



Enheten för utveckling- och metodstöd
Anna Johansson Milovanovic, 010-730 93
12
arbetsmiljoverket@av.se

Rapport om Arbetsmiljöverkets uppdrag att jämfördhetsintegrera verksamheten



Innehållsförteckning

Rapport om Arbetsmiljöverkets uppdrag att jämställdhetsintegrera verksamheten.....	1
1. Sammanfattning.....	3
2. Bakgrund.....	3
2.1 Uppdrag - Utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering.....	3
3. Syfte och mål	3
4. Resultat och lärdomar från Kvinnors arbetsmiljö.....	4
5. Arbetsmiljöverkets uppdrag och kopplingen till de jämställdhetspolitiska målen.....	4
5.1 Arbetsmiljöverkets koppling till de jämställdhetspolitiska målen	5
6. Genomförande och metod	9
6.1 Styrning.....	10
6.2 Stöd och samordning	10
7. Resurser	10
8. Resultat.....	11
9. Slutsatser	13
Bilaga 1	14
Handlingsplan.....	14



1. Sammanfattning

Arbetsmiljöverket fick 2015 ett förnyat uppdrag av regeringen att under 2015-2018 fortsätta jämställdhetsintegrera verksamheten. I uppdraget har ingått att ta fram och redovisa en handlingsplan för hur myndigheten ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen, samt hur jämställdhet ska bli en del av myndighetens ordinarie verksamhet. Alla avdelningar på Arbetsmiljöverket har varit involverade i arbetet, och ansvarat för att jämställdhetsintegrera utifrån egna identifierade behov. I rapporten redogörs för hur utvecklingsarbetet kan förväntas bidra till de jämställdhetspolitiska målen. I bilaga 1 har aktiviteterna i handlingsplanen följts upp.

2. Bakgrund

Under 2015 fick Arbetsmiljöverket ett förnyat uppdrag av regeringen att under 2015-2018 fortsätta jämställdhetsintegrera verksamheten för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen¹. Uppdraget byggde på det tidigare regeringsuppdraget från 2013, där grunden för ett långsiktigt hållbart jämställdhetsintegreringsarbete togs fram

2.1 Uppdrag - Utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering

”Med utgångspunkt i tidigare uppdrag om jämställdhetsintegrering 2013-2014 ska Arbetsmiljöverket redovisa en uppdaterad plan för hur myndigheten avser att fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering under 2015-2018 i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Av planen ska framgå väntade resultat samt vilka åtgärder som myndigheten avser att vidta med anledning av de utvecklingsbehov som kan finnas. Vidare ska planen beskriva på vilket sätt jämställdhet kan integreras och bli en del av myndighetens ordinarie verksamhet, exempelvis i myndighetens styrprocesser. Planen ska redovisas den 1 oktober 2015 till Regeringskansliet. Myndigheten ska lämna en separat avrapportering i samband med årsredovisningen för 2017 och då beskriva resultatet av genomfört arbete 2015-2017. Redovisning av åtgärder och resultat ska ske årligen i myndighetens årsredovisning.”

3. Syfte och mål

Arbetsmiljöverkets syfte är att fortsätta att utveckla och bygga upp en genusmedveten organisation.

Målet är att vi ska ha en jämställd verksamhet som bidrar till de jämställdhetspolitiska målen.

¹ Regleringsbrev för 2015



4. Resultat och lärdomar från Kvinnors arbetsmiljö

Organisatoriska faktorer i arbetsvillkor och arbetsmiljö skapar ohälsa i kvinnokodat arbete. Att villkoren är och kan vara olika i kvinno- och manskodat arbete har många orsaker. En förklaring är så kallade genusmönster, som innebär att arbete som utförs främst av kvinnor eller av tradition anses kvinnligt, betraktas med en annan logik och värderas lägre än manskodat arbete.² En annan viktig förklaring är att svensk arbetsmarknad är starkt könssegregerad. Kvinnor och män befinner sig i olika sektorer och även inom samma yrken gör man olika saker.³ Inom programmet om kvinnors arbetsmiljö konstateras att det behövs ett genusperspektiv för att upptäcka specifika risker som kan kopplas till genusmärkning av sektorer.

Detta innebär att de strukturer som skapar och återskapar ojämställdhet på samhälls nivå, även återspeglas i Arbetsmiljöverkets uppdrag som ytterst handlar om att skapa förutsättningar för att färre kvinnor och män, flickor och pojkar, dör, skadas eller drabbas av ohälsa i arbetet.

Vår utgångspunkt är att samhället präglas av en manlig norm och att det får konsekvenser när vi ska styra vår verksamhet. Det innebär att om vi inte medvetet tar med genusperspektivet i planering, genomförande och uppföljning, så kommer styrningen av vår verksamhet framförallt att gynna män.

5. Arbetsmiljöverkets uppdrag och kopplingen till de jämställdhetspolitiska målen

Arbetsmiljöverket har regeringens och riksdagens uppdrag att se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen om att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha en bra och utvecklande arbetsmiljö. Arbetet bedrivs genom att utfärda föreskrifter, inspektera arbetsställen och sprida information. I vår strategiska verksamhetsplan för 2018-2020 uttrycks verksamhetsidén på följande sätt:

”Vi arbetar för allas rätt till sunda, säkra och utvecklande arbetsförhållanden. Vi och vårt arbete speglar samhällets mångfald. Vi driver på, för att det på varje arbetsplats ska finnas ett aktivt arbetsmiljöarbete, där alla kan och vill bidra. Vi samverkar brett och motiverar till ett ökat engagemang för arbetsmiljöfrågorna. Genom analys, regler, kommunikation och inspektion främjar vi ett hållbart arbetsliv. Vi utvecklas hela tiden för att möta samhällets och arbetslivets

² En vitbok om kvinnors arbetsmiljö, Rapport 2017:6, Arbetsmiljöverket

³ Förslag till strategi för hur Arbetsmiljöverket ska ta tillvara resultat, lärdomar och insikter från uppdraget Kvinnors arbetsmiljö, dnr 2015/010013



förändringar. Vår värdegrund vägleder oss i vårt arbete. Vi är trovärdiga, kommunikativa och offensiva”.⁴

Medvetenheten om arbetsmiljöns betydelse och vårt bidrag i arbetet med att nå ett jämställt samhälle formuleras även i vår kanalstrategi. Enligt vår kanalstrategi är våra intressenter kvinnor och män, flickor och pojkar som berörs av vår verksamhet. Det innebär att våra intressenter är människor i olika åldrar, från olika länder, med olika förstaspråk och med olika funktionsnedsättningar. När vi planerar en aktivitet måste vi alltid definiera vilken specifik målgrupp som är mottagare av aktiviteten och budskapet för att kunna utgå från deras behov och situation. Vi ska möta varje målgrupp på det sätt som passar dem bäst. Inte alla intressenter har en tydlig bild av vad arbetsmiljö faktiskt är”.⁵ Detta visar Arbetsmiljöverkets målsättning att arbeta med fler kategorier än kön.

5.1 Arbetsmiljöverkets koppling till de jämställdhetspolitiska målen

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att uppnå det övergripande målet har riksdagen beslutat om sex delmål.

Här följer en redogörelse för hur Arbetsmiljöverkets arbete med jämställdhetsintegrering kan bidra till att uppnå delmålen.

5.1.1 Delmål ett - Jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjligheter att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet.

Genom att anlägga ett genusperspektiv på vår verksamhet kan vi i urvalet av inspektionsaktiviteter se till att tillsyn görs på lika villkor både i mans- och kvinnokodade yrken och arbetsplatser. På så vis kan skillnader synliggöras och resultat och effekter av dessa skillnader problematiseras. Detta kan i sin tur utgöra underlag för arbetsgivare att organisera verksamheten så att kvinnor och män får lika möjligheter till makt och inflytande över sin arbetssituation. Som ett stöd för ett genusmedvetet inspektionsarbete har en checklista tagits fram. Med hjälp av checklistan kan vi bland annat jämföra och synliggöra kvinnors och mäns arbetsmiljö vid inspektioner.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter har stor betydelse för arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden. Ett exempel på föreskrifter som riktar sig till alla

⁴ Strategisk verksamhetsplan, s. 3, dnr 2017/027206

⁵ Arbetsmiljöverkets kanalstrategi, dnr 2015/021413



arbetsgivare är de om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), vilka bland annat reglerar delaktighet och handlingsutrymme som villkor och förutsättningar för sunda, säkra och utvecklande arbetsförhållanden.

Genom att utveckla en genusmedvetenhet i regelarbetet, från prioriteringar av vilka arbetsmiljöriskområden som ska regleras till hur nya regler ska utformas, kan myndigheten bidra till en jämställd arbetsmiljö. För närvarande pågår ett omfattande förändringsarbete inom Arbetsmiljöverket kallat Programmet för regelförnyelse. I programdirektivet framgår bland annat att jämställdhet, tillgänglighet och användbarhet är styrande principer, i syfte att säkerställa att reglerna blir bra för alla.⁶ Det är nödvändigt att skapa förutsättningar för en genusmedvetenhet i förnyelseprocessens alla delar, så att ojämställda strukturer inte återskapas. Arbetet med regelförnyelsearbetet kan på sikt bidra till och stödja ett mer jämställt och genusmedvetet arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöverkets kommunikationsarbete kännetecknas av en ständigt ökande medvetenhet om hur vi gestaltar män och kvinnor och vikten av att ha exempel som utmanar de vanliga könsnormerna. Detta bidrar i sin tur till att föreställningar om makt och inflytande för kvinnor och män kan påverkas.

5.1.2 Delmål två – Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Arbetsmiljöverket bidrar till den ekonomiska jämställdheten bland annat genom att ta fram jämställda regler och vägledningar. De kan skapa förutsättningar för arbetsgivarna att se till att fler kvinnor har en bra arbetsmiljö där skador och ohälsa undviks vilket också kan minska riskerna för ett ekonomiskt utanförskap och en ojämställd ekonomi.

Arbetsmiljöverkets genusmedvetna inspektionsarbete bidrar till att synliggöra ojämställdhet i arbetslivet. Ojämställdhet i arbetslivet är en faktor till ohälsa, sjukskrivningar och för tidigt utträde från arbetsmarknaden. Såväl ohälsa som sjukskrivningar samt utträde från arbetsmarknaden skapar negativa effekter för den ekonomiska självständigheten. Inom ramen för programmet om kvinnors arbetsmiljö genomfördes insatsen HAK, Hållbar arbetsmiljö för kvinnor, där såväl skillnaderna som effekterna av kvinno- och manskodade verksamheter i kommunal sektor blev tydliga såväl vad gäller ansvar, befogenheter och resurser, som sjukskrivningar.⁷

⁶ Programdirektiv Regelförnyelse, 2016/031950

⁷ Kvinnors Arbetsmiljö, Slutrapport, Arbetsmiljöverket, 2011–2014.



5.1.3 Delmål tre – Jämställd utbildning

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Skolan är landets största arbetsplats och Arbetsmiljöverket genomförde under åren 2013-2016 en nationell inspektionsaktivitet i skolan. Skolan är landets största arbetsplats eftersom både skolpersonal och elever omfattas av arbetsmiljölagstiftningen. Totalt inspekterades arbetsmiljön i drygt 30 procent av landets 6 000 skolor. Arbetsmiljöinspektörer träffade även 300 skolhuvudmän för att undersöka, föra en dialog och kontrollera rutiner om det systematiska arbetsmiljöarbetet.⁸ Eleverna är våra framtida arbetstagare och skolan är en av deras första arbetsplatser. Den bör kännetecknas av en sund, säker och genusmedveten arbetsmiljö, som ger flickor och pojkar möjlighet att utvecklas utifrån individuella preferenser och inte baserat på förväntningar utifrån kön.

5.1.4 Delmål fyra – En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge omsorg på lika villkor.

Forskningen visar att det obetalda hem- och omsorgsarbetet inte är jämnt fördelat mellan män och kvinnor och att det fortfarande är kvinnor som utför merparten av detta arbete.⁹ Detta får givetvis betydelse för vilket handlingsutrymme kvinnor kan ta sig på arbetsmarknaden och på arbetsplatserna. Det är därför viktigt att lyfta och problematisera betydelsen det får för kvinnors villkor och hälsa i arbetslivet, vilket Arbetsmiljöverket har gjort genom att publicera och kommunicera kunskapssammanställningar som synliggör dessa riskfaktorer:

- Under luppen (2013:1)
- Belastning, genus och hälsa i arbetslivet (2013:09)
- Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosociala arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall (2016:2).
- Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar (2016:8)

⁸ Projektrapport för Arbetsmiljöverkets nationella tillsyn av skolan 2013–2016, 2017:1

⁹ Stanfors, Maria: *Delmål 3: Det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Underlag till Jämställdhetsutredningen U2014:06*, s. 4.



5.1.5 Delmål fem – Jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Arbetsmiljöverkets arbete med jämställdhetsintegrering bidrar till att synliggöra och medvetandegöra hur ohälsa i arbetslivet kan motverkas. Genom ett konsekvent jämställdhetsperspektiv synliggörs risker för att förebygga ohälsa. Arbetsmiljöverket har lanserat ett webbverktyg som stöd.¹⁰

Detta görs bland annat genom att könsuppdelad statistik tas fram som underlag för analys, forskning och kunskapssammanställningar där skillnader mellan mäns och kvinnors arbetsmiljö kan synliggöras. Även bakomliggande orsaker till eventuell ojämställdhet åskådliggörs, så att exempelvis skillnader i sjukskrivningar och ohälsa kan förstås. Genom att kommunicera och sprida fakta kan Arbetsmiljöverket bidra med relevanta underlag och påverka de strukturer som kan leda till ökad jämställdhet på arbetsmarknaden.

Pågående utvecklingsarbete med bäring på delmål fem är också vår strategiska satsning på en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet. 90 procent av de arbetsrelaterade dödsolyckorna drabbar män. Under 2017 återrapporterades regeringsuppdraget "Analys av dödsolyckor ur ett genusperspektiv".¹¹

Utifrån uppdraget togs följande fyra kunskapssammanställningar fram, "Dödsolyckor i arbetslivet, delrapport 1 och delrapport 2", "Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet" om dödsolyckor inom mansdominerande yrken och sektorer samt "Risker och säkerhetsarbete i byggbranschen". Sammanställningarna belyser genusperspektivet och lyfter fram flera förklaringar till risker och kulturer på arbetsplatser.

Att ta fram förebyggande metoder med hjälp av ett genusperspektiv i arbetsmiljöarbetet var också en del av uppdraget. I återrapporteringen av uppdraget konstateras att resonemang och reflektioner kring genus och maskuliniteter i samband med risk och säkerhet är sällsynta inom risk- och säkerhetsforskningen. Det finns ett behov att i högre grad uppmärksamma det i den fortsatta säkerhetsforskningen.

Inom inspektionsverksamheten är genus och jämställdhet en del av arbetsmiljöinspektörernas förhållningssätt och inspektionsmetodik, dels genom

¹⁰ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/>

¹¹ Återrapportering av regeringsuppdraget Analys av dödsolyckor ur ett genusperspektiv, 2017/006581



integrering av underlagen till inspektionsaktiviteterna och i samtalen om systematiskt arbetsmiljöarbete hos besökta organisationer.

Det ovan nämnda har tydliga kopplingar till delmål fem, och kan på olika sätt bidra till att synliggöra och medvetandegöra ohälsa kopplat till genus på arbetsplatser.

5.1.6 Delmål sex – Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2015 visade att 19 procent av kvinnorna och 10 procent av männen varit utsatta för hot eller våld på arbetet det senaste året.¹² Sexuella trakasserier är mer än dubbelt så vanligt för kvinnor som för män, och undersökningen visar att en ökning skett de senaste åren. Genom rapporter som exempelvis Arbetsmiljöundersökningen synliggör Arbetsmiljöverket könsmönster vad gäller våld och hot om våld på arbetsplatser. Dessutom bidrar våra föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) till arbetsgivarnas förebyggande arbete. I den nationella tillsynen av socialsekreterare 2015-2017 lyftes hot om våld specifikt vid inspektionerna.

6. Genomförande och metod

Genom tidigare regeringsuppdrag om jämställdhetsintegrering, 2013-2014, samt uppdraget om kvinnors arbetsmiljö har grunden lagts för ett långsiktigt hållbart jämställdhetsarbete på Arbetsmiljöverket. Det nya uppdraget för åren 2015-2018 organiserades först i projektform, för att från och med 2017 övergå i ordinarie verksamhet. Fokus i arbetet har varit att jämställdhetsintegrera myndighetens styr- och kärnprocesser. Våra kärnprocesser är analys, regler, inspektion och kommunikation. Sedan integreringsarbetet påbörjades 2013 har vi satsat på kompetensutveckling och stöd till organisationen. En verktygslåda har tagits fram som stöd för medarbetare och chefer i hur jämställdhet ska ingå som en naturlig del i det ordinarie arbetet. Den innehåller bland annat stöd för upphandling och inköp, projektarbete, beslutsfattande, checklista för inspektörer med mera.

¹² Arbetsmiljön 2015, 2016:2



6.1 Styrning

Generaldirektören och högsta ledningen för Arbetsmiljöverket är ytterst ansvariga för arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten. I regeringsuppdraget ingick att ta fram en handlingsplan (2015/019658), vilket gjordes under 2015 och rapporterades in till regeringen. Handlingsplanen har varit ett led i styrningen. Handlingsplanen gäller för åren 2015-2018. Aktiviteter och utfall till och med 2017 finns i bilaga 1.

6.2 Stöd och samordning

Projektgruppen bestod av representanter från Arbetsmiljöverkets olika avdelningar. På så sätt kunde stöd och samordning organiseras på ett smidigt sätt. Projektgruppen övergick 2017 till ett jämställdhetsnätverk. Uppgiften för avdelningens representanter har varit att vara en länk mellan projekt/nätverk och avdelningarna, att vara ett stöd i genomförandet samt att sprida kunskap och lärande exempel.

7. Resurser

Under uppdragsperioden har det funnits, när arbetet bedrevs i projektform 2015-2016, en projektledare för jämställdhetsintegrering på halvtid. Inom ramen för projektet hade fanns en projektgrupp bestående av sex personer som representerade olika avdelningar inom Arbetsmiljöverket.

Projektgruppsmedlemmarna har haft cirka 20 procent av sin tid avsatt till jämställdhetsintegreringsarbetet. En viktig uppgift för projektgruppsmedlemmarna är att vara bärare av jämställdhetsfrågan inom sina respektive avdelningar och verksamheter och att arbeta för en ökad grad av integrering.

Utöver projektledare och projektgrupp har en konsultresurs varit knuten till projektet, med en omfattning på cirka 30 procent. När projektet avslutades och arbetet gick över till ordinarie verksamhet vid årsskiftet 2016/2017 ersattes projektledaren av en samordnare där ungefär 30 procent av en heltidstjänst avsattes.

Projektgruppen har blivit ett nätverk med samma medlemmar som tidigare, och med samma uppdrag.

Under 2017 inrättades en heltidstjänst som jämställdhetsstrateg, samt en halvtidstjänst som jämställdhetsexpert.

Utöver uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten hade Arbetsmiljöverket fram till årsskiftet 2016/2017 ett uppdrag kopplat till



Kvinnors arbetsmiljö. De båda uppdragen har tidvis löpt parallellt och har i många fall bidragit positivt till varandra. Resurser i de båda uppdragen har delvis kunnat användas över uppdragsgränserna.

8. Resultat

Följande aktiviteter och åtgärder kan sammanfattas som resultat under perioden 2015-2017:

- Kunskaps- och medvetandenivån har höjts internt inom Arbetsmiljöverket till följd av kunskapshöjande insatser i form av seminarier, workshops, informationsinsatser och genom en ökad integrering av jämställdhet i verksamhetsplaneringen. En följd av detta är en ökad efterfrågan på hur jämställdhetsintegrering sker i praktiken.
- Tydligare skrivningar om jämställdhetsintegrering finns från och med 2015 i de strategiska planerna.
- Såväl samordnaren för jämställdhetsintegrering som nätverksmedlemmar har arbetat aktivt med att erbjuda stöd och rådgivning till verksamhetens olika delar i allt från jämställdhetsanalyser till verksamhetsplanering och mer specifika aktiviteter som har efterfrågats på olika avdelningar eller av ledningsgruppen.
- Varje år har dialog förts med övergripande samordnare för verksamhetsplaneringen för att se till att styrdokument för verksamhetsplaneringen är jämställdhetsintegrerade. Dialog har även förts med olika avdelningars planeringssamordnare om jämställdhetsintegrering av verksamhetsplaneringen. Samordnaren för jämställdhetsintegrering efterfrågas även mer generellt i planeringsarbetet.
- Jämställdhetsintegreringen har gått från projektform till att integreras i ordinarie verksamhet.
- Två nya roller har inrättats för att förstärka och stödja det fortsatta arbetet med ett långsiktigt hållbart jämställdhetsintegreringsarbete. Den ena rollen är en jämställdhetsstrategifunktion som ska driva och utveckla Arbetsmiljöverkets arbete med jämställdhetsintegrering. Den andra rollen är en jämställdhetsexpertfunktion med kompetens inom inspektion och regler som ska kunna ge stöd i specifika aktiviteter.
- Jämställdhetsintegrering är en fråga som i större utsträckning finns med på ledningsgruppens dagordning.
- En verktyglåda för jämställdhetsintegrering har tagits fram som stöd för medarbetarna i hur de kan jämställdhetsintegrera sitt dagliga arbete, verktyglådan har förankrats bland annat genom workshops.



- Den externa kommunikationen är mer genusmedveten idag än tidigare, som ett resultat av genusanalyser av både text och bild och genom kompetenshöjande insatser för kommunikatörer, press och webbredaktörer samt genom en genusanalys av svarstjänstens arbete.
- Genom en jämställdhetsanalys av inspektionsprocessen har utvecklingsområden identifierats i syfte att kunna synliggöra ojämställdhet eller jämställdhet och på så sätt kunna stödja arbetsgivare att skapa jämställda förutsättningar.
- Samtliga inspektörer och chefer inom Inspektionsavdelningen har utbildats och en checklista för jämställd inspektion är framtagen och införd.
- Alla chefer på Arbetsmiljöverket har utbildats i jämställdhetsintegrering.
- Som ett led i kompetenshöjande insatser har jämställdhet integrerats både i verkets introduktionsutbildning för all nyanställd personal och i den särskilda tillsynsutbildningen.
- Jämställdhet ska vara en del i allt utvecklingsarbete, såsom program och projekt.
- Ökad kunskap och förståelse både internt på Arbetsmiljöverket och bland arbetsgivare för hur ojämställdhet påverkar arbetsmiljön och arbetsskador.
- Genom utbyte med andra myndigheter genom JiM (Jämställdhet i myndigheter) har våra filmer om jämställd arbetsmiljö och Arbetsmiljöverkets checklista för att integrera jämställdhet i inspektioner gjorts tillgängliga för allmänheten på JiMs webbplats.
- Samverkan mellan projekten om jämställdhetsintegrering och kvinnors arbetsmiljö och dess samlade kompetens och erfarenhet, har möjliggjort ett effektivt jämställdhetsarbete. Kvinnors arbetsmiljö har bidragit genom viktiga resultat, lärdomar och goda exempel. Jämställdhetsintegreringsarbetet har kunnat lyfta in redan gjorda jämställdhetsanalyser, relevanta underlag och fakta.
- Koordinering har även sker fortlöpande med tillgänglighetsarbetet på verket.
- Ett externt nätverk med arbetsmarknadens parter och forskare har bildats. Nätverket inspirerar ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete. Genom nätverket får deltagande organisationer tillgång till kunskap och lärdomar som stärker genus och arbetsmiljö. Nätverket består av deltagare i den tidigare referensgruppen för kvinnors arbetsmiljö och administreras av Arbetsmiljöverket.
- Betydelsen av genus för en god arbetsmiljö finns på agendan på olika former av konferenser, till exempel att styra och leda framtidens välfärd.



9. Slutsatser

Kraftsamlingen som våra uppdrag om kvinnors arbetsmiljö och jämställdhetsintegrering har resulterat i, är nya förbättrade förutsättningar för att förverkliga ett jämställt arbetsmiljöarbete. Internt finns en ökad kunskap, tillgång till metoder och verktyg samt stödfunktioner med mera. Med syfte att åstadkomma ytterligare förflyttningar är det nödvändigt att fortsätta att stärka och utveckla integreringen av jämställdhet i vårt ordinarie arbete och i våra processer, ur ett helhetsperspektiv. För att se samband och skapa synergieffekter behöver vi skapa en tydligare systematik. En systematik som stödjer det vardagliga arbetet så att de olika delarna hänger ihop. Jämställdhet skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas.

Några mätbara effekter går inte att uttala sig om ännu.



Bilaga 1

Handlingsplan

Handlingsplanen gäller under 2015-2018, det vill säga även för innevarande år. Nedan presenteras planerade och i stor utsträckning genomförda aktiviteter och utfall.

Planerade aktiviteter	Utfall
Följa upp resultat och effekter från tidigare uppdrag – i syfte att lära av erfarenheter	En uppföljning gjordes i december 2015 av jämställdhetsintegreringsaktiviteter som genomförts under 2014. Uppföljningen genomfördes genom intervjuer med berörda personer inom olika delar av verksamheten. De flesta anser att en förflyttning gjorts, att jämställdhetsutbildningar skapat en medvetenhet som ger avtryck i arbetet och att jämställdhet ofta är föremål för olika diskussioner. Avdelningsvisa dialoger gjordes hösten 2016 tillsammans med Kvinnors arbetsmiljö för att stödja det organisatoriska lärandet och utveckla ett integrerat arbetssätt på varje avdelning utifrån deras specifika behov.
Identifiera vilka aktiviteter, beslut eller urval i processerna som bedöms ha störst påverkan på våra externa intressenter ur ett jämställdhetsperspektiv	Genom genusanalys av inspektionsprocessen och analysprocessen har ett antal aktiviteter identifierats som har stor påverkan på våra externa intressenter.
Ta fram och analysera relevant könsuppdelad statistik	Statistik som handlar om människor presenteras som regel könsuppdelad, det finns utvecklingsarbete att göra vad gäller analysen.
Genusgranska språk och bilder i externa dokument och rapporter	Under 2016 gjordes en granskning av bilder och språk i Arbetsmiljöverkets mest lästa webbsidor och informationsmaterial.



	<p>Granskningen visade att texterna är generellt skrivna på ett könsneutralt sätt, och frågor om kön problematiseras. När det gäller bildval visade granskningen att kvinnor och män ofta gestaltas utifrån stereotypa föreställningar av vad som är kvinnligt respektive manligt arbete. Dessutom identifierades en snedfördelning i antal bilder som föreställer kvinnor respektive män. Under 2017 har kommunikationsavdelningen fyllt på sin bildbank med nya genusmedvetna foton och fortsatt arbeta med genusmedvetna bildval – utifrån checklistan om jämställd kommunikation.¹³</p>
Utvärdera hur vi bemöter intressenter i svarstjänsten	<p>Under 2016 utfördes en nulägesanalys av jämställt bemötande på Arbetsmiljöverkets svarstjänst. Här kunde ingen övergripande signifikant skillnad i bemötandet av kvinnor och män identifieras. På några få ställen kunde skillnader i följdfrågor ses. Om handläggaren var en kvinna, identifierades skillnad i tid om kunden var en kvinna eller man. I de fall det var en man, så var samtalstiden längre. Ytterligare skillnader kunde ses om kunden var en kvinnlig arbetsgivare, eller om kunden var ett kvinnligt skyddsombud. Följdfrågor ställdes då i lägre grad än om kunden hade annan position. Motsvarande kunde inte identifieras om kunden var man. Vidare konstaterades att underlaget inte var tillräckligt omfattande för att kunna dra slutsatser ur ett intersektionellt perspektiv.¹⁴</p>
Utveckla våra modeller och metoder för	<p>Under 2017 togs en verksamhetsanpassad verktygslåda fram, samt förankrades.¹⁵</p>

¹³ Rekommendationer efter genusgranskning av Arbetsmiljöverkets externa kommunikation, Fock Strategi oktober 2016

¹⁴ Nulägesanalys av jämställt bemötande Arbetsmiljöverkets svarstjänst, Kontigo, 2016

¹⁵ Verktygslåda för jämställdhetsintegrering, Arbetsmiljöverket, 2017



verksamhetsutveckling med ett genusperspektiv	
Vid behov ta fram förslag på processrevideringar, besluta och införa	Under uppdragsperioden har följande processer utvecklats utifrån ett jämställdhetsperspektiv: <ul style="list-style-type: none">• Planerings- och uppföljningsprocessen• Föreskriftsprocessen• Inspektionsprocessen• Analysprocessen• Kommunikationsprocessen
Utveckla erfarenhetsutbyte med andra inspekterande myndigheter	Pågår ständigt, bland annat med Inspektionen för vård och omsorg.
Dra lärdomar av internationella erfarenheter	Erfarenhetsutbyte sker i de olika internationella nätverk som Arbetsmiljöverket deltar i, företrädesvis inom EU.
Formulera effekter, utvärdera och analysera resultat av arbetet med handlingsplanen 2015-2018	Kommer att ske i samband med att handlingsplanen löper ut.
Ta fram en kompetensutvecklingsplan och genomföra planen	Kompetensutvecklingsinsatser har genomförts på olika avdelningar utifrån deras specifika behov och för alla chefer, ur ett styrnings- och ledningsperspektiv.
Vidareutveckla och integrera jämställdhet i introduktionsutbildningen för nyanställda	Ingår i introduktionsutbildningen. Har utvecklats och genomförs integrerat med tillgänglighetsperspektivet.
Vidareutveckla och integrera jämställdhet i tillsynsutbildningen	Har byggts upp sedan 2015 och är en egen modul, tillsammans med tillgänglighet, i tillsynsutbildningen.



Ta fram förslag på och införa ändamålsenlig stödfunktion för jämställdhet och mångfald	Under 2017 inrättades två nya befattningar med fokus på fortsatt utveckling av jämställdhetsintegreringen. En jämställdhetsstrategifunktion, med fokus på att driva och utveckla arbetet strategiskt, samt en jämställdhetsexpertfunktion med ett mer operativt fokus.
Ta fram kommunikationsplan och genomföra kommunikationsinsatser	Integreringsarbetet har kontinuerligt kommunicerats via våra interna kanaler.
Nätverka och samverka med andra myndigheter som jämställdhetsintegrerar	I samarbetet med JiM (Jämställdhet i Myndigheter) har vi deltagit i flera konferenser bland annat för erfarenhetsutbyte mm.
Utveckla erfarenhetsutbyte	Den referensgrupp som tidigare var kopplad till uppdraget om kvinnors arbetsmiljö, övergick till att bli ett externt nätverk i samband med att uppdraget avslutades. Internt finns ett jämställdhetsnätverk med representanter från olika avdelningar.