year Pursuit of Equal Pay: A Case of Constantly Moving Goalposts", *Cambridge Journal of Economics* 39, nr 2 (2015): 319–43; Ines Wagner m.fl., *Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?*, Rapport 2020:4 (Institutt for samfunnsforskning, 2020).

Könsbundna studieval i de fyra norrlänen

Samtliga fyra norrlän – Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland – uppvisar tydliga könsskillnader i gymnasievalen. Kvinnor väljer i högre grad högskoleförberedande program, medan män i högre grad väljer yrkesprogrammen. Bland yrkesprogrammen finns också en stark uppdelning. Vård- och omsorgsprogrammet är starkt kvinnodominerat i alla län (84–92 procent kvinnor), liksom barn- och fritidsprogrammet (cirka 60–74 procent kvinnor) och hantverksprogrammet (över 90 procent kvinnor). Hotell- och turismprogrammet har också en tydlig överrepresentation av kvinnor. Mansdominansen är tydlig inom bygg- och anläggning (cirka 80 procent män), el- och energi (85–96 procent män), industriteknik (över 85 procent män) och VVS- och fastighet (91–94 procent män). Fordons- och transportprogrammet är mansdominerat i alla län, men med något lägre andel män (cirka 70 procent). Teknikprogrammet är det mest mansdominerade bland de högskoleförberedande programmen, medan estetiska och samhällsvetenskapliga program har en majoritet av kvinnor. Naturbruksprogrammet är kvinnodominerat i samtliga län, men med viss variation (cirka 60–73 procent kvinnor).¹³⁰

För att möta de behov av arbetskraft som samhällsomvandlingen för med sig har Skolverket tagit fram regionala bedömningar med rekommendationer för dimensionering av olika gymnasieprogram.¹³¹ Bedömningarna visar att alla fyra län – Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland – står inför en brist på arbetskraft med gymnasial yrkesutbildning inom vård och omsorg samt industriteknik. Även el- och energiteknik är ett område med förväntad brist i samtliga län, medan behovet av byggutbildade varierar: Norrbotten och Jämtland bedöms behöva fler, medan Västerbotten väntas få ett överskott. Fordonsutbildningar är efterfrågade i Norrbotten och Jämtland, men Västerbotten och Västernorrland riskerar överskott på transportutbildade. Naturbruk är ett område med viss brist i Norrbotten och Västerbotten, medan Jämtland och Västernorrland har mer balanserade prognoser. För högskoleförberedande utbildningar bedöms alla län få ett överskott av personer med enbart gymnasial utbildning som högsta nivå.

Rekommendationerna är likartade: öka platserna på vård- och omsorgsprogrammet samt tekniska yrkesprogram som el och energi, industriteknik och fordon.

¹³⁰ SCB, "Befolkningens utbildning", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-samt-forskning-inom-hogskolan/befolkningens-utbildning-och-studiedeltagande/befolkningens-utbildning/>.

¹³¹ Skolverket, *Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Norrbottens län*, Regionala planeringsunderlag (Skolverket, 2023); Skolverket, *Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Västerbottens län*, Regionala planeringsunderlag (Skolverket, 2023); Skolverket, *Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Västernorrlands län*, Regionala planeringsunderlag (Skolverket, 2023); Skolverket, *Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Jämtlands län*, Regionala planeringsunderlag (Skolverket, 2023).

I Norrbotten och Jämtland föreslås även fler platser på bygg- och anläggning, medan Västerbotten ska minska dessa. Samtidigt föreslås en minskning av platser på barn- och fritidsprogrammet, försäljnings- och serviceprogrammet, restaurang- och livsmedelsprogrammet och hantverksprogrammet i alla län. För högskoleförberedande program rekommenderas att ekonomi-, samhällsvetenskaps- och estetiska programmen minskar på platserna, medan naturvetenskap och teknik behåller nuvarande nivå.

En gemensam risk i alla län är att den dimensionering som görs, enligt föreställningar om arbetsmarknadens behov, kan förstärka könsbundna studieval. De program som föreslås expandera – bygg, el, fordon och industriteknik – är mansdominerade, medan vård och omsorg är starkt kvinnodominerat. Detta innebär att traditionella könsmönster riskerar att cementeras om inte aktiva insatser görs för att attrahera det underrepresenterade könet. Minskning av platser på barn- och fritid, försäljning och service samt hantverk kan ytterligare begränsa kvinnors utbildningsalternativ. Skillnader mellan länen ligger främst i vilka program som föreslås minska eller öka mest: Västerbotten sticker ut genom att minska byggutbildningar trots mansdominans, medan Norrbotten och Jämtland ökar dessa. Västernorrland har en relativt jämn könsfördelning på programnivå men däremot stora skillnader inom enskilda program, vilket gör att riskerna är lika relevanta där.

Forskning visar att könsbundna utbildningsval har betydande konsekvenser för både kvinnor och män, och bidrar till att upprätthålla ojämställdhet på strukturell nivå.¹³² Trots att flickor och pojkar i genomsnitt uppvisar likvärdiga prestationer i centrala ämnen, reproduceras en horisontell könssegregering genom hela utbildningssystemet, vilket påverkar såväl arbetsmarknadens struktur som ekonomiska villkor och möjligheten att uppnå jämställdhetsmål.¹³³

För kvinnor innebär dessa mönster en fortsatt underrepresentation inom naturvetenskapliga och tekniska utbildningar (STEM), vilket begränsar tillgången till högstatusyrken och högre lönenivåer. Forskning visar att flickor generellt skattar sin förmåga i matematik och teknik lägre än pojkar, vilket påverkar både prestationer och val av utbildning.¹³⁴

¹³² Genomgången är baserad på Johanna Melléns forskningsöversikt *Kön, utbildning och val: Forskningsbaserade teorier om könssegregering i och genom det svenska utbildningssystemet*, Rapport 2022:4-bilaga 2 (Jämställdhetsmyndigheten, 2022).

¹³³ Johanna Mellén, "Stability and Change: Exploring Policy Formations, Options and Choice in Swedish Upper Secondary Education" (Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, 2021); Inga Wernersson, *Könskillnader i skolprestationer: Idéer om orsaker*, Rapport 2006:5 (Skolverket, 2006).

¹³⁴ Sven-Eric Reuterberg och Allan Svensson, *Köns- och socialgruppsskillnader i matematik: orsaker och verkan* (2000); Alli Klapp Lekholm och Christina Cliffordson, "Effects of Student Characteristics on Grades in Compulsory School", *Educational Research and Evaluation* 15, nr 1 (2009): 1–23, <https://doi.org/10.1080/13803610802470425>.

Samtidigt väljer kvinnor oftare utbildningar med samhälls- och omsorgsinriktning, vilket korresponderar med yrken som har lägre ekonomisk avkastning och högre psykosociala krav.¹³⁵ För att nå trygghet på arbetsmarknaden krävs ofta vidareutbildning, vilket innebär längre utbildningsvägar och potentiellt högre kostnader.¹³⁶

För män är mönstret det omvända. De är överrepresenterade inom tekniska och naturvetenskapliga utbildningar, vilket ger tillgång till yrken med högre status och lön. Mäns mer specialiserade kognitiva profiler – socialt konstruerade snarare än biologiskt givna – och högre självtillit i matematik förstärker orienteringen mot STEM.¹³⁷ Samtidigt är män kraftigt underrepresenterade inom vård, omsorg och utbildning (HEED), vilket skapar kompetensbrist i dessa sektorer och upprätthåller könsstereotyper yrkesmönster.¹³⁸

På strukturell nivå förstärks dessa skillnader av utbildningssystemets organisering. Utbildningssystemet är uppbyggt på ett sätt som delar upp ämnen i typiskt tekniska och typiskt samhälleliga, och även i manligt respektive kvinnligt könsmärkta. Det gör att gamla föreställningar om vem som passar var fortsätter att leva kvar. Reformdiskurser om ökad valfrihet har inte brutit dessa strukturer – snarare förstärkt dem genom införandet av specialiseringar som i praktiken ökar könsdifferentieringen.¹³⁹ Marknadsanpassning och individualisering döljer strukturella hinder och förstärker idén om att val är helt fria, vilket gör att normer och traditioner reproduceras obehindrat.¹⁴⁰

Arbetsmarknaden påverkas direkt av dessa utbildningsmönster. Könssegregerade utbildningsval leder till könssegregerade yrken med skillnader i lön, status och arbetsvillkor.

¹³⁵ Petra Ahnlund och Stina Johansson, *Omvårdnadsprogrammet: Genomströmning, etableringsgrad och utbildningens relevans*, Rapport 2011:19 (IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, 2011).

¹³⁶ Charlotta Boström, *Education, Skills and Gender: The Impact of a Grading Reform and the Business Cycle on Labor Market Outcomes*, Doktorsavhandling Swedish Institute for Social Research 103 (Stockholms universitet, 2019).

¹³⁷ Monica Rosén, *Gender Differences in Patterns of Knowledge*, Doktorsavhandling Gothenburg Studies in Educational Sciences, 124 (Göteborgs universitet, 1998); Alli Klapp Lekholm och Christina Cliffordson, "Discrepancies between School Grades and Test Scores at Individual and School Level: Effects of Gender and Family Background", *Educational Research and Evaluation* 14, nr 2 (2008): 181–99.

¹³⁸ Una Tellhed m.fl., "Will I fit in and do well? The importance of social belongingness and self-efficacy for explaining gender differences in interest in STEM and HEED majors", *Sex Roles* 77, nr 1 (2017): 86–96.

¹³⁹ Johanna Mellén och Petra Angervall, "Gender and Choice: Differentiating Options in Swedish Upper Secondary STEM Programmes", *Journal of Education Policy*, 03 januari 2020, 1–19; Anette E Andersson, "Differential Selectivity to Upper Secondary School with Respect to Previous Achievement for Males and Females", *Nordisk Pedagogik* 18, nr 4 (1998): 217–28.

¹⁴⁰ Anna Sandell, *Utbildningssegregation och självsortering: Om gymnasieval, genus och lokala praktiker*, Doktorsavhandling Malmö studies in educational sciences No. 31 (Malmö högskola, 2007); Margareta Nilsson-Lindström, *Tradition och överskridande: en studie av flickors perspektiv på utbildning*, Doktorsavhandling Lund dissertations in sociology 21 (Lunds universitet, 1998).

Kvinnodominerade yrken är ofta lågavlönade och präglade av högre psykosociala krav, medan män gynnas av större möjligheter till välbetalda jobb utan högre utbildning, vilket minskar incitamentet att välja kvinnodominerade utbildningar.¹⁴¹

Sociala och kulturella faktorer förstärker dessa mönster ytterligare. Hemmiljö, socialt kapital och lokala arbetsmarknadsstrukturer påverkar valmöjligheter, och könsatypiska val är vanligare i privilegierade miljöer.¹⁴² Kamrateffekter och förväntad social samhörighet förstärker könsnormer, och uppfattningar om utbildningsämnen som ”manliga” eller ”kvinnliga” skapar dubbla hinder för underrepresenterade grupper.¹⁴³

Sammantaget innebär detta att den horisontella könssegregeringen i utbildning reproducerar ekonomiska och sociala skillnader, begränsar såväl kvinnors tillgång till högstatusyrken som mäns deltagande i omsorgsyrken, och försvårar uppfyllandet av jämställdhetsmål i både utbildning och arbetsliv.¹⁴⁴

¹⁴¹ Caroline Berggren, ”Labour Market Influence on Recruitment to Higher Education – Gender and Class Perspectives”, *Higher Education* 52, nr 1 (2006): 121–48; Susanne Engström, ”Differences and Similarities between Female Students and Male Students That Succeed within Higher Technical Education: Profiles Emerge through the Use of Cluster Analysis”, *International Journal of Technology and Design Education* 28, nr 1 (2018): 239–61.

¹⁴² Helen Dryler, ”Parental Role Models, Gender and Educational Choice”, *The British Journal of Sociology* 49, nr 3 (1998): 375; Aimee Haley, ”The Reproduction of Geographically Advantaged Student Groups - Trends in Metropolitan Student Enrolment at Swedish University Colleges”, *Nordic Journal of Studies in Educational Policy* 6, nr 3 (2020): 167–78.

¹⁴³ Isabel J. Raabe m.fl., ”The social pipeline: How friend influence and peer exposure widen the STEM gender gap”, *Sociology of Education* 92, nr 2 (2019): 2; Gerd Brandell och Else-Marie Staberg, ”Mathematics: A Female, Male or Gender-neutral Domain? A Study of Attitudes among Students at Secondary Level”, *Gender and Education* 20, nr 5 (2008): 495–509.

¹⁴⁴ Jämställdhetsmyndigheten, *Ekonomisk jämställdhet: En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet*, Rapport 2022:2 (Jämställdhetsmyndigheten, 2022).

Könsarbetsdelningens uttryck i utbildning och arbetsliv

Med utgångspunkt i en analys av genus som ett *görande*,¹⁴⁵ kan kön förstås som något som ständigt ges mening genom vardagspraktiker, snarare än som en statisk egenskap. Genom handlingar, val och interaktioner reproducerar kvinnor och män sociala normer som befäster ojämställdhet – ofta utan att detta upplevs som medvetet eller problematiskt. Analysen av de fyra kommunerna visar hur dessa processer tar form i arbetsliv och utbildning.

I Gällivare och Skellefteå framträder könsarbetsdelning tydligt i industrins dominans. Män arbetar som maskinförare, montörer och drifttekniker, medan kvinnor återfinns i omsorgsyrken som undersköterskor och barnskötare. Dessa yrkesval betraktas ofta som individuella preferenser, men det handlar om praktiker som bekräftar normer om män som tekniskt kompetenta och kvinnor som omhändertagande. När män söker sig till gruvdrift och batteritillverkning och kvinnor till vård och skola, görs kön i linje med etablerade föreställningar om ”riktiga” manliga respektive kvinnliga arbeten.

Liknande mönster syns i Ånge, där satsningar på vätgasproduktion skapar nya arbetstillfällen i mansdominerade branscher. Samtidigt fortsätter kvinnor att dominera inom vård och omsorg. Denna uppdelning förstärks av gymnasievalet: pojkar väljer bygg-, el- och fordonsprogram, medan flickor väljer vård- och omsorgsprogrammet. Genom dessa val reproduceras könsnormer redan i utbildningssystemet, vilket begränsar framtida handlingsutrymmen och cementerar en arbetsmarknad där löneskillnader följer könslinjer. Åre utgör en intressant kontrast, med en mer jämn könsfördelning inom turismrelaterade branscher, men även här görs kön. Män arbetar som kockar och inom bygg, medan kvinnor är servitörer eller barnskötare. Trots en övergripande blandning kvarstår en vertikal segregering där status och lönenivåer skiljer sig åt. Detta visar att görandet av genus inte bara handlar om vilka branscher kvinnor och män befinner sig i, utan också om hur arbetsuppgifter inom samma bransch könsmärks.

Avsnittet i inledningskapitlet, om perspektiv på samhällsomvandlingen, visade bland annat att förändringarna är förknippade med en idé om gröna jobb. Denna företeelse kan beskrivas som arbete som väsentligt bidrar till att bevara eller återställa miljövärden.¹⁴⁶ Ofta handlar det om att så kallade bruna jobb inom verksamheter med stor miljöpåverkan, som tillverknings- eller gruvindustri, ska bli mer gröna. Jobb som kan karakteriseras som bruna präglas ofta av lägre krav på utbildning, medan gröna jobb ofta kräver högre utbildning, särskilt inom STEM.

¹⁴⁵ West och Zimmerman, ”Doing Gender”.

¹⁴⁶ Michael Renner m.fl., *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World* (UNEP/ILO/IOE/ITUC, 2008); Vandeplas m.fl., *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*.

Detta är i hög grad relevant för diskussionen om kompetensförsörjning, som tas upp längre fram i rapporten. En hög andel av arbetskraften är emellertid sysselsatt i så kallade vita jobb, som är relativt neutrala för miljö och klimat. Hit räknas inte minst de kvinnodominerade yrkesgrupperna inom offentlig sektor – skola, vård och omsorg – som är av stor betydelse för samhället och den sociala hållbarheten, men som aldrig eller sällan kommer i fråga i diskussionen om grön omställning. Teknik och omsorg förknippas tydligt med maskulinitet respektive femininitet och denna könsmärkning följer också med i diskussionen om gröna jobb. Ofta görs en underförstådd prioritering av tekniska, mansdominerade branscher (industrin) framför omsorgsorienterade, kvinnodominerade branscher (vården). Som effekt av det formas en alltför snäv förståelse av vilka slags arbeten som behövs för en hållbar samhällsutveckling.

Sammantaget visar exemplen att samhällsomvandlingen i de fyra länen Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland riskerar att förstärka dessa mönster. När nya jobb främst uppstår i mansdominerade sektorer, och utbildningssystemet dimensioneras efter föreställningar om arbetsmarknadens behov utan att utmana könsbundna val, görs kön på sätt som reproducerar ojämställdhet. För att bryta denna cirkel krävs insatser som synliggör och problematiserar hur kön görs i vardagen – i yrkesval, i rekrytering och i arbetsplatskulturer – snarare än att enbart fokusera på formell jämställdhet i form av jämn könsrepresentation.



Kompetensförsörjning och innovation

I det här kapitlet adresseras frågan om vilken betydelse jämställdhet har i relation till samhällsomvandlingens långsiktiga kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Utmaningar med kompetensförsörjning är inte nya fenomen i Sverige. De aktualiseras däremot i högsta grad i samband med pågående samhällsomvandling. Bland annat till följd av industrisatsningar framställs ökad efterfrågan på både kompetens och arbetskraft som särskilt stor. Kompetensförsörjning, som i att hitta, rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetens, beskrivs vara viktig för att tillgodose såväl välfärdsbehov som tillväxt och konkurrenskraft.

Ett urval av studier och tidigare forskning används i kapitlet, för att lyfta några aspekter samt förklaringsmodeller av vikt för jämställdhet inom kompetensförsörjning i de fyra norrlänen, men också på andra platser i Sverige (se läsanvisning i inledningskapitlet). Därtill exemplifieras utmaningar med kompetensförsörjning med citat från informanterna, det vill säga genom utsagor i rapportens intervju- och workshopmaterial.

Kompetensbehov i samhällsomvandling

”Om man nu ska satsa på Norrland och våra möjligheter här? Hur ska vi hitta folk?” (P)

I rapportens inledning beskrivs i ett citat att arbetskraftsbehovet är så stort att det inte går att utesluta någon, oavsett kön, religiös tro eller sexuell läggning – alla behövs. Flera informanter, bland annat som i citatet ovan, beskriver samma kompetensutmaning. Vi – i norra Sverige – behöver bli fler. Aktörer på internationell, nationell, regional och lokal nivå argumenterar för kompetensförsörjning som helt avgörande för hållbara samhällen och hållbar arbetsmarknad, något som lyftes redan i rapportens inledning. Till exempel pekar EU-kommissionen ut kompetensförsörjning inom den gröna och digitala omställningen som särskilt viktig, och både Svenskt Näringsliv (2021) och Tillväxtverket (2025) beskriver kompetensbrist som ”det största tillväxthindret”, som ett hot mot både konkurrenskraft och välfärd.¹⁴⁷ När tillväxt och konkurrenskraft sätts i fokus är det framför allt industrins och företagens kompetensbehov som beskrivs som avgörande för samhällsomvandlingen. Av Tillväxtverkets enkätundersökning *Företagens villkor och verklighet 2023* framkommer att drygt tre av tio företag saknar ”tillgång till lämplig arbetskraft eller kompetens” och att bristen är störst i branscher som tillverkning och transport.

¹⁴⁷ Europeiska kommissionen, ”Kommissionen inleder arbetet med Europaåret för kompetens”, European Commission, 12 oktober 2022; Svenskt Näringsliv, *Utbildning för kompetensutveckling och omställning: Så kan högskolans roll för det livslånga lärandet stärkas* (Svenskt Näringsliv, 2021); Jan Persson, *Kompetensförsörjning och befolkningsutveckling: En studie av norra Norrland*, Rapport 0514 (Tillväxtverket, 2025).

Företag i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland beskrivs uppleva större problem jämfört med företag i övriga landet. Samtidigt beskrivs den gröna omställningen i norra Sverige som en möjlighet och motor i en industridriven samhällsomvandling, vilket skulle kunna upplevas som attraktivt och göra att fler söker sig till arbeten där.¹⁴⁸

Kompetensförsörjning inom den offentliga sektorn är minst lika angelägen som företagens och lyfts också fram som brådskande. Sveriges Kommuner och regioner (SKR 2024) ser kompetensförsörjning inom välfärden, särskilt inom äldreomsorg och hälso- och sjukvård, som central i en tid med stora demografiska förändringar.¹⁴⁹ Fler äldre i befolkningen och låga födslootal innebär både förändrade välfärdsbehov och brist på arbetskraft i och med färre personer i arbetsför ålder.

Utöver argument om kompetensförsörjning som sätt att förse arbetsgivare och organisationer med kompetent arbetskraft finns också argument om kompetens som en förutsättning för att öka människors möjligheter att vara framgångsrika på arbetsmarknaden, samt att delta i samhället och i demokratin.¹⁵⁰ Vidare finns strategier för kompetensförsörjning i olika politikområden. Till exempel *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030* där kompetensförsörjning är ett av fyra strategiska områden, som ska genomföras i samverkan med andra politikområden, till exempel landsbygdspolitiken.¹⁵¹ Bland annat beskrivs hur arbetsmarknaden behöver bli bättre på att ta tillvara de kompetenser som finns lokalt, för att möta arbetsmarknadens kompetensbehov. Flera av målen i Agenda 2030 är också direkt beroende av kompetensförsörjning, bland andra mål fyra om god utbildning för alla, mål åtta om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt samt mål nio om hållbar industri, innovationer och infrastruktur.¹⁵²

Hur många människor med relevanta kunskaper och kompetenser som antas behövas kan se olika ut, det vill säga att siffrorna skiljer sig åt.¹⁵³ Enligt beräkningar från arbetsgivarorganisationerna Svenskt Näringsliv och SKR kommer behovet att ”öka med 175 000 i näringslivet, med 75 000 i kommuner och regioner och 15 000 i staten.

¹⁴⁸ Tillväxtverket, *Företagens villkor och verklighet 2023: Huvudrapport*, Rapport 0454 (Tillväxtverket, 2023).

¹⁴⁹ SKR, *Välfärdens kompetensförsörjning: Personalprognos 2023–2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen* (Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2024).

¹⁵⁰ T.ex. Europeiska kommissionen, ”Kommissionen inleder arbetet med Europaåret för kompetens”.

¹⁵¹ Näringsdepartementet, *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030*, Skr. 2020/21:133 (Regeringskansliet, 2021).

¹⁵² FN, *Att förändra vår värld: Agenda 2030 för hållbar utveckling* (Regeringskansliet, 2016).

¹⁵³ T.ex. Ramboll, *Gröna industrisatsningar i norra Sverige: Små och medelstora företags möjligheter* (Tillväxtverket, 2022); Martin Bergvall m.fl., *Hållbar kompetensförsörjning i norra Sverige: 47 700 rekryteringsbehov och 39 000 kompetensutvecklingsinsatser* (Akademi Norr, 2024).

Sammanlagt innebär det att ytterligare 265 000 medarbetare kommer att krävas till 2032. Samtidigt kommer bara 144 000 fler vara i sysselsättning 2032.¹⁵⁴

I rapporten *Kompetensförsörjning och befolkningsutveckling: En studie av norra Norrland* gör Tillväxtverket analysen att kompetensbehoven inte kommer att täckas av inflyttning från övriga Sverige.¹⁵⁵ Däremot antas en stor potential finnas i inflyttning från utlandet. Svenskt Näringsliv gör samma analys: ”Arbetskraftsinvandring kan komma att spela en nyckelroll för att hantera kompetensförsörjningen på de orter som nu översköljs av den gröna industriella vågen, men då krävs det att regelverket kring arbetskraftsinvandring från tredje land underlättas”.¹⁵⁶ Även *Grun- och stålindustrins kompetensfärdplan* beskriver att ”arbetskraftsinvandring är ett sätt att förbättra kompetensförsörjningen till industrins bristyrken” och att politiken behöver säkerställa ”att Sverige har ett ändamålsenligt och långsiktigt hållbart system för arbetskraftsinvandring”.¹⁵⁷ Det stora flertalet informanter beskriver arbetskraftsinvandring som väldigt viktig för kompetensförsörjning i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland. En informant säger:

”Vi behöver bli fler människor och vi behöver rekrytera från utanför Sverige.” (P)

Andra formulerar sig i termer av att samhällsomvandlingen inte är möjlig utan rekrytering från utlandet. En informant beskriver erfarenheter av hur flyktingar tidigare har utgjort viktig arbetskraft:

”Vi får heller inte ta emot flyktingar, vilket vi tycker är jättedåligt. Alla kommuner vill ta emot fler flyktingar. Vi har varit jättebra på att integrera dem och de behövs i våra yrken. Men det här har det nationella sagt nej till.” (O)

Aktörer som Svenskt Näringsliv, Tillväxtverket och industriorganisationer, samt informanter i de fyra norrlänen ger samma bild och budskap. Den inhemska arbetskraften beskrivs inte räcka till, för att kompetensförsörja viktiga verksamheter i samhällsomvandlingen. Regelverket kring arbetskraftsinvandring behöver underlättas för att bli ändamålsenligt och långsiktigt hållbart.

¹⁵⁴ Frida Nygren, ”Nya siffror: Arbetskraften kommer inte räcka till”, *Tidningen Näringslivet*, 28 juni 2023, <https://www.tn.se/article/29916/nya-siffror-arbetskraften-kommer-inte-racka-till/>.

¹⁵⁵ Persson, *Kompetensförsörjning och befolkningsutveckling: En studie av norra Norrland*; se även Arbetsförmedlingen, *Kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner*.

¹⁵⁶ Fredrik Bergström och Tore Englén, *Återindustrialisering av norra Sverige: Om kompetensbehov och bostadsbrist och behovet av extraordinära åtgärder* (Svenskt Näringsliv, 2024), 7.

¹⁵⁷ Svemin m.fl., *Grun- och stålindustrins kompetensfärdplan: Kraftsamling för utbildning och kompetensförsörjning* (Swedish Mining Innovation, 2022), 31, 38.

Det menar aktörer som arbetar både för att det ska finnas goda förutsättningar att starta, driva och utveckla företag och för hållbara offentliga verksamheter.

Flera informanter efterfrågar också ett större ansvarstagande från staten i mer allmänna ordalag, som till exempel:

”Vi kan omöjligt lösa det här med arbetskraftsbristen själva, staten måste ta ett större ansvar.” (P)

”I de stora utmaningarna med kompetensförsörjning tror jag att alla behöver hjälpas åt, inte minst från statligt håll.” (P)

Arbetskraftsinvandring till Sverige från tredje land framhålls ofta som en central lösning för att täcka kompetensbrister på arbetsmarknaden och stärka den ekonomiska tillväxten.¹⁵⁸ Fokus ligger främst på att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft. Majoriteten av arbetskraftsinvandrarerna som kom till Sverige år 2023 var män (71 procent) jämfört med kvinnor (29 procent). De är också unga, medianåldern 2023 var bland män 34 år och bland kvinnor 32 år.¹⁵⁹

Delegationen för migrationsstudier beskriver arbetskraftsinvandrarernas position på den svenska arbetsmarknaden som tudelad.¹⁶⁰ Dels kan arbetstagare från länder utanför EU/EES dra fördel av den efterfrågan som finns på deras kompetens, vilket i många fall leder till goda arbetsvillkor och konkurrenskraftiga löner. Dels riskerar vissa grupper att hamna i mer utsatta situationer med ökad sårbarhet för exploatering och bristfälliga arbetsförhållanden. En bidragande faktor kan vara att arbetstagarna, av oro för att förlora sin anställning och därmed sin rätt att stanna i landet, accepterar osäkra anställningsvillkor, låga löner och långa arbetsdagar.¹⁶¹ Sedan början av 2000-talet har Sveriges regelverk för arbetskraftsinvandring från tredje land genomgått betydande förändringar, vilket i sin tur har påverkat både arbetsgivarnas förutsättningar och arbetstagarnas situation på arbetsmarknaden. Det är dessa regelverk som aktörerna ovan menar behöver förändras, för mer ändamålsenlig och långsiktigt hållbar kompetensförsörjning i samhällsomvandlingen. (Se vidare avsnittet om fly-in/fly-out, arbetskraftsexploatering och prostitution.)

¹⁵⁸ Justitiedepartementet, *Nya regler för arbetskraftsinvandring*, Prop. 2007/08:147 (Regeringskansliet, 2008); SOU 2024:15, *Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.: Betänkande av Utredningen om en behovsprövad arbetskraftsinvandring* (Statens offentliga utredningar, 2024).

¹⁵⁹ SCB, *Den framtida befolkningen i Sveriges län och kommuner 2024–2040*.

¹⁶⁰ Mattias Engdahl och Erik Sjödin, *Arbetskraftsinvandring till Sverige från tredjeland - Delmi rapport 2024:6*, Rapport 2024:6 (Delmi - Delegationen för migrationsstudier, 2024).

¹⁶¹ SOU 2021:88, *Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m.: Slutbetänkande av Utredningen om arbetskraftsinvandring* (Statens offentliga utredningar, 2021).

Kompetens- och arbetskraftsbehoven på samhällsomvandlingens arbetsmarknader ser delvis olika ut, så också synen på vem eller vilka som antas ha den nödvändiga kompetensen. Kompetensförsörjningsproblematiker, både i välfärdsorganisationer och inom välfärdsyrken som i industriella organisationer och industriyrken, kan förklaras med hjälp av genusvetenskapliga förklaringsmodeller. Nedan ges några exempel.

Kompetensförsörjning i välfärdsarbeten

”Kvinnor lämnar gärna vård och skola för att jobba inom industri, men män har inte en vilja att gå in och ta jobben inom vård och skola i stället.” (O)

”När vi fick ta emot många flyktingar under en period fick vi ju faktiskt in män i vården. Så det bidrog till att påskynda, då var det ju lättare sen för våra ungdomar att se att det faktiskt går att jobba där, det blev fler killar i vården, så det såg jag ju som en väldig boost faktiskt.” (O)

Många olika faktorer samverkar och påverkar kompetensförsörjningen i välfärdsorganisationer och inom välfärdsyrken. Kortfattat handlar det om arbetsmiljö, arbetsvillkor och organisering samt om starka könsstereotyper och förväntningar. Könsmärkta villkor och förväntningar får till exempel som konsekvens att majoritetssvenska vita män väljer bort jobb inom kvinnodominerade yrken inom vård och skola. Vårdjobb som utförs av män med migrantbakgrund kan dock, enligt informanten som gav citatet ovan, fungera som förebilder för unga majoritetssvenska vita män i de fyra norrlänen.

Välfärdsyrken och arbeten inom vård, skola och omsorg är kvinnodominerade, det vill säga att majoriteten anställda är kvinnor, oftast kvinnor med arbetarklassbakgrund och/eller migrantbakgrund. Med andra ord är män underrepresenterade, även om andelen män inom vissa välfärdsyrken ökat något under de senaste åren (se även statistik i kapitlet *Könssegregerad arbetsmarknad och utbildning*). Det gäller främst för yrken utan krav på högre utbildning, såsom vårdbiträden och undersköterskor, och för grupperna utrikesfödda män och unga män.¹⁶²

Den könssegregerade offentliga sektorn utgör i sig ett strukturellt problem som begränsar arbetsgivares möjligheter att både rekrytera och behålla personal. När yrken könsmärks följer föreställningar om bland annat status och attraktivitet, som reproducerar både könstypiska utbildnings- och yrkesval och fortsatt segregering.

¹⁶² Lena Grip, *Breddad rekrytering i välfärden: Lokala och regionala förutsättningar och strategier för att motverka könsbundna yrkesval*, Underlagsrapport 2023:7 (Jämställdhetsmyndigheten, 2023); SKR, *Välfärdens kompetensförsörjning: Personalprognos 2023–2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen*.

Kvinnodominerade yrken och arbeten inom välfärdssektorn värderas lägre, jämfört med mansdominerade yrken med motsvarande kvalifikationer och ansvar, vilket inte minst tar sig uttryck i stora löneskillnader.¹⁶³ Att kvinnors betalda arbete med omsorg på olika sätt tillskrivs ett lågt värde på arbetsmarknaden får konsekvenser, inte bara för kvinnors arbetsvardag, omsorgspraktik och hälsa, utan också för dem som behöver och tar emot vård och omsorg. Att män med utländsk bakgrund tar jobb inom vårdayrken förklaras bland annat av att dessa män tar ställning för en alternativ maskulinitet, baserad på omsorgsideal. Men det förklaras också av en systematisk uteslutning av dessa män från traditionellt mansdominerade yrken.¹⁶⁴ Traditionellt kvinnodominerade lågstatusyrken inom vården får en delvis annan könsmärkning, i och med en stor andel män med utländsk bakgrund. Samtidigt blir yrkena etnifierade, vilket kan leda till ytterligare minskad status och lägre löner för dessa.¹⁶⁵ Vidare är arbetsvillkoren inom omsorgsyren en bidragande orsak till stora rekryteringsvårigheter.

Arbetsvillkor

”Det är tufft att jobba i vården, svårt att locka folk dit.” (O)

Undersköterskor inom äldreomsorg och hemtjänst är Sveriges vanligaste yrkesgrupp och 88 procent av de anställda är kvinnor.¹⁶⁶ Arbetsituationen inom äldreomsorgen har försämrats över tid och kännetecknas av problem på flera nivåer. Sedan 1990-talet har äldreomsorgen genomgått omfattande reformer, präglade av åtstramningar, marknadisering och införandet av styrformer inspirerade av New Public Management (NPM).¹⁶⁷ Dessa förändringar har bland annat medfört ökad detaljstyrning, standardisering och tidmätning i hemtjänsten, med konsekvenser för både personalens hälsa och omsorgens kvalitet.¹⁶⁸ Nedskärningar av äldreboendeplatser och ett ökat fokus på kvarboende i egna hemmet har resulterat i att fler äldre med komplexa behov får omsorg i hemmet.

¹⁶³ Stüber, *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Reglering, rapportering och praktisk tillämpning i Norden*.

¹⁶⁴ Angelica Puzio och Timothy Valshtein, ”Gender Segregation in Culturally Feminized Work: Theory and Evidence of Boys’ Capacity for Care.”, *Psychology of Men & Masculinities* 23, nr 3 (2022): 271–84.

¹⁶⁵ Grip, *Breddad rekrytering i välfärden: Lokala och regionala förutsättningar och strategier för att motverka könsbundna yrkesval*.

¹⁶⁶ SCB, ”Yrkesregistret med yrkesstatistik”, Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208/.

¹⁶⁷ Linda Moberg, *Marketization in Swedish Eldercare Implications for Users, Professionals, and the State*, Doktorsavhandling (Uppsala universitet, 2017); Hanne Marlene Dahl, *Struggles in (elderly) care: A feminist view* (Palgrave Macmillan, 2017).

¹⁶⁸ Marta Szebehely m.fl., *Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?* (Stockholms universitet, 2017).

Strandell (2022) visar i en studie att mellan åren 2005 och 2015 har antalet omsorgstagare per arbetsdag ökat, besöken blivit fler och kortare, och personalens handlingsutrymme minskat.¹⁶⁹ Tidspress är ett genomgående tema, förstärkt av tidmätningssystem och minutstyrda scheman. Oregelbundna arbetstider och splittrade turer är andra tidsmässiga begränsningar, som ökar kraven på personalens kompetens och flexibilitet.¹⁷⁰ Samtidigt är arbetet fysiskt och psykiskt krävande, med hög förekomst av arbetsrelaterad ohälsa och stress, hög sjukfrånvaro är vanligt förekommande.¹⁷¹

Strandell (2022) använder begreppet prekärt arbete för att beskriva hemtjänstpersonalens arbetsvillkor.¹⁷² Hon menar att yrket kännetecknas av multidimensionell prekaritet: osäkra anställningsförhållanden, begränsad kontroll i arbetet, bristande kompetensutveckling och relationella utmaningar. Dessa arbetsvillkor samverkar och leder inte bara till arbetsrelaterad ohälsa och dålig balans mellan arbete och privatliv, utan driver intentioner att lämna yrket. Brist på resurser, hög arbetsbelastning, brist på organisatoriskt stöd och ogynnsam psykosocial arbetsmiljö är enligt Selberg och Mulinari (2022) även de främsta anledningarna till den höga personalomsättningen för sjuksköterskor.¹⁷³ De prekära arbetsvillkoren innebär problem, inte bara på grund av ökade omsorgsbehov och därmed belastning på personalen, utan även för en sektor som redan har stora rekryteringssvårigheter.

Betänkandet från utredningen om en arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv för perioden 2026–2030 lyfter god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor i vård, skola och omsorg som särskilt viktigt för att säkerställa kompetensförsörjningen. ”I flera sektorer, inte minst inom välfärden, är kompetensförsörjningen en växande utmaning. För att arbetsplatser ska kunna attrahera och behålla personal krävs att arbetsmiljön är god och att det finns reella möjligheter till utveckling i arbetet. Särskild uppmärksamhet behöver riktas mot arbetsvillkoren i vård, skola och omsorg”.¹⁷⁴

¹⁶⁹ Rebecka Strandell, *Omsorgsarbete i hemtjänsten: förändringar, utmaningar och möjligheter*, Doktorsavhandling (Stockholms universitet, 2022).

¹⁷⁰ Louise Grip, *Rätt tid för arbete? makt och motstånd vid arbetstidsförändringar i vård- och omsorgssektorn*, Doktorsavhandling (Umeå universitet, 2025).

¹⁷¹ Szebehely m.fl., *Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?*

¹⁷² Strandell, *Omsorgsarbete i hemtjänsten*.

¹⁷³ Rebecca Selberg och Paula Mulinari, ”Exit Spirals in Hospital Clinics: Conceptualizing Turnover Contagion Among Nursing Staff”, *Scandinavian Journal of Public Administration* 26, nr 1 (2022): 87–107.

¹⁷⁴ SOU 2025:73, *En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv: Betänkande av Utredningen om en god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv* (Statens offentliga utredningar, 2025).

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har under de senaste åren tagit fram olika strategier för att stärka kompetensförsörjningen i välfärden. Bland annat *Action plan för välfärdens kompetensförsörjning* som riktar sig mot de utmaningar som också beskrivs i betänkandet som ovan.¹⁷⁵ Arbete med så kallade friskfaktorer är tänkta att skapa mer friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser. Arbete med tidig omställning, kompetensutveckling och yrkesväxling beskrivs som nödvändigt för att medarbetare ska kunna ta sig an nya roller, där behoven är som störst. För välfärdens kvinnor, som arbetar deltid eller lämnar arbetslivet tidigt, beskrivs rekryteringsbehov kunna mötas genom att öka arbetstiden och förlänga yrkeslivet.

Längre arbetstid i vården framställs ofta som en jämställdhetsreform: fler kvinnor ska arbeta heltid, få högre inkomster och bättre pensioner. Sambandet mellan längre arbetstid och ökad jämställdhet är tveksamt. Heltidssatsningar – när de genomförs inom dagens organisatoriska och ekonomiska ramar – kan öka trycket på en grupp kvinnor som redan har sämre arbetsvillkor och lägre löner än många mansdominerade yrken. När heltid införs utan att bemanningen ökas innebär detta högre krav på flexibilitet, arbete på flera arbetsplatser, fler helgpass, kortare återhämtning och ökad administration och standardisering.¹⁷⁶ Vidare innebär längre arbetstid ökade konflikter mellan arbete och privatliv, som drabbar olika grupper av kvinnor på sätt som förstärker ojämlikheter mellan kvinnor. Grip (2025) beskriver detta som en ny form av prekära heltidsanställningar, där arbetsbördan ökar samtidigt som arbetsmiljön försämrar. Det finns alltså anledning att problematisera lösningar på kompetensförsörjningsutmaningar i jämställdhetens namn.

¹⁷⁵ SKR:s beredning för kompetensförsörjning, *Kraftsamling för välfärdens kompetensförsörjning: Action plan med samlat stöd för att bättre ta tillvara befintliga medarbetares kompetens* (Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2024).

¹⁷⁶ Grip, *Rätt tid för arbete?*

Kompetensförsörjning i industrin

”Det är ingenjörer, olika ingenjörer och geologer i olika former!” (P)

”Det kan också vara olika typer av teknisk kompetens för att konstruera och driftsätta produktionsanläggningar.” (P)

När nutida och framtida kompetensbehov i samhällsomvandlingen diskuteras, med fokus på industri och företagande, antas ingenjörer och andra STEM-professionella utgöra de viktigaste yrkesgrupperna. Universitetsutbildade ingenjörer beskrivs som synnerligen viktiga, men även STEM-kompetens genom industritekniskt gymnasie- och yrkesutbildning efterfrågas.¹⁷⁷ Det finns ett stort intresse i hela västvärlden av att fler unga ska välja ingenjörsutbildningar och ingenjörsyrken. Det gäller särskilt unga kvinnor, eftersom de antas utgöra en outnyttjad potential.¹⁷⁸ Arbete för breddad rekrytering och breddat deltagande till högskolan görs, men också till andra utbildningsnivåer – för att både motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter inom utbildning – och utgör idag vanliga inslag i utbildningsorganisationer.

Sveriges regering pekar i sin STEM-strategi ut en rad åtgärder för att möta industrins och arbetsmarknadens kompetensbehov.¹⁷⁹ Bland annat syftar åtgärderna till att stärka kvaliteten tidigt i utbildningskedjan, exempelvis genom satsningar på läs-, skriv- och matematikutveckling, höjd undervisningstid och kunskapsfokuserade läroplaner. Vidare ska intresset för teknik och naturvetenskap öka, bland annat genom utökad samverkan mellan skola och arbetsliv, praktikprogram som Tekniksprånget och fler aktiviteter som synliggör STEM-yrken. Regeringen vill styra utbildningsutbudet tydligare mot arbetsmarknadens behov, genom att gymnasieskolor och kommunal vuxenutbildning (Komvux) måste dimensionera utbildningar utifrån arbetsmarknadsdata och genom att yrkeshögskolan och basårsutbildningar byggs ut inom tekniska områden (se även avsnittet *Könsbundna studieval i de fyra norrlänen*). Det ska också göras satsningar på fler utbildningsplatser inom civil- och högskoleingenjörsprogram, korta vidareutbildningar och kvalitetsförstärkningar – till exempel högre ersättningsbelopp för tekniska utbildningar och särskilda insatser för att förbättra matematikkurser i högskolan. En viktig del i strategin är att bredda rekryteringsbasen, framför allt genom att få fler kvinnor att söka STEM-utbildningar.

¹⁷⁷ Högberg, *Grön omställning och kompetensförsörjning: En kunskapsöversikt om grön omställnings förväntade effekter på den svenska arbetsmarknaden och möjliga policyåtgärder för att främja omställning och motverka brist*.

¹⁷⁸ T.ex. Svenskt Näringsliv, *Utbildning för kompetensutveckling och omställning: Så kan högskolans roll för det livslånga lärandet stärkas*; Svemin m.fl., *Gruv- och stålindustrins kompetensfärdplan: Kraftsamling för utbildning och kompetensförsörjning*.

¹⁷⁹ Utbildningsdepartementet, *En STEM-strategi för Sverige* (Regeringskansliet, 2025).

Rekryteringsinsatser, studieinformation och samarbeten med företag ska utvecklas, med fokus på inkluderande miljöer och fler kvinnliga förebilder.

Det läggs stora resurser på industrins teknikkompetensbehov. Kvinnors slumrande förmågor antas kunna möta teknikkompetensbehov i större utsträckning än nu, men då behöver de starka kopplingarna mellan män, manlighet och tekniska kunskaper utmanas och förändras. I kapitlet *Betydelser av jämställdhet*, under avsnittet om förebilder, lyfter informanter just att det är kvinnor som behöver välja teknik och ingenjörsutbildningar. I samma avsnitt beskrivs forskning som visar hur kopplingar mellan män, manlighet och tekniska kunskaper villkorar kvinnors teknikintresse och skolgång.¹⁸⁰ Nedan ges exempel på andra, men sammanhängande, förklaringsmodeller.

Efterfrågad STEM-kompetens

STEM är en akronym för Science, Technology, Engineering and Mathematics – naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik – och representerar en integrerad syn på fyra kunskapsområden som anses vara avgörande för att förstå och hantera komplexa samhällsutmaningar, för samhällsomvandlingen i de fyra norrlänen antas den vara central.¹⁸¹

STEM har länge förknippats med maskulinitet och manliga normer. Könskodningen är inte en slump, utan ett resultat av historiska, kulturella och institutionella processer som reproducerar föreställningar om vilka egenskaper som anses önskvärda inom naturvetenskap och teknik. STEM associeras ofta med normer som premierar teknisk rationalitet, objektivitet och konkurrens – värden som traditionellt tillskrivits maskulina ideal.¹⁸² Kvinnor som kommer in i dessa miljöer riskerar att uppfattas som avvikande eller tvingas anpassa sig till dessa normer för att accepteras.¹⁸³ De könsbaserade hinder som kvinnor inom STEM möter förstärks också av faktorer som etnicitet, klass och ålder.

¹⁸⁰ Jansson och Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv*.

¹⁸¹ T.ex. Högberg, *Grön omställning och kompetensförsörjning: En kunskapsöversikt om grön omställnings förväntade effekter på den svenska arbetsmarknaden och möjliga policyåtgärder för att främja omställning och motverka brist*; Svenskt Näringsliv, *Utbildning för kompetensutveckling och omställning: Så kan högskolans roll för det livslånga lärandet stärkas*.

¹⁸² Wendy Faulkner, "Nuts and Bolts and People: Gender-Troubled Engineering Identities", *Social Studies of Science* 37, nr 3 (2007): 331–56; Sharon Traweek, *Beamtimes and Lifetimes: The World of High Energy Physicists* (Harvard University Press, 1988).

¹⁸³ Abigail Powell m.fl., "How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality", *Gender, Work & Organization* 16, nr 4 (2009): 411–28.

Forskning visar att kvinnor från minoritetsgrupper ofta upplever dubbla marginaliseringar – både som kvinnor och som rasifierade individer – vilket gör deras position inom STEM särskilt utsatt.¹⁸⁴

STEM handlar emellertid inte enbart om att behärska fyra separata ämnen, utan om att integrera kunskap, färdigheter, attityder och värderingar för att lösa problem i verkliga kontexter. Begreppet STEM-litteracitet används för att beskriva förmågor att identifiera och analysera problem i vardags- och samhällssituationer, förstå hur STEM-discipliner formar vår materiella och kulturella miljö, använda evidensbaserade metoder för att dra slutsatser samt delta i STEM-relaterade frågor som en reflekterande och ansvarstagande medborgare.¹⁸⁵ Enligt Unesco bör STEM-kompetens ses som en utvecklingskapacitet snarare än en statisk uppsättning färdigheter. Den omfattar:

- 1) *Kunskap*: Epistemologisk och teknisk kunskap inom naturvetenskap, matematik, teknik och ingenjörsvetenskap;
- 2) *Färdigheter*: Kognitiva, teknologiska och kommunikativa färdigheter, inklusive kritiskt tänkande, problemlösning och digital kompetens; samt
- 3) *Attityder och värderingar*: Nyfikenhet, integritet, öppenhet och ansvarstagande, samt etiskt beslutsfattande i komplexa situationer.¹⁸⁶

Könsmärkningen av ingenjörssyrket som maskulint har som nämnts premierat snäv teknisk rationalitet och mätbar expertis, medan andra centrala förmågor – exempelvis samarbete, kommunikation, projektledning, intressenthandling och etisk eller samhällelig analys, i högre grad förmågor som kvinnor ansetts besitta – tenderat att undervärderas.¹⁸⁷ Samtidigt framgår i analyser av nordiska klimattekniksektorer att just dessa nedprioriterade kompetenser är de mest efterfrågade i den gröna omställningen. Ingenjörer behöver i allt större utsträckning förstå komplexa värdekedjor, hantera sociala och politiska dimensioner av tekniska lösningar och samarbeta över disciplinräns.¹⁸⁸

¹⁸⁴ Maria Ong m.fl., ”Inside the Double Bind: A Synthesis of Empirical Research on Undergraduate and Graduate Women of Color in Science, Technology, Engineering, and Mathematics”, *Harvard Educational Review* 81, nr 2 (2011): 172–209.

¹⁸⁵ Artur Pokropek, *STEM Competencies, Challenges, and Measurements: A Literature Review*. (European Commission Publications Office, 2024).

¹⁸⁶ Soo Boon Ng, *Exploring STEM Competences for the 21st Century*, In-Progress Reflection No. 30 (Unesco, 2019).

¹⁸⁷ Jansson och Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv*.

¹⁸⁸ DAMVAD Analytics, *Competences for a Sustainable Future: Future Skill and Workforce Requirements for Engineers Working with Climate Technologies in the Nordics* (ANE - Association of Nordic Engineers, 2022).

Eftertraktade ingenjörer

”När det gäller produktionspersonal har vi fortfarande ganska goda förutsättningar att rekrytera lokalt, bland dem som bor i närområdet. Det är ingenjörerna vi behöver!” (P)

Historiskt har ingenjörerna betraktats som en central kraft bakom industrialisering och samhällsmodernisering.¹⁸⁹ Den vetenskapliga och praktiska kompetens som civilingenjören representerar antas vara oumbärlig för nationell konkurrenskraft och ekonomisk tillväxt. På så vis får ingenjören en roll som nyckelaktör i samhällsutvecklingen.¹⁹⁰

Ingenjörsyrket i Sverige har också sedan länge konstruerats som en manlig domän, kopplingar mellan teknik och maskulinitet har haft djupgående konsekvenser för både ingenjörsutbildningars innehåll och yrkeskultur. Kopplingen mellan ingenjörsideitet och maskulinitet är resultatet av långvariga institutionella och ideologiska processer.¹⁹¹ Ingenjörsyrkets höga status kan förklaras av flera samverkande faktorer. Den fyraåriga civilingenjörsutbildningen har länge utgjort kronan på verket inom det tekniska högskolesystemet, och garanterat både social prestige och professionell auktoritet. Studenter formas genom manligt könsmärkta normer i föreläsningar och laborationer. Fokus på matematik och naturvetenskap förstärker bilden av teknik som rationell och därmed manlig, men också genom praktik i industrin och ritualiserade studentaktiviteter. Dessa inslag har bidragit till att skapa en stark yrkesidentitet och en känsla av samhörighet – bland män – vilket har förstärkt yrkets status.¹⁹²

De kvinnor som väljer ingenjörstudier kommer alltså att verka i en miljö där föreställningar om maskulinitet och teknik går hand i hand och reproducerar normer på sätt som exkluderar kvinnor.¹⁹³ Under utbildningen möter också kvinnliga ingenjörer en studentkultur som reproducerar maskulina ideal. Ritualer som nollning innehåller ofta sexistiska inslag, vilket skapar känslor av utanförskap och ibland direkt utsatthet.¹⁹⁴

¹⁸⁹ Berner, ”Kvinnor i ingenjörsarbete: Kön, makt och ingenjörs kulturer”.

¹⁹⁰ Malin Nordvall, *Shaping Engineers, Making Gender Politics: Swedish Universities of Technology and the Creation of a Policy Field, 1976–1998*, Doktorsavhandling (Chalmers tekniska högskola, 2023).

¹⁹¹ Judy Wajcman, ”Patriarchy, Technology, and Conceptions of Skill”, *Work and Occupations* Vol. 18, nr 1 (1991): 29–45.

¹⁹² Boel Berner, *Sakernas tillstånd: Kön, klass, teknisk expertis* (Carlsson, 1996).

¹⁹³ Berner, ”Kvinnor i ingenjörsarbete: Kön, makt och ingenjörs kulturer”.

¹⁹⁴ Nordvall, *Shaping Engineers, Making Gender Politics: Swedish Universities of Technology and the Creation of a Policy Field, 1976–1998*; Lea Skewes, ”Men run academic track; women jump sexist hurdles”, i *Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region*, red. Maja Lundqvist m.fl. (Policy Press, 2023).

Ingenjörspprofessionen har i stor utsträckning tolkat jämställdhet som en fråga om representation snarare än strukturell förändring. Den dominerande strategin har varit att "fixa kvinnorna" det vill säga att ansvaret för ojämställdhet läggs på individen/kvinnan, snarare än på de könsstrukturer och organisationer som formar utbildning, karriärvägar och kompetenskrav. Det innebär att lösningar ofta riktas mot att kvinnor ska förändras, motiveras, utbildas mer eller anpassas bättre, i stället för att ifrågasätta och förändra själva systemet och manliga normer.¹⁹⁵ Detta har inneburit att kärnan i ingenjörssidentiteten – dess koppling till maskulinitet – förblivit intakt.

Att utbilda fler ingenjörer och öka STEM-litteracitet för att möta kompetensbehov i samhällsomvandlingens industriella organisationer är strategier som står högt på agendan som visats. Flexibla fortbildningslösningar i samverkan mellan industri, utbildningsväsen och politik är andra strategier som lyfts fram, bland annat i termer av livslångt lärande.

Livslångt lärande

Livslångt lärande har under de senaste decennierna etablerats som en viktig strategi för att möta samhällsutmaningar såsom arbetsmarknadsförändringar och teknologisk utveckling. För flera informanter är det en viktig fråga – de efterfrågar kontinuerlig kompetensutveckling eftersom de inte ser hur kompetensbehov annars ska kunna tillgodoses. Som exempel säger en informant att:

”Men framför allt sikta på att utbilda våra egna.” (O)

Med rådande stora svårigheter att rekrytera arbetskraft med efterfrågad kompetens anses validering och kompetensutveckling av redan anställda kunna fungera som en alternativ eller kompletterande strategi. Genom att systematiskt synliggöra och erkänna medarbetares befintliga kompetenser – och rikta kompletterande utbildningsinsatser mot de områden där gap finns – pekar studier på möjligheter för arbetsgivare snabbare ”uppgradera” sin personalstyrka. Det kan då också bli lättare att rekrytera ny arbetskraft till de mer grundläggande roller som frigörs när interna medarbetare rör sig mot mer kvalificerade uppgifter, vilket kan minska trycket på en redan ansträngd regional arbetsmarknad.¹⁹⁶

¹⁹⁵ Jansson och Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv*; Susanna Bairoh, *The Gender(ed) Gap(s) in STEM: Explaining the persistent underrepresentation of women in STEM careers*, Economics and society no. 373 (Hanken School of Economics, 2023); Ulrika Sultan, *Så får vi fler att välja STEM* (Näringslivets skolforum, 2025).

¹⁹⁶ Anton Gidehag, *Arbetskrafts- och kompetensbrist: En kunskapsöversikt* (Tillväxtanalys, 2024); Per Andersson m.fl., *Quality in Validation of Prior Learning: Experiences from Work with the Nordic Model for Quality in Validation of Prior Learning* (NVL, Nordic Network for Adult Learning, 2017).

På en nationell nivå beskrivs behoven av kompetensutveckling i ett livslångt perspektiv – såväl för individer som för företag, särskilt små och medelstora företag, samt för offentliga arbetsgivare – som en nyckel till en hållbar omställning.¹⁹⁷ Insatser för livslångt lärande genomförs genom samverkan mellan ett stort antal utbildningsaktörer i kommuner och regioner samt med lärosäten. Strategier för livslångt lärande kan förenklat beskrivas handla om att koppla samman utbildning och kompetenser med faktiska behov i företag och organisationer, för att uppnå en mer effektiv och anpassningsbar arbetskraft.¹⁹⁸ Livslångt lärande framställs som ett svar på utmaningar med kompetensförsörjning i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland, särskilt i termer av kompetensutveckling inom nya teknikområden. Främst är det redan yrkesverksamma ingenjörer och specialister som beskrivs behöva kunna lära nytt och höja sin kompetens, när kompetenskrav från företag behöver tillgodoses.¹⁹⁹

Livslångt lärande omfattar flera utbildningsformer: högskola, kommunal vuxenutbildning (Komvux), folkbildning och yrkeshögskola. I Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland finns möjligheter till livslångt lärande genom bland annat så kallade lärcentra, mötesplatser i kommuner som ger individer möjlighet att ta del av utbildningar från universitet, yrkeshögskolor och vuxenutbildning oavsett var man bor.²⁰⁰ Bland andra Luleå tekniska universitet erbjuder utbildningar och kompetenshöjande insatser inom ”Norrlandsnavet”, som är ett center för utveckling av företagsverksamhet i norra Sverige.²⁰¹

Dessa utbildningsvägar är formellt öppna för alla, men i praktiken styrs deltagandet av sociala och ekonomiska villkor som påverkar kvinnor och män på olika sätt. Ursprungligen framhölls livslångt lärande som en demokratisk rättighet och ett medel för individers personliga utveckling, främst kopplat till vuxenutbildning.²⁰²

¹⁹⁷ Näringsdepartementet, *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030*.

¹⁹⁸ T.ex. Gert Biesta, ”What’s the Point of Lifelong Learning If Lifelong Learning Has No Point? On the Democratic Deficit of Policies for Lifelong Learning”, *European Educational Research Journal* 5, nr 3–4 (2006): 169–80.

¹⁹⁹ T.ex. Högberg, *Grön omställning och kompetensförsörjning: En kunskapsöversikt om grön omställnings förväntade effekter på den svenska arbetsmarknaden och möjliga policyåtgärder för att främja omställning och motverka brist*; Svenskt Näringsliv, Utbildning för kompetensutveckling och omställning: *Så kan högskolans roll för det livslånga lärandet stärkas*.

²⁰⁰ T.ex. ”Lärcentra”, Utveckla Norrbotten, 03 juni 2025, <https://utvecklanorrbotten.se/utvecklingsomraden/kompetensforsorjning/larcentra/>.

²⁰¹ ”Livslångt lärande”, Luleå tekniska universitet, 23 januari 2026, <https://www.ltu.se/samverkan/norrlandsnavet/livslangt-larande>.

²⁰² Edgar Faure m.fl., red., *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*, 6. impr (Unesco, 1975).

Utbildning i Sverige har historiskt förknippats med ett starkt rättighetsperspektiv, där statligt styrd utbildning skulle bidra till att minska sociala skillnader.²⁰³ Denna syn har förskjutits mot ett mer instrumentellt förhållningssätt, och utbildningens funktion har blivit att skapa anställningsbar arbetskraft för ekonomisk tillväxt.²⁰⁴ Biesta (2006) beskriver förskjutningen som att gå från kollektiva rättigheter till individuella skyldigheter på en arbetsmarknad – ”learning for earning”.²⁰⁵ När utbildning blir en skyldighet och individer själva antas behöva ta ansvar för sin anställningsbarhet finns risk att strukturella hinder osynliggörs och att befintliga ojämlikheter mellan könen förstärks.²⁰⁶

Förskjutningen har betydande konsekvenser för strukturell jämställdhet, eftersom olika synsätt på livslångt lärande skapar olika strukturella och individuella förutsättningar för deltagande. Kvinnor och män deltar i olika utbildningar, får olika arbetsmarknadsutfall och påverkas olika av sociala normer, som formar lärande och identitet.²⁰⁷ Med tanke på ökade kompetensbehov, särskilt inom mansdominerade och starkt könsmärkta tekniska yrken, är sannolikheten att män i samhällsomvandlingen gynnas mer av fortbildning jämfört med kvinnor. Kvinnor som är överrepresenterade i lågavlönade yrken inom vård och omsorg som kräver grundläggande kompetenser – yrken som inte betraktas som lika centrala i den teknikdrivna samhällsomvandlingen – riskerar att hamna utanför både utbildningsprogram och kortare fortbildningsinsatser. Kvinnor har ofta mindre resurser för vidareutbildning, medan män i högavlönade yrken har större möjligheter att ta del av utbildningsinsatser och korta kurser på högskole- och yrkeshögskoleutbildningsnivå. Män har också visat sig kunna dra nytta av praktik och LIA (lärande i arbete), det vill säga de delar av utbildningar som sker ute på en arbetsplats, på sätt som stärker manliga nätverk och kulturer.²⁰⁸

²⁰³ Gunn Imsen m.fl., ”Reshaping the Nordic Education Model in an Era of Efficiency. Changes in the Comprehensive School Project in Denmark, Norway, and Sweden since the Millennium”, *Scandinavian Journal of Educational Research* 61, nr 5 (2017): 568–83.

²⁰⁴ Maren Elfert, ”Lifelong Learning in Sustainable Development Goal 4: What Does It Mean for UNESCO’s Rights-Based Approach to Adult Learning and Education?”, *International Review of Education* 65, nr 4 (2019): 4; Andreas Fejes och Magnus Dahlstedt, ”Den entreprenörskapande skolan”, i *Skolan, marknaden och framtiden*, red. Magnus Dahlstedt och Andreas Fejes (Studentlitteratur, 2018).

²⁰⁵ Biesta, ”What’s the Point of Lifelong Learning If Lifelong Learning Has No Point?”

²⁰⁶ Kjell Rubensson, ”Livslångt lärande: Mellan utopi och ekonomi”, i *Livslångt lärande*, red. Per-Erik Ellström m.fl. (Studentlitteratur, 1996); Camila Valenzuela Persico, ”Lifelong Learning and Equal Gender Opportunities: A Social Justice Approach”, *International Journal of Organizations* 12 (2014): 27–44.

²⁰⁷ Cecilia Bjursell, *Tre perspektiv på livslångt lärande* (Encell - Nationellt kompetenscenter för livslångt lärande, 2020).

²⁰⁸ Mathias Ericson, *Nära Inpå: Maskulinitet, Intimitet Och Gemenskap i Brandmäns Arbetslag*, Doktorsavhandling (Göteborgs universitet, 2011).

Mäns praktikgemenskaper i utbildning kan bidra till att kvinnor i samma utbildning möter andra och mindre gynnsamma villkor.

Kvinnor påverkas också starkare av krav på kontinuerlig kompetensuppdatering, eftersom de oftare bär omsorgsansvar som påverkar studietillgänglighet (se även kapitlet *Hushållens könsarbetsdelning*). Studietillgänglighet påverkas av huruvida utbildningar är flexibla nog, om det finns tillräckliga möjligheter till exempelvis barnomsorg, studiemedel eller digital utrustning.²⁰⁹ Samtidigt är kvinnor ofta bättre på omställning än män, att röra sig mellan yrken och byta karriärvägar när lokala arbetsmarknader förändras.²¹⁰

Den instrumentella synen på utbildning och livslångt lärande – där arbetsmarknadens behov och individers ansvar för det egna lärandet fokuseras – riskerar alltså att osynliggöra strukturella villkor och skillnader för kvinnors och mäns deltagande i arbetslivet. När kunskapens bruksvärde i samhällsomvandlingen specifikt kopplas till ingenjörer och tekniska specialister premieras fortsatt mansdominerade yrken. Dessutom riskerar jämställdhetsarbete att försvagas när utbildningens demokratiska uppdrag åsidosätts. För att livslångt lärande ska bidra till ett hållbart och jämställt arbetsliv måste strukturella hinder synliggöras och åtgärdas.

Innovation och företagande

Innovationer, nya eller bättre lösningar, för förnyelse i både ekonomin och samhället förutsätter entreprenörskap, entreprenörer och företagare. Föreställningar om innovation, entreprenörskap och företagande som motorer till fler och nya arbetstillfällen och jobb utgör en stor del i etablerade tillväxtdiskurser, såväl internationellt som nationellt.²¹¹ Till exempel framställer *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030* (Skr. 2020/21:133) stora behov av omställning genom innovation och entreprenörskap. Insatser för entreprenörskap, företagande och innovation antas också kunna bidra till att uppnå jämställdhet.²¹² Bland annat för att kvinnor anses utgöra en outnyttjad resurs för ekonomisk tillväxt. Riktade satsningar för att öka kvinnors företagande har gjorts i många år, men de långsiktiga och bestående effekterna uteblir.

²⁰⁹ Bjursell, *Tre perspektiv på livslångt lärande*.

²¹⁰ Eriksson m.fl., *Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller: En analys utifrån geografi och kön*.

²¹¹ T.ex. World Bank, *World Bank Group Support for Innovation and Entrepreneurship: An Independent Evaluation* (The World Bank, 2014); OECD, *Strengthening SMEs and Entrepreneurship for Productivity and Inclusive Growth*. OECD 2018 *Ministerial Conference on SMEs*, OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship (OECD Publishing, 2019); WEF, *Future of Jobs Report 2025* (World Economic Forum, 2025).

²¹² Näringsdepartementet, *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030*.

Enligt Tillväxtverket saknas det inte kunskap om förutsättningar för kvinnors företagande, men den ageras inte på, varför utvecklingen beskrivs gå för långsamt.²¹³

Entreprenörskap och företagande kan på en övergripande nivå sägas följa samma mönster som den segregerade och hierarkiska arbetsmarknaden i stort. Det vill säga att företagande är uppdelat i traditionellt genustypiska områden, kvinnor och män startar och driver företag/entreprenörskap inom olika branscher och sektorer. De kvinnor som är företagare finns i alla branscher men det finns en koncentration till vissa, framför allt inom handel och service. Kvinnor äger färre företag och driver mindre verksamheter än män. Det ska dock ses i ljuset av att nästan alla företag, oavsett ägarens kön, är små och att en liten andel av företagen växer snabbt.²¹⁴ Kvinnors företagande i norra Sverige präglas av samma generella hinder som övriga små och medelstora företag,²¹⁵ men möter också könsmärkta villkor.

Forskning med genusperspektiv visar att manligt könsmärkta branscher och mäns entreprenörskap och företagande utgör måttstock för kvinnors entreprenörskap och företagande, vilket både osynliggör och villkorar detsamma.²¹⁶ Med mäns företagande som måttstock antas kvinnor behöva vässa sina entreprenöriella förmågor genom att ta del av åtgärder så som nätverksbyggande, mentorskap, och allehanda utbildningar. Kvinnor behöver bli mer lika män som företagare.²¹⁷ I en studie av teknikentreprenörer beskriver de intervjuade männen sin egen position som ”neutral” eller utan betydelse för deras möjligheter, vilket osynliggör de privilegier som följer med att tillhöra normen.²¹⁸ Samtidigt riktas krav på anpassning av kvinnor, som antas sakna rätt riskprofil, rätt intresse eller tillräcklig teknisk legitimitet. Strukturella hinder individualiseras därmed. Genom föreställningar – om vem som är ”rätt typ” av entreprenör, hur en entreprenör bör bete sig och vilka nätverk som räknas – reproduceras entreprenörskapet som ett manligt kodat område, där kvinnor ofta uppfattas som avvikare, snarare än fullvärdiga aktörer.²¹⁹

²¹³ Tillväxtverket, *Kvinnors företagande: Tre decennier av framsteg och utmaningar* (Tillväxtverket, 2023).

²¹⁴ Tillväxtverket, *Kvinnors företagande: Tre decennier av framsteg och utmaningar*.

²¹⁵ Ramboll, *Gröna industrisatsningar i norra Sverige: Små och medelstora företags möjligheter*.

²¹⁶ T.ex. Karin Berglund, ”Jakten på entreprenörer: Om öppningar och läsningar i entreprenörskapsdiskursen” (Avhandling, Mälardalens högskola, 2007); Helene Ahl och Susan Marlow, ”Exploring the False Promise of Entrepreneurship through a Postfeminist Critique of the Enterprise Policy Discourse in Sweden and the UK”, *Human Relations* 74, nr 1 (2021): 1.

²¹⁷ Helene Ahl m.fl., ”Women’s Contributions to Rural Development: Implications for Entrepreneurship Policy”, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 30, nr 7 (2024): 1652–77.

²¹⁸ Dag Balkmar m.fl., ”Masculinity in Scandinavian Tech Entrepreneurship: Male Technology Entrepreneurs Negotiating Gender (in)Equality”, *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 16, nr 3 (2024): 297–314.

²¹⁹ T.ex. Anne-Charlott Callerstig m.fl., ”Contextualising Gender Policy in Tech Entrepreneurship: A Cross National and Multiple-Level Analysis”, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 30, nr 7 (2024):

Med tillväxt som överordnat mål förväntas entreprenörskap inte bara skapa innovation utan även ersätta eller komplettera välfärdsstatens åtaganden i glesa regioner, genom företagande i stället för genom anställning. Bland annat med argument om att ett mer diversifierat näringsliv på landsbygderna kan bidra till att minska sårbarheten på orter med få arbetsgivare och liten mångfald i näringslivet.²²⁰ Kvinnors företagande bidrar till landsbygden på flera sätt, som inte bara skapar egna och andras arbetstillfällen och genererar viktiga skatteintäkter för små kommuner. Det gynnar lokala ekonomier och transaktioner samt upprätthåller viktiga funktioner såsom service, mötesplatser och kulturaktiviteter, där en stor del av företagandet sker. Företag som bygger på lokal förankring, lokala resurser och samhällsengagemang utgör typiska drivkrafter för kvinnor som driver företag på landsbygden, snarare än maximal ekonomisk vinst.²²¹ Med tanke på att den lokala platsen är så betydelsefull för kvinnors företagande behöver offentlig service, skolor, förskolor, vårdcentraler, äldreomsorg och så vidare, finnas kvar. Inte bara för att kvinnor ska kunna fortsätta driva företag och bo kvar på landsbygden, utan för att säkerställa samhällsservice i glesbygd. Trots den viktiga roll som kvinnors företagande spelar hamnar de ofta utanför nuvarande stödstrukturer och företagspolitik. Det gäller även för företagande bland unga och migranter, varför bland annat den etniska mångfalden i den norra landsbygden osynliggörs.²²²

I och med samhällsomvandlingens starka fokus på teknik och teknikutveckling knyts entreprenörskapet och teknikfältet ihop, på sätt som återskapar områden där män antas höra hemma och kan fortsätta ta plats. Innovationer inom mansdominerade branscher och näringsgrenar, främst bas- och tillverkningsindustrier samt industrier baserade på ny teknik, prioriteras i innovations- och tillväxtpolitik.²²³ De näringar där kvinnor i större utsträckning skapar innovationer, såsom inom service- och upplevelseindustrier tillmäts mindre värde och prioriteras inte i produktivitets- och konkurrensperspektiv på tillväxt. Regionala företagsstöd inom det nationella innovationssystemet präglas i stor utsträckning av normer och föreställningar om vilka branscher som anses ha störst tillväxtpotential. En återkommande uppfattning inom det företagsfrämjande systemet är att kvinnor ofta verkar i ”fel” branscher – sektorer som betraktas som icke-finansieringsbara och där tillväxtmöjligheterna bedöms

1678–97; Marta Lindvert m.fl., ”Technology Incubators as Local Gender Regimes: Performing Entrepreneurial Masculinities”, *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 17, nr 3–4 (2025): 412–30.

²²⁰ Näringsdepartementet, *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030*.

²²¹ Ahl m.fl., ”Women’s Contributions to Rural Development”.

²²² Elin Kvist, ”Who’s There? – Inclusive Growth, ‘White Rurality’ and Reconstructing Rural Labour Markets”, *Journal of Rural Studies* 73 (januari 2020): 234–42.

²²³ Tillväxtverket, *Uppdrag om kvinnors företagande*, KN2023/02624: *Slutrapport* (Tillväxtverket, 2023); Malin Lindberg, *Genusanalys av Norrbottens innovationsstrategi* (Region Norrbotten, 2018).

som begränsade. Detta leder till en normativ bild av att kvinnor driver levebrödsföretag medan män driver tillväxtföretag. Föreställningar som påverkar både utformningen av utlysningar och handläggningen av ansökningar, vilket gör att stöden i praktiken riktas mot mansdominerade branscher.²²⁴

Strategier för smart specialisering och den gröna omställningen förstärker denna snedfördelning. Smart specialisering, som ska identifiera och utveckla regionala styrkeområden, tenderar att prioritera etablerade sektorer som industri, energi och skogsnäring – områden där män är kraftigt överrepresenterade. Även satsningar på grön omställning fokuserar ofta på teknologisk utveckling inom dessa branscher, vilket riskerar att cementera könsmönster i näringslivet. Kvinnodominerade branscher, såsom vård, omsorg och personliga tjänster, synliggörs sällan i strategierna trots att de utgör en betydande del av ekonomin och spelar en avgörande roll för samhällsservice på landsbygden.²²⁵

När jämställdhetsperspektivet inte integreras i dessa strategiska prioriteringar blir följden att offentliga medel fortsätter att kanaliseras till mansdominerade sektorer, vilket försvårar för kvinnor att få tillgång till utvecklingsresurser, och därmed upprätthålls den ekonomiska ojämställdheten. Det behövs ökad kunskap om både föreställningar och normer samt om de skilda villkor och förutsättningar som möter olika grupper av kvinnor och män i innovativa processers tillkomst och utveckling. Bristande genus- och jämställdhetsperspektiv på innovationer kan innebära att både potentiella innovations- och tillväxtområden förbises – till exempel inom och utom den digitala sektorn – men också att kvinnors och mäns digitala färdigheter då kommer att utvecklas olika. Innovativa lösningar inom välfärdssektorn, ofta skapade i civilsamhällesorganisationer, behöver särskilt synliggöras för att stärka kopplingen mellan innovationer och välfärd.

²²⁴ Malin Malmström och Joakim Wincent, *Offentlig finansiering av företagande ur ett jämställdhetsperspektiv: Bilaga 2 till Jämställdhetsmyndighetens rapport 2022:2* (Jämställdhetsmyndigheten, 2021); Jeaneth Johansson, *Under ytan: hur går snacket och vem får pengarna II?*, Info 0587 (Tillväxtverket, 2015).

²²⁵ Jämställdhetsmyndigheten, *Regionala företagsstöd och kvinnors företagande*, Underlagsrapport 2024:4 (Jämställdhetsmyndigheten, 2024).



Hushållens könsarbetsdelning

I det här kapitlet redogörs för kunskap av relevans för uppdragets frågeställning om kvinnors och mäns möjligheter att kombinera förvärvsarbete och familjeliv för ett hållbart arbetsliv. Här diskuteras betydelser av det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet – återigen med nedslag i de fyra exempelkommunerna i norra Sverige – Gällivare, Skellefteå, Ånge och Åre – genom beskrivningar, analyser och konsekvenser av könsarbetsdelningen i hushållen.

Att kvinnor och män kan och har möjlighet att arbeta – det vill säga deltar i arbetslivet – är en grundpelare för ekonomisk jämställdhet och social hållbarhet. Trots vissa framsteg mot ökad jämställdhet på den formella arbetsmarknaden kvarstår betydande skillnader mellan kvinnor och män, inte minst i hur betalt och obetalt arbete fördelas. Kvinnor utför en oproportionerligt stor del av hushålls- och omsorgsarbetet, vilket bland annat begränsar deras möjligheter till heltidsarbete och kompetensutveckling. Detta påverkar inte bara individers livsinkomster och pensionsnivåer, utan har också makroekonomiska konsekvenser: lägre arbetskraftsutbud, minskad produktivitet och försvagad motståndskraft mot demografiska utmaningar.²²⁶

I den politiska och ekonomiska diskussionen används ofta begreppet livsbalans (*work-life balance*), med risk att individualisera en strukturell fråga, varför i stället begreppet könsarbetsdelning används i det här kapitlet. Begreppet är utvecklat för att ge legitimitet till frågor som handlar om relation mellan betalt arbete och obetalt, reproduktivt arbete – bland annat för att problematisera arbetsorganisationer som förutsätter ständig tillgänglighet och långa arbetsdagar.²²⁷ Ordet livsbalans riskerar emellertid att ge en idealiserad bild av möjligheten att på ett jämställt sätt organisera och dela på olika former av obetalt arbete. De könade mönster som finns på arbetsmarknaden speglar en djupare könsarbetsdelning där den produktiva sfären – förknippad med varuproduktion och tekniskt arbete – historiskt har konstruerats som manlig, medan den reproduktiva sfären – omsorg, hushåll och socialt arbete – har kodats som kvinnlig. Maria Mies (1981) visar att denna arbetsdelning inte är biologiskt given utan socialt och historiskt formad, så att den integrerar omsorgsarbetet i samhällsekonomin som en osynlig och underordnad resurs.²²⁸ Silvia Federici (2012) betonar att obetalt reproduktivt arbete är en grundpelare för kapitalismens funktion, eftersom det

²²⁶ Anne Kingma och Anneleen Vandeplas, *The Macro-Economic Benefits of Gender Equality*, Economic Brief 071 (European Commission Publications Office, 2022).

²²⁷ Jeffrey H Greenhaus och Nicholas J Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *The Academy of Management Review* 10, nr 1 (1985): 76–88; Suzan Lewis, "The Integration of Paid Work and the Rest of Life: Is Post-industrial Work the New Leisure?", *Leisure Studies* 22, nr 4 (2003): 343–45; Michel Zaitouni, *Work-Life Balance: A Landscape Mapping of Two Decades of Scholarly Research*, 2024.

²²⁸ Maria Mies, *The Social Origins of the Sexual Division of Labour*, ISS Occasional Papers 85 (Institute of Social Studies, 1981).

säkerställer arbetskraftens dagliga och generationella reproduktion utan att belasta företagens kostnader.²²⁹ Arlie Hochschild (2000) visar hur denna logik globaliseras, vilket gör att vissa kvinnors bättre "livsbalans" möjliggörs på bekostnad av andra kvinnors arbetsbörda – exempelvis genom hushållsnära tjänster.²³⁰ Dessa analyser visar att omsorgsarbete bör förstås som en del av en könad och global arbetsdelning. Därför är *könsarbetsdelning* ett mer fruktbart begrepp än *livsbalans*, eftersom det synliggör maktrelationer och öppnar för kollektiva lösningar snarare än individuella strategier.

Obetalt hushålls- och omsorgsarbete

Det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet är skevt fördelat mellan kvinnor och män. Generellt ägnar kvinnor mer tid än män åt aktiviteter som matlagning, städning, tvätt och omsorg om de egna barnen, medan män generellt ägnar mer tid än kvinnor åt underhåll och reparationer av bostad och fordon – oavsett om de är sammanboende eller inte, och om de har barn eller inte.²³¹ Denna skevhet påverkar individers möjlighet att delta i arbetslivet, och föreställningar hos såväl arbetsgivare som löntagare reproducerar dessa normer och mönster om hushålls- och omsorgsarbete. Det är exempelvis belagt i studier av konsekvenser för löneutveckling att kvinnor tenderar att drabbas negativt av att få barn (så kallat "moderskapsstraff"), medan män snarare tenderar att gynnas ekonomiskt av att få barn.²³² Det är emellertid ingen enkel fråga, som kan reduceras till individuella preferenser och personliga val för kvinnor och män. Människor agerar utifrån sociala normer, vilket gör att valen framstår som naturliga och rationella. Detta gör det orealistiskt att förvänta sig att individer ensamma ska bryta mönstren – eftersom avvikelser riskerar sociala sanktioner.²³³

²²⁹ Silvia Federici, *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction and Feminist Struggle*, Common Notions (PM Press, 2012).

²³⁰ Arlie Russell Hochschild, "Global Care Chains and Emotional Surplus Value", i *On the Edge: Living with Global Capitalism*, red. Will Hutton och Anthony Giddens (Jonathan Cape, 2000); se även Anita Nyberg, *Rutavdraget och jämställdhet*, Underlagsrapport 2023:3 (Jämställdhetsmyndigheten, 2023).

²³¹ SCB, *En fråga om tid: En studie av tidsanvändningen bland kvinnor och män 2021*, no. TID2021 (Statistiska centralbyrån (SCB), 2022); Jämställdhetsmyndigheten, *Livspusslet som inte går ihop: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet* (Jämställdhetsmyndigheten, 2023).

²³² T.ex. Damian Grimshaw och Jill Rubery, *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Working Paper No. 1/2015 (International Labour Office, 2015); Abi Adams-Prassl m.fl., *Birth Timing and Spacing: Implications for Parental Leave Dynamics and Child Penalties*, IZA Discussion Paper No. 17438 (IZA – Institute of Labor Economics, 2024); Anton Sundberg, *The Child Penalty in Sweden: Evidence, Trends, and Child Gender*, Working Paper 2024:12 (The Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU), 2024).

²³³ West och Zimmerman, "Doing Gender"; Jämställdhetsmyndigheten, *Könsrelaterade normers betydelse för psykisk hälsa: En analys av resultat från Jämställdhetsundersökningen 2022, 2023:2* (Jämställdhetsmyndigheten, 2023).

Uttag av föräldrapenning

SCB:s studie av kvinnors och mäns tidsanvändning går inte ned på enskilda kommuner eller län, men statistiken över utbetalda föräldrapenningdagar pekar på ett tydligt mönster: Kvinnor tar ut merparten av föräldrapenningen (66–69 procent beroende på kommun), medan män tar ut en mindre del (31–34 procent). Det kan antas att fördelningen av det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet i de olika kommunerna – även utöver omsorgen om eventuella egna barn – på ett ungefär följer fördelningen av hur föräldrapenningen tas ut, med tanke på att det är liknande normer om kvinnor och män som kommer till uttryck. Tidsanvändningsstudien från SCB visar att kvinnor som bor med en partner generellt lägger mer tid på matlagning och städning än vad män som bor med en partner gör, oavsett om de har barn eller inte. För ensamstående skiljer sig inte tiden åt mellan kvinnor och män, oavsett om de har barn eller inte.²³⁴

Tabell 7: Antal nettodagar och könsfördelning i procent (%), föräldrapenning. Antal uttagna dagar med hänsyn tagen till omfattning av dagen, exempelvis är två halvdagar en nettodag. Källa: Försäkringskassan

Område	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor i procent	Andel män i procent
Gällivare	45 159	20 489	69	31
Norrbottens län	656 661	294 167	69	31
Skellefteå	203 043	102 927	66	34
Västerbottens län	768 640	395 776	66	34
Ånge	21 112	9 611	69	31
Västernorrlands län	649 596	294 891	69	31
Åre	37 993	18 896	67	33
Jämtlands län	356 983	166 258	68	32
Riket	32 389 269	14 497 884	69	31

²³⁴ SCB, *En fråga om tid: En studie av tidsanvändningen bland kvinnor och män 2021*.

Globala och europeiska studier visar att mödrar tar en överväldigande majoritet av föräldraledigheten. En analys av 193 länder visar att mödrar i genomsnitt har 24,7 veckors betald ledighet, medan fäder har 2,2 veckor.²³⁵ Endast sex procent av den totala betalda ledigheten är reserverad för fäder, vilket befäster könade omsorgsmönster. Liknande mönster återfinns i Sverige: Moberg och van der Vleuten (2023) visar att mödrar tar mellan 78 och 82 procent av ledigheten, även bland adoptivföräldrar.²³⁶ Internationella jämförelser visar att män planerar kortare ledighet än kvinnor i 37 länder, och att traditionella könsroller påverkar intentioner även där jämställdhetslagar finns.²³⁷

Forskning identifierar flera mekanismer bakom dessa skillnader. Normer om moderskap och faderskap innebär att mödrar förväntas ta huvudansvar för omsorg, medan fäder förväntas prioritera arbete.²³⁸ Även när fäder har rätt till ledighet används den ofta kortvarigt för att undvika negativa signaler på arbetsmarknaden, då det går emot normen och riskerar att arbetsgivare prioriterar män som inte är föräldralediga.²³⁹ Ekonomiska incitament och öronmärkning spelar också en avgörande roll, då studier visar att icke-överlåtbar och välbetald ledighet för fäder är en förutsättning för jämnare uttag.²⁴⁰

Ojämnt uttag av föräldraledighet har långtgående konsekvenser för jämställdhet på strukturell nivå, då det påverkar förutsättningarna för kvinnor och män som grupp, oberoende av individuella skillnader. Kvinnors längre föräldraledighet ökar lönegapet och begränsar möjligheterna i arbetslivet, medan mäns korta föräldraledighet förstärker normer om arbetsmarknadsprioritering.²⁴¹ Kort pappaledighet cementerar traditionella könsroller och försvårar en jämn fördelning av obetalt arbete i hemmet.

²³⁵ Alison Earle m.fl., "Progress towards Gender Equality in Paid Parental Leave: An Analysis of Legislation in 193 Countries from 1995–2022", *Community, Work & Family* 28, nr 2 (2025): 172–92.

²³⁶ Ylva Moberg och Maaïke Van Der Vleuten, "Why Do Gendered Divisions of Labour Persist? Parental Leave Take-up among Adoptive and Biological Parents", *European Sociological Review* 39, nr 2 (2023): 210–28.

²³⁷ Maria I. T. Olsson m.fl., "Gender Gap in Parental Leave Intentions: Evidence from 37 Countries", *Political Psychology* 44, nr 6 (2023): 1163–92.

²³⁸ Moberg och Van Der Vleuten, "Why Do Gendered Divisions of Labour Persist?"

²³⁹ Benedikt Gerst och Christian Grund, "Gender-Specific Duration of Parental Leave and Current Earnings", *Work, Employment and Society* 37, nr 1 (2023): 215–35.

²⁴⁰ Carmen Castro-García och Maria Pazos-Moran, "Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe", *Feminist Economics* 22, nr 3 (2016): 51–73; James Albrecht m.fl., "Parental Leave: Economic Incentives and Cultural Change", *NBER Working Paper Series No. 32839* (Cambridge, MA), augusti 2024.

²⁴¹ Gerst och Grund, "Gender-Specific Duration of Parental Leave and Current Earnings".

Samtidigt visar forskning att längre pappaledighet korrelerar med mer jämn arbetsfördelning och kan bidra till att förändra normer om föräldraskap.²⁴² Det är också viktigt att vara medveten om att, även om studier pekar på en rad fördelar för män att tillbringa mer tid med sina barn genom att vara föräldralediga i större utsträckning,²⁴³ så är det onekligen så att män tjänar ekonomiskt på att inte ta ut mer föräldraledighet än vad de gör.²⁴⁴ Det finns alltså en inneboende konflikt, som försvårar strävan efter förändring.

Vardagstransporter, pendling och distansarbete

Det finns skillnader i resvanor mellan kvinnor och män, vilka åtminstone delvis hänger ihop med den skeva fördelningen av det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet.²⁴⁵ Generellt lägger män mer tid på resor till och från arbetsplats, skola och i tjänsten samt för fritidsändamål, medan kvinnor lägger mer tid på resor för service och inköp. Vad gäller rest sträcka är skillnaden liten mellan kvinnor och män, men män färdas fler kilometer med bil än vad kvinnor gör.²⁴⁶ Män reser färre men längre kollektiva resor och kvinnor i gengäld fler och kortare, då kvinnor använder buss mer än män och män reser längre med tåg.²⁴⁷ Förutom att män färdas fler kilometer med bil är också en stor majoritet av bilägarna män, oavsett nationell, regional eller kommunal nivå. Av de fyra exempelkommunerna i norrlänen är andelen män bland bilägarna högst i Skellefteå (68 procent) och lägst i Åre (61 procent), medan riksgenomsnittet ligger mitt mellan dessa båda (64 procent).²⁴⁸

²⁴² Meret Lütolf, "Paternal Leave Duration and the Closure of the Gendered Family Work Gap", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 32, nr 4 (2025): 1153–83.

²⁴³ T.ex. Ann-Zofie Duvander och Ann-Christin Jans, "Consequences of Fathers Parental Leave Use: Evidence from Sweden", *Finnish Yearbook of Population Research*, 01 januari 2009, 49–62; Simon Hedlin, "Parental Leave Equality and Subjective Well-Being", *SSRN Electronic Journal*, advance online publication, 2016, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2862813>; Richard J Petts och Chris Knoester, "Are Parental Relationships Improved If Fathers Take Time Off of Work After the Birth of a Child?", *Social Forces*, advance online publication, 18 mars 2019.

²⁴⁴ Jämställdhetsmyndigheten, *Ekonomisk jämställdhet: En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet*.

²⁴⁵ Lena Smidfelt Rosqvist, *Jämställdhet och transportsystemet*, with Hanna Wennberg m.fl. (Vinnova, 2020).

²⁴⁶ Trafikanalys, *Resvanor i Sverige 2024* (Trafikanalys, 2025).

²⁴⁷ Rosqvist, *Jämställdhet och transportsystemet*.

²⁴⁸ SCB, "Fordon", Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/transporter-och-kommunikationer/vagtrafik/fordon/>.

Tabell 8: Personbilar i trafik ägda av fysiska personer, 2024. Antal, andel procent (%) och per tusen invånare. Källa: Fordonsstatistik, SCB

Område	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel män	Totalt antal bilar	Bilar per 1000 invånare
Gällivare	3 265	5 626	37	63	8 891	516
Norrbottens län	40 471	73 389	36	64	113 860	458
Skellefteå	10 220	21 959	32	68	32 179	410
Västerbottens län	36 513	71 376	34	66	107 889	383
Ånge	1 581	2 615	38	62	4 196	464
Västernorrlands län	39 590	67 709	37	63	107 299	444
Åre	1 999	3 090	39	61	5 089	403
Jämtlands län	21 779	34 624	39	61	56 403	425
Riket	1 420 164	2 532 997	36	64	3 953 161	373

Siffrorna över antal bilar per tusen invånare indikerar bland annat att människor i dessa kommuner och län har större behov av bil än i andra delar av Sverige (där Västerbottens län har lägre siffror än övriga, vilket främst beror på Umeå). Att fler män än kvinnor är bilägare kan delvis ha att göra med att kvinnor generellt tjänar mindre än män och därför inte har råd att köpa bil i samma utsträckning som män.²⁴⁹ Eftersom lagstiftning inte medger delat ägande kan ett fordon inte stå på två personer. I ett hushåll med en kvinna och en man är det oftast en man som står som ägare. Det finns också förklaringar som har att göra med att teknik ofta är kopplat till traditionellt maskulina ideal; män värderar oftare bilen som en viktig artefakt i den egna identitetskonstruktionen. De är generellt mer ovilliga att ändra färdssätt, jämfört med kvinnor. Detta är också en viktig klimataspekt, med tanke på att om alla i genomsnitt reste som kvinnor skulle bilanvändandet vara i nivå med vad som skulle krävas för att uppnå de transportpolitiska klimatmålen för år 2050.²⁵⁰ Studier visar också att fördelningen av det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet kommer till uttryck i attityder och beteenden relaterade till klimat- och miljöpåverkan från hushållen. Där är män mer intresserade av att investera i teknik, som att byta till miljöbil eller installera solpaneler, medan kvinnor i högre grad ägnar sig åt vardagliga insatser som avfallssortering och att handla begagnat. Dessa mönster kan förstås utifrån könsarbetsdelningen: Kvinnor och män agerar i linje med förväntningar om vad som är kvinnligt respektive manligt.

²⁴⁹ JämLYS: En jämställdhetsanalys av klimatpåverkande konsumtion, livsstil och makt (Länsstyrelsen Västerbotten, 2014).

²⁵⁰ Rosqvist, *Jämställdhet och transportsystemet*; Linnea Eriksson m.fl., red., *På väg mot hållbar omställning? Kunskap, makt och mening i nationell transportplanering* (Linneförlag, 2021).

De reproducerar därigenom genusordningen, så att klimat- och transportfrågor blir arenor där skillnader upprätthålls.²⁵¹

Följande analys bygger på statistik från SCB över förvärvsarbetande pendlare i åldern 16–74 år, med särskilt fokus på de fyra exempelkommunerna: Gällivare, Skellefteå, Åre och Ånge.²⁵² År 2019 utgör en referenspunkt före covid-19-pandemin, medan 2020 och 2021 speglar förhållanden under pandemins påverkan. Tyvärr fanns i skrivande stund ingen nyare statistik tillgänglig. Analysen omfattar könsuppdelad statistik för inpendling, utpendling och personer som bor och arbetar i samma kommun, samt beräkningar av inpendlingens respektive utpendlingens andel av arbetskraften.

Tabell 9: Förvärvsarbetande pendlare 16–74 år efter kommun och kön, 2019.

Källa: Arbetsmarknadsstatistik (RAMS), SCB

Område	Inpendlare över kommungräns 2019	Utpendlare över kommungräns 2019	Bor och arbetar i kommunen 2019
Gällivare:s kvinnor	286	207	4 044
Gällivare: män	770	385	4 545
Gällivare: kvinnor och män	1 056	592	8 589
Skellefteå: kvinnor	671	916	16 046
Skellefteå: män	1 494	1 365	17 862
Skellefteå: kvinnor och män	2 165	2 281	33 908
Ånge: kvinnor	164	345	1 717
Ånge: män	334	524	1 974
Ånge: kvinnor och män	498	869	3 691
Åre: kvinnor	334	619	2 323
Åre: män	508	737	2 556
Åre: kvinnor och män	842	1 356	4 879

²⁵¹ Jimmy Sand, *Klimat, kön och konsumtion: En forskningsöversikt med genusperspektiv på hållbara livsstilar*, TemaNord 2022:552 (Nordiska ministerrådet, 2022).

²⁵² SCB, "Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)", Statistiska centralbyrån, åtkomstdatum 30 januari 2026, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/utbud-av-arbetskraft/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/>.

Tabell 10: Förvärvsarbetande pendlare 16–74 år efter kommun och kön, 2021.

Område	Inpendlare över kommungräns 2021	Utpendlare över kommungräns 2021	Bor och arbetar i kommunen 2021
Gällivare: kvinnor	323	240	3 959
Gällivare: män	872	389	4 562
Gällivare: kvinnor och män	1 195	629	8 521
Skellefteå: kvinnor	747	996	15 868
Skellefteå: män	1 748	1 497	18 014
Skellefteå: kvinnor och män	2 495	2 493	33 882
Ånge: kvinnor	164	357	1 653
Ånge: män	329	529	1 876
Ånge: kvinnor och män	493	886	3 529
Åre: kvinnor	388	715	2 433
Åre: män	606	848	2 660
Åre: kvinnor och män	994	1 563	5 093

Gällivare är ett tydligt exempel på en glesbygdskommun med starkt koncentrerad arbetsmarknad. Gruvindustrin dominerar, vilket skapar ett inflöde av arbetskraft från Jokkmokk, Kiruna, Luleå, Pajala och Boden – kommuner som ligger mellan 10 och 24 mil bort. Utpendlingen följer samma mönster, med Kiruna och Luleå som viktiga mål. Den långa pendlingen tyder på att arbetstillfällena är så specialiserade att män, som är de som erbjuds dessa tjänster, accepterar stora geografiska avstånd. Könsuppdelningen i dessa flöden är starkt mansdominerad, då gruvnäringen har en låg andel kvinnor.

Antalet män som både bor och arbetar i kommunen låg stabilt runt under perioden, medan inpendlingen ökade med hundra personer. Utpendlingen var relativt låg och stabil (under 400). Inpendlingsandelen för män låg runt 14–16 procent, medan utpendlingsandelen var cirka åtta procent. Antalet kvinnor som både bor och arbetar i kommunen minskade något. Både inpendlingen och utpendling var låg bland kvinnor, med inpendlingsandelar runt sju till åtta procent och utpendlingsandelar kring sex procent. Detta förstärker en genusstruktur där män är mer benägna att pendla långt för industriarbete, medan kvinnor i högre grad arbetar lokalt eller inom vård och omsorg.

Skellefteå har en större och mer diversifierad arbetsmarknad, men pendlingen visar ändå på regional integration. Umeå, Robertsfors, Piteå, Norsjö och Luleå är de främsta inpendlingskommunerna, medan utpendlingen går till Umeå, Stockholm, Piteå och Luleå. Att Stockholm är en av de största utpendlingsdestinationerna sticker ut, och det kan troligen förklaras av distansarbete eller veckopendling inom tjänstesektorn.

Skellefteås arbetsmarknad har under perioden stärkts av etableringen av batterifabriken Northvolt, vilket har ökat efterfrågan på tekniska yrken. Dessa är traditionellt

mansdominerade, men den växande tjänstesektorn och distansarbete kan bidra till förändring. Antalet män som bor och arbetar i kommunen ökade något, medan inpendlingen steg med cirka 250 personer. Utpendlingen ökade också, om än inte lika mycket. Inpendlings- och utpendlingsandelarna låg båda runt åtta till nio procent.

Antalet kvinnor som både bor och arbetar i kommunen minskade något. Inpendlingen var låg men ökade något, och utpendlingen inte fullt lika låg, vilket kan indikera att lokala arbetstillfällen inte fullt ut matchar kvinnors utbildning eller yrkesval. Pendlingen till Stockholm, eller distansarbete från Skellefteå, indikerar att högutbildade kvinnor i tjänsteyrken kan ha större geografisk rörlighet än tidigare.

Åre utmärker sig genom en blandning av lokal och extremt långväga pendling (eller distansarbete). Östersund och Krokom är viktiga inpendlingskommuner, men även Stockholm förekommer bland topp fem. Utpendlingen går i samma riktning, med Östersund som dominerande mål och Stockholm som tydlig sekundär destination. Detta speglar Åres karaktär som turist- och tjänsteorienterad kommun, där säsongarbete och distansarbete är vanliga inslag. Den höga utpendlingen tyder på att många, även kvinnor, söker arbete utanför kommunen, särskilt i Östersund där det finns ett större utbud av arbete, exempelvis inom sjukvården och i statliga myndigheter. Antalet män och kvinnor som både bor och arbetar i kommunen ökade något. För män ökade både inpendlingen och utpendlingen. Inpendlingsandelen låg runt 16–19 procent, medan utpendlingsandelen var cirka 22–24 procent. Kvinnor hade något lägre inpendling och nästan lika hög utpendling, jämfört med män, med motsvarande andelar på 12–14 procent respektive 20–23 procent. Könsuppdelningen här är mindre traditionell än i Gällivare och Skellefteå, eftersom besöksnäringen ofta har en högre andel kvinnor, särskilt inom service och administration. Samtidigt kan de långa avstånden till Stockholm tyda på att högutbildade kvinnor och män har en ökad flexibilitet att arbeta på distans.

Ånge har ett mer regionalt pendlingsmönster, med Sundsvall som den klart största mottagaren, följt av Bräcke och Östersund. Inpendlingen är mer begränsad och kommer främst från närliggande kommuner. Antalet män som bor och arbetar i kommunen minskade något, medan både inpendlingen och utpendlingen låg relativt stilla. Inpendlingsandelen var cirka 14–15 procent, medan utpendlingsandelen låg runt 21–22 procent. Antalet kvinnor som bor och arbetar i kommunen minskade något. Kvinnor hade lägre inpendling och utpendling, jämfört med män, med motsvarande andelar på 9–10 procent respektive 17–18 procent. Detta tyder på en lokal arbetsmarknad, där arbetstillfällena i hög grad är knutna till traditionella sektorer som industri och offentlig service. Könsuppdelningen är traditionell, med män i industri och kvinnor i vård och omsorg, vilket begränsar kvinnors geografiska rörlighet. Pendlingen till Sundsvall kan dock indikera att vissa tjänstejobb lockar mer högutbildade kvinnor att pendla längre.

Sammanfattningsvis visar analysen att pendlingens längd och riktning är starkt kopplad till arbetsmarknadens struktur och mönster. Gällivare och Skellefteå präglas av industriella arbeten med mansdominans och långa avstånd, medan Åre har en mer tjänsteorienterad och könsblandad arbetsmarknad med inslag av distansarbete och betydande säsongarbete inom besöksnäringen. Ånge framstår som en traditionell inlandskommun med begränsad rörlighet och stark könsuppdelning. De största inpendlings- och utpendlingskommunerna för respektive ort ger en bild av hur långt människor är beredda att resa för arbete, alternativt vilka möjligheter som finns till distansarbete, och vilka typer av näringar som präglar dessa regioner. Samtidigt framträder könsskillnader som speglar traditionella genusmönster i arbetslivet.

Konsekvenser för villkor i arbetslivet

Studier med genusperspektiv på pendling visar att hushåll med en traditionell, ojämförbar fördelning av det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet tenderar att lättare fastna i traditionella lösningar med en långpendlande make, medan kvinnan i hushållet blir än mer låst till den lokala arbetsmarknaden genom ett större ansvar för hem och familj.²⁵³ Inom forskning används termen *kvinnors relativa platsbundenhet* för att diskutera fenomenet, som också handlar om arbetsplatsers lokalisering i förhållande till bostaden, som en delförklaring till könssegregeringen på arbetsmarknaden.²⁵⁴ Arbetsplatser inom verksamheter som sysselsätter en hög andel kvinnor – genom välfärdsyrken som undersköterskor och förskolelärare, eller inom detaljhandeln – ligger ofta nära bostadsområden, medan industrin, som sysselsätter en hög andel män, oftare ligger längre bort. Ett tydligt exempel på det sistnämnda är gruvarbetsplatser, som riskerar att reproducera traditionella mönster, vilket är av särskild relevans för samhällsomvandlingen i norra Sverige.²⁵⁵ Studier av rörlighet på arbetsmarknaden har också visat att efter nedskärningar är det mer sannolikt att kvinnor anställs i liknande eller närliggande verksamhet, medan män oftare rör på sig – både geografiskt och mellan typer av verksamhet.²⁵⁶

Distansarbete har blivit en etablerad arbetsform efter covid-19-pandemin och har medfört både möjligheter och utmaningar för jämställdheten på arbetsmarknaden. Effekterna är

²⁵³ Lena Grip, *Genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext: En kunskapsöversikt* (NIKK - Nordisk information för kunskap om kön, 2020).

²⁵⁴ Grip och Jansson, "Genus, arbete och plats".

²⁵⁵ Abrahamsson m.fl., "Maskuliniteter i förändring på mansdominerade arbetsplatser: Exemplet gruvindustrin".

²⁵⁶ Rikard H Eriksson m.fl., "Sectoral and Geographical Mobility of Workers after Large Establishment Cutbacks or Closures", *Environment and Planning A: Economy and Space* 50, nr 5 (2018): 1071–91.

komplexa och påverkar kvinnor och män på olika sätt, samtidigt som de har betydelse för strukturella mönster av ojämställdhet.²⁵⁷

Möjligheten att arbeta på distans är starkt kopplad till yrkets karaktär. Chefspositioner och yrken som kräver högskoleutbildning erbjuder störst flexibilitet, vilket gynnar män eftersom de är överrepresenterade i dessa yrken.²⁵⁸

Kvinnodominerade yrken inom vård, omsorg och service har däremot begränsade möjligheter till distansarbete, vilket riskerar att förstärka den horisontella köns-segregeringen.²⁵⁹ Samtidigt visar undersökningar att fler kvinnor än män vill fortsätta arbeta på distans, främst för att underlätta kombinationen av lönearbete och omsorgsansvar.²⁶⁰

Distansarbete upplevs generellt öka produktiviteten, särskilt för kvinnor utan små barn hemma, tack vare färre störningsmoment och ökad koncentration.²⁶¹ För kvinnor med omsorgsansvar är bilden mer komplex. De tenderar att ägna sig åt multitasking – att varva lönearbete med obetalt omsorgsarbete – vilket leder till längre arbetsdagar, mindre fritid och sämre återhämtning.²⁶² Detta fenomen, ibland kallat flexibilitetsparadoxen, innebär att den frihet som distansarbete erbjuder samtidigt kan skapa nya former av belastning.²⁶³

²⁵⁷ Följande genomgång är baserad på Lena Grips och Ulrika Åkerlunds forskningsöversikt *Distansarbetets påverkan på jämställdheten på arbetsmarknaden - en litteraturoversikt*, Kunskapssammanställning 2025:3 (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2025).

²⁵⁸ SCB, *Hur mycket jobbar vi i Sverige? Arbetskraftsundersökningarna 2005–2023*, Minirapport 2024 (Statistiska centralbyrån (SCB), 2024); Purificación López-Igual och Paula Rodríguez-Modroño, "Who Is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe", *Sustainability* 12, nr 21 (2020): 8797.

²⁵⁹ Jämställdhetsmyndigheten, *Livspusslet som inte går ihop: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*.

²⁶⁰ Birgitta Rydell, *Flexibla arbetslivet - en kvinnofälla? Så ser Akavias medlemmar på det nya arbetslivet, stress och hushållsarbete* (Akavia, 2021); Ágúst Bogason m.fl., *Remote work in rural areas: Possibilities and uncertainties*, Nordregio report 2024:7 (Nordregio, 2024).

²⁶¹ Eline Moens m.fl., "The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes", *The European Journal of Health Economics* 23, nr 4 (2022): 729–53; Laura Zapata m.fl., "Engaging New Ways of Work: The Relevance of Flexibility and Digital Tools in a Post-COVID-19 Era", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 11, nr 1 (2024): 1–17.

²⁶² Kim De Laat m.fl., "More than Employment Policies? Parental Leaves, Flexible Work and Fathers' Participation in Unpaid Care Work", *Community, Work & Family* 26, nr 5 (2023): 562–84; Heejung Chung och Mariska Van Der Horst, "Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status", *Social Indicators Research* 151, nr 2 (2020): 495–520.

²⁶³ Stephanie Moller m.fl., "Do Working Parents in the United States Expect Work Location to Impact Job and Family Satisfaction in the Post-Pandemic Period? Evidence from a Survey Experiment", *Frontiers in Sociology* 9 (mars 2024): 1368594.

När det gäller lön och arbetsvillkor är effekterna blandade. Distansarbete kan öka kvinnors deltagande i arbetslivet och minska inkomstskillnader genom att fler kan arbeta heltid eller återgå till arbete efter föräldraledighet.²⁶⁴ Däremot finns inga belägg för att löneskillnader minskar. Tvärtom riskerar distansarbete att begränsa möjligheter i arbetslivet, särskilt för mödrar, genom minskad synlighet, färre tillfällen till kunskapsöverföring och nätverkande.²⁶⁵ Arbetsgivare tenderar att premiera platsbaserat arbete vid befordran, vilket förstärker dessa effekter.²⁶⁶ Genusstereotypa normer spelar en central roll: män förväntas bli mer effektiva vid hemarbete, medan kvinnor antas bli mindre produktiva.²⁶⁷ Dessa föreställningar påverkar både arbetsgivares bedömningar och individers strategier för att organisera sitt arbete.

På strukturell nivå kan distansarbete bidra till att befästa traditionella könsroller. Kvinnor tar fortsatt större ansvar för obetalt omsorgsarbete, och distansarbete blir ofta en strategi för att integrera arbete och familjeliv.²⁶⁸ Detta upprätthåller en syn på överarbete som acceptabelt och riskerar att öka belastningen på kvinnor.²⁶⁹ Samtidigt kan distansarbete, om det kombineras med familjevänliga policyer som främjar mäns omsorgsansvar, skapa förutsättningar för en mer jämställd fördelning av det obetalda arbetet.²⁷⁰ Forskning visar dock att en sådan utjämning hittills är begränsad.²⁷¹

Sammanfattningsvis har distansarbete potential att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, då det ändrar förutsättningarna på individuell nivå att kombinera arbete med familjeliv. Samtidigt riskerar det att förstärka ojämställdhet genom ökat omsorgsansvar

²⁶⁴ Luca Bonacini m.fl., "Does Working from Home Increase the Gender Wage Gap? Insights from an Italian Survey of Occupations", *Feminist Economics* 30, nr 2 (2024): 53–88; Melanie Arntz m.fl., "Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps", *Intereconomics* 55, nr 6 (2020): 381–86.

²⁶⁵ Amairisa Kouki, "Beyond the 'Comforts' of Work from Home: Child Health and the Female Wage Penalty", *European Economic Review* 157 (augusti 2023): 104527; Agnieszka Kasperska m.fl., "Managerial (Dis)Preferences towards Employees Working from Home: Post-Pandemic Experimental Evidence", *PLOS ONE* 19, nr 5 (2024): e0303307.

²⁶⁶ Moller m.fl., "Do Working Parents in the United States Expect Work Location to Impact Job and Family Satisfaction in the Post-Pandemic Period?"

²⁶⁷ Deniz Yucel och Heejung Chung, "Working from Home, Work–Family Conflict, and the Role of Gender and Gender Role Attitudes", *Community, Work & Family* 26, nr 2 (2023): 190–221.

²⁶⁸ Jämställdhetsmyndigheten, *Livspusslet som inte går ihop: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*; Åsa Forsell, *Livspusslet under coronapandemin: Hur påverkas de tjänstemän som har arbetat hemifrån och de som har fortsatt gå till arbetsplatsen? Påverkas kvinnor och män på olika sätt?* (TCO, 2021).

²⁶⁹ De Laat m.fl., "More than Employment Policies?"

²⁷⁰ Anja-Kristin Abendroth och Laura Lükemann, "Transition to Fatherhood and Adjustments in Working Hours: The Importance of Organizational Policy Feedback", *Journal of Family Research* 35 (oktober 2023): 535–52.

²⁷¹ Senhu Wang och Cheng Cheng, "Opportunity or Exploitation? A Longitudinal Dyadic Analysis of Flexible Working Arrangements and Gender Household Labor Inequality", *Social Forces* 102, nr 4 (2024): 1446–66.

för kvinnor, försämrade arbetsvillkor vid minskad fysisk närvaro, samt cementering av könade normer. För att motverka dessa risker bör policyer säkerställa frivillighet i distansarbete, tydliga regler för arbetsmiljö och tillgänglighet samt åtgärder som främjar en jämnare fördelning av omsorgsansvar.²⁷²

Utmaningar för socialt hållbara livsmiljöer

Följande delkapitel tar sin utgångspunkt i den pågående samhällsomvandlingen i norra Sverige och analyserar hur olika dimensioner av attraktivitet, mobilitet och social hållbarhet formas av både strukturella förutsättningar och lokala sammanhang. Det handlar om vad som skapar livsmiljöer där människor vill bo, leva och verka – och vad som riskerar att underminera dessa livsmiljöer. Frågor om hur platser upplevs som attraktiva, vilka sociala och infrastrukturella villkor som krävs för att människor ska vilja stanna eller flytta dit, och vilka målkonflikter som uppstår när industrins behov ställs mot befolkningens behov, löper som en röd tråd genom texten.

Här integreras flera tematiska fält: regional utveckling, flyttmönster, könssegregerade arbetsmarknader, fritidsvanor, civilsamhällets villkor samt den ökande förekomsten av fly-in/fly-out-lösningar och arbetskraftsexploatering. Analysen visar hur kön, klass och geografi samverkar och tillsammans formar människors handlingsutrymmen, och hur dessa strukturer i sin tur påverkar lokalsamhällellens långsiktiga sociala hållbarhet.

Platsers attraktivitet

De fyra länen Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland omfattar ett område – till ytan mer än halva Sverige – som är långt ifrån homogent. Den tydligaste skiljelinjen går mellan kust och inland samt mellan stad och landsbygd. Kuststäder som Umeå, Luleå och Sundsvall har haft stark befolkningstillväxt, högre utbildningsnivå och mer diversifierade arbetsmarknader, medan många inlandskommuner – med vissa undantag, som Åre – präglas av befolkningsminskning, äldre befolkning och beroende av traditionella näringar som skogsbruk och gruvdrift. Detta återspeglas i inkomster, näringsstruktur och tillgång till service. Skillnaderna påverkar också framtidssynen: kustkommunerna är mer optimistiska om tillgång till kommunikationer, utbildning, kultur och fritidsaktiviteter, medan små inlandskommuner och fjällkommuner uttrycker störst oro för välfärd och arbetslivsmöjligheter.²⁷³

²⁷² Elvira Liljeröd och Mats Wingborg, *Distansarbetet efter Corona: Tolv förslag för ett bättre arbetsliv* (Arena Idé, 2022); Chiara Criscuolo m.fl., *Productivity Gains from Teleworking in the Post COVID-19 Era: How Can Public Policies Make It Happen?*, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) (OECD, 2020).

²⁷³ Anders Lidström, red., *Ett delat Norrland: På väg mot regioner?* (Statsvetenskapliga institutionen, Umeå universitet, 2012).

I strategier och policydokument om samhällsomvandlingen i norra Sverige betonas behovet av en omfattande och snabb samhällsplanering, för att kunna möta industrins behov av arbetskraft.²⁷⁴

Det handlar om infrastruktur, bostäder, utbildning, kultur och service – områden som ställer krav på samverkan mellan staten, regioner, kommuner och näringsliv för att kunna hantera målkonflikter. Samtidigt har civilsamhället en viktig roll, som inte alltid lyfts fram.²⁷⁵ Ett sätt att se på utmaningarna lägger tonvikten vid att få människor att flytta till och helst permanent bosätta sig på de platser där arbetstillfällena skapas. Ett annat sätt att se på det utgår i stället från vad som kännetecknar livsmiljöer där människor vill bo, arbeta och ha ett gott liv.²⁷⁶ De två behöver inte utesluta varandra, men svaren på utmaningarna kan se olika ut beroende på om det är industrins behov eller människors behov som står i centrum.

I de utvecklingsstrategier som regionerna Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland tagit fram råder viss samstämmighet i synen på vad som gör platser attraktiva att bo, leva och verka i.²⁷⁷ En grundläggande utgångspunkt är att attraktivitet skapas genom en helhet av faktorer där natur, kultur, trygghet, tillgänglighet och social sammanhållning samverkar. Alla fyra regioner betonar vikten av att värna natur- och kulturmiljöer, inte bara som resurs för rekreation och turism utan som en del av människors livskvalitet och identitet. Ett rikt kulturliv, aktiva föreningar och mötesplatser lyfts fram som centrala för gemenskap, demokrati och delaktighet. Tillgänglighet är en annan gemensam nämnare – väl fungerande transporter och robust digital infrastruktur är avgörande för att människor ska kunna bo och arbeta i hela regionen. Hållbarhet är också ett återkommande tema, där klimatsmarta lösningar, cirkulär ekonomi och omsorg om naturen ses som förutsättningar för långsiktig attraktivitet. Dessutom framhålls jämställdhet, mångfald och goda möjligheter till utbildning och kompetensutveckling som viktiga för att skapa öppna och inkluderande samhällen.

²⁷⁴ T.ex. Wallenskog, *Vem ska stå för risken? Om omvandlingen till grön industri i Sverige*; Klimat- och näringslivsdepartementet, *Strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län*; Konjunkturinstitutet, *Miljö, ekonomi och politik 2024: Den gröna industriomställningen i norra Sverige*; Peter Larsson, *Rapport från ett skeende: Om bostäders betydelse för klimatomställning och återindustrialisering* (Regeringskansliet, 2024).

²⁷⁵ Niklas Lindmark m.fl., *Civilsamhället i samhällsomvandlingen: Organisationernas syn på sin roll i norra Sveriges satsningar på grön industri* (Samforma, 2023).

²⁷⁶ Nilsson m.fl., *Attraktiva livsmiljöer i norr*.

²⁷⁷ Region Norrbotten, *Regional utvecklingsstrategi för Norrbotten 2030* (Region Norrbotten, 2019); Region Västerbotten, *Västerbotten – en attraktiv region där olikheter skapar utvecklingskraft: Regional utvecklingsstrategi 2020–2030* (Region Västerbotten, 2020); Region Jämtland Härjedalen, *Jämtlands län 2050 - en nytänkande och hållbar region att leva, verka och utvecklas i: Regional utvecklingsstrategi* (Region Jämtland Härjedalen, 2021); Region Västernorrland, *Ett Västernorrland – handlingskraft, livskraft och naturkraft: Regional utvecklingsstrategi för Västernorrland 2020–2030* (Region Västernorrland, 2025).

Samtidigt har varje region sina särdrag. Norrbotten lyfter särskilt fram sina unika natur- och kulturvärden, som nationalparker, världsarv och den samiska identiteten, och ser varumärket Swedish Lapland som en internationell styrka. Västerbotten betonar kontrasten mellan fjäll och kust och ser sina förnybara energitillgångar och satsningar på cirkulär ekonomi som konkurrensfördelar för framtida etableringar. Jämtland har ett tydligt fokus på social delaktighet och folkbildning, där kultur och kreativitet integreras i utbildning och samhällsutveckling för att stärka både livskvalitet och besöksnäring. Västernorrland framhäver folkhälsoarbete och livslångt lärande som centrala faktorer, med ambitionen att skapa trygga, inkluderande och klimatsmarta livsmiljöer där människor trivs och utvecklas.

Föregående avsnitt om hushållens könsarbetsdelning visade att kvinnors och mäns villkor skiljer sig markant i relation till arbetsliv och obetalt hushålls- och omsorgsarbete, och dessa skillnader präglas av platserns olika lokala förutsättningar: I glesbygdskommuner som Gällivare och Ånge, där arbetsmarknaden domineras av industri och långa pendlingsavstånd, blir män mer benägna att ta arbeten långt bort, medan kvinnor i högre grad binds till lokala jobb inom vård och omsorg. I kontrast erbjuder kommuner med mer diversifierad arbetsmarknad och tjänstesektor, som Åre och Skellefteå, något större möjligheter, men även där finns starkt könade mönster.

Kapitlet om könssegregerad arbetsmarknad och utbildning visar att kvinnor arbetar främst inom vård, omsorg och utbildning, medan män dominerar tekniska och industriella yrken. Detta mönster återspeglas i utbildningssystemet, där flickor i högre grad väljer högskoleförberedande program och omsorgsinriktade yrkesprogram, medan pojkar väljer bygg-, el- och industritekniska program. Nyindustrialiseringen – med satsningar på batteritillverkning, koldioxidfritt stål och vätgasproduktion – förstärker dessa mönster och befäster bilden av de platser som står i samhällsomvandlingens fokus.

Varför flyttar en del medan andra stannar kvar?

Att arbeta med attraktiva livsmiljöer som begrepp – det vill säga rikta fokus mot platserns möjligheter att erbjuda människor ett gott liv – skulle kunna ge andra förutsättningar för en jämställd samhällsomvandling än att enbart arbeta med kompetensförsörjning.

Forskning visar att en plats upplevs som attraktiv att bo på när den kan erbjuda en kombination av grundläggande förutsättningar och kompletterande kvaliteter.²⁷⁸ Den mest avgörande faktorn är tillgången till arbete eller annan försörjning, vilket utgör en grundförutsättning för att

²⁷⁸ Gustav Hansson, *Varför är vissa platser mer attraktiva för boende än andra? En forskningsöversikt om de faktorer som skapar boendattraktivitet*, PM 2014:13 (Tillväxtanalys, 2014).

människor ska kunna bo kvar eller flytta dit.²⁷⁹ Utöver detta spelar livskvalitetsaspekter en viktig roll. Kultur, nöjen och fritidsmöjligheter kan öka attraktiviteten för en plats, men är sällan avgörande i sig. Natur och goda transportmöjligheter har däremot visat sig ha positiv effekt, särskilt i jämförelser mellan regioner. Sociala relationer är också betydelsefulla, framför allt för hemvändare som i hög grad motiveras av närhet till familj och vänner.²⁸⁰

Skillnader i flyttströmmar mellan olika grupper är tydliga, och förstärks av urbanisering och centralisering.²⁸¹ Högutbildade flyttar oftare och längre sträckor, har större benägenhet att flytta till större arbetsmarknader än lågutbildade, medan lågutbildade oftare anger boende och sociala skäl för att flytta.²⁸² De mest högutbildade tjänar mest på flytten, medan lågutbildade och personer med utländsk utbildning ofta inte får samma ekonomiska vinster.²⁸³ Långa flyttar domineras av personer i åldrarna 19–30 år, ofta för studier eller arbete, medan äldre oftare flyttar kortare sträckor för boende eller närhet till familj. Kön spelar viss roll: män uppger i större utsträckning än kvinnor att arbete är främsta skäl vid långa flyttar.²⁸⁴

Inför beslut om eventuell flytt i relationer med heterosexuella par är sannolikheten lika stor oavsett om mannen eller kvinnan är arbetslös, men större om mannen studerar.

Inkomstökningar vid flytt gynnar främst högutbildade män; kvinnor får sällan signifikant positiv effekt på egen inkomst.²⁸⁵ Samtidigt visar forskning att beslut om att stanna eller flytta sällan enbart handlar om ekonomi. Vardagslivets logistik – bostad, miljö, sociala

²⁷⁹ Thomas Niedomysl och Høgni Kalsø Hansen, "What Matters More for the Decision to Move: Jobs versus Amenities", *Environment and Planning A: Economy and Space* 42, nr 7 (2010): 1636–49; SOU 2007:35, *Flyttning och pendling i Sverige: Bilaga 3 till Långtidsutredningen 2008* (Statens offentliga utredningar, 2007).

²⁸⁰ H. K. Hansen och T. Niedomysl, "Migration of the Creative Class: Evidence from Sweden", *Journal of Economic Geography* 9, nr 2 (2008): 191–206; Thomas Niedomysl och Jan Amcoff, "Is There Hidden Potential for Rural Population Growth in Sweden?", *Rural Sociology* 76, nr 2 (2011): 257–79; Andrés Rodríguez-Pose och Tobias D. Ketterer, "Do Local Amenities Affect the Appeal of Regions in Europe for Migrants?", *Journal of Regional Science* 52, nr 4 (2012): 535–61.

²⁸¹ Grip, "Problematiseringar av regional utvecklingsdiskurs utifrån ett genusperspektiv".

²⁸² Hansen och Niedomysl, "Migration of the Creative Class"; Thomas Niedomysl och Urban Fransson, "On Distance and the Spatial Dimension in the Definition of Internal Migration", *Annals of the Association of American Geographers* 104, nr 2 (2014): 357–72; Marc Keuschnigg m.fl., "Urban Scaling and the Regional Divide", *Science Advances* 5, nr 1 (2019): eaav0042.

²⁸³ Daniel Rauhut m.fl., *The Demographic Challenge to the Nordic Countries* (Nordregio, 2008).

²⁸⁴ Thomas Niedomysl, "How Migration Motives Change over Migration Distance: Evidence on Variation across Socio-Economic and Demographic Groups", *Regional Studies* 45, nr 6 (2011): 843–55.

²⁸⁵ SOU 2007:35, *Flyttning och pendling i Sverige: Bilaga 3 till Långtidsutredningen 2008*.

relationer och livsstil – väger tungt.²⁸⁶ Familjesituationen spelar också stor roll. I hushåll med traditionella genuskontrakt är det vanligt att mannen pendlar långt medan kvinnan stannar nära hemmet, vilket kan förstärka ojämställdhet.²⁸⁷ Motiven att stanna kan handla om starka sociala nätverk, lokal identitet, närhet till naturen och en önskan om stabilitet. Samtidigt påverkar lokala genuskontrakt och könskodade yrkesföreställningar möjligheten att matcha lokala arbetstillfällen med individers kompetenser.²⁸⁸ Kvinnor tenderar att lättare röra sig mellan olika yrken, medan män oftare är bundna till traditionella yrkesroller, vilket kan göra kvarboende mer sannolikt för män.²⁸⁹

Unga kvinnor lämnar i högre grad än män de rurala områdena för att bosätta sig i städer, vilket är ett välkänt fenomen i nordisk forskning.²⁹⁰ Vanliga motiv är möjligheten till utbildning, kvalificerade arbeten och ibland en önskan att frigöra sig från traditionella könsroller. Bristen på lokala gymnasiala och högre utbildningar framstår som en stark drivkraft för utflyttning, liksom begränsade arbetsmöjligheter utanför de traditionella mansdominerade sektorerna. För många kvinnor är det också viktigt med en bredare social och kulturell infrastruktur – tillgång till varierade fritidsaktiviteter, kulturutbud och nätverk som erbjuder mer än de traditionella roller som ofta präglar små samhällen. Jämställdhet och frihet från patriarkala normer är en annan central faktor, liksom goda välfärdstjänster och barnomsorg, som gör det möjligt att kombinera familjeliv med yrkesliv. Infrastruktur som underlättar mobilitet och tillgång till service, vård och bostäder förstärker platsens attraktivitet för kvinnor.²⁹¹ Män stannar oftare kvar, vilket i policy och populärkultur ibland framställs som ett problem, med stereotypa bilder av ”omställningsovilliga machomän”,²⁹² men denna bild är förenklad och osynliggör komplexa motiv. Jämfört med kvinnor värdesätter män i högre grad lokala arbetsmöjligheter inom traditionella sektorer som fiske, jordbruk, bygg och industri. Dessa yrken är starkt förankrade i lokala traditioner och bidrar till en känsla av kontinuitet och trygghet. Fritidsaktiviteter kopplade till naturen, som jakt, fiske och friluftsliv, spelar en stor roll för trivsel och tillhörighet. Men även män flyttar, och

²⁸⁶ Emma Lundholm och Gunnar Malmberg, ”Gains and Losses, Outcomes of Interregional Migration in the Five Nordic Countries”, *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography* 88, nr 1 (2006): 35–48.

²⁸⁷ Ana Gil Solá, ”Constructing Work Travel Inequalities: The Role of Household Gender Contracts”, *Journal of Transport Geography* 53 (maj 2016): 32–40.

²⁸⁸ Forsberg, ”The Difference That Space Makes. A Way to Describe the Construction of Local and Regional Gender Contracts”.

²⁸⁹ Anna-Karin Berglund m.fl., red., *Med periferien i centrum: En studie av lokal välfärd, arbetsmarknad och könsrelationer i den nordiske periferien* (Norut NIBR Finnmark, 2005); Rauhut m.fl., *The Demographic Challenge to the Nordic Countries*.

²⁹⁰ Grip, ”Problematiseringar av regional utvecklingsdiskurs utifrån ett genusperspektiv”.

²⁹¹ Stine Thidemann Faber m.fl., *Sted, (u)lighed og køn: En kortlægning af udfordringer og best practices i relation til køn, uddannelse og befolkningsstrømme i Nordens yderområder*, TemaNord 2015:557 (Nordiska ministerrådet, 2015).

²⁹² Forsberg och Stenbacka, ”Mapping Gendered Ruralities”.

det finns inflyttning till landsbygden, även om den generella trenden är att flyttströmmarna går till större städer.²⁹³

Policyer som framställer flytt som positivt och kvarboende som problematiskt riskerar att osynliggöra dessa komplexa motiv och konsekvenser. Utflyttning påverkar lokala arbetsmarknader, särskilt kvinnodominerade yrken inom omsorg, vilket minskar attraktionskraften för inflyttning.²⁹⁴ Regionförstoring genom ökad pendling lyfts ofta som lösning, men kan förstärka ojämställdhet om inte genusaspekter beaktas.²⁹⁵ För en hållbar regional utveckling krävs därför en förståelse för hur kön, plats och mobilitet samspelar – och att strategier utformas med hänsyn till dessa skillnader.

Sammanfattningsvis visar forskning att migration, kvarboende och platser attraktivitet formas i ett komplext samspel mellan ekonomiska villkor, livskvalitet och sociala relationer – men också av djupt rotade genusstrukturer. De övergripande mönstren pekar på att kvinnor och män rör sig i olika rumsliga och sociala logiker: kvinnor söker utbildning, jämställdhet och bredare arbets- och livsstilsutbud, medan män oftare binds till lokala arbetsmarknader och traditionella yrkesidentiteter. Dessa skillnader förstärks av lokala genuskontrakt som påverkar hur familjer organiserar vardagsliv, pendling och försörjning, liksom av arbetsmarknader där kvinnodominerade yrken är mer sårbara för utflyttning. Resultatet blir att städer och landsbygder utvecklas i könade mönster som, om de inte uppmärksammas, riskerar att reproducera ojämställdhet. En genusanalytisk blick gör därför tydligt att regional utveckling inte bara handlar om att skapa arbetstillfällen eller locka inflyttare, utan om att förstå hur normer, möjligheter och begränsningar skiljer sig åt mellan kvinnor och män – och hur dessa strukturellt formar människors val att stanna, flytta eller återvända.

Fritidsaktiviteter och civilsamhälle

I likhet med andra livsområden formas människors möjligheter till och engagemang i fritidsaktiviteter av de geografiska, sociala och ekonomiska förutsättningar som kännetecknar platserna där de bor. I de fyra norrlänen Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland – ett område som rymmer både växande kuststäder och glesa inlandskommuner – innebär dessa skillnader att tillgången till natur, idrott, kulturutbud och föreningsliv varierar på sätt som också får betydelse för hur kvinnor och män deltar i skilda fritidsformer.

²⁹³ Berglund m.fl., *Med periferien i centrum: En studie av lokal välfärd, arbetsmarknad och könsrelationer i den nordiske periferien*; Klaus Georg Hansen m.fl., red., *Nordic perspectives on demography: A background report for the project on coastal societies and demography* (Nordregio, 2012).

²⁹⁴ Susanne Johansson m.fl., "Global påverkan och lokala strategier – studier av välfärd och genusrelationer i förändring i Jokkmokk och Pajala", i *Med periferien i centrum: en studie av lokal välfärd, arbetsmarknad och könsrelationer i den nordiske periferien*, red. Anna-Karin Berglund m.fl. (Norut NIBR Finnmark, 2005).

²⁹⁵ Gil Solá, "Constructing Work Travel Inequalities".

Att förstå dessa mönster är viktigt, inte bara för att belysa människors faktiska fritidsvanor, utan också för att kunna analysera hur livskvalitet, delaktighet och attraktivitet formas på platser som befinner sig i snabb omvandling.

En analys av SCB:s undersökningar av levnadsförhållanden, med enkätsvar om kvinnors och mäns fritidsaktiviteter i olika NUTS2-regioner av Sverige²⁹⁶ visar att både kvinnor och män i Övre Norrland (motsvarande länen Norrbotten och Västerbotten) och Mellersta Norrland (motsvarande länen Västernorrland och Jämtland) generellt är mer aktiva i friluftsliv än genomsnittet i riket.²⁹⁷ Andelen som uppger att de varit ute i skog och mark varje vecka under de senaste tolv månaderna ligger i båda regionerna stabilt runt 46–48 procent under perioden 2022–2024. Detta innebär att friluftaktivitet i dessa geografiska områden är ett relativt vanligt och jämnt fördelat inslag i människors vardagsliv, sannolikt präglad av närhet till natur, glesare bebyggelse och kulturella traditioner som bygger på naturbruk och utomhusvistelse.

I en jämförelse av kvinnor och män i de två regionerna framkommer ett intressant mönster, som skiljer regionerna från andra: det finns mycket små eller obefintliga skillnader mellan kvinnor som grupp och män som grupp. I Mellersta Norrland ligger kvinnors och mäns aktivitetsnivåer i stort sett helt jämsides. De beräknade skillnaderna ligger runt noll, vilket visar att kön inte verkar vara en betydande faktor för hur ofta människor vistas i skog och mark i denna region. I Övre Norrland finns en svagt högre nivå bland kvinnor, med ett genomsnittligt övertag på omkring 0,3 procentenheter, men även här handlar det om marginella skillnader.

I till exempel storstadsregioner finns ibland en tendens till att kvinnor rapporterar högre deltagande i naturrelaterade aktiviteter jämfört med män, något som kan kopplas till skillnader i hälsobeteenden eller att män i större utsträckning väljer andra fritidsformer. Dessa skillnader syns betydligt mindre eller inte alls i norra Sverige. Samtidigt behöver inte detta innebära att det inte också där finns andra skillnader mellan kvinnor och män vad gäller friluftaktiviteter. Exempelvis har forskning visat att kvinnor är mer aktiva i vardagsnära friluftformer, särskilt promenader, stavgång och trädgårdsarbete. Män deltar i högre grad i jakt, fiske, snöskoteråkning och motorburna aktiviteter.²⁹⁸ Dessa mönster har också

²⁹⁶ NUTS2 är en nivå i EU:s regionala indelning (Nomenclature of Territorial Units for Statistics) som används för att samla in, analysera och jämföra statistik mellan europeiska regioner. I Sverige motsvaras NUTS2-nivån av större sammanslagna regioner, ofta bestående av två till tre län, och används bland annat i regional utvecklingspolitik och EU:s struktur- och investeringsfonder.

²⁹⁷ SCB, "Befolkning och levnadsförhållanden", Statistikdatabasen, åtkomstdatum 30 januari 2026, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning-och-levnadsforhallanden/>.

²⁹⁸ Peter Fredman m.fl., *Friluftsliv i förändring: Resultat från ett forskningsprogram – slutrapport*, Rapport 6547 (Naturvårdsverket, 2013).

observerats i regionala studier från fjällområden, där män dominerar skoteråkning och vissa typer av fjällaktiviteter medan kvinnors deltagande ofta rör sig i mer tillrättalagda miljöer.²⁹⁹

SCB:s studier av tidsanvändning visar också att kvinnor har mindre tid över till annat, efter att ha ägnat sig åt lönearbete och obetalt hushålls- och omsorgsarbete, jämfört med män, och detta påverkar förstås hur *mycket* de kan vistas i skog och mark även om det kanske inte påverkar hur *ofta* de gör det.³⁰⁰ Kvinnor och män använder sin fritid på olika sätt och att deras fritid formas av olika villkor, normer och möjligheter. För kvinnor präglas fritiden ofta av mer fragmenterad och avbruten tid, eftersom deras fritidsutrymme i högre grad är sammanvävt med ansvar för hushåll och omsorg. De har mindre obruten tid att disponera fritt och ägnar därför ofta sin fritid åt aktiviteter som är lättare att integrera i vardagens krav, ofta i eller nära hemmet. För män framstår fritiden som mer sammanhängande, mer självstyrd och i högre grad frikopplad från familjens behov.³⁰¹

Skillnaderna mellan kvinnor som grupp och män som grupp gäller inte bara vad människor gör i naturen, utan också hur de upplever den. Kvinnor anger betydligt oftare otrygghet som ett hinder för naturvistelse, något som framkommer i nationella studier liksom i internationell forskning om risk och kön. Män uppger i mycket liten utsträckning otrygghet, vilket skapar skillnader i hur olika grupper fördelar sin naturvistelse mellan mer avskilda och mer lättillgängliga miljöer.³⁰²

Bilens roll är en annan avgörande faktor i norra Sverige. Transporter är helt centrala för möjligheten att nå fjäll, skogsområden och sjöar, vilket både nationella och regionala studier visar.³⁰³ Eftersom män i högre grad har tillgång till bil och motoriserade färdmedel som skoter, påverkar detta vilka aktiviteter de kan delta i och hur långt från hemmet friluftslivet

²⁹⁹ Thomas A. Heberlein m.fl., "Current Tourism Patterns in the Swedish Mountain Region", *Mountain Research and Development* 22, nr 2 (2002): 142–49; Sandra Wall-Reinius och Lennart Bäck, "Changes in Visitor Demand: Inter-Year Comparisons of Swedish Hikers' Characteristics, Preferences and Experiences", *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism* 11, nr sup1 (2011): 38–53.

³⁰⁰ SCB, *En fråga om tid: En studie av tidsanvändningen bland kvinnor och män 2021*.

³⁰¹ Karla A. Henderson och Heather J. Gibson, "An Integrative Review of Women, Gender, and Leisure: Increasing Complexities", *Journal of Leisure Research* 45, nr 2 (2013): 115–35.

³⁰² Peter Fredman m.fl., red., *Vara i naturen – varför eller varför inte? Delresultat från en nationell enkät om friluftsliv och naturturism i Sverige* (Friluftsliv i förändring, 2008).

³⁰³ Fredman m.fl., *Vara i naturen*; Lars Emmelin m.fl., *Planera för friluftsliv: Natur, sambälle, upplevelser* (Carlsson Bokförlag, 2010).

utövas. För kvinnor, unga och nyanlända – grupper som oftare saknar bil – innebär detta ett tydligt hinder för att ta del av delar av friluftslivet som kräver transporter.³⁰⁴

Sett till andra fritidssysslor har forskning och andra studier visat att kvinnor och män tenderar att delta i olika typer av aktiviteter, och att dessa skillnader är stabila över tid. Internationella och nationella undersökningar visar att kvinnor oftare ägnar sig åt kulturaktiviteter som teater, dans, läsning och biblioteksbesök, medan män oftare ägnar sig åt idrott och träning. De undersökningar som återges i det följande har uppgifter på nationell nivå, och redovisas alltså inte per län eller kommun, men en del av slutsatserna kan vara högst relevanta att undersöka närmare för Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland.

I studier som gjorts av Myndigheten för kulturanalys och SOM-institutet vid Göteborgs universitet framträder ett stabilt mönster: kvinnor är mer kulturaktiva än män i majoriteten av aktiviteter, skillnaderna mellan utbildningsnivåer är genomgående större och mer systematiska än de mellan inkomstgrupper, och storstäder (Stockholm, Göteborg, Malmö) har konsekvent högre deltagande än landsbygd och mindre tätorter i de flesta publik- och institutionsbaserade aktiviteter.³⁰⁵ Skillnaderna mellan kvinnor som grupp och män som grupp är tydligast i läsning, biblioteksbesök, teater, klassisk musik/opera och eget skapande. Kvinnor läser oftare och mer regelbundet: I 2023 års data uppger 43 procent av kvinnorna att de läser bok minst varje vecka jämfört med 27 procent av männen. Kvinnor lyssnar också mer på ljudböcker och besöker bibliotek i större utsträckning. Mäns relativa övervikt återfinns i princip bara för att spela musikinstrument, medan skillnaderna är små eller obefintliga för exempelvis bio och rock-/popkonserter.

Det finns också betydande skillnader inom grupperna kvinnor och män. Klassdimensionen, särskilt utbildningsnivå, skär igenom nästan alla aktiviteter och är ofta starkare än skillnaderna mellan kön. Högutbildade deltar mer i nästan allt: bio, teater, klassiska och populära konserter, museer, konstutställningar, bibliotek, historiska sevärdheter och fornminnen. De läser och lyssnar mer på böcker och ägnar sig oftare åt skapande och eget utövande (dansa, spela instrument, brädspel). I flera fall överträffar skillnaden mellan hög- och lågutbildade den mellan kvinnor och män inom samma aktivitet, vilket innebär att till exempel en högutbildad man ofta deltar mer än en lågutbildad kvinna – men att högutbildade kvinnor systematiskt är den mest kulturaktiva delgruppen. Med tanke på variationer i utbildningsnivå mellan olika kommuner i riket (se kapitlet om könssegregerad arbetsmarknad och utbildning), där exempelvis Gällivare och Ånge har en överrepresentation av personer med endast

³⁰⁴ Ulla Romild m.fl., *Socio-economic Determinants, Demand and Constraints to Outdoor Recreation Participation in Sweden*, Rapport nr 16 (Friluftsliv i förändring, 2011).

³⁰⁵ Myndigheten för kulturanalys, *Kulturvanor 2023*, Kulturfakta 2024:4 (Myndigheten för kulturanalys, 2024); SOM-institutet, *Kulturvanor i Sverige 1987–2024*, SOM-rapport nr 2025:17 (Göteborgs universitet, 2025).

gymnasial utbildning, kan detta säga något om utbud och deltagande i kulturaktiviteter i dessa kommuner.

Den geografiska dimensionen förstärker klassmönstren. Storstadsbor går oftare på bio, teater, dans, rock-/pop och klassisk konsert/opera, besöker oftare museer, bibliotek och konstutställningar, och uppvisar högre nivåer av läsning och visst skapande (med undantag för handarbete och konsthantverk, som är vanligare på landsbygden). Dessa geografiska mönster är stabila över tid och speglar inte bara preferenser, utan också tillgång och infrastruktur: kulturscener, biografer, museer och bibliotek är tätare i storstäder och större tätorter. Därmed får urbana lägesfördelar och hög utbildningsnivå en kumulativ effekt – och samvarierar dessutom ofta med kön, då det finns en högre andel högutbildade kvinnor i större städer.³⁰⁶

Sverige tillhör tillsammans med övriga Norden de länder i Europa där befolkningen är mest fysiskt aktiv. Enligt en undersökning från Eurobarometer tränar eller idrottar 59 procent av svenskarna minst en gång i veckan, vilket placerar landet bland de främsta i EU.³⁰⁷

Samtidigt framträder tydliga skillnader mellan kvinnor som grupp och män som grupp, där män är generellt mer fysiskt aktiva än kvinnor. Var män och kvinnor väljer att träna skiljer sig också åt. Kvinnor tränar oftare i hemmet – i Sverige gäller detta 40 procent av kvinnorna mot 35 procent av männen – medan män i högre grad är aktiva i idrottsklubbar och mer organiserade miljöer. Motiven bakom fysisk aktivitet varierar också. Kvinnor lyfter oftare fram hälsoskäl och viktkontroll som centrala drivkrafter, medan män oftare nämner att ha roligt, förbättra prestationsförmågan eller umgås med vänner. När det gäller hinder för fysisk aktivitet anger kvinnor i högre utsträckning än män att sjukdom eller fysisk begränsning är ett problem, medan män oftare uppger tidsbrist. Ekonomiska hinder framträder också något mer bland kvinnor än män.

Det organiserade föreningslivet spelar en särskilt stor roll i Sverige. Landet har den högsta föreningsgraden i EU inom idrott och rekreation, där 51 procent av svenskarna är medlemmar i någon form av tränings- eller idrottsrelaterad förening.

Detta står i tydlig kontrast till EU-genomsnittet på 28 procent. Svenska kommuner bedöms även erbjuda mycket goda möjligheter till fysisk aktivitet, och hela 89 procent av svenskarna anser att området där de bor ger många sådana möjligheter. De allra flesta – 86 procent – anser också att lokala idrottsföreningar erbjuder goda förutsättningar.³⁰⁸

³⁰⁶ SOM-institutet, *Kulturvanor i Sverige 1987–2024*.

³⁰⁷ Kantar, *Special Eurobarometer 525 - Sport and Physical Activity* (European Commission, 2022).

³⁰⁸ Kantar, *Sport and Physical Activity*.

I likhet med de mönster som framträder för fritidsaktiviteter präglas även civilsamhällets villkor och funktioner i norra Sverige av geografiska skillnader, demografiska förändringar och socioekonomiska förutsättningar. Begreppet civilsamhälle omfattar här en bredd av organisationer – idrottsföreningar, byaföreningar och kulturföreningar till studieförbund, folkhögskolor, sociala företag, trossamfund, intresse- och rättighetsorganisationer samt olika kooperativa verksamheter. En rapport från Samforma, en paraplyorganisation för civilsamhället i Norrbotten och Västerbotten, visar att samhällsomvandlingen – driven av satsningar på grön industri – påverkar civilsamhällets organisationer på en rad olika sätt, samtidigt som dessa organisationer själva uttrycker en stark vilja att bidra till social hållbarhet, attraktivitet, delaktighet och lokal utveckling.³⁰⁹

Ett genomgående resultat är att de flesta organisationer känner av samhällsomvandlingen: 77 procent uppger att deras verksamhet eller målgrupper påverkas. Påverkan ser dock olika ut beroende på verksamhetens inriktning. Flera organisationer beskriver hur snabbheten i omställningen skapar krockar mellan olika rättigheter och intressen, exempelvis mellan minoritets- och urfolksrättigheter, barns behov av trygga livsmiljöer eller funktionsrättsperspektiv och industriella investeringsmål.

Andra lyfter att en snabb befolkningstillväxt riskerar att öka sociala spänningar, utsatthet och polarisering om inte sociala frågor hanteras parallellt med industriell utveckling.

Samtidigt betonar många organisationer att samhällsomvandlingen också innebär möjligheter: fler invånare innebär större efterfrågan på idrott, kultur, folkbildning och sociala mötesplatser. Nya invånare behöver språk, nätverk och orientering i lokalsamhället. Landsbygdsorganisationer lyfter dessutom att urbaniseringstrender delvis har vänt, med ökat intresse för att bo och verka i mindre orter. Detta öppnar i sin tur för utveckling av lokalt föreningsliv, service och sociala nätverk. Ett återkommande tema är att civilsamhället skulle kunna bidra betydligt mer om förutsättningarna vore bättre. Flera hinder lyfts: brist på långsiktig finansiering, bristande kunskap om civilsamhället hos offentliga och privata aktörer, svårigheter att rekrytera personal i en tid med hög arbetskraftsefterfrågan, samt att organisationer ofta bjuds in för sent i processer för att kunna påverka. Många efterfrågar också att den sociala infrastrukturen ges samma tyngd som den fysiska – att mötesplatser, gemenskap och social hållbarhet ses som lika centrala som bostäder, vägar och industrier.³¹⁰

Sammanfattningsvis framträder ett komplext men tydligt mönster där fritidsaktiviteter och civilsamhällets förutsättningar i norra Sverige formas av samspelet mellan geografi, klass och

³⁰⁹ Lindmark m.fl., *Civilsamhället i samhällsomvandlingen: Organisationernas syn på sin roll i norra Sveriges satsningar på grön industri*.

³¹⁰ Lindmark m.fl., *Civilsamhället i samhällsomvandlingen: Organisationernas syn på sin roll i norra Sveriges satsningar på grön industri*.

kön. Trots att kvinnor och män i regionerna uppvisar liknande nivåer av naturvistelse döljer sig bakom denna likhet mer subtila genusstrukturer, som påverkar vad människor gör, hur de tar sig dit och hur de upplever sin fritid. Kvinnors mer fragmenterade fritid, större ansvar för obetalt hemarbete och högre upplevda otrygghet kontrasterar mot mäns större rörelsefrihet, bättre tillgång till bil och dominans i motoriserade och resurskrävande friluftformer. Samtidigt visar kulturdeltagandet hur kön korsar klass och geografi – där skillnader mellan hög- och lågutbildade ofta är större än skillnaderna mellan kvinnor och män. Civilsamhällets villkor speglar dessa mönster: möjligheterna att delta, organisera sig och bidra till lokal utveckling påverkas av demografiska och socioekonomiska skiften, som i sin tur är könade. Genomgående visar analysen att fritid och engagemang inte bara är individuella val utan uttryck för hur strukturella villkor och genusnormer formar människors handlingsutrymmen. Att förstå dessa samhälleliga mönster är centralt, för att stärka både jämställdhet och social hållbarhet i en region präglad av snabb omvandling.

Fly-in/fly-out, arbetskraftsexploatering och prostitution

Regeringens samordnare för samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten har i tre rapporter särskilt pekat på fly-in/fly-out-lösningar och entreprenörsbostäder som bland de mest kritiska utmaningarna i den pågående samhällsomvandlingen i norra Sverige. Det kan konstateras att en hög andel arbetskraft som endast vistas tillfälligt på orten riskerar att underminera både den sociala hållbarheten och den långsiktiga befolkningsutveckling som hela omställningen vilar på. I flera av de berörda kommunerna uppskattas 10–15 procent av arbetskraften bestå av personer som inte är folkbokförda där, utan pendlar in från andra kommuner, andra delar av landet eller från utlandet, och bedömningen är att denna siffra sannolikt är en underskattning.³¹¹

Det framstår tydligt att fly-in/fly-out-lösningar är ett alternativ som både kommuner och företag vill undvika, eftersom det innebär att arbetskraften inte blir en del av det lokala samhällsbygget. När människor inte bosätter sig permanent uteblir den skattekraft som behövs för att bygga ut skola, vård, omsorg och annan offentlig service, samtidigt som den fysiska infrastrukturen belastas av ett stort antal tillfälligt närvarande personer. Det uppstår även sociala utmaningar: områden med en hög andel tillfälligt boende riskerar att präglas av svagare trygghet, svagare tillhörighet och svårigheter att skapa levande lokalsamhällen.³¹²

³¹¹ Larsson, *Delrapport från utredare med uppdrag att främja koordinering av insatser för hållbart samhällsbyggande i Norrbottens och Västerbottens län*.

³¹² Larsson, *Delrapport från utredare med uppdrag att främja koordinering av insatser för hållbart samhällsbyggande i Norrbottens och Västerbottens län*; Larsson, *Rapport från ett skeende: Om bostäders betydelse för klimatomställning och återindustrialisering*, se även Fredrik Bergström och Tore Englén, *Återindustrialisering av norra Sverige: Om kompetensbehov och bostadsbrist och behovet av extraordinära åtgärder*, 2024.

I detta sammanhang spelar entreprenörsbostäder en dubbel roll. Å ena sidan framstår de som nödvändiga: stora industrietableringar genererar tusentals tillfälliga arbetstillfällen i bygg- och uppstartsfasen, och dessa människor måste ha någonstans att bo. Entreprenörsbostäder definieras i rapporterna som tillfälliga boenden för anställda vid företag kopplade till etableringarna, exempelvis modulbostäder, blockhyrda lägenheter eller tillfälligt uthyrda småhus. Å andra sidan är dessa bostäder förenade med betydande risker. En för hög andel temporära boenden kan leda till oattraktiva och socialt svaga miljöer, vilket i sin tur riskerar att avskräcka både befintliga invånare och potentiella inflyttare. En för låg tillgång till entreprenörsbostäder innebär i stället att företagen tvingas hyra eller köpa upp delar av det ordinarie bostadsbeståndet, vilket direkt försvårar bostadsförsörjningen för lokalbefolkningen. Rapporterna lyfter dessutom att det saknas tillräcklig kunskap om hur dessa boenden bör lokaliseras, utformas och hanteras för att undvika negativa konsekvenser, och länsstyrelserna har därför initierat arbete för att ta fram mer underlag.³¹³

En studie som Region Norrbotten beställt visar att i Boden, Kiruna, Luleå och Pajala är fly-in/fly-out i dag ett genomgripande fenomen, som påverkar många delar av samhällsplaneringen. Boden förbereder sig för mycket stora volymer tillfällig arbetskraft kopplad till nya industrietableringar och har därför tagit fram särskilda områden för entreprenadbostäder. Samtidigt påverkas den ordinarie bostadsmarknaden när underleverantörer hellre hyr villor än använder de uppförda tillfälliga boendena. För Kiruna, som redan har en pressad bostadssituation, har fly-in/fly-out-arbetskraften ytterligare försvårat tillgängligheten, då företag hyr upp hela villor eftersom antalet entreprenadbostäder inte motsvarar efterfrågan. Även här uppmärksammas sociala konsekvenser och osäkerhet kring exakta volymer, eftersom många företag agerar utan att kommunen har insyn i deras personalflöden. Luleå befinner sig i en liknande situation inför stora kommande projekt, där kommunen väntas behöva tusentals entreprenadbostäder och arbetar för att kombinera statistik från SCB, utstationeringsregistret och egen insamling för att bättre förstå arbetarnas behov. Pajala, å sin sida, ser både fördelar och nackdelar: även om fly-in/fly-out innebär minskade skatteintäkter har den ökade efterfrågan på bostäder lett till att det blivit mer lönsamt att bygga nytt, vilket kan gynna kommunen på sikt.³¹⁴

Rapporter från Jämställdhetsmyndigheten och Polismyndigheten tecknar tillsammans en sammanhållen bild av hur prostitution och människohandel utvecklas i Sverige, och särskilt hur dessa missförhållanden förstärks i takt med samhällsomvandlingen och industrietableringarna i norra delen av landet. Det framgår tydligt att människohandel – både för sexuella ändamål och för arbetskraftsexploatering – ökar i omfattning och förändras i

³¹³ Larsson, *Delrapport från utredare med uppdrag att främja koordinering av insatser för hållbart samhällsbyggande i Norrbottens och Västerbottens län*.

³¹⁴ Olivia Krigsman och Jesper Stage, *Möjligheter att inventera fly-in fly-out arbetskraft inom Norrbottens kommuner, förstudie*, Rapportserie inom Regional förnyelse (Region Norrbotten, 2024).

uttryck, samtidigt som samhällets förmåga att upptäcka och motverka exploatering inte utvecklas i samma takt.³¹⁵

En central slutsats är att arbetskraftsexploatering har blivit den vanligaste formen av människohandel, och att detta är särskilt tydligt i norra Sverige. De stora industri-etableringarna, den expansiva byggsektorn och behovet av både kvalificerad och okvalificerad arbetskraft har skapat ett inflöde av utländska arbetstagare som ofta befinner sig i osäkra anställningsförhållanden. Dessa grupper saknar ofta kunskap om sina rättigheter och är beroende av mellanhänder, vilket gör dem särskilt sårbara. Polismyndigheten beskriver hur utstationering och underentreprenörskedjor utnyttjas som brottsverktyg för att kringgå ansvar och försvåra tillsyn, och hur exploaterande aktörer följer i spåren av industrins expansion.³¹⁶ I norra Sverige har detta blivit särskilt tydligt i samband med bärindustrin, där thailändska bärplockare under flera år utsatts för grov exploatering. Det så kallade Åsele-ärendet, som ledde till en fällande hovrättsdom för grov människoexploatering, lyfts av Jämställdhetsmyndigheten som ett lärande exempel på både sårbarheten i glesbygdskommuner och betydelsen av tidig samverkan mellan aktörer.³¹⁷

Samtidigt förändras sexuell exploatering och prostitution, där en allt större del av detta sker digitalt. Rekrytering, annonsering, kontroll och betalningar förflyttas till sociala medier, meddelandetjänster, sugardejtingplattformar och slutna digitala miljöer. Detta gäller även norra Sverige, där den ökade rörligheten bland arbetstagare och entreprenörer skapar en miljö där både efterfrågan på och tillgång till exploaterade personer kan etableras snabbt och i det fördolda. Thaimassagebranschen lyfts som ett tydligt exempel på multipel exploatering, där både sexuellt utnyttjande och tvångsarbete förekommer samtidigt – något som är spritt över hela landet men också förekommer i norra regioner i anslutning till arbetsintensiva etableringar.

Ett återkommande tema är att kommunernas arbete släpar efter, särskilt när det gäller att inkludera prostitution och människohandel som en del av det brottsförebyggande arbetet och arbetet mot mäns våld mot kvinnor. Endast en mindre andel kommuner i landet har styrdokument som tydligt omfattar dessa frågor, och metodstöd, utbildningar och rutiner

³¹⁵ Polismyndigheten, *Människohandel för sexuella och andra ändamål: Polismyndighetens rapport för 2023*, Lägesrapport 25 (Polismyndigheten, 2023); Jämställdhetsmyndigheten, *Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024: Årsrapport från den nationella samordningen mot prostitution och människohandel (NSPM) vid Jämställdhetsmyndigheten*, Rapport 2025:11 (Jämställdhetsmyndigheten, 2024).

³¹⁶ Polismyndigheten, *Människohandel för sexuella och andra ändamål: Polismyndighetens rapport för 2023*.

³¹⁷ Jämställdhetsmyndigheten, *Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024: Årsrapport från den nationella samordningen mot prostitution och människohandel (NSPM) vid Jämställdhetsmyndigheten*.

saknas ofta. I norra Sverige förstärks detta av att kommunerna vanligtvis är små, geografiskt utspridda och redan hårt belastade av andra delar av samhällsomvandlingen.³¹⁸

Trots dessa brister beskrivs även framsteg och lovande metoder, framför allt kopplat till regionkoordinatorernas arbete. Deras roll som nav för samverkan, utbildning, identifiering och stöd i människohandelsärenden framstår som central – särskilt i norra Sverige, där de fungerat som stöd för kommuner inför bärsäsongen och reagerat snabbt på signaler om missförhållanden.³¹⁹ Pilotprojekt som ”Task force bär” och AKC-samverkan (centrumen mot arbetslivskriminalitet) har lett till ökad systematik, men fortfarande utan att brottsofferperspektivet blivit tillräckligt starkt.³²⁰

Sammantaget visar analysen av samhällsomvandlingen i norra Sverige hur flera parallella utvecklingslinjer löper samman: den snabbt växande tillfälliga arbetskraftens omfattning, bostadssystemens ökade tryck, en förskjutning mot digitaliserad sexuell exploatering och en tydlig ökning av arbetskraftsexploatering i takt med industrins expansion. Dessa processer bidrar samtidigt till att försvaga lokalsamhällets sociala hållbarhet, särskilt i kommuner där befolkningsunderlaget redan är skört och där offentlig sektor saknar kapacitet att möta situationen. Genom ett genusperspektiv blir det tydligt hur exploateringen följer könade mönster: män framträder i högre grad som utsatta för arbetskraftsexploatering, ofta inom bygg- och industrisektorn, medan kvinnor i betydande utsträckning utnyttjas inom sexuell exploatering och i den könssegregerade tjänstesektorn, såsom thaimassage. Dessa mönster förstärks av globala ojämlikheter där rasifierade och migrerade kvinnor och män fyller olika positioner i ekonomins marginaler, samtidigt som den skeva lokala könsrepresentationen – särskilt i fly-in/fly-out-miljöer – riskerar att skapa ytterligare efterfrågan på sexuella tjänster och försvaga tryggheten för både flickor och kvinnor i lokalsamhället. Sammantaget framträder en bild av en omställning där kön, migration och arbetsmarknadssystemens brister samverkar och där social hållbarhet förutsätter att dessa dimensioner integreras i planering, tillsyn, bostadsförsörjning och brottsförebyggande arbete.

³¹⁸ Jämställdhetsmyndigheten, *Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024: Årsrapport från den nationella samordningen mot prostitution och människohandel (NSPM) vid Jämställdhetsmyndigheten*.

³¹⁹ Jämställdhetsmyndigheten, *Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024: Årsrapport från den nationella samordningen mot prostitution och människohandel (NSPM) vid Jämställdhetsmyndigheten*.

³²⁰ Polismyndigheten, *Människohandel för sexuella och andra ändamål: Polismyndighetens rapport för 2023*.



Jämställd samhällsomvandling – en komplex historia

”Alltså om vi inte gör något så blir det ju som det har varit och då förändras ju ingenting. Det finns någon sorts tro på att det kommer ändra sig, men det gör ju inte det av sig självt.” (Chef i offentlig sektor)

Vilken betydelse har jämställdhet i den pågående samhällsomvandlingen i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland? Vem kan och får ta plats på samhällsomvandlingens arbetsmarknad och på vilka villkor? Utifrån rapportens särskilda fokus på arbete och arbetsliv ur genusperspektiv sammanställs kunskap som visar att föreställningar och normer om kön påverkar institutioner, organisationer, relationer och platser på många olika, genomgripande – och komplexa – sätt. Genusgörandet och genusordnandet får som konsekvens att kvinnor och män möter olika villkor och möjligheter på sätt som skapar och återskapar brister i jämställdhet i samhällsomvandlingens arbetsliv och vardagsliv.

Kunskap som förändrar

Kunskapen om förutsättningar för jämställda och hållbara arbeten och arbetsliv som sammanställts i den här rapporten är inte ny. Analyser av könsdimensioner och genusgörande som har betydelser i arbetslivet har gjorts i flera decennier, men har inte på något genomgripande sätt påverkat arbetslivets organisering.³²¹ Trots forskning och statliga utredningar med relevans för ökad jämställdhet och jämställdhetspolitiska ambitioner och mål, är det ingen självklarhet för olika samhällsaktörer att beakta vilka betydelser kön och genus har i arbetslivet, i organisationer och i övrigt liv. Detta behöver göras om kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, vilket är jämställdhetspolitikens övergripande mål, och om samhällsomvandlingen i de fyra norrlänen ska bli jämställd.³²² Innebörden i citatet ovan, som vi också inledde rapporten med, visar på behovet av agens. Något behöver göras aktivt och medvetet för att skapa förändring i en jämställd riktning.

Att skapa en jämställd samhällsomvandling är ett komplext uppdrag, som bland annat kräver samordnade insatser inom olika politikområden och jämställdhetsarbete på olika nivåer i

³²¹ Anna Hedborg, red., *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet: Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet* (SOU 2014:30) (Statens offentliga utredningar, 2014).

³²² Moestam, *Ett jämställt Norrbotten 2024–2030*; Forsman m.fl., *Ett jämställt Västerbotten 2023–2030*; Långström, *Ett jämställt Västernorrland: En länsstrategi för jämställdhet 2024–2027*; Pettersson, *Jämställdhetsstrategi Jämtlands län 2024–2027: Med målet att förändra*.

organisationer på ett oräkneligt antal platser. Ett stort antal olika aktörer på nationell, regional och lokal nivå behöver samverka för att skapa mer jämställda förutsättningar. Denna forskningsbaserade kunskapsöversikt bidrar, genom att synliggöra betydelser av genus, arbete och plats. Om de omsätts i handling skulle de kunna öka förutsättningarna för jämställda och hållbara arbeten och arbetsliv i den pågående samhällsomvandlingen i de fyra norrlänen.

Rapportens analyser visar i sina olika tematiska delar hur strukturella villkor och sociala normer samverkar för att forma kvinnors och mäns livsmöjligheter, och hur kön ständigt görs i vardagliga praktiker, snarare än uttrycker fria och rationella, individuella val. De mönster som bland annat statistiken visar skapas och återskapas i ett komplext samspel mellan föreställningar om vad kvinnor och män ”passar för”, ekonomiska villkor, organisatoriska praktiker, lokala traditioner, arbetsmarknadsstrukturer och sociala förväntningar. Val av utbildning och yrke framstår ofta som personliga beslut, men analyser visar att de är starkt normstyrda. Ojämställdhet är inte effekter av val mellan likvärdiga alternativ, utan av sociala normer som gör vissa val mer legitima och andra mer riskfyllda. Att uppmana individer att ”välja” annorlunda är därför otillräckligt. Förändring förutsätter ansträngningar för att utmana de normer och strukturer som formar valen från början.

Samhällsomvandling på ojämställda villkor

Analysen av innebörderna av jämställdhet visar att samhällsomvandlingen i första hand görs till en fråga om och för den mansdominerade och manligt könsmärkta industrin. Omställningen likställs med stora industrisatsningar och tillverkningsindustri, som ett nav kring vilket förändrings- och jämställdhetsarbete ska organiseras. Vad får det för konsekvenser när industrisektorn ges en överordnad position i omställningen, samtidigt som andra verksamheter som möjliggör hållbar samhällsutveckling – och som främst sysselsätter kvinnor – visserligen ses som viktiga, men ändå nedprioriteras i förhållande till industrin? När mansdominerade branscher prioriteras i politik, samhällsplanering och investeringar riskerar välfärdssektorn – där kvinnors arbete utgör en förutsättning för att omställningen ska fungera – att hamna i bakgrunden. Resultatet är inte bara fortsatt könssegregering utan också skillnader i status, lön och framtidsutsikter, eftersom mansdominerade branscher värderas högre än kvinnodominerade. Det förstärker också traditionella kopplingar mellan män, manlighet och teknik som återskapar föreställningar om att de arbetsmarknadskompetenser som är eftersträfvansvärda i första hand är tekniska och helst innehas av ingenjörer eller andra STEM-professionella. Kvinnors kompetenser inom omsorgssektorn lyfts inte fram som lika ”nödvändiga”, vilket återskapar föreställningar om både avlönat och obetalt omsorgsarbete som mindre betydelsefullt.

Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete i arbetslivets organisationer kan skapa mer jämställda villkor och förutsättningar för kvinnor och män. Det kan i förlängningen också stärka organisationers kvalitet, innovationsförmåga och konkurrenskraft. För att så ska ske behövs

en kombination av insatser för strukturell förändring, medveten organisering och långsiktiga processer som förändrar både formella och informella praktiker. Hastigheten i omställningen beskrivs dock tränga undan jämställdhetsinitiativ. När allt ska gå fort prioriteras ”det brådskande” framför ”det viktiga”. Jämställdhetsperspektiv kommer in för sent eller inte alls, vilket bland annat resulterar i att både samhälleliga samtal om risker och möjligheter i samhällsomvandlingen uteblir.

Lönearbete förutsätter omsorgsarbete

I intervjuer har informanterna beskrivit olika exempel på jämställdhetsarbete som i huvudsak handlar om att skapa arbetsmiljöer ”för alla”, men där insatser och aktiviteter främst riktas mot kvinnor eller är direkta svar på arbetsmiljökrav. När insatser riktas mot att förändra kvinnor – locka dem till tekniska utbildningar, använda kvinnor som förebilder, marknadsföra industrin som ”öppen för alla” – finns risken att de strukturer och kulturer som gör det svårt för kvinnor att trivas, stanna och utvecklas i dessa miljöer lämnas oförändrade. Resultatet blir att jämställdhet lätt framstår som något som ska lösas av och för kvinnor på individnivå, snarare än ett gemensamt ansvar och en fråga om maktordningar och organisationskulturer.

Med samhällsomvandlingens starka industri- och teknikfokus följer också att lönearbetets överordnade ställning i förhållande till det oavlönade hushålls- och omsorgsarbetet återskapas. Tid, energi och politisk uppmärksamhet koncentreras till den produktiva sfären (lönearbetet), medan det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet – den reproduktiva sfären – fortsatt betraktas som en privat angelägenhet. I praktiken innebär detta att hela välfärdsmodellen bygger på den outtalade förutsättningen att någon, oftast en kvinna, utför den vardagliga omsorg som gör lönearbetet möjligt: att barn kläs, att äldre får stöd, att vardagslogistiken fungerar. Analysen i rapporten visar att kvinnor lägger mer tid än män på matlagning, städning, omsorg och emotionellt arbete, och att dessa mönster är stabila över tid trots ökande kvinnligt arbetskraftsdeltagande. Detta skapar en dubbel arbetsbörda som begränsar kvinnors möjlighet att arbeta heltid, ta skiftgång eller pendla långa sträckor – villkor som i högre grad förväntas av arbetstagare i mansdominerade industrisektorer, vilka lyfts fram som kärnan i samhällsomvandlingen.

Den svenska jämställdhetspolitiken fokuserar främst på kön, men den erkänner också att andra maktstrukturer kan påverka människors möjligheter och villkor, det vill säga intersektionella förståelser och analyser, även om det finns utrymme för att utöka dessa.

Med ett intersektionellt perspektiv på samhällsomvandling blir det tydligt att kön aldrig verkar isolerat, utan alltid samspelar med andra sociala kategorier som ålder, klass, etnicitet, sexualitet och migrationsstatus. Dessa maktordningar skapar skilda villkor mellan både kvinnor och män och inom grupperna kvinnor och män. Som exempel kan nämnas att medan många svenskfödda män rekryteras direkt in i välbetalda industrijobb, hamnar män med utländsk bakgrund ofta i kvinnodominerade och lågt värderade välfärdsyrken. De hamnar då i en position som både bryter och samtidigt förstärker könsnormer genom att yrkena därmed också etnifieras och riskerar att tappa ytterligare status. Samtidigt påverkar klassbakgrund både möjligheter till utbildning och var i arbetsmarknadens hierarki en person hamnar. Kvinnor med arbetarklassbakgrund är kraftigt överrepresenterade i den prekära äldreomsorgen, där fysiskt och emotionellt svåra villkor, tidspress och låga löner skapar en helt annan vardag än för högt utbildade kvinnor i tjänstemannayrken. Sammantaget synliggör dessa exempel att varken ”kvinnor” eller ”män” är homogena grupper.

Ojämslälldhet bortom jämställdhetspolitiken

Analyserna i detta kunskapsunderlag visar också att jämställdhet och ojämslälldhet, i den pågående samhällsomvandlingen i norra Sverige, till stor del formas av strukturer och processer inom en rad andra politikområden än jämställdhetspolitiken. Arbetsmarknads- politik, utbildningspolitik, närings- och innovationspolitik, regionalpolitik, migrationspolitik, transportpolitik och välfärdspolitik samspelar på ett sätt som gör kön till en organiserande princip i både arbete och vardagsliv. Resultatet är att de skillnader i villkor mellan kvinnor och män som länge har präglat arbetsmarknaden och utbildningssystemet reproduceras – och i vissa fall förstärks – genom de förutsättningar som dessa politikområden skapar, ofta utan att det formuleras som frågor om jämställdhet.

*Arbetsmarknadspolitik*en och den *industri drivna näringspolitik*en utgör centrala exempel. Samhällsomvandlingen definieras i praktiken som en industriomvandling där teknikintensiva, mansdominerade sektorer betraktas som strategiskt avgörande för den gröna omställningen. När industrietableringar, energisatsningar och teknikutveckling utgör politikens huvudarena, sätts fokus på kompetenser och yrken som redan är starkt maskulint kodade. Detta gör att män framstår som samhällsbyggandets självklara aktörer, medan kvinnodominerade yrken i välfärden – som också är nödvändiga för samhällsomvandlingen – betraktas som stödjande och sekundära.

Även *utbildningspolitik*en bidrar till att cementera dessa mönster. I Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland rekommenderar Skolverkets regionala bedömningar att mansdominerade yrkesprogram som industri, bygg, el och fordon utökas, medan flera kvinnodominerade program föreslås minska. Detta betyder att utbildningssystemets styrning förväntas stödja industrins arbetskraftsbehov snarare än att utmana könsbundna val eller främja socialt hållbara lokalsamhällen.

Skilnaderna i utbildningsnivå mellan kvinnor och män i kommunerna förstärker dessutom arbetsmarknadens könssegregering: kvinnor tenderar att flytta för vidare studier medan män i högre grad stannar kvar och går direkt in i industrin.

Välfärdspolitikens organisering är en annan strukturell faktor som formar könade villkor. Kvinnodominerade yrken inom vård, skola och omsorg kännetecknas i dag av arbetsmiljöutmaningar, prekära villkor och bristande resursförsörjning – förhållanden som är ett resultat av politiska styrmodeller, ekonomiska prioriteringar och marknadsreformer. Detta skapar ett system där kvinnor bär konsekvenserna av en pressad välfärdssektor, både i form av arbetsvillkor och i form av ett ökat omsorgsansvar i hemmet. Bristen på personal inom välfärden blir samtidigt ett strukturellt problem för hela samhällsomvandlingen, eftersom förutsättningarna att hantera befolkningsökning, inflyttning och ökad serviceefterfrågan försämrats.

Regionalpolitiken förstärker könade mönster ytterligare, genom sitt starka fokus på industriell tillväxt och gröna megaprojekt. I många glesare eller industridominerade kommuner finns djupt rotade lokala genuskontrakt, som kopplar manlighet till tekniskt arbete, styrka och riskvillighet, medan kvinnor förknippas med omsorgsarbete och social reproduktion. Samtidigt påverkar demografiska villkor de lokala genusrelationerna på sätt som ytterligare förskjuter balansen, som exempelvis utflyttning av unga kvinnor och inflyttning av män genom arbetskraftsinvandring eller fly-in/fly-out-upplägg.

Även *migrationspolitiken* bidrar till de könade förändringarna. Arbetskraftsinvandringen till norra Sverige består i hög grad av män, ofta i positioner som är kopplade till industri- och byggsektorn. Detta ökar mansdominansen i lokalsamhället och kan i vissa fall skapa sociala spänningar. Samtidigt får politiska begränsningar i mottagandet av flyktingar som effekt att möjligheterna att arbeta med de demografiska villkoren eller att tillgodose välfärdens behov av arbetskraft minskar. Arbetskraftsinvandrares osäkra villkor, framför allt i mansdominerade branscher, samt riskerna för ökad prostitution och exploatering i samband med stora etableringar, visar hur migrationspolitikens utformning får direkta konsekvenser för jämställdheten.

Transportpolitiken och *bostadspolitik* formar också vardagens ojämställdhet. I glesa regioner är bilberoendet stort, och män äger i högre utsträckning bil, har längre pendlingsavstånd och större geografiska arbetsmarknader. Kvinnor har i högre grad arbete nära hemmet, ofta i välfärdssektorn, och bär dessutom större ansvar för vardagslogistik i hushållet. När transport- och bostadsplaneringen inte väger in dessa könsskillnader riskerar den att förstärka kvinnors begränsade mobilitet och mäns starkare arbetsmarknadsanknytning.

Slutligen framkommer att *innovationspolitiken* reproducerar maskulina normer genom att definiera innovation som teknikutveckling snarare än som nytänkande, även inom service, omsorg eller sociala verksamheter. De offentliga innovationsstöden riktas i hög grad mot sektorer där män dominerar, medan kvinnors företagande oftare betraktas som lågskaligt eller mindre värdeskapande. Därigenom missgynnas kvinnors innovationer strukturellt, inte på grund av bristande kvalitet eller potential, utan på grund av normer om vad som räknas som en ”riktig” innovation.

Analyserna visar att ojämställdhet i samhällsomvandlingen till stor del beror på att politikområden som formar arbetslivet, utbildningen, migrationen, boendet, mobiliteten och näringslivets utveckling i hög grad saknar ett genomgående jämställdhetsfokus. Det är i dessa strukturer själva villkoren för kvinnors och mäns liv skapas, reproduceras och värderas olika. Därför blir jämställdhet – eller brist på jämställdhet – en systemeffekt av politiska prioriteringar i helt andra fält än inom jämställdhetspolitiken.

Utmaningar och möjligheter

Avslutningsvis sätter denna rapport ljuset på att den pågående samhällsomvandlingen i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland rymmer både utmaningar och möjligheter för ett mer jämställt arbetsliv. Utmaningarna är komplexa, men möjliga att möta genom att synliggöra samspelet mellan genus, arbete och plats, samt genom att integrera jämställdhets- och maktperspektiv i analyser, beslutsprocesser och i praktiskt genomförande. Med ett starkt regionalt engagemang och ett gemensamt, kunskapsbaserat arbetssätt finns förutsättningar att utveckla hållbara och inkluderande arbetsliv i de fyra norrlänen. Rapporten kan fungera som ett stöd i detta arbete och bidra till fortsatt dialog, lärande och förändring.

Referenser

Abendroth, Anja-Kristin, och Laura Lükemann. "Transition to Fatherhood and Adjustments in Working Hours: The Importance of Organizational Policy Feedback". *Journal of Family Research* 35 (oktober 2023): 535–52. <https://doi.org/10.20377/jfr-946>

Abrahamsson, Lena. *Att återställa ordningen: Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. 2:a uppl. Borea förlag, 2009.

Abrahamsson, Lena. "Just när det blev viktigt blev det manligt". *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 23, nr 1 (2002): 37–52.

Abrahamsson, Lena, Kristina Johansson, Wilhelm Tosser Franklin, och Samuel Heimann. "Maskuliniteter i förändring på mansdominerade arbetsplatser: Exemplet gruvindustrin". *Tidskrift för genusvetenskap* 44, nr 1–2 (2024): 34–57. <https://doi.org/10.55870/tgv.v44i1-2.13957>.

Acker, Joan. "Gendered Contradictions in Organizational Equity Projects". *Organization* 7, nr 4 (2000): 625–32.

Acker, Joan. "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations". *Gender & Society* 4, nr 2 (1990): 139–58. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>.

Adams-Prassl, Abi, Mathias Fjællegaard Jensen, och Barbara Petrongolo. *Birth Timing and Spacing: Implications for Parental Leave Dynamics and Child Penalties*. IZA Discussion Paper No. 17438. IZA – Institute of Labor Economics, 2024. <https://www.ssrn.com/abstract=5015035>.

Ahl, Helene, Karin Berglund, Katarina Pettersson, och Malin Tillmar. "Women's Contributions to Rural Development: Implications for Entrepreneurship Policy". *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 30, nr 7 (2024): 1652–77. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-11-2022-0973>.

Ahl, Helene, och Susan Marlow. "Exploring the False Promise of Entrepreneurship through a Postfeminist Critique of the Enterprise Policy Discourse in Sweden and the UK". *Human Relations* 74, nr 1 (2021): 1. <https://doi.org/10.1177/0018726719848480>.

Ahnlund, Petra, och Stina Johansson. *Omvårdnadsprogrammet: Genomströmning, etableringsgrad och utbildningens relevans*. Rapport 2011:19. IFAU – Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, 2011.

Albrecht, James, Per-Anders Edin, Raquel Fernández, Jiwon Lee, Peter Thoursie, och Susan Vroman. "Parental Leave: Economic Incentives and Cultural Change". *NBER Working Paper Series No. 32839* (Cambridge, MA), augusti 2024.

Alsos, Kristin, och Jon Erik Dølvik. *The Future of Work in the Nordic Countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Working Life Models*. Nordic Council of Ministers, 2021.

Amnesty, och Saami Council. *Just transition or "green colonialism"? How mineral extraction and new energy projects without free, prior and informed consent are threatening indigenous Sámi livelihoods and culture in Sweden, Norway and Finland*. Amnesty International, 2025.

Amundsdotter, Eva. *Att framkalla och förändra ordningen: Aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Doktorsavhandling. Luleå tekniska universitet, 2009.

Amundsdotter, Eva, Mathias Ericson, Ulrika Jansson, och Sophie Linghag. *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*. Karlstads universitet, 2015.

Amundsdotter, Eva, och Minna Gillberg. *Den jämställda arbetsplatsen: En metodbok*. Bilda, 2001.

Andersson, Anette E. "Differential Selectivity to Upper Secondary School with Respect to Previous Achievement for Males and Females". *Nordisk Pedagogik* 18, nr 4 (1998): 217–28.

Andersson, Per, Timo Halttunen, och Ulla Nistrup. *Quality in Validation of Prior Learning: Experiences from Work with the Nordic Model for Quality in Validation of Prior Learning*. NVL, Nordic Network for Adult Learning, 2017.

Arbetsförmedlingen. *Kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner*. Arbetsförmedlingen, 2022. <https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/2022/kompetensforsorjning-vid-stora-foretagsetableringar-och-foretagsexpansioner>.

Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). Åtkomstdatum 30 januari 2026.
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/>.

Arntz, Melanie, Sarra Ben Yahmed, och Francesco Berlingieri. "Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps". *Intereconomics* 55, nr 6 (2020): 381–86.
<https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>.

"Avsiktsförklaring för Jämställd industri". Länsstyrelsen Västerbotten och Länsstyrelsen Norrbotten, 2023.
https://www.lansstyrelsen.se/download/18.207bf5ee18bf5d7781f1b3a6/1701176251334/Avsiktsfo%CC%88rkla%CC%88ring_Ja%CC%88msta%CC%88ld%20industri_TG.pdf.

Bairoh, Susanna. *The Gender(ed) Gap(s) in STEM: Explaining the persistent underrepresentation of women in STEM careers*. Economics and society no. 373. Hanken School of Economics, 2023.

Balkmar, Dag, Marta Lindvert, och Elisabet Carine Ljunggren. "Masculinity in Scandinavian Tech Entrepreneurship: Male Technology Entrepreneurs Negotiating Gender (in)Equality". *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 16, nr 3 (2024): 297–314.
<https://doi.org/10.1108/IJGE-04-2023-0103>.

Berge, Maria, Eva Silfver, och Anna Danielsson. "In Search of the New Engineer: Gender, Age, and Social Class in Information about Engineering Education". *European Journal of Engineering Education* 44, nr 5 (2019): 650–65.
<https://doi.org/10.1080/03043797.2018.1523133>.

Berggren, Caroline. "Labour Market Influence on Recruitment to Higher Education – Gender and Class Perspectives". *Higher Education* 52, nr 1 (2006): 121–48.
<https://doi.org/10.1007/s10734-004-5793-y>.

Berglund, Anna-Karin, Susanne Johansson, och Irene Molina, red. *Med periferien i centrum: En studie av lokal velferd, arbetsmarknad och könnsrelationer i den nordiske periferien*. Norut NIBR Finnmark, 2005.

Berglund, Karin. "Jakten på entreprenörer: Om öppningar och lösningar i entreprenörskapsdiskursen". Avhandling, Mälardalens högskola, 2007. <http://mdh.diva-portal.org/smash/get/diva2:120598/FULLTEXT01.pdf>.

Bergström, Fredrik, och Tore Englén. *Återindustrialisering av norra Sverige: Om kompetensbehov och bostadsbrist och behovet av extraordinära åtgärder*. Svenskt Näringsliv, 2024.

Bergvall, Martin, Sara Kandel, och Magdalena Ahnqvist Olsson. *Hållbar kompetensförsörjning i norra Sverige: 47 700 rekryteringsbehov och 39 000 kompetensutvecklingsinsatser*. Akademi Norr, 2024.

Berner, Boel. "Kvinnor i ingenjörsarbete: Kön, makt och ingenjörs kulturer". I *Vem tillhör tekniken? Kunskap och kön i teknikens värld*. Pandora, 2003.

Berner, Boel. *Sakernas tillstånd: Kön, klass, teknisk expertis*. Carlsson, 1996.

Biesta, Gert. "What's the Point of Lifelong Learning If Lifelong Learning Has No Point? On the Democratic Deficit of Policies for Lifelong Learning". *European Educational Research Journal* 5, nr 3–4 (2006): 169–80. <https://doi.org/10.2304/eeerj.2006.5.3.169>.

Bjursell, Cecilia. *Tre perspektiv på livslångt lärande*. Encell – Nationellt kompetenscenter för livslångt lärande, 2020.

Björkholm, Eva. "Technology Education in Elementary School: Boys' and Girls' Interests and Attitudes". *Nordic Studies in Science Education* 6, nr 1 (2010): 33–43.

<https://doi.org/10.5617/nordina.266>.

Bogason, Ágúst, Maja Brynteson, och Hilma Salonen. *Remote work in rural areas: Possibilities and uncertainties*. Nordregio report 2024:7. Nordregio, 2024.

<https://doi.org/10.6027/R2024:71403-2503>.

Bonacini, Luca, Giovanni Gallo, och Sergio Scicchitano. "Does Working from Home Increase the Gender Wage Gap? Insights from an Italian Survey of Occupations". *Feminist Economics* 30, nr 2 (2024): 53–88. <https://doi.org/10.1080/13545701.2024.2326509>.

Boström, Charlotta. *Education, Skills and Gender: The Impact of a Grading Reform and the Business Cycle on Labor Market Outcomes*. Doktorsavhandling Swedish Institute for Social Research 103. Stockholms universitet, 2019.

Brandell, Gerd, och Else-Marie Staberg. "Mathematics: A Female, Male or Gender-neutral Domain? A Study of Attitudes among Students at Secondary Level". *Gender and Education* 20, nr 5 (2008): 495–509. <https://doi.org/10.1080/09540250701805771>.

Butler, Judith. *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. Routledge, 1990.

Callerstig, Anne-Charlott, Marta Lindvert, Elisabet Carine Ljunggren, Marit Breivik-Meyer, Gry Agnete Alsos, och Dag Balkmar. "Contextualising Gender Policy in Tech Entrepreneurship: A Cross National and Multiple-Level Analysis". *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 30, nr 7 (2024): 1678–97. <https://doi.org/10.1108/IJEER-04-2023-0422>.

Castro-García, Carmen, och Maria Pazos-Moran. "Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe". *Feminist Economics* 22, nr 3 (2016): 51–73. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>.

Chang Rundgren, Shu-Nu, Yu-ling Sun, och Anders Jidesjö. "Examining gender differences in students' entrance into and persistence in STEM programs in Swedish higher education". *European Journal of Educational Sciences* 6, nr 1 (2019): 1.

Charlesworth, Hilary. *Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations*. 2005.

Chung, Heejung, och Mariska Van Der Horst. "Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status". *Social Indicators Research* 151, nr 2 (2020): 495–520. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7>.

Cockburn, Cynthia. *Machinery of dominance: Women, men and technical know-how*. Pluto, 1985.

Connell, Raewyn. *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Polity Press, 1987.

Connell, Raewyn. *Masculinities*. University of California Press, 1995.

Criscuolo, Chiara, Giuseppe Nicoletti, Peter Gal, och Timo Leidecker. *Productivity Gains from Teleworking in the Post COVID-19 Era: How Can Public Policies Make It Happen?* OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). OECD, 2020. <https://doi.org/10.1787/a5d52e99-en>.

Dahl, Hanne Marlene. *Struggles in (elderly) care: A feminist view*. Palgrave Macmillan, 2017.

DAMVAD Analytics. *Competences for a Sustainable Future: Future Skill and Workforce Requirements for Engineers Working with Climate Technologies in the Nordics*. ANE - Association of Nordic Engineers, 2022. <https://nordicengineers.org/wp-content/uploads/2022/09/ane-report-competences-for-a-sustainable-future-online.pdf>.

De Laat, Kim, Andrea Doucet, och Alyssa Gerhardt. "More than Employment Policies? Parental Leaves, Flexible Work and Fathers' Participation in Unpaid Care Work". *Community, Work & Family* 26, nr 5 (2023): 562–84. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2271646>.

Diskrimineringslagen (2008:567). Åtkomstdatum 30 januari 2026. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/.

Draghi, Mario. *The future of European competitiveness: A competitiveness strategy for Europe (Part A)*. European Commission, 2024.

Dryler, Helen. "Parental Role Models, Gender and Educational Choice". *The British Journal of Sociology* 49, nr 3 (1998): 375. <https://doi.org/10.2307/591389>.

Duvander, Ann-Zofie, och Ann-Christin Jans. "Consequences of Fathers Parental Leave Use: Evidence from Sweden". *Finnish Yearbook of Population Research*, 01 januari 2009, 49–62. <https://doi.org/10.23979/fypr.45044>.

Earle, Alison, Amy Raub, Aleta Sprague, och Jody Heymann. "Progress towards Gender Equality in Paid Parental Leave: An Analysis of Legislation in 193 Countries from 1995–2022". *Community, Work & Family* 28, nr 2 (2025): 172–92. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2226809>.

Elfert, Maren. "Lifelong Learning in Sustainable Development Goal 4: What Does It Mean for UNESCO's Rights-Based Approach to Adult Learning and Education?" *International Review of Education* 65, nr 4 (2019): 4. <https://doi.org/10.1007/s11159-019-09788-z>.

Ellemers, Naomi. "Women at Work: How Organizational Features Impact Career Development". *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences* 1, nr 1 (2014): 46–54. <https://doi.org/10.1177/2372732214549327>.

Ely, Robin, och Debra E Meyerson. "Moving from Gender to Diversity in Organizational Diagnosis and Intervention". *Diversity Factor* 7, nr 3 (1999): 28–33.

Emmelin, Lars, Peter Fredman, Ebba Lisberg Jensen, och Klas Sandell. *Planera för friluftsliv: Natur, samhälle, upplevelser*. Carlsson Bokförlag, 2010.

Energimyndigheten. *Vätgas för energi- och klimatomställning*. Energimyndigheten, 2025. <https://energimyndigheten.se/System/TemplateView.aspx?p=Arkitektkopia&id=0fa8af48587f4f1c985944b1beaf5a09>.

Engdahl, Mattias, och Erik Sjödin. *Arbetskraftsinvandring till Sverige från tredjeland – Delmi rapport 2024:6*. Rapport 2024:6. Delmi – Delegationen för migrationsstudier, 2024.

Engström, Susanne. "Differences and Similarities between Female Students and Male Students That Succeed within Higher Technical Education: Profiles Emerge through the Use of Cluster Analysis". *International Journal of Technology and Design Education* 28, nr 1 (2018): 239–61. <https://doi.org/10.1007/s10798-016-9374-z>.

Engström, Susanne. "Female students who succeed within higher technical education: When and why they choose and who they are". *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 167 (2015): 161–69. <https://doi.org/10/f3pmhk>.

Ensmenger, Nathan. *The Computer Boys Take over: Computers, Programmers, and the Politics of Technical Expertise*. History of Computing. MIT Press, 2010.

Ericson, Mathias. *Nära Inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns Arbetslag*. Doktorsavhandling. Göteborgs universitet, 2011.

Eriksson, Linnea, Karolina Isaksson, och Jacob Witzell, red. *På väg mot hållbar omställning? Kunskap, makt och mening i nationell transportplanering*. Linneförlag, 2021.

Eriksson, Madeleine. *(Re)Producing a Periphery: Popular Representations of the Swedish North*. Doktorsavhandling. Umeå universitet, 2010.

Eriksson, Madeleine, Anna Sofia Lundgren, och Rikard H Eriksson. "The Heroes and Killjoys of Green Megaprojects: A Feminist Critique". *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 18, nr 2 (2025): 341–57. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsaf002>.

Eriksson, Madeleine, Anna Sofia Lundgren, och Evelina Liliequist. "Logics of Competition: The Forming of Opinion in the Bid for a Green Mega Investment". *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, oktober 2024, 1–17. <https://doi.org/10.1080/04353684.2024.2400893>.

Eriksson, Rikard H, Emelie Hane-Weijman, och Martin Henning. "Sectoral and Geographical Mobility of Workers after Large Establishment Cutbacks or Closures". *Environment and Planning A: Economy and Space* 50, nr 5 (2018): 1071–91. <https://doi.org/10.1177/0308518X18772581>.

Eriksson, Rikard, Emelie Hane-Weijman, och Martin Henning. *Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller: En analys utifrån geografi och kön*. PM 2020:05. Tillväxtanalys, 2020.

Eriksson-Zetterquist, Ulla, och David Renemark. *Jämställdhet i organisationer: Hur förändring görs hållbar*. Liber, 2011.

Europeiska kommissionen. "Kommissionen inleder arbetet med Europaåret för kompetens". European Commission, 12 oktober 2022. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/sv/ip_22_6086/IP_22_6086_SV.pdf.

Faulkner, Wendy. "'Nuts and Bolts and People': Gender-Troubled Engineering Identities". *Social Studies of Science* 37, nr 3 (2007): 331–56. <https://doi.org/10.1177/0306312706072175>.

Faure, Edgar, Felipe Herrera, och Abdul-Razzak Kaddoura, red. *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*. 6. impr. Unesco, 1975.

Federici, Silvia. *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction and Feminist Struggle*. Common Notions. PM Press, 2012. [https://midnightnotes.memoryoftheworld.org/Silvia%20Federici/Revolution%20at%20Point%20Zero_%20Housework,%20Reproductions%20and%20Feminist%20Struggle%20\(102\)/Revolution%20at%20Point%20Zero_%20Housework,%20Repro%20-%20Silvia%20Federici.pdf](https://midnightnotes.memoryoftheworld.org/Silvia%20Federici/Revolution%20at%20Point%20Zero_%20Housework,%20Reproductions%20and%20Feminist%20Struggle%20(102)/Revolution%20at%20Point%20Zero_%20Housework,%20Repro%20-%20Silvia%20Federici.pdf).

Fejes, Andreas, och Magnus Dahlstedt. "Den entreprenörskapande skolan". I *Skolan, marknaden och framtiden*, redigerad av Magnus Dahlstedt och Andreas Fejes. Studentlitteratur, 2018.

Fincher, Ruth. "Class and gender relations in the local labor market and the local state". I *Reading Economic Geography*, redigerad av Jamie Peck, Eric Sheppard, Trevor J Barnes, och Adam Tickell. Blackwell, 2004.

Fluchtmann, Jonas, och Valentina Patrini. "Women at work in OECD countries". I *Joining Forces for Gender Equality: What is holding us back?*, redigerad av Willem Adema och Valentina Patrini. OECD Publishing, 2023.

FN. *Att förändra vår värld: Agenda 2030 för hållbar utveckling*. Regeringskansliet, 2016.
https://www.regeringen.se/49c2e4/globalassets/regeringen/dokument/finansdepartementet/agenda-2030/att-forandra-var-varld_agenda-2030-for-en-hallbar-utveckling.png.pdf.

Forsberg, Gunnel. "Gender, Geography and Spatial Practice". I *Placing Human Geography: Sweden Through Time and Space*, vol. 130, redigerad av Brita Hermelin och Ulf Jansson. Ymer. Svenska Sällskapet för Antropologi och Geografi, 2010.

Forsberg, Gunnel. "Rulltrapperegioner och social infrastruktur". I Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling: Rapport till Utredningen om fördelningen av makt och ekonomiska resurser till kvinnor och män (SOU 1997:83), redigerad av Elisabeth Sundin. Statens offentliga utredningar, 1997.

Forsberg, Gunnel. "The Difference That Space Makes. A Way to Describe the Construction of Local and Regional Gender Contracts". *Norsk Geografisk Tidsskrift – Norwegian Journal of Geography* 55, nr 3 (2001): 161–65. <https://doi.org/10.1080/002919501753129916>.

Forsberg, Gunnel, och Susanne Stenbacka. "Mapping Gendered Ruralities". *European Countryside* 5, nr 1 (2013): 1–20. <https://doi.org/10.2478/euco-2013-0001>.

Forsell, Åsa. *Livspusslet under coronapandemin: Hur påverkas de tjänstemän som har arbetat hemifrån och de som har fortsatt gå till arbetsplatsen? Påverkas kvinnor och män på olika sätt?* TCO, 2021.

Forsman, Monica, Charlie Lundgren, och Anna Ivarsson. *Ett jämställt Västerbotten 2023–2030*. Länsstyrelsen Västerbotten, 2023.

Fossilfritt Sverige. *Strategi för fossilfri konkurrenskraft: Vätgas*. Fossilfritt Sverige, 2021.

Fredman, Peter, Sven-Erik Karlsson, Ulla Romild, och Klas Sandell, red. *Vara i naturen – varför eller varför inte? Delresultat från en nationell enkät om friluftsliv och naturturism i Sverige*. Friluftsliv i förändring, 2008.

Fredman, Peter, Marie Stenseke, Klas Sandell, och Anders Mossing. *Friluftsliv i förändring: Resultat från ett forskningsprogram – slutrapport*. Rapport 6547. Naturvårdsverket, 2013.

Företagarna. "Företagandet i Sverige – kommun för kommun". Åtkomstdatum 30 januari 2026.
<https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2018/foretagandet-i-sverige/>.

Gerst, Benedikt, och Christian Grund. "Gender-Specific Duration of Parental Leave and Current Earnings". *Work, Employment and Society* 37, nr 1 (2023): 215–35.

Gidehag, Anton. *Arbetskrafts- och kompetensbrist: En kunskapsöversikt*. Tillväxtanalys, 2024.

Gil Solá, Ana. "Constructing Work Travel Inequalities: The Role of Household Gender Contracts". *Journal of Transport Geography* 53 (maj 2016): 32–40.
<https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2016.04.007>.

Goldin, Claudia. *Career & Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton University Press, 2021.

Greenhaus, Jeffrey H, och Nicholas J Beutell. "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *The Academy of Management Review* 10, nr 1 (1985): 76–88.

Grimshaw, Damian, och Jill Rubery. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Working Paper No. 1/2015. International Labour Office, 2015.

Grip, Lena. *Breddad rekrytering i välfärden: Lokala och regionala förutsättningar och strategier för att motverka könsbundna yrkesval*. Underlagsrapport 2023:7. Jämställdhetsmyndigheten, 2023.
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/underlagsrapport-2023-7/>.

Grip, Lena. *Genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext: En kunskapsöversikt*. NIKK - Nordisk information för kunskap om kön, 2020.

Grip, Lena. "Problematiseringar av regional utvecklingsdiskurs utifrån ett genusperspektiv". I *Regioner och regional utveckling i en föränderlig tid*, redigerad av Ida Grundel. Ymer 142. Svenska Sällskapet för Antropologi och Geografi, 2022.

Grip, Lena, och Ulrika Jansson. "Genus, arbete och plats". *Tidskrift för genusvetenskap* 44, nr 1–2 (2024): 4–10. <https://doi.org/10.55870/tgv.v44i1-2.24763>.

Grip, Lena, och Ulrika Jansson. "'The Right Man in the Right Place' – the Consequences of Gender-Coding of Place and Occupation in Collaboration Processes". *European Journal of Women's Studies* 29, nr 2 (2022): 250–65. <https://doi.org/10.1177/13505068211042725>.

Grip, Lena, och Ulrika Åkerlund. *Distansarbetets påverkan på jämställdheten på arbetsmarknaden – en litteraturoversikt*. Kunskapssammanställning 2025:3. Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2025.

Grip, Louise. *Rätt tid för arbete? makt och motstånd vid arbetstidsförändringar i vård- och omsorgssektorn*. Doktorsavhandling. Umeå universitet, 2025.

Grundel, Ida, och Dick Magnusson. "Planning to Grow, Planning to Rock on – Infrastructure Management and Development in Shrinking Municipalities". *European Planning Studies* 31, nr 6 (2023): 1184–202. <https://doi.org/10.1080/09654313.2022.2108311>.

- Haandrikman, Karen, Natasha A. Webster, och Ann-Zofie Duvander. "Geographical Variation in Local Gender Contracts in Sweden". *Applied Spatial Analysis and Policy* 14, nr 3 (2021): 679–701. <https://doi.org/10.1007/s12061-020-09371-2>.
- Haley, Aimee. "Returning to Rural Origins after Higher Education: Gendered Social Space". *Journal of Education and Work* 31, nr 4 (2018): 418–32. <https://doi.org/10.1080/13639080.2018.1479839>.
- Haley, Aimee. "The Reproduction of Geographically Advantaged Student Groups - Trends in Metropolitan Student Enrolment at Swedish University Colleges". *Nordic Journal of Studies in Educational Policy* 6, nr 3 (2020): 167–78. <https://doi.org/10.1080/20020317.2020.1841879>.
- Hallin, Göran, och Per Lindberg. *Hur påverkar utvecklingen i Northvolt Skellefteå och Västerbotten? Prognoser för alternativa scenarier 2025-2030*. Reasonadvice, 2025.
- Hansen, H. K., och T. Niedomysl. "Migration of the Creative Class: Evidence from Sweden". *Journal of Economic Geography* 9, nr 2 (2008): 191–206. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbn046>.
- Hansen, Klaus Georg, Rasmus Ole Rasmussen, och Johanna Roto, red. *Nordic perspectives on demography: A background report for the project on coastal societies and demography*. Nordregio, 2012.
- Hanson, Susan, och Geraldine Pratt. "Job Search and the Occupational Segregation of Women". *Annals of the Association of American Geographers* 81, nr 2 (1991): 229–53. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8306.1991.tb01688.x>.
- Hansson, Gustav. *Varför är vissa platser mer attraktiva för boende än andra? En forskningsöversikt om de faktorer som skapar boendeattraktivitet*. PM 2014:13. Tillväxtanalys, 2014.
- Hearn, Jeff. "On the Complexity of Feminist Intervention in Organizations". *Organization* 7, nr 4 (2000): 609–24.
- Heberlein, Thomas A., Peter Fredman, och Tuomas Vuorio. "Current Tourism Patterns in the Swedish Mountain Region". *Mountain Research and Development* 22, nr 2 (2002): 142–49. [https://doi.org/10.1659/0276-4741\(2002\)022\[0142:CTPITS\]2.0.CO;2](https://doi.org/10.1659/0276-4741(2002)022[0142:CTPITS]2.0.CO;2).
- Hedborg, Anna, red. *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet: Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet* (SOU 2014:30). Statens offentliga utredningar, 2014.
- Hedlin, Simon. "Parental Leave Equality and Subjective Well-Being". *SSRN Electronic Journal*, advance online publication, 2016. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2862813>.

Hellström, Mikael, Robert Jonsson, Linda Lundmark, och Ola Mattisson. *Kommunala kapaciteter och strategier för en hållbar kommunal framtid – fyra positioner med olika handlingsalternativ framåt*. Forskningsrapport. Kommuninvest, 2025.

Henderson, Karla A., och Heather J. Gibson. "An Integrative Review of Women, Gender, and Leisure: Increasing Complexities". *Journal of Leisure Research* 45, nr 2 (2013): 115–35. <https://doi.org/10.18666/jlr-2013-v45-i2-3008>.

Hirdman, Yvonne. *Vad bör göras? Jämställdhet och politik under femtio år*. Ordfront, 2014.

Hochschild, Arlie Russell. "Global Care Chains and Emotional Surplus Value". I *On the Edge: Living with Global Capitalism*, redigerad av Will Hutton och Anthony Giddens. Jonathan Cape, 2000.

Holgersson, Charlotte. "Recruiting Managing Directors: Doing Homosociality". *Gender, Work & Organization* 20, nr 4 (2013): 454–66. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00595.x>.

Holgersson, Charlotte. *Rekrytering av företagsledare: En studie i homosocialitet*. Doktorsavhandling. Handelshögskolan i Stockholm, 2003.

Holm, Einar, Svante Karlsson, Magnus Strömgren, och Kerstin Westin. *Vad ska man ha ett land till? matchning av bosättning, arbete och produktion för tillväxt*. Vinnova, 2013.

Holmström Rising, Malin, och Lena Boström, red. *Framtidens välfärd - vård och skola: En antologi om forsknings- och samverkansprojekt vid Mittuniversitetet 2021–2026*. Mittuniversitetet, 2025.

Holth, Line. "Den raka och den krokiga vägen: Om genus, ingenjörer och teknikkarriärer". Karlstads universitet, 2015. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-37822>.

Hudson, Christine, och Malin Rönnblom. "Regional Development Policies and the Constructions of Gender Equality: The Swedish Case". *European Journal of Political Research* 46, nr 1 (2007): 47–68. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2006.00642.x>.

Hybrit Development. *Fossilfri stålproduktion redo för industrialisering*. SSAB, LKAB & Vattenfall, 2024.

Högberg, Lovisa. *Grön omställning och kompetensförsörjning: En kunskapsöversikt om grön omställnings förväntade effekter på den svenska arbetsmarknaden och möjliga policyåtgärder för att främja omställning och motverka brist*. Rapport 2024:24. Tillväxtanalys, 2024.

ILO. *Work for a Brighter Future: ILO Global Commission Report on the Future of Work*. International Labour Organization (ILO), 2019.

Imsen, Gunn, Ulf Blossing, och Leif Moos. "Reshaping the Nordic Education Model in an Era of Efficiency. Changes in the Comprehensive School Project in Denmark, Norway, and Sweden since the Millennium". *Scandinavian Journal of Educational Research* 61, nr 5 (2017): 568–83. <https://doi.org/10.1080/00313831.2016.1172502>.

Institutet för mänskliga rättigheter. *Årsrapport 2023*. Institutet för mänskliga rättigheter, 2023.

Jansson, Ulrika. "Agents for Change: Gender Equality work in the Swedish Rescue Services". I *Masculinities, gender equality and crisis management*, redigerad av Mathias Ericson och Ulf Mellström. Ashgate, 2016.

Jansson, Ulrika, och Jimmy Sand. *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)*. TemaNord 2021:518. Nordiska ministerrådet, 2021. <https://pub.norden.org/temanord2021-518/temanord2021-518.pdf>.

Jewson, Nick, och David Mason. "The Theory and Practice of Equal Opportunities Policies: Liberal and Radical Approaches". *Sociological Review* 34, nr 2 (1986).

Johansson, Jeaneth. *Under ytan: Hur går snacket och vem får pengarna II?* Info 0587. Tillväxtverket, 2015.

Johansson, Kristina, Samuel Heimann, Fredrik Sjögren, och Maria Johansson. *Genus och jämställdhet i metallindustrin: Ett kunskapsunderlag för fortsatt utvecklingsarbete*. Luleå tekniska universitet, 2025.

Johansson, Susanne, Susanne Stenbacka, och Marie Nordfeldt. "Global påverkan och lokala strategier – studier av välfärd och genusrelationer i förändring i Jokkmokk och Pajala". I *Med periferien i centrum: En studie av lokal välfärd, arbetsmarknad och könsrelationer i den nordiska periferien*, redigerad av Anna-Karin Berglund, Susanne Johansson, och Irene Molina. Norut NIBR Finnmark, 2005.

Justitiedepartementet. *Nya regler för arbetskraftsinvandring*. Prop. 2007/08:147. Regeringskansliet, 2008.

JämLYS: *En jämställdhetsanalys av klimatpåverkande konsumtion, livsstil och makt*. Länsstyrelsen Västerbotten, 2014. <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.691fcf616219e10e935762/1526068041018/J%C3%A4mLYS%20Klimat%20och%20k%C3%B6n%202014.pdf>.

Jämställdhetsmyndigheten. *Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024: Årsrapport från den nationella samordningen mot prostitution och människohandel (NSPM) vid Jämställdhetsmyndigheten*. Rapport 2025:11. Jämställdhetsmyndigheten, 2024.

Jämställdhetsmyndigheten. *Ekonomisk jämställdhet: En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet*. Rapport 2022:2. Jämställdhetsmyndigheten, 2022.

Jämställdhetsmyndigheten. *Ett sekel av rösträtt och valbarhet: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande*. Jämställdhetsmyndigheten, 2021.

Jämställdhetsmyndigheten. *Könsrelaterade normers betydelse för psykisk hälsa: En analys av resultat från Jämställdhetsundersökningen 2022*. 2023:2. Jämställdhetsmyndigheten, 2023.

Jämställdhetsmyndigheten. *Linspusslet som inte går ihop: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*. Jämställdhetsmyndigheten, 2023.

Jämställdhetsmyndigheten. *Regionala företagsstöd och kvinnors företagande*. Underlagsrapport 2024:4. Jämställdhetsmyndigheten, 2024.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/underlagsrapport-4-regionala-foretagsstod-och-kvinnors-foretagande/>.

Kantar. *Special Eurobarometer 525 – Sport and Physical Activity*. European Commission, 2022. <https://doi.org/10.2766/356346>.

Kanter, Rosabeth Moss. *Men and women of the corporation*. Basic books, 1977.

Kasperska, Agnieszka, Anna Matysiak, och Ewa Cukrowska-Torzewska. "Managerial (Dis)Preferences towards Employees Working from Home: Post-Pandemic Experimental Evidence". *PLOS ONE* 19, nr 5 (2024): e0303307. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303307>.

Keuschnigg, Marc, Selcan Mutgan, och Peter Hedström. "Urban Scaling and the Regional Divide". *Science Advances* 5, nr 1 (2019): eaav0042. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aav0042>.

Kingma, Anne, och Anneleen Vandeplas. *The Macro-Economic Benefits of Gender Equality*. Economic Brief 071. European Commission Publications Office, 2022. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/08810>.

Klapp Lekholm, Alli, och Christina Cliffordson. "Discrepancies between School Grades and Test Scores at Individual and School Level: Effects of Gender and Family Background". *Educational Research and Evaluation* 14, nr 2 (2008): 181–99. <https://doi.org/10.1080/13803610801956663>.

Klapp Lekholm, Alli, och Christina Cliffordson. "Effects of Student Characteristics on Grades in Compulsory School". *Educational Research and Evaluation* 15, nr 1 (2009): 1–23. <https://doi.org/10.1080/13803610802470425>.

Klimat- och näringslivsdepartementet. *Strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län*. Regeringskansliet, 2024.

Klimatpolitiska rådet. *Klimatpolitiska rådets rapport 2023*. Rapport nr 6. Klimatpolitiska rådet, 2023. <https://www.klimatpolitiskaradet.se/2023-klimatpolitiska-radets-rapport/>.

Kløcker Larsen, Rasmus. "De kör över en ändå...": Konsekvenser av gruvan i Kaunisvaara för Muonio sameby. Stockholm Environment Institute, 2021. <https://doi.org/10.51414/sei2021.002>.

Konjunkturinstitutet. *Miljö, ekonomi och politik 2024: Den gröna industriomställningen i norra Sverige*. Konjunkturinstitutet, 2024. <https://www.konj.se/publikationer/miljoekonomisk-rapport/miljoekonomisk-rapport/2024-11-06-staten-har-en-viktig-roll-i-komplex-och-riskfylld-gron-omstallning.html>.

Kontio, Janne, och Ann-Carita Evaldsson. "‘Last year we used to call it a Man’s Hammer’: (un)Doing masculinity in everyday use of working tools within vocational education". *International Journal for Masculinity Studies* 10 (2015). <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-237879>.

Koslowski, Alison. "Gender Equality in the Workplace: Not Just a Women’s Issue". *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews* 50, nr 4 (2021): 282–85. <https://doi.org/10.1177/00943061211021083c>.

Kouki, Amairisa. "Beyond the ‘Comforts’ of Work from Home: Child Health and the Female Wage Penalty". *European Economic Review* 157 (augusti 2023): 104527. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2023.104527>.

Krigsman, Olivia, och Jesper Stage. *Möjligheter att inventera fly-in fly-out arbetskraft inom Norrbottens kommuner, förstudie*. Rapportserie inom Regional förnyelse. Region Norrbotten, 2024.

Kvist, Elin. "Who’s There? – Inclusive Growth, ‘White Rurality’ and Reconstructing Rural Labour Markets". *Journal of Rural Studies* 73 (januari 2020): 234–42. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2019.11.005>.

Larsson, Jörgen, Johannes Morfeldt, Daniel Johansson, m.fl. *Konsumtionsbaserade scenarier för Sverige – underlag för diskussioner om nya klimatomål*. 1:11. Mistra Sustainable Consumption. Chalmers tekniska högskola, 2021.

Larsson, Peter. *Delrapport från utredare med uppdrag att främja koordinering av insatser för hållbart samhällsbyggande i Norrbottens och Västerbottens län*. Fi 2022:A. Regeringskansliet, 2022.

Larsson, Peter. *Rapport från ett skeende: Om bostäders betydelse för klimatomställning och återindustrialisering*. Regeringskansliet, 2024.

- Lewis, Suzan. "The Integration of Paid Work and the Rest of Life: Is Post-industrial Work the New Leisure?" *Leisure Studies* 22, nr 4 (2003): 343–45. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/02614360310001594131>.
- Lidström, Anders, red. *Ett delat Norrland: På väg mot regioner?* Statsvetenskapliga institutionen, Umeå universitet, 2012.
- Liljeröd, Elvira, och Mats Wingborg. *Distansarbetet efter Corona: Tolv förslag för ett bättre arbetsliv*. Arena Idé, 2022. <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/01/arena-ide-distansarbete-webb-2022.pdf>.
- Lindberg, Malin. *Genusanalys av Norrbottens innovationsstrategi*. Region Norrbotten, 2018.
- Lindgren, Gerd. "Broderskapets logik". *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 17, nr 1 (1996): 4–14. <https://doi.org/10.55870/tgv.v17i1.4744>.
- Lindgren, Gerd. *Klass, kön och kirurgi: Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*. Liber, 1999.
- Lindholm, Kristina, red. *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Studentlitteratur, 2011.
- Lindmark, Niklas, Malin Lindberg, och Eugenia Segerstedt. *Civilsamhället i samhällsomvandlingen: Organisationernas syn på sin roll i norra Sveriges satsningar på grön industri*. Samforma, 2023.
- Lindvert, Marta, Marit Breivik-Meyer, och Gry Agnete Alsos. "Technology Incubators as Local Gender Regimes: Performing Entrepreneurial Masculinities". *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 17, nr 3–4 (2025): 412–30. <https://doi.org/10.1108/IJGE-04-2024-0147>.
- LKAB. *Arvecklingsplan Malmberget*. LKAB, 2022.
- Lombardo, Emanuela, och Lut Mergaert. "Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation". *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 21, nr 4 (2013): 296–311. <https://doi.org/10.1080/08038740.2013.851115>.
- López-Igual, Purificación, och Paula Rodríguez-Modroño. "Who Is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe". *Sustainability* 12, nr 21 (2020): 8797. <https://doi.org/10.3390/su12218797>.
- Luleå tekniska universitet. "Livslångt lärande". 23 januari 2026. <https://www.ltu.se/samverkan/norrlandsnavet/livslangt-larande>.

Lundholm, Emma, och Gunnar Malmberg. "Gains and Losses, Outcomes of Interregional Migration in the Five Nordic Countries". *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography* 88, nr 1 (2006): 35–48. <https://doi.org/10.1111/j.0435-3684.2006.00204.x>.

Lundkvist, Hans. *Genusmedveten utveckling av arbetsgivarvarumärket för hållbar kompetensförsörjning*. Doktorsavhandling. Luleå tekniska universitet, 2017.

Lütolf, Meret. "Paternal Leave Duration and the Closure of the Gendered Family Work Gap". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 32, nr 4 (2025): 1153–83. <https://doi.org/10.1093/sp/jxaf017>.

Långström, Jenny. *Ett jämställt Västernorrland: En länsstrategi för jämställdhet 2024–2027*. Länsstyrelsen Västernorrland, 2024.

Magnusson, Eva, Malin Rönnblom, och Harriet Silius. *Critical Studies of Gender Equalities: Nordic Dislocations, Dilemmas and Contradictions*. Makadam, 2008.

Malmström, Malin, och Joakim Wincent. *Offentlig finansiering av företagande ur ett jämställdhetsperspektiv: Bilaga 2 till Jämställdhetsmyndighetens rapport 2022:2*. Jämställdhetsmyndigheten, 2021.

Mark, Eva. *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Studentlitteratur, 2007.

Massey, Doreen B. "The conceptualisation of place". I *A place in the world?: Places, Cultures and Globalization*, redigerad av Doreen B. Massey och Pat Jess. The Shape of the World: Explorations in Human Geography 4. Oxford University Press, 1995.

McCarthy, Chrissi, Sarah Barnard, Derek Thomson, och Andrew Dainty. "Understanding Gender Equality Policy and Practice Gaps Through the Lens of Organisational Justice: Development of an Employee Alignment Model". *Frontiers in Sociology* 6 (november 2021): 681086. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.681086>.

McDowell, Linda. *Gender, Identity and Place: Understanding Feminist Geographies*. Polity, 1998.

McEwen, Birgitta. "How interests in science and technology have taken women to an engineering career". *Asia-Pacific Forum on Science Learning & Teaching* 14, nr 1 (2013): 1–22.

Mellén, Johanna. *Kön, utbildning och val: Forskningsbaserade teorier om könssegregering i och genom det svenska utbildningssystemet*. Rapport 2022:4-Bilaga 2. Jämställdhetsmyndigheten, 2022.

Mellén, Johanna. "Stability and Change: Exploring Policy Formations, Options and Choice in Swedish Upper Secondary Education". Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, 2021. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/67352>.

Mellén, Johanna, och Petra Angervall. "Gender and Choice: Differentiating Options in Swedish Upper Secondary STEM Programmes". *Journal of Education Policy*, 03 januari 2020, 1–19. <https://doi.org/10.1080/02680939.2019.1709130>.

Mellström, Ulf. "Machines and Masculine Subjectivity: Technology as an Integral Part of Men's Life Experiences". *Men and Masculinities* 6, nr 4 (2004): 368–82. <https://doi.org/10.1177/1097184X03260960>.

Mies, Maria. *The Social Origins of the Sexual Division of Labour*. ISS Occasional Papers 85. Institute of Social Studies, 1981.

Moberg, Linda. *Marketization in Swedish Eldercare Implications for Users, Professionals, and the State*. Doktorsavhandling. Uppsala universitet, 2017.

Moberg, Ylva, och Maaïke Van Der Vleuten. "Why Do Gendered Divisions of Labour Persist? Parental Leave Take-up among Adoptive and Biological Parents". *European Sociological Review* 39, nr 2 (2023): 210–28. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac058>.

Moens, Eline, Louis Lippens, Philippe Sterkens, Johannes Weytjens, och Stijn Baert. "The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes". *The European Journal of Health Economics* 23, nr 4 (2022): 729–53. <https://doi.org/10.1007/s10198-021-01392-z>.

Moestam, Linda. *Ett jämställt Norrbotten 2024–2030*. Länsstyrelsen Norrbotten, 2023.

Moller, Stephanie, Leah Ruppner, och Jill E. Yavorsky. "Do Working Parents in the United States Expect Work Location to Impact Job and Family Satisfaction in the Post-Pandemic Period? Evidence from a Survey Experiment". *Frontiers in Sociology* 9 (mars 2024): 1368594. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1368594>.

Moscattelli, Silvia, Michela Menegatti, Naomi Ellemers, Marco Giovanni Mariani, och Monica Rubini. "Men Should Be Competent, Women Should Have It All: Multiple Criteria in the Evaluation of Female Job Candidates". *Sex Roles* 83, nr 5–6 (2020): 269–88. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01111-2>.

Murauskaite-Bull, Scapolo, Muench, m.fl. *The Future of Jobs Is Green*. EUR 30867 EN. Publications Office of the European Union, 2021. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/218792>.

Müller, Arne. *Norrskén: Drömmen om den gröna industrin*. Med Erland Segerstedt. Ord & visor förlag, 2023.

Myndigheten för kulturanalys. *Kulturvanor 2023*. Kulturfakta 2024:4. Myndigheten för kulturanalys, 2024.

Ng, Soo Boon. *Exploring STEM Competences for the 21st Century*. In-Progress Reflection No. 30. Unesco, 2019.

Niedomysl, Thomas. "How Migration Motives Change over Migration Distance: Evidence on Variation across Socio-Economic and Demographic Groups". *Regional Studies* 45, nr 6 (2011): 843–55. <https://doi.org/10.1080/00343401003614266>.

Niedomysl, Thomas, och Jan Amcoff. "Is There Hidden Potential for Rural Population Growth in Sweden?" *Rural Sociology* 76, nr 2 (2011): 257–79. <https://doi.org/10.1111/j.1549-0831.2010.00032.x>.

Niedomysl, Thomas, och Urban Fransson. "On Distance and the Spatial Dimension in the Definition of Internal Migration". *Annals of the Association of American Geographers* 104, nr 2 (2014): 357–72. <https://doi.org/10.1080/00045608.2013.875809>.

Niedomysl, Thomas, och Høgni Kalsø Hansen. "What Matters More for the Decision to Move: Jobs versus Amenities". *Environment and Planning A: Economy and Space* 42, nr 7 (2010): 1636–49. <https://doi.org/10.1068/a42432>.

Nilsson, Kristina L, Eugenia Segerstedt, Jennie Sjöholm, och Åsa Wikberg Nilsson. *Attraktiva livsmiljöer i norr*. Luleå tekniska universitet, 2022.

Nilsson-Lindström, Margareta. *Tradition och överskridande: En studie av flickors perspektiv på utbildning*. Doktorsavhandling Lund dissertations in sociology 21. Lunds universitet, 1998.

Nordvall, Malin. *Shaping Engineers, Making Gender Politics: Swedish Universities of Technology and the Creation of a Policy Field, 1976–1998*. Doktorsavhandling. Chalmers tekniska högskola, 2023.

Nyberg, Anita. *Rutavdraget och jämställdhet*. Underlagsrapport 2023:3. Jämställdhetsmyndigheten, 2023.

Nygren, Frida. "Nya siffror: Arbetskraften kommer inte räcka till". *Tidningen Näringslivet*, 28 juni 2023. <https://www.tn.se/article/29916/nya-siffror-arbetskraften-kommer-inte-racka-till/>.

Näringsdepartementet. *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030*. Skr. 2020/21:133. Regeringskansliet, 2021.

OECD. *OECD Economic Surveys: Sweden 2023*. OECD, 2023. <https://doi.org/10.1787/ceed5fd4-en>.

OECD. *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Employment Outlook. OECD, 2019. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

OECD. *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*. PISA. OECD, 2019. <https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>.

OECD. *Strengthening SMEs and Entrepreneurship for Productivity and Inclusive Growth: OECD 2018 Ministerial Conference on SMEs*. OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship. OECD Publishing, 2019. <https://doi.org/10.1787/c19b6f97-en>.

Olsson, Maria I. T., Sanne Van Grootel, Katharina Block, m.fl. "Gender Gap in Parental Leave Intentions: Evidence from 37 Countries". *Political Psychology* 44, nr 6 (2023): 1163–92. <https://doi.org/10.1111/pops.12880>.

Ong, Maria, Carol Wright, Lorelle Espinosa, och Gary Orfield. "Inside the Double Bind: A Synthesis of Empirical Research on Undergraduate and Graduate Women of Color in Science, Technology, Engineering, and Mathematics". *Harvard Educational Review* 81, nr 2 (2011): 172–209. <https://doi.org/10.17763/haer.81.2.t022245n7x4752v2>.

Pareliusson, Jon, och Axel Purwin. *Climate Policies and Sweden's Green Industrial Revolution*. OECD Economics Department Working Papers no. 1778. Vol. 1778. OECD Economics Department Working Papers. OECD, 2023. <https://doi.org/10.1787/c0f4fa26-en>.

Persson, Jan. *Kompetensförsörjning och befolkningsutveckling: En studie av norra Norrland*. Rapport 0514. Tillväxtverket, 2025.

Pettersson, Ingegärd. *Jämställdhetsstrategi Jämtlands län 2024–2027: Med målet att förändra*. Länsstyrelsen Jämtlands län, 2023.

Petts, Richard J, och Chris Knoester. "Are Parental Relationships Improved If Fathers Take Time Off of Work After the Birth of a Child?" *Social Forces*, advance online publication, 18 mars 2019. <https://doi.org/10.1093/sf/soz014>.

Pokropek, Artur. *STEM Competencies, Challenges, and Measurements: A Literature Review*. European Commission Publications Office, 2024. <https://doi.org/10.2760/9390011>.

Polismyndigheten. *Människohandel för sexuella och andra ändamål: Polismyndighetens rapport för 2023*. Lägesrapport 25. Polismyndigheten, 2023.

Powell, Abigail, Barbara Bagilhole, och Andrew Dainty. "How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality". *Gender, Work & Organization* 16, nr 4 (2009): 411–28. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x>.

Puzio, Angelica, och Timothy Valshtein. "Gender Segregation in Culturally Feminized Work: Theory and Evidence of Boys' Capacity for Care." *Psychology of Men & Masculinities* 23, nr 3 (2022): 271–84. <https://doi.org/10.1037/men0000397>.

Raabe, Isabel J., Zsafia Boda, och Christoph Stadtfeld. "The social pipeline: How friend influence and peer exposure widen the STEM gender gap". *Sociology of Education* 92, nr 2 (2019): 2. <https://doi.org/10/gfvcth>.

Ramboll. *Gröna industrisatsningar i norra Sverige: Små och medelstora företags möjligheter*.

Tillväxtverket, 2022.

<https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/publikationer/publikationer2022/gronaindustrisatsningarinorrasverige.1444.html>.

Rauhut, Daniel, Rasmus Rasmussen, Johanna Roto, Per Francke, och Sara Östberg. *The Demographic Challenge to the Nordic Countries*. Nordregio, 2008.

Region Jämtland Härjedalen. *Jämtlands län 2050 – en nytänkande och hållbar region att leva, verka och utvecklas i: Regional utvecklingsstrategi*. Region Jämtland Härjedalen, 2021.

Region Norrbotten. *Regional utvecklingsstrategi för Norrbotten 2030*. Region Norrbotten, 2019.

Region Västerbotten. *Västerbotten – en attraktiv region där olikheter skapar utvecklingskraft: Regional utvecklingsstrategi 2020–2030*. Region Västerbotten, 2020.

Region Västernorrland. *Ett Västernorrland – handlingskraft, livskraft och naturkraft: Regional utvecklingsstrategi för Västernorrland 2020–2030*. Region Västernorrland, 2025.

Renner, Michael, Sean Sweeney, och Jill Kubit. *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. UNEP/ILO/IOE/ITUC, 2008.

Reuterberg, Sven-Eric, och Allan Svensson. *Köns- och socialgruppskillnader i matematik: Orsaker och verkan*. 2000.

Ringblom, Lisa, och Lena Abrahamsson. ”Omförhandling i gruvan? Om kön, arbete och förändring i den mansdominerade gruvnäringen”. *Tidskrift för Genusvetenskap* 38 (2017).

http://tegeve.se/articles_read_more.php?id=19.

Rodríguez-Pose, Andrés, och Tobias D. Ketterer. ”Do Local Amenities Affect the Appeal of Regions in Europe for Migrants?” *Journal of Regional Science* 52, nr 4 (2012): 535–61.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-9787.2012.00779.x>.

Romild, Ulla, Peter Fredman, och Daniel Wolf-Watz. *Socio-economic Determinants, Demand and Constraints to Outdoor Recreation Participation in Sweden*. Rapport nr 16. Friluftsliv i förändring, 2011.

Rosén, Monica. *Gender Differences in Patterns of Knowledge*. Doktorsavhandling Gothenburg Studies in Educational Sciences, 124. Göteborgs universitet, 1998.

Rosqvist, Lena Smidfelt. *Jämställdhet och transportsystemet*. Med Hanna Wennberg, Christian Dymén, och Nike Stadler. Vinnova, 2020.

Rubensson, Kjell. "Livslångt lärande: Mellan utopi och ekonomi". I *Livslångt lärande*, redigerad av Per-Erik Ellström, Bernt Gustavsson, och Staffan Larsson. Studentlitteratur, 1996.

Rubery, J., och D. Grimshaw. "The 40-Year Pursuit of Equal Pay: A Case of Constantly Moving Goalposts". *Cambridge Journal of Economics* 39, nr 2 (2015): 319–43.
<https://doi.org/10.1093/cje/beu053>.

Rubin, Gayle. "The 'Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Women". I *Toward an Anthropology of Women*, redigerad av Raina R. Reiter. Monthly Review Press, 1975.
<https://philpapers.org/archive/RUBTTI.pdf>.

Rydell, Birgitta. *Flexibla arbetslivet – en kvinnofälla? Så ser Akavias medlemmar på det nya arbetslivet, stress och hushållsarbete*. Akavia, 2021. <https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyrer/flexibla-arbetslivet--en-kvinnofalla.pdf>.

Rönblom, Malin. "Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik". *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 2–3 (2011): 33–55.

Rönblom, Malin, och Linn Sandberg. "Den nödvändiga jämställdheten". *Tidskrift för genusvetenskap* 36, nr 3 (2015): 59–82.

Salminen-Karlsson, Minna, och Anna Fogelberg Eriksson. *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Explorativ studie av uppgifter i nationella statistikdatabaser i Norden*. TemaNord 2025:531. Nordiska ministerrådet, 2025.

Sametinget. *Sametingets syn på gruvor och mineraler i Sápmi*. Sametinget, 2014.

Sametinget. *Sametingets syn på vindkraft i Sápmi*. Sametinget, 2019.

Sand, Jimmy. *Klimat, kön och konsumtion: En forskningsöversikt med genusperspektiv på hållbara livsstilar*. TemaNord 2022:552. Nordiska ministerrådet, 2022.
<https://pub.norden.org/temanord2022-552/temanord2022-552.pdf>.

Sand, Jimmy. *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Förklaringar till undervärderingen av kvinnors arbete i Norden*. TemaNord 2025:536. Nordiska ministerrådet, 2025.
<https://doi.org/10.6027/temanord2025-536>.

Sandell, Anna. *Utbildningssegregation och självsortering: Om gymnasieval, genus och lokala praktiker*. Doktorsavhandling Malmö studies in educational sciences No. 31. Malmö högskola, 2007.

SCB. "Befolkning och levnadsförhållanden". Statistikdatabasen. Åtkomstdatum 30 januari 2026. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning-och-levnadsforhallanden/>.

SCB. ”Befolkningens utbildning”. Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån. Åtkomstdatum 30 januari 2026. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-samt-forskning-inom-hogskolan/befolkningens-utbildning-och-studiedeltagande/befolkningens-utbildning/>.

SCB. *Den framtida befolkningen i Sveriges län och kommuner 2024–2040*. Demografiska rapporter 2024:3. Statistiska centralbyrån (SCB), 2024.

SCB. *En fråga om tid: En studie av tidsanvändningen bland kvinnor och män 2021*. No. TID2021. Statistiska centralbyrån (SCB), 2022.

SCB. ”Fordon”. Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån. Åtkomstdatum 30 januari 2026. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/transporter-och-kommunikationer/vagtrafik/fordon/>.

SCB. *Hur mycket jobbar vi i Sverige? Arbetskraftsundersökningarna 2005–2023*. Minirapport 2024. Statistiska centralbyrån (SCB), 2024.

SCB. ”Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)”. Statistiska centralbyrån. Åtkomstdatum 30 januari 2026. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/utbud-av-arbetskraft/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/>.

SCB. ”Yrkesregistret med yrkesstatistik”. Statistikdatabasen, Statistiska centralbyrån. Åtkomstdatum 30 januari 2026. https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0208/.

Selberg, Rebecca, och Paula Mulinari. ”Exit Spirals in Hospital Clinics: Conceptualizing Turnover Contagion Among Nursing Staff”. *Scandinavian Journal of Public Administration* 26, nr 1 (2022): 87–107. <https://doi.org/10.58235/sjpa.v26i1.7045>.

Skewes, Lea. ”Men run academic track; women jump sexist hurdles”. I *Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region*, redigerad av Maja Lundqvist, Angelica Simonsson, och Kajsa Widegren. Policy Press, 2023.

Skolverket. *Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Jämtlands län*. Regionala planeringsunderlag. Skolverket, 2023.

Skolverket. *Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Norrbottens län*. Regionala planeringsunderlag. Skolverket, 2023.

Skolverket. *Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Västerbottens län*. Regionala planeringsunderlag. Skolverket, 2023.

Skolverket. *Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Västernorrlands län*. Regionala planeringsunderlag. Skolverket, 2023.

SKR. *Välfärdens kompetensförsörjning: Personalprognos 2023–2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen*. Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2024.

SKR:s beredning för kompetensförsörjning. *Kraftsamling för välfärdens kompetensförsörjning: Action plan med samlat stöd för att bättra tillgången till befintliga medarbetares kompetens*. Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2024.

SOM-institutet. *Kulturvanor i Sverige 1987–2024*. SOM-Rapport nr 2025:17. Göteborgs universitet, 2025.

SOU 1990:44. *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*. Statens offentliga utredningar, 1990.

SOU 2007:35. *Flyttning och pendling i Sverige: Bilaga 3 till Långtidsutredningen 2008*. Statens offentliga utredningar, 2007.

SOU 2021:88. *Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m.: Slutbetänkande av Utredningen om arbetskraftsinvandring*. Statens offentliga utredningar, 2021.

SOU 2022:56. *En tryggad försörjning av metaller och mineral: Betänkande från Utredningen om en hållbar försörjning av innovationskritiska metaller och mineral*. Statens offentliga utredningar, 2022.
<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2022/10/sou-202256/>.

SOU 2024:15. *Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.: Betänkande av Utredningen om en behovsprövad arbetskraftsinvandring*. Statens offentliga utredningar, 2024.

SOU 2025:73. *En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv: Betänkande av Utredningen om en god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv*. Statens offentliga utredningar, 2025.

Stamarski, Cailin S., och Leanne S. Son Hing. "Gender Inequalities in the Workplace: The Effects of Organizational Structures, Processes, Practices, and Decision Makers' Sexism". *Frontiers in Psychology* 6 (september 2015). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>.

Stanfors, Maria. "Women in a Changing Economy: The Misleading Tale of Participation Rates in a Historical Perspective". *The History of the Family* 19, nr 4 (2014): 513–36.
<https://doi.org/10.1080/1081602X.2014.909737>.

Strandell, Rebecka. *Omsorgsarbete i hemtjänsten: Förändringar, utmaningar och möjligheter*. Doktorsavhandling. Stockholms universitet, 2022.

Stüber, Eberhard. *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Reglering, rapportering och praktisk tillämpning i Norden*. TemaNord 2024:540. Nordiska ministerrådet, 2024.

Sultan, Ulrika. *Så får vi fler att välja STEM*. Näringslivets skolforum, 2025.

Sundberg, Anton. *The Child Penalty in Sweden: Evidence, Trends, and Child Gender*. Working Paper 2024:12. The Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU), 2024.

Svemin, Jernkontoret, och Industriarbetsgivarna. *Gruv- och stålindustrins kompetensfärdplan: Kraftsamling för utbildning och kompetensförsörjning*. Swedish Mining Innovation, 2022.

Svenskt Näringsliv. *Utbildning för kompetensutveckling och omställning: Så kan högskolans roll för det livslånga lärandet stärkas*. Svenskt Näringsliv, 2021.

Szebehely, Marta, Anneli Stranz, och Rebecka Strandell. *Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?* Stockholms universitet, 2017.

Sörlin, Sverker. *Framtidslandet: debatten om Norrland och naturresurserna under det industriella genombrottet*. Kungl. Skytteanska samfundets handlingar, 33. Umeå universitet, 1988.

Tellhed, Una, Martin Bäckström, och Fredrik Björklund. "Will I fit in and do well? The importance of social belongingness and self-efficacy for explaining gender differences in interest in STEM and HEED majors". *Sex Roles* 77, nr 1 (2017): 86–96.
<https://doi.org/10.1093/sbxk>.

Thidemann Faber, Stine, Helene Pristed Nielsen, och Kathrine Bjerg Bennike. Sted, (u)lighed og køn: En kortlægning af udfordringer og best practices i relation til køn, uddannelse og befolkningsstrømme i Nordens yderområder. TemaNord 2015:557. Nordiska ministerrådet, 2015.

Tillväxtverket. *Företagens villkor och verklighet 2023: Huvudrapport*. Rapport 0454. Tillväxtverket, 2023.

Tillväxtverket. Kvinnors företagande: Tre decennier av framsteg och utmaningar. Tillväxtverket, 2023.

Tillväxtverket. Uppdrag om kvinnors företagande, KN2023/02624: Slutrapport. Tillväxtverket, 2023.

Trafikanalys. *Resvanor i Sverige 2024*. Trafikanalys, 2025.

Traweek, Sharon. *Beamtimes and Lifetimes: The World of High Energy Physicists*. Harvard University Press, 1988.

UNRISD, och UN Women. Understanding backlash against gender equality: Evidence, trends and policy responses. UNRISD, 2025.

Utbildningsdepartementet. *En STEM-strategi för Sverige*. Regeringskansliet, 2025.

Utveckla Norrbotten. "Lärcentra". 03 juni 2025.

<https://utvecklanorrbotten.se/utvecklingsomraden/kompetensforsorjning/larcentra/>.

Utveckla Norrbotten. Norrbotten: Industriomställningen och dess samhällsekonomiska effekter. Region Norrbotten, 2024.

Valenzuela Persico, Camila. "Lifelong Learning and Equal Gender Opportunities: A Social Justice Approach". *International Journal of Organizations* 12 (2014): 27–44.

Van Den Brink, Marieke, Charlotte Holgersson, Sophie Linghag, och Sharon Deé. "Inflating and down Playing Strengths and Weaknesses: Practicing Gender in the Evaluation of Potential Managers and Partners". *Scandinavian Journal of Management* 32, nr 1 (2016): 20–32.
<https://doi.org/10.1016/j.scaman.2015.11.001>.

Vandeplas, Anneleen, Istvan Vanyolos, Mauro Vigani, och Lukas Vogel. *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*. Discussion Paper 176. Publications Office of the European Union, 2022. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/583043>.

Wagner, Ines, Live Kjos Fjell, Marte Marie Frisell, och Kjersti Misje Østbakken. *Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?* Rapport 2020:4. Institutt for samfunnsforskning, 2020.

Wahl, Anna. Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling. Doktorsavhandling. Handelshögskolan i Stockholm, 1992.

Wahl, Anna, Maud Eduards, Charlotte Holgersson, Pia Höök, Sophie Linghag, och Malin Rönnblom. *Motstånd och fantasi: Historien om F*. Studentlitteratur, 2008.

Wahl, Anna, Charlotte Holgersson, Pia Höök, och Sophie Linghag. *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur, 2018.

Wahl, Anna, och Sophie Linghag. *Män har varit här längst: Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*. Studentlitteratur, 2013. <http://libris.kb.se/bib/14214531>.

Wajcman, Judy. *Feminism confronts technology*. Polity Press, 1991.

Wajcman, Judy. "Patriarchy, Technology, and Conceptions of Skill". *Work and Occupations* Vol. 18, nr 1 (1991): 29–45.

Wallenskog, Annika. *Den gröna omställningen: Hur blir etableringarna verklighet?* Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2024.

Wallenskog, Annika. *Vem ska stå för risken? Om omvandlingen till grön industri i Sverige.* Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2023.

Wall-Reinius, Sandra, och Lennart Bäck. "Changes in Visitor Demand: Inter-Year Comparisons of Swedish Hikers' Characteristics, Preferences and Experiences". *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism* 11, nr sup1 (2011): 38–53.
<https://doi.org/10.1080/15022250.2011.638207>.

Wang, Senhu, och Cheng Cheng. "Opportunity or Exploitation? A Longitudinal Dyadic Analysis of Flexible Working Arrangements and Gender Household Labor Inequality". *Social Forces* 102, nr 4 (2024): 1446–66. <https://doi.org/10.1093/sf/soad125>.

WEF. *Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum, 2025.

Wernersson, Inga. *Könsskillnader i skolprestationer: Idéer om orsaker*. Rapport 2006:5. Skolverket, 2006.

West, Candace, och Don H. Zimmerman. "Doing Gender". *Gender & Society* 1, nr 2 (1987): 125–51. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>.

Widgren, Kajsa. *En jämställdhet för nyindustrialiseringen: Förändringsarbete, befolkningsökning och "den gröna omställningen"*. Magisteruppsats. Malmö universitet, 2025.

Wikander, Ulla. *Delat arbete, delad makt: Om kvinnors underordning i och genom arbetet*. Research Report no 28. Upsala Papers in Economic History. Department of Economic History, 1991.

Wiklund, Roine, Magnus Lindmark, och Ann-Kristin Bergquist. "Det nya framtidslandet?" *Historisk tidskrift* 144 (2024): 514–26.

World Bank. *World Bank Group Support for Innovation and Entrepreneurship: An Independent Evaluation*. The World Bank, 2014. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0136-5>.

Young Håkansson, Susanna, Jimmy Sand, Ulrika Jansson, och Angelica Simonsson. *Framtidens hållbara arbetsliv i Norden: Genusperspektiv på möjligheter och utmaningar*. NIKK – Nordisk information för kunskap om kön, 2022.

Yucel, Deniz, och Heejung Chung. "Working from Home, Work–Family Conflict, and the Role of Gender and Gender Role Attitudes". *Community, Work & Family* 26, nr 2 (2023): 190–221. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1993138>.

Zaitouni, Michel. Work-Life Balance: A Landscape Mapping of Two Decades of Scholarly Research. 2024.

Zapata, Laura, Gerardo Ibarra, och Pierre-Henri Blancher. "Engaging New Ways of Work: The Relevance of Flexibility and Digital Tools in a Post-COVID-19 Era". *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 11, nr 1 (2024): 1–17.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2022-0079>.

Ånge kommun. Planeringsunderlag: Befolkning och arbetsmarknad. Ånge kommun, 2023.

Ånge kommun. *Översiktsplan Ånge 2040*. Ånge kommun, 2024.

Bilaga – Metod och material

Litteratursökning

För att identifiera tematiskt relevant kunskap gjordes en litteratursökning på forskning, rapporter, policydokument och grå litteratur rörande de frågeställningar som rapporten behandlar. Databasen Overton (<https://www.overton.io>) användes i en övergripande sökning. Det har inte gjorts någon systematisk litteratursökning efter vetenskapligt publicerade artiklar, däremot riktade sökningar för att komplettera redan upparbetad kännedom.

Datainsamling

Datainsamlingen pågick under perioden mars-september 2026. Inom uppdraget samlades två olika empiriska material in. Dels ett intervjumaterial, dels ett workshopmaterial.

Intervjumaterial

Som del av empirin genomfördes åtta intervjuer, varav fem med kvinnor och tre med män. Informanterna har svensk bakgrund och är personer med högre utbildning. Fyra personer, två kvinnor och två män, jobbar inom privat sektor och har chefspositioner. De är verksamma i Norrbottens respektive Västerbottens län. Fyra personer, tre kvinnor och en man, jobbar i offentlig sektor, där kvinnorna har positioner inom strategiskt policyarbete, medan mannen har en chefsposition. De är verksamma i Västernorrlands respektive Jämtlands län. Sju intervjuer skedde digitalt och en gjordes på plats, i kommunen där informanten arbetar. Samtliga intervjuer genomfördes av båda rapportförfattarna gemensamt, och de varade mellan 30 och 60 minuter.

Urvalet av informanter gjordes utifrån rekommendationer och förslag på olika personer att intervjua från de fyra länsstyrelserna. Därför kan det beskrivas som ett urval av nyckelpersoner på strategiska positioner i privat näringsliv och i offentlig sektor. Informanterna kontaktades inledningsvis via e-post och blev informerade om uppdraget och innebörden av deras medverkan. Vid intervjutillfället informerades de om hur personuppgifter och anonymisering skulle behandlas. Alla informanter lämnade vid intervjutillfället ett muntligt samtycke till deltagande.

I framställningen av materialet utelämnades sådana uppgifter som enskilt eller i kombination kan leda till att en deltagares identitet röjs. I rapporten används dock många citat för att levandegöra diskussionerna med såväl intervjupersoner som workshop-deltagare. Citaten är i så stor utsträckning som möjligt exakt återgivna, eller i "talspråk".

Tabell: Sammanställning av informanter.

Område	Kvinna	Man	Privat	Offentlig	Chef	Ej chef
Norrbottens län	1	1	2	0	2	0
Västerbottens län	1	1	2	0	2	0
Västernorrlands län	2	0	0	2	0	2
Jämtlands län	1	1	0	2	1	1

Intervjufrågor

För intervjuerna användes en semistrukturerad intervjumetodik, där frågorna vid behov anpassades något för relevans i informanternas olika kontext.

- Hur ser du på samhällsomvandlingen i norra Sverige på en övergripande nivå?
- Vilka är de största utmaningarna för en mer jämställd samhällsomvandling för:
 - Din verksamhet? Ditt företag?
 - Den lokala respektive regionala arbetsmarknaden?
 - Platsen där du är verksam?
- På vilka sätt arbetar ni för att vara en jämställd och attraktiv arbetsgivare?
- På vilka sätt kan samhällsomvandlingen bidra till en mer jämställd arbetsmarknad?

Workshopmaterial

Datainsamling gjordes även genom deltagande observationer. Rapportförfattarna närvarade vid ett fåtal tillfällen i både fysiska och digitala miljöer – workshops och möten – tillsammans med människor som är intresserade av, eller arbetar för, jämställdhet i samhällsomvandlingen i de fyra norrlänen på något sätt. Fältanteckningar från dessa tillfällen består av deskriptiva, samt reflekterande och analytiska inslag. Etiska ställningstaganden om anonymisering och skydd av känslig information säkerställdes löpande.



NATIONELLA
SEKRETARIATET FÖR
GENUSFORSKNING

Nationella sekretariatet för genusforskning
Göteborgs universitet
info@genus.gu.se, www.gu.se/nsfg