



Generaldirektören

arbetsmiljoverket@av.se

Åtterrapportering av regeringsuppdraget att ta fram en inriktning till uppdraget jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2022–2025

Innebörd

Inledning	2
Metod för integrering av jämställdhet i åtgärdsplanen ...	2
Inriktning för JiM 2022-2025.....	3
AV:s prioriteringar för JiM 2022-2025.....	4
Analys av AV:s jämställdhetsproblem	5
En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden.....	5
Jämställd digitalisering av arbetsmiljön.....	7
Ingen ska dö till följd av arbete	8
Analys av vad ett mer utvecklat jämställdhetsperspektiv kan bidra till vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller .	9



Inledning

Den 1 oktober 2020 fick Arbetsmiljöverket (AV) genom en ändring av regleringsbrevet¹ för budgetår 2020 i uppdrag att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) i syfte att AV:s verksamhet ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen². AV ska senast den 1 september 2021 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med JiM för åren 2022-2025. Redovisningen ska innehålla identifierade jämställdhetsproblem i myndighetens verksamhet eller i arbetslivet och som myndighetens verksamhet kan bidra till att lösa.

Då tidsperioden för En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025³ är identisk med det fortsatta uppdraget med JiM ser AV det som en framgångsfaktor att integrera arbetet med jämställdhetsuppdraget i arbetet med arbetsmiljöstrategin. Det gör vi nu inom ramen för AV:s arbete med att ta fram en strategisk verksamhetsplan för 2022-2025 och en verksamhetsplan för 2022. På så sätt blir åtgärderna för jämställdhetsproblemen direkt integrerade i verksamhetsstyrningen, som är en strategiskt viktig del för att uppnå hållbarhet och långsiktighet.

Metod för integrering av jämställdhet i åtgärdsplanen

I syfte att identifiera jämställdhetsproblem i AV:s verksamhet och samtidigt utveckla arbetet med att integrera jämställdhet, så har det arbetet organiserats gemensamt med arbetet för att ta fram AV:s åtgärdsplan kopplat till regeringens arbetsmiljöstrategi. AV har gjort en så kallad gapanalys i syfte att göra en jämförelse mellan myndighetens aktuella prestation (nuläget) och sin potentiella prestation (nyläge eller målläge)⁴. Gapanalysen har gjorts med ett jämställdhetsperspektiv.

Arbetet med att integrera jämställdhet i verksamheten kommer ske via AV:s ordinarie processer för planering, styrning och uppföljning. I år tar vi fram en ny strategisk verksamhetsplan för de kommande fyra åren. Underlaget är under beredning och kommer att beslutas av generaldirektören under hösten.

Såväl ny- som nuläge har bearbetats av enhets- och avdelningschefer och förankrats i AV:s ledningsgrupp före generaldirektörens beslut. Samverkan har också skett.

¹ Dnr 2020/056351

² Ibid och Skr 2016/17:10

³ Skr 2020/21:92

⁴ Ekonomistyrningsverket, rapport 2019:29



Arbetet med underlaget i Återrapportering av regeringsuppdrag att ta fram åtgärdsplaner till regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025⁵, har varit utgångspunkt inför AV:s prioriteringar för inriktning avseende JiM under perioden 2022-2025. Denna inriktning presenteras nedan.

Inriktning för JiM 2022-2025

AV:s inriktning för jämställdhetsintegrering 2022-2025 är att sammankoppla den med prioriteringarna för åtgärdsplanerna för regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025. Som betonats i inledningen ser AV det som en viktig del för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete, att integrera uppdraget för jämställdhetsintegrering i planeringen av åtgärder och strategiska utgångspunkter i arbetet med arbetsmiljöstrategin. De områden som AV har prioriterat för JiM 2022-2025, som en följd av prioriteringarna i arbetet med arbetsmiljöstrategin, är följande:

- En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden
- Jämställd digitalisering av arbetsmiljön
- Ingen, kvinna eller man, ska dö till följd av arbete
- Analys av vad ett mer utvecklat jämställdhetsperspektiv kan bidra till vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller

Av de sex jämställdhetspolitiska delmålen⁶ är det framförallt målet om jämställd hälsa som AV bidrar mest till, men även till en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet och till målet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Under rubriken AV:s prioriteringar för JiM 2022-2025 redogör vi för inriktningen kopplat till respektive område i regeringens arbetsmiljöstrategi, identifierade jämställdhetsproblem och vilket eller vilka jämställdhetspolitiska mål prioriteringen bidrar till.

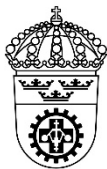
⁵ Dnr 2021/009187

⁶ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra



Det bör betonas att AV:s arbete med jämställdhetsintegrering fortsätter i enlighet med regeringens anvisade strategi för jämställdhetsintegrering.⁷ Prioriteringerna är det myndigheten kommer att rikta särskilt fokus på och integrera i styrningen.

Under rubriken Analys av AV:s jämställdhetsproblem presenterar vi en analys per prioriterad inriktning.

AV:s prioriteringar för JiM 2022-2025

Mål/ Utvecklingsområde	Prioritering/ Effektmål	Jämställdhets- problem	Jämställdhets- politiskt mål
Ett hållbart arbetsliv	En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden	Bristande förutsättningar för god arbetsmiljö inom kvinnodominerade verksamheter	1. En jämn fördelning av makt och inflytande 2. Ekonomisk jämställdhet 5. Jämställd hälsa
Ett hållbart arbetsliv	Jämställd digitalisering av arbetsmiljön	Kvinnligt kodade verksamheters brist på stöd i den digitala utvecklingen Mäns överrepresentation bland utvecklare av digitala lösningar Risken för förstärkning av könsnormer i takt med ökad digitalisering och flexibilisering av arbetslivet	5. Jämställd hälsa
Ett tryggt arbetsliv	Ingen ska dö till följd av arbete	Kvinnors stressrelaterade psykiska ohälsa	5. Jämställd hälsa

⁷ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering/>



		Bristande säkerhetskultur i vissa mansdominerade branscher	
En arbetsmarknad utan fusk och brott	Analys av vad ett mer utvecklat jämställdhetsperspektiv kan bidra till vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller	Eventuell ojämsställd resursfördelning vid urval av arbetsställebesök som negativt skulle kunna påverka effekterna av regeringsuppdraget att motverka arbetslivskriminalitet	2. Ekonomisk jämställdhet 5. Jämställd hälsa 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Analys av AV:s jämställdhetsproblem

En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden

Av regeringens arbetsmiljöstrategi framgår det specifikt att AV ska fortsätta att utöva och utveckla tillsynen av arbetsmiljön inom välfärden.⁸ Kunskap om och analyser av jämställdhetsperspektivet inom området ska stödja arbetet med att utveckla tillsynen av arbetsmiljön inom välfärden. AV har genom åren byggt kunskap om betydelsen av jämställdhet för en god arbetsmiljö. Vi utvecklar dagens tillsyn utifrån gårdagens tillsyn, där flera olika projekt inom ramen för regeringsuppdragen om Kvinnors arbetsmiljö gett oss viktiga kunskaper om ojämsställda arbetsmiljöförhållanden.⁹

Som framgår av arbetsmiljöstrategin är inspektioner som synliggör kvinnors och mäns olika arbetsmiljöförutsättningar avgörande för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i Sverige.¹⁰

AV har inom ramen för projekt GAL¹¹ (Genus, arbetsmiljö och lärande) tagit fram ett tillsynsstöd för att integrera jämställdhet i SAM (Systematiskt arbetsmiljöarbete). SAM är grundläggande i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö på alla arbetsplatser, såväl inom välfärden som andra verksamhetsområden. Arbeta med att implementera tillsynsstödet pågår.

⁸ En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025, Skr 2020/21:92, s. 22

⁹ Dnr 2011/100748 och 2015/010013)

¹⁰ Skr 2020/21:92, s. 22

¹¹ Dnr 2018/015409



Behovet av det beskrivna utvecklingsarbetet inom AV understryks i delbetänkandet Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre.¹² Utredaren anger bland annat följande rekommendationer inom ramen för att skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö:

- Arbetsgivarna bör se till att heltids- och tillsvidareanställning är norm.
- Den politiska ledningen i kommunen behöver ta sitt lagstadgade ansvar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs inom vården och omsorgen om äldre, oavsett utförare.
- Arbetsgivarna bör använda de stödmaterial som finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Både arbetsmarknadens parter och Arbetsmiljöverket har tagit fram sådant material.
- Arbetsgivarna inom vården och omsorgen om äldre bör se till att scheman med delade turer tas bort och ersätts med sammanhållen arbetstid.
- Arbetsgivarna bör se till att det ingår tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion i arbetsschemat.

AV har bedrivit ett tillsynsprojekt inom äldreomsorgen, vilket lett till lärdomar om arbetsmiljö i stora verksamheter som organiserar arbete med människor. Detta genom återkommande reflekterande möten om betydelsen av genus för arbetsmiljön i enkönad verksamhet.¹³

Känt sedan tidigare är behovet av förbättring av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen. För att få till ett fungerande, genusmedvetet och aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete krävs att

- det finns rutiner och instruktioner för ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete
- rutiner och instruktioner är kända
- det inkluderar organisationens alla nivåer, och att alla vet vem som gör vad i arbetsmiljöarbetet.

Ytterligare lärdom är att inspektioner av politiskt styrda organisationer behöver inspektionerna omfatta den politiska nivån och förvaltningschefsnivån/styrelser (huvudmannanivån) för att få strukturella åtgärder till stånd.

¹² SOU 2021:52

¹³ Dnr 2018/015409



Jämställd digitalisering av arbetsmiljön

Svensk arbetsmarknad är starkt könssegregerad, vilket skapar olika effekter, sett ur ett jämställdhetsperspektiv. AV behöver öka kunskapen om hur digitaliseringen påverkar arbetslivet och därmed kvinnors och mäns arbetsmiljö.

Digitaliseringen är olika utbredd i kvinnokodade och manskodade verksamheter. Det är vanligare med utvecklingsprojekt i manligt kodad verksamhet. I kvinnligt kodade verksamheter finns tecken på att stöd till nya program är undermåligt, nya program för journalföring inom sjukvården är exempel på det.

Kvinnor är också underrepresenterade bland de som utvecklar de nya digitala lösningarna¹⁴. I en kunskapssammanställning från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) beskrivs också en paradoxal framtida bild av arbetsmiljön relaterat till digitalisering¹⁵. Den kan å ena sidan bidra till att bryta könsnormer i arbetslivet, exempelvis genom ökad flexibilitet (rumsligt och tidsligt). Å andra sidan kan samma utveckling bidra till en förstärkning av befintliga könsnormer, till exempel om kvinnor i större uträkning arbetar hemifrån med stöd av digitala lösningar utan att samtidigt kunna lämna ifrån sig ansvaret för hem och familj.

AV studerar i ett särskilt projekt digitaliseringens påverkan på arbetslivet och arbetsmiljön.¹⁶ Uppdraget handlar om risker för ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön kopplat till hur arbetsplatserna och arbetsmiljön påverkas av digitaliseringen. Arbetet inkluderar omvärldsanalys, avstämning med forskare och intervjuer i fokusgrupper med inspektörer som har erfarenhet av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vår tillsyn 2020. Projektet ska fortsättningsvis integrera jämställdhet, vilket bör ge oss en bredare förståelse för olika risker och konsekvenser.

Mot bakgrund av den snabba förändringstakten i dagens arbetsliv och de frågetecken som fortfarande finns kring hur bland annat digitaliseringen kommer att påverka arbetsmiljön för kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden, är det AV:s bedömning att vi behöver fokusera ytterligare på det i vår verksamhet.

¹⁴ För digitalisering i tiden, SOU 2016:89, bilaga 4, sid. 230

¹⁵ Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och arbetsformer, MYNAK, kunskapssammanställning 2020:3, sid. 69 ff.

¹⁶ Dnr 2021/020286



Ingen ska dö till följd av arbete

Nollvisionsarbetet är sedan tidigare en prioriterad fråga för AV. Sedan i våras har AV en ny vision - ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet. Sedan i januari år 2019 finns en särskild strategi och ett projekt för nollvisionsarbetet på myndigheten. Den nya, utökade nollvisionen som presenteras i regeringens arbetsmiljöstrategi innebär att arbetet ska utvecklas ytterligare.

Arbetsmiljöstrategin pekar på att det är viktigt att vidga nollvisionen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Från att tidigare ha fokuserat på att ingen ska dö *på* sitt arbete vidgas perspektivet till att ingen heller ska dö *till följd av* sitt arbete. Här finns en tydlig skillnad och fokusförskjutning, då män är i absolut majoritet bland de arbetstagare som dör på arbetet i samband med olyckor. Vidgas i stället perspektivet till att också fokusera dödsfall relaterat till längre sjukdom, cancer och suicid, fokuseras också i större grad kvinnors arbetsorsakade ohälsa.

- Arbetsrelaterad dödlighet drabbar kvinnor och män.¹⁷
- Fler kvinnor än män sjukskrivs av organisatoriska och sociala skäl.
- Kvinnor arbetar oftare ofrivilligt deltid och på tidsbegränsade tjänster.
- Kvinnor och män i kvinnodominerade verksamheter har sämre balans mellan resurser och krav i arbetet.
- I kvinnodominerade verksamheter är fysisk och känslomässig belastning högre.¹⁸

Vi vet att kvinnor i högre grad än män drabbas av stressrelaterad psykisk ohälsa.¹⁹ Detta kan förklaras utifrån olika och dessutom samverkande fenomen, exempelvis den könsuppdelade arbetsmarknaden och att arbetslivets belastningar ger olika effekter hos kvinnor och män. Ytterligare frågor som är relevanta att beakta är om omvärldens förväntningar hanteras olika för kvinnor och män.²⁰

För att synliggöra de bakomliggande orsakerna till skillnader i arbetsrelaterad ohälsa behöver vi också titta på strukturella och organisatoriska förutsättningar inom olika delar av arbetsmarknaden, till exempel styrning, organisering och värdering av olika typer av arbete. För att förstå arbetsrelaterad ohälsa, och dess konsekvenser för kvinnor och män, har det betydelse att förstå det utifrån flera

¹⁷ Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1 och 2, Kunskapsammanställning 2019:3 och 2019:4; Arbetsmiljöverket

¹⁸ Genuskollen, en bättre arbetsmiljö för kvinnor och män, 2016, Arbetsmiljöverket samt Kvinnors arbetsmiljö dnr 2011/100748 och 2015/010013, Arbetsmiljöverket

¹⁹ Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa (2021:7), Jämställdhetsmyndigheten

²⁰ Ibid, s. 8



dimensioner. Med verksamhetsanpassad kunskap kan undermåliga arbetsförhållanden och arbetsrelaterad ohälsa synliggöras, adresseras och åtgärdas för att åstadkomma större jämställdhet i arbetslivet.²¹ Det ovanstående är en del av återrapporteringen av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att kartlägga forskning om samband mellan jämställdhet i arbetslivet och psykisk ohälsa.²²

Analys av vad ett mer utvecklat jämställdhetsperspektiv kan bidra till vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller

Regeringsuppdraget²³ om att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet (arbetslivskriminalitet) omfattar förutom Arbetsmiljöverket sju myndigheter; Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten och Skatteverket.

På branschnivå sker urvalet av riskbranscher genom myndighetsgemensamma analyser, där fokus läggs på att ta sikte på och verka i de miljöer där de största riskerna finns för att arbetslivskriminalitet förekommer utifrån en omfattande mängd variabler. Vårt övergripande mål är att företag på den svenska arbetsmarknaden ska uppleva att de konkurrerar på lika villkor och att vi tillsammans ska bidra till en ekonomisk hållbarhet, social hållbarhet och ett sunt arbetsliv. Det övergripande målet innehåller flera delmål, till exempel att

- felaktiga utbetalningar ska upphöra
- arbetsmarknadspolitiska program inte ska missbrukas
- utnyttjandet av illegal arbetskraft och människoexploatering ska upphöra
- en dålig arbetsmiljö inte ska utgöra ett konkurrensmedel etc.

De branscher som hamnat högst i vår riskanalys är bygg, städ, restaurang, skönhet, transport, samt vård och omsorg. De utgör således en mix av mans- och kvinnokodade branscher.

Inom ramen för uppdraget är följande kriterier för myndighetssamverkan beslutade:

- Det ska röra sig om företag inom riskmiljöer

²¹ Ibid, s. 26 ff

²² Dnr A2020/02204

²³ A2021/00085



- Det ska röra sig om allvarliga och identifierade företeelser och misstankar om pågående felaktigheter som direkt eller indirekt rör arbetskraften
- Kontroll och tillsyn genom samverkan ge ett väsentligt mervärde hos en eller flera myndigheter i förhållande till egna kontroller
- Företeelser i branscher inom de identifierade riskmiljöerna ska normalt prioriteras i de myndighetsgemensamma urvalen av arbetsställen.

Våra inspektörer har genom Jämställdhetsmyndigheten fått utbildning i hur de kan identifiera människohandel och människoexploatering, vid inspektioner inom ramen för regeringsuppdraget att motverka arbetslivskriminalitet såväl som vid övriga inspektionsaktiviteter. De har också fått utbildning i hur myndigheten i övrigt kan bidra för att motverka denna typ av brottslighet – en brottslighet som såväl när det gäller utsatta kvinnor som män inte sällan leder till en dubbel utsatthet. Det arbetet kommer att fortsätta och utgör ett viktigt bidrag till jämställdhetspolitikens mål om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Av regeringsuppdraget framgår att vi ska beakta ett jämställdhetsperspektiv i arbetet med att ta fram indikatorer för uppföljningen av verksamheten och dess resultat. Utöver det avser vi att under perioden 2022–2025 göra en ambitionshöjning genom att genomföra en särskild analys av vilka konsekvenser och effekter det skulle få att mer utvecklat koppla på jämställdhetsperspektivet vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt.

Om den sammantagna bedömningen visar att det kan finnas ett mervärde kopplat till det övergripande målet i uppdraget kommer vi att i dialog med övriga involverade myndigheter söka stöd för att tillsammans utveckla och införa en metod för ett sådant urval i det myndighetsgemensamma arbetet.