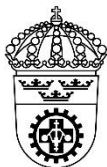




Enheten för människa och omgivning  
Minke Wersäll, 010-730 97 45  
arbetsmiljoverket@av.se

## Arbetsmiljöverkets rapport om särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete



## Innehållsförteckning

Särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete.....	3
1. Sammanfattning.....	3
2. Uppdraget.....	3
3. Syfte, mål och avgränsningar.....	4
Syfte.....	4
Målen.....	4
4. Metod.....	4
5. Resultat.....	5
5.1 Kunskapsinhämtning.....	5
Kunskaps sammanställning.....	5
Övriga forskarkontakter.....	6
5.2 Kommunikation.....	7
Hur har vi arbetat - Internt.....	8
Hur har vi arbetat - Externt.....	8
5.3 Kompetensutveckling.....	11
Hur har vi arbetat?.....	11
5.4 Inspektion.....	13
Hur har vi arbetat?.....	13
5.5 Utvärdering externa effekter.....	14
Hur har vi arbetat?.....	15
5.6 Utvärdering interna effekter.....	16
5.7 Samverkan.....	17
Hur har vi arbetat?.....	17
Internationellt nätverkande.....	17
6. Slutsatser.....	18
Vad har vi kommit fram till?.....	18
7. Redovisning av hur vi har använt medlen.....	20
8. Tabeller.....	21
9. Förteckning över bilagor.....	21
Bilaga A.....	22
Tabeller - med genomförda aktiviteter.....	22

## Särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete

Det här är Arbetsmiljöverkets slutredovisning till Arbetsmarknadsdepartementet av regeringsuppdraget<sup>1</sup> att under 2016 vidareutveckla det arbete som påbörjades 2011 angående särskilda förebyggande insatser för kvinnors arbetsmiljö.

### 1. Sammanfattning

Arbetsmiljöverket fick enligt regleringsbrevet i uppdrag att under 2016 vidareutveckla det arbete som påbörjades 2011 angående särskilda förebyggande insatser för kvinnors arbetsmiljö.

Resultaten av programmet Kvinnors arbetsmiljö 2011–2014 och påföljande projekt 2015 och 2016 har bidragit till att kunskap och erfarenheter används i det praktiska arbetsmiljöarbetet; både i Arbetsmiljöverkets eget arbete och hos aktörerna på arbetsplatserna. Kunskapen har också spritts i olika sammanhang och fått genomslag i den allmänna debatten; i forskarvärlden, i media och på den politiska arenan.

### 2. Uppdraget

Regeringsuppdraget "Särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete" har drivits i projektform och finns närmare beskrivet i projektdirektivet för Kvinnors arbetsmiljö<sup>2</sup> och i projektplan för Särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete 2016<sup>3</sup>. Insatserna skulle i första hand riktas till kvinnodominerat arbete för att förbättra arbetsmiljön för alla anställda inom dessa sektorer, både kvinnor och män. Insatserna skulle riktas mot yrkesgrupper med hög

---

<sup>1</sup> Arbetsmiljöverkets regleringsbrev för 2016

<sup>2</sup> Projektdirektiv för Kvinnors arbetsmiljö, dnr 2015/010013

<sup>3</sup> Projektplan för Särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete 2016, dnr 2015/010013

sjukfrånvaro. Vidare har det legat i projektets intresse att stödja och underlätta jämställdhetsintegrering av arbetsmiljöarbetet.

### 3. Syfte, mål och avgränsningar

Arbetsmiljöverket har haft följande syfte och mål i arbetet med att vidareutveckla särskilda förebyggande insatser för kvinnors arbetsmiljö.

#### *Syfte*

Att skapa förutsättningar för en bättre arbetsmiljö för både kvinnor och män i kvinnodominerat arbete med hög sjukfrånvaro. Vidare syftade projektet till att sprida kunskaper och erfarenheter från Kvinnors arbetsmiljö 2011-2015, så att dessa används i det praktiska arbetsmiljöarbetet.

Att ytterligare fördjupa kunskaperna om kvinnors arbetsmiljö med tyngdpunkt på kunskapen om sociala och organisatoriska faktorer, då andelen anmälda arbetssjukdomar orsakade av organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön ökar för kvinnor och män.

Att få en bestående effekt genom att stödja och underlätta jämställdhetsintegrering av arbetsmiljöarbetet genom att på ett tydligt och enhetligt sätt visa vad innebär att ha ett genusperspektiv i det praktiska arbetsmiljöarbetet.

#### *Målen*

Vid denna avrapportering följer vi projektdirektivets fem målområden: kunskapsinhämtning, kommunikation, kompetensutveckling, inspektion och utvärdering.

### 4. Metod

Vi har under 2016 genomfört uppdraget i projektform, som en fortsättning på 2015 års uppdrag om särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerade sektorer.



Avstämning med projektägaren har skett varannan vecka och rapportering till styrgruppen var sjätte vecka. Referensgruppen med deltagare från arbetsmarknadens parter har samlats två gånger. Sammansättningen finns presenterad på s 17.

## 5. Resultat

Här redovisar vi mål, måluppfyllelse, hur vi har arbetat, resultat samt reflektioner och analys för respektive målområde. De aktiviteter som genomförts är listade i tabell 1- 3. Vi sammanfattar och förtydligar de viktigaste lärdomarna i avsnitt 6 "Slutsatser". Lärdomar är även samlade i form av en vitbok, bilaga 1, och slutligen har projektet på uppdrag av projektets styrgrupp, och i samråd med Arbetsmiljöverkets projekt för jämställdhetsintegrering, tagit fram ett förslag på en strategi för hur vi på Arbetsmiljöverket förvaltar de samlade lärdomarna från arbetet med uppdragen för kvinnors arbetsmiljö under åren 2011-2016.

### 5.1 Kunskapsinhämtning

Målen för kunskapsinhämtning har varit:

- att ta fram en kunskapssammanställning om arbetsvillkor för kvinnor och män och konkretisera resultat från denna
- att samarbeta med forskare och vetenskapliga institutioner på lämpligt sätt

#### *Kunskapssammanställning*

Kunskapssammanställningen om "Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall" (Rapport 2016:2) blev klar i början av 2016. Forskargruppen från Stockholms universitet med forskaren Magnus Sverke som uppdragsledare presenterade rapporten vid ett välbesökt seminarium. Rapporten beskriver på vilket sätt forskningen kan förklara sambanden mellan att kvinnor i högre utsträckning än män drabbas av sjukfrånvaro orsakad av organisatoriska och sociala faktorer (bilaga 2).

Forskarna konstaterar att de arbetsrelaterade utfallen har påverkan på verksamhetens kvalitet och produktion. Organisatoriska faktorer som lyfts är skift-

och nattarbete, långa arbetstider, deltidsarbete, tillfälliga anställningar, ledarskap, HR-strategier och organisationsförändringar. Arbetsrelaterade utfall som beskrivs är attityder så som trivsel och engagemang samt beteenden som att säga upp sig och prestation i arbetet. Hälsorelaterade utfall är framför allt fysisk och psykisk hälsa.

Generellt kan man säga att alltför höga krav i arbetet hänger samman med negativa utfall som mindre positiva attityder, lägre prestation, mer sjukfrånvaro samt sämre fysisk och psykiska hälsa. Resurser så som kontroll, socialt stöd och rättvisa samt positiva organisatoriska faktorer, hänger samman med positiva utfall, vilket också visas för kvinnor och män i olika sektorer. Forskarna konstaterar att få studier har redovisat resultat uppdelat på kvinnor och män, men skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro förklaras av att de utsätts för olika påfrestningar då de arbetar inom olika verksamheter och med olika arbetsuppgifter.

En effekt av denna kunskapssammanställning är att budskapet om kvinnors sjukfrånvaro och fysisk belastning även gäller organisatoriska och sociala faktorer. Kvinnor och män utsätts för olika belastningar. Det är inte kön utan exponering för olika faktorer som ger utfallen. Under avsnitten 5.2 Kommunikation och 5.3 Kompetensutveckling beskriver vi hur vi arbetat med att sprida budskapet och kunskapen från kunskapssammanställningen.

#### *Övriga forskarkontakter*

För att synliggöra kvinnors arbetsvillkor har projektet även tagit hjälp av forskare vid föreläsningar, samtal och utvecklingsarbete (tabell 1).

Forskaren Annika Härenstam, Stockholms universitet, har bistått med kunskap till arbetsmiljöinspektörer i tillsynsprojekt inom Arbetsmiljöverket. Hon har utvecklat den vetenskapliga grunden till ett webbaserat material om en metod för att synliggöra, jämföra och reflektera kring jämställdhet i arbetsmiljön.

För att synliggöra och reflektera kring risker inom yrken där kvinnor arbetar har forskarna Annika Härenstam och Göran Kecklund, Stockholms universitet, föreläst för och diskuterat med arbetsmiljöinspektörer, som arbetar med tillsynsinsatser riktade mot arbeten där kvinnor arbetar: socialsekreterare, första linjens chefer inom vård och omsorg samt hemtjänst. Ett viktigt budskap har varit att synliggöra organisationens betydelse för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö. Det är inte arbetet i sig som det är "på" utan hur det är organiserat.

Inom ramen för utvärderingen av tillsynsaktiviteter som genomfördes inom Arbetsmiljöverket under åren 2011 – 2014 har forskarna Karin Sjöberg Forsberg och Lennart Svensson, Linköpings universitet, bidragit med kunskap till utvärderingen. Detta har bidragit till ökat lärande i vår egen myndighet.

Genom att bjuda in till och delta i kommunikationsaktiviteter har projektet hämtat in kunskap och byggt nätverk. Vi har medverkat vid ett antal vetenskapliga konferensen, nationellt och internationellt: Prevention of Work Related Musculoskeletal Disorders (PREMUS) i Toronto, Forum för arbetslivsforskning (FALF) i Östersund och Nordic Ergonomic and Human Factors Society (NES) i Kuopio.

Material och sammanställningar från arbetsmarknadens parter har varit värdefulla för att synliggöra kvinnors och mäns skilda förutsättningar för en sund och säker arbetsmiljö. En del av kunskapen har kunnat användas som underlag vid arbetsmiljöinspektörers dialog på arbetsplatserna.

## 5.2 Kommunikation

Mål för målområdet kommunikation har varit att kunskap och erfarenhet från regeringsuppdragen om kvinnors arbetsmiljö 2011 – 2015 ska:

- användas av kvinnor och män i det praktiska arbetsmiljöarbetet i Sverige
- påverka arbetsmiljöarbetet i andra EU-länder
- innebära att medarbetarna har ett genusperspektiv i sitt dagliga arbete och upplever att det finns en nytta med att använda detta
- göra att intressenter som har varit föremål för våra insatser känner till att arbetsplatsen vinner på att ha ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete

Ett mål för målområdet kommunikation har varit att stärka nätverken mellan arbetsmarknadens parter genom ett samarbete med Prevent, Sunt arbetsliv, Partsrådet och andra strategiska aktörer. En önskan har också varit att skapa internationellt samarbete, främst på EU-nivå för att stärka genusperspektivet vid inspektion. Syftet med nätverken är att fortsatt gemensamt ta fram information och verktyg för arbetsmiljöarbetet.

Projektet har anordnat en rad kommunikativa aktiviteter internt inom Arbetsmiljöverket, för att stärka medarbetarnas kompetens och färdighet i det

utåtriktade arbetet. Externt har aktiviteter riktats direkt till parterna och Arbetsmiljöverkets intressenter.

#### *Hur har vi arbetat - Internt*

Kommunikativa insatser för att stärka kompetens och färdigheter i det utåtriktade arbetet har dels varit direkt stödande i pågående tillsynsprojekt inom Arbetsmiljöverket, dels gett stöd till det pågående förändringsarbete som sker i myndigheten som en följd av lärdomar från projektet. Det nära samarbetet med jämställdhetsintegrering inom myndigheten har varit en framgångsfaktor. Några av aktiviteterna har varit:

- Inför Arbetsmiljöverkets inspektionsinsats den 8 mars 2016 tog projektet fram en film att användas i tillsynen. Filmen är ett verktyg som baseras på kunskapssammanställningen "Belastning, genus och hälsa". Den är en hjälp att förstå betydelsen av ett genusperspektiv i det systematiska arbetsmiljöarbetet och riktar sig till arbetsgivare, skyddsombud och arbetsmiljöinspektörer.
- Ett internt möte hölls inom Arbetsmiljöverket gemensamt mellan projekten som arbetar med osund konkurrens, kvinnors arbetsmiljö och jämställdhetsintegrering. Syftet var att lära av tidigare arbete i program och med jämställdhet. Diskussionen kom i huvudsak att handla om mervärdet av kontinuerlig utvärdering i form av följeforskning.
- Projektet har också deltagit i avdelningsmöten och regionmöten inom myndigheten för att föra ut erfarenheter och lärdomar i organisationen.

#### *Hur har vi arbetat - Externt*

Arbetsmiljöverket blev år 2016 nominerat till det svenska jämställdhetspriset och gick till final, vilket var stimulerande och ledde till att projektet besökte Jämställdhetsdagarna den 27 - 28 januari 2016 i Malmö. Projektet presenterade erfarenheterna av betydelsen av ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete. Priset gick till andra finalister, men det var en ära att bli nominerad och därmed uppmärksammad och vi fick många värdefulla möten på konferensen.

Aktiviteter som projektet har tagit initiativ till, planerat och genomfört 2016 är:

- "A Gender Perspective on OSH", en konferens på temat kvinnors



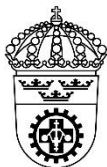


arbetsmiljö i samarbete med Arbetsmiljöbyrån i Bilbao, den 2 februari i Malmö. Målgruppen var tillsynsmyndigheterna i EU-länderna. I anslutning till konferensen hade alla Focal Points<sup>4</sup> en "kick off" för temaarbetet i vecka 43-kampanjen "Ett hållbart arbetsliv i alla åldrar". Konferensen handlade om hur myndigheter arbetar med att få in ett genusperspektiv i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom sin tillsyn och kommunikation.

- En workshop om och för genusmedveten kommunikation inom arbetsmiljö. Tillsammans med kommunikatörer från de organisationerna som finns med i referensgruppen, ordnades i februari en workshop under ledning av en konsult. Deltagarna kände sig inspirerade och efterfrågade en uppföljning.
- Ett seminarium anordnades för projektets referensgrupp med inbjudna forskare och en kommundelsdirektör i syfte att ge inspiration och utbyta erfarenheter. Forskaren Annika Härenstam berättade om den forskning som ligger bakom ett informationsmaterial för webben som presenterades samma dag. Materialet ger underlag för att synliggöra, jämföra och reflektera om arbetsvillkor och arbetsmiljö på arbetsplatser. Materialet kommer att publiceras på Arbetsmiljöverkets webbplats. Forskaren Karin Sjöberg Forsberg berättade om den pågående utvärderingen av effekter av inpektionsinsatserna med temat ergonomi i kvinnors arbete (EKA) respektive hållbart arbete för kvinnor (HAK). Marianne Olsson, stadsdelsdirektör från Angered, ledde gruppsamtal om möjliga alternativ till den rådande organiseringen av arbetet i många kommuner efter insikten om att "så här kan vi inte ha det". Deltagare i referensgruppen, till exempel den Europeiska Socialfonden (ESF) och Vision, delade med sig av lärande exempel på hur ett genusperspektiv kan utveckla arbetsmiljöarbetet.
- Som en följd av den europeiska konferensen om genusperspektiv i arbetsmiljöarbete i Malmö i februari (se ovan) fick projektet "Kvinnors arbetsmiljö" en inbjudan att delta i en workshop i Hamburg. Två representanter för projektet medverkade. Ansvarig för arrangemanget var "Arbeitsschutz Partnerschaft" i Hamburg, en samorganisation för myndigheterna och andra aktörer inom arbetsmiljöarbetet i delstaten Hamburg. Den tyska centrala arbetsmiljömyndigheten var också representerad vid mötet.

---

<sup>4</sup> De myndigheter eller motsvarande som är EU-OSHA:s nationella kontakter.



- "Företagshälsovården kan bidra till en jämställd arbetsmiljö" var titeln på en workshop som ordnades för att konkretisera genusperspektivet i arbetsmiljöarbetet. Webbmaterial under uppbyggnad visades för synpunkter innan det färdigställdes och forskaren Annika Härenstam presenterade forskningen bakom materialet. Deltagandet från den tänkta målgruppen företagshälsovården var lågt, vilket var bekymmersamt då företagshälsovården är en viktig expertfunktion för arbetsgivare i det systematiska arbetsmiljöarbetet och behöver ta till sig kunskaper om genus, för att kunna bidra till ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete. Det är också viktigt att förmedla kunskap till företagshälsovården om den kunskap som kommit fram under projektets arbete om de stora orsakerna till ohälsa, nämligen de organisatoriska faktorerna. Mycket arbete som idag utförs inom företagshälsovård, rehabilitering, är riktad mot individer.
- Uppdatering av Arbetsmiljöverkets broschyr (ADI 685) "Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?" (se bilaga 3). Denna folder översattes även till engelska.
- Kunskapssammanställningen om belastning, genus och hälsa (Rapport 2013:9) översattes till engelska (se bilaga 4). Översättningen av kunskaps-sammanställningarna om under luppen och om kvinnors och mäns arbetsvillkor, Rapport 2013:1 och Rapport 2016:2, bedöms bli klara under våren 2017.

Andra seminarier, konferenser och möten som projektet har varit medarrangörer till och/eller medverkat vid är bland andra AFA:s regionala seminarier i Växjö, Karlstad, Östersund och i Stockholm för parterna inom vård, omsorg och skola med mellan 100 och 225 besökare vid varje tillfälle. Programmet har varit varierat, med lärande erfarenheter från kommuner i samverkan med exempelvis Försäkringskassan och Landstinget. AFA har utvärderat seminarierna löpande och ett citat från utvärderingen som berör vår insats var: *"Bra att ni tog med Arbetsmiljöverket och deras syn på arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete ur ett jämställdhets- och genusperspektiv. Oerhört viktig fråga som ofta glöms och prioriteras bort av kommuner/organisationer. Jag tror att det är en kostnads- och kunskapsfråga - man ser inte vikten av det och vill inte lägga resurser på det."*

Projektet har under 2016 ordnat eller deltagit i 28 seminarier och workshops. Projektet har träffat kollegor i Europa, arbetsmiljöspecialister i Sverige, arbetsgivare,

chefer och skyddsombud inom kommunal- och landstingsdriven verksamhet (se tabell 2).

Projektet har under flera år kommunicerat betydelsen av ett genusperspektiv för arbetsmiljöarbetet och nu finns det en efterfråga och förväntning på att Arbetsmiljöverket bidrar till att hitta konkreta arbetssätt för det. Med hjälp av forskare och ett mediaproduktionsbolag har projektet tagit fram webbmaterial som kan användas på arbetsplatser för att synliggöra, jämföra och reflektera över skilda förutsättningar mellan arbetsplatser, som en förberedelse till ett genusmedvetet systematiskt arbetsmiljöarbete.

### 5.3 Kompetensutveckling

Mål för målområdet kompetensutveckling har varit att öka kompetensen hos Arbetsmiljöverkets medarbetare inom områden som är relevanta för projektet, till exempel om sociala och organisatoriska arbetsmiljöfaktorer, belastningsergonomi samt genus och jämställdhet. Projektet skulle, enligt projektdirektivet, bidra till att kunskaper och erfarenheter från Kvinnors arbetsmiljö används i det praktiska arbetsmiljöarbetet. När det gäller att ytterligare fördjupa kunskaperna om kvinnors arbetsmiljö hos myndighetens personal ligger tyngdpunkten på kunskaper om sociala och organisatoriska faktorer. Konkreta mål var att

- göra metodstöd och kunskapsunderlag tillgängligt för samtliga medarbetare och
- kunskaper om genusperspektiv efterfrågas vid rekrytering och vid uppföljning.

#### *Hur har vi arbetat?*

Insatser för att höja kompetensen hos Arbetsmiljöverkets medarbetare har ordnats under året, med syfte att ge metodstöd till en bred grupp av medarbetare och att utveckla former för samarbete mellan arbetsgrupper för kvinnors arbetsmiljö, jämställdhetsintegrering och tillgänglighet (tabell 3). Exempel är:

- "En hållbar arbetsmiljö" är ett kurstema för deltagarna på Arbetsmiljöverkets tillsynsutbildning sedan 2015. Nyanställda arbetsmiljöinspektörer, experter, handläggare och jurister deltar i tillsynsutbildningen. Temat togs fram i samverkan med projekten för jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. I år (2016) har vi nått ut till 78 nya medarbetare. "Hållbarhet" har varit en röd tråd genom tillsynsutbildningen. Enligt planen kommer hållbarhet att vara ett återkommande tema i utbildningen framöver. Sedan 2015 har temat också tagits



upp på den kortare introduktionsutbildningen för alla nya medarbetare vid Arbetsmiljöverket.

- Kompetensutveckling för samtliga arbetsmiljöinspektörer om att föra in ett genusperspektiv i samtalet vid inspektion. En utbildning ordnades inför den årliga nationella tillsynen runt den 8 mars. Utbildningen för arbetsmiljöinspektörer genomfördes med stöd av en konsult på samtliga av inspektionsavdelningens regional- och filialkontor. Utbildningen tog bland annat upp begrepp som är viktiga att känna till, som "genussystemet", och gav möjlighet att träna på samtal om betydelsen av ett genusperspektiv i arbetsmiljöarbetet för att ge inspektörer verktyg till ett djupare samtal.
- Sedan ett par år tillbaka har flera medarbetare gått en utbildning i syfte att bli jämställdhetsstrateger. Varje region inom inspektionsavdelningen har minst en medarbetare som gått eller har påbörjat utbildningen. Det är en praktisk utbildning i jämställdhetsintegrering som ger kunskap, konkreta metoder och verktyg samt inspiration till arbetet med jämställdhet i uppdraget som arbetsmiljöinspektör, handläggare eller kommunikatör. Att varje region har minst en arbetsmiljöinspektör med denna kompetens kommer att stärka stödet för jämställdhet i vår tillsynsverksamhet.
- En temadag har hållits om praktiskt arbete med jämställdhet och tillgänglighet för chefer. Genom att ha gemensam utbildning blir det tydligare att de horisontella perspektiven har mycket gemensamt, vilket underlättar och ger cheferna stöd i sin stödjande och ledande roll avseende tillgänglighets- och jämställdhetsperspektiv.
- Samtliga chefer på inspektionsavdelningen har deltagit i utbildning om vägen till en jämställd arbetsmiljö. Ytterligare ett steg i utbildningen var planerat till hösten, men har skjutits upp till våren 2017; ambitionen att fullfölja kursen kvarstår dock.
- En utbildningsdag, med temat genusperspektiv på arbetstidens förläggning och hur man synliggör organisatoriska och sociala frågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet har hållits för arbetsmiljöinspektörer och handläggare inom Arbetsmiljöverket för att vidareutveckla tillsynen i projekten "första linjens chefer" och "socialsekreterare".



Kompetenshöjningen har lett till att aktiviteter för ökad jämställdhet har lagts in i verksamhetsplaner och projekt, framför allt vid inspektionsavdelningen. Det beskrivs väl i avsnitt 5.4 och i beskrivningen av utvärdering effekter internt, avsnitt 5.6.

#### 5.4 Inspektion

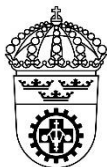
Mål för målområde inspektion har varit att Arbetsmiljöverkets inspektionsinsatser 2016, riktade mot kvinnodominerat arbete och grupper med hög sjukfrånvaro, planeras och genomförs med genusperspektiv i syfte att skapa lärande som stödjer arbete med en jämställd arbetsmiljö. Kvinnors arbetsmiljö har gett aktivt stöd till projektledning och medarbetare i tillsynsprojekten, för att de ska kunna planera och genomföra insatserna med ett genusperspektiv. Syftet är att arbetsgivare arbetar genusmedvetet och genomför förändringar som leder till en bättre arbetsmiljö för alla, oavsett kön.

##### *Hur har vi arbetat?*

Vi har följt de planerade aktiviteterna för att nå målet genom:

- samverkan och samarbete med de nationella inspektionsprojekten inom inspektionsavdelningen där insatser för kvinnodominerat arbete har haft högsta prioritet. Det gäller till exempel utvecklingen av tillsynen med genusperspektiv för jämställt arbetsmiljöarbete den 8 mars, ERGO-SAM, socialsekreterare, första linjens chefer inom vård och omsorg och EU-kampanjen om ett hållbart arbetsliv i alla åldrar. En informationsfilm för tillsynsprojekt "socialsekreterare" har tagits fram. Riktade insatser för att utveckla kompetens har genomförts. Projektet Kvinnors arbetsmiljö har fungerat som stöd och bollplank.
- att följa och stödja Arbetsmiljöverkets process för verksamhetsplanering med syfte att få ett genusperspektiv på planeringen inför 2017.

Samarbetet mellan projektet Kvinnors arbetsmiljö och de nationella tillsynsprojekten har lett till att underlag från kunskapsammansättningar och lärdomar från projektet har kunnat tas in i tillsynsverksamheten. Frågor med ett tydligt ålders- och genusperspektiv i arbetsmiljöarbetet har tagits upp vid planerade besök inom ramen för EU-kampanjen på arbetsplatser i hela landet. Kompetensutveckling och



framtagna filmer och verktyg har underlättat för att få in ett genusperspektiv på det systematiska arbetsmiljöarbetet med implementering i 8 mars-tillsynen och EU-kampanjen i oktober. Det har blivit allt mer självklart att ha ett jämställdhetsperspektiv i tillsynsverksamheten.

Att få in ett genusperspektiv i tillsynsprojekten är en utmaning när även andra perspektiv står i fokus. För att följa upp hur arbetsmiljöinspektörerna lyfter in jämställdhetsperspektivet i tillsynen har projektet ställt två frågor i en enkät som skickades ut till samtliga inspektörer strax efter EU-kampanjveckan. Syftet med enkäten var att följa upp samtalet om friska arbetsplatser i alla åldrar som var temat i EU-kampanjen. Många arbetsmiljöinspektörer har skriftligen kommenterat hur jämställdhetsperspektivet tas upp vid besöken. Det finns ett intresse för frågan. Det blir naturligt när man frågar hur många kvinnor och män som arbetar där.

Projektet kan konstatera att det är viktigt att arbeta med att förbättra villkoren för en god arbetsmiljö där kvinnor arbetar. Resultaten från kunskapssammanställningen om arbetsvillkor för kvinnor och män är användbara särskilt inom vård och omsorg, där samband kan ses för organisatoriska faktorer och viljan att säga upp sig samt att kontroll ger ökad arbetstrivsel, högre engagemang och lägre personalomsättning samt mindre risk för utbrändhet. Projektet har lyft frågan om att ta fram en strategi för tillsyn inom vård och omsorg.

Det nära samarbetet med regioncheferna inom inspektionsavdelningen som ansvarar för de kompetensområden som är centrala för Kvinnors arbetsmiljö, jämställdhet samt organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön, har varit och är en framgångsfaktor för en bestående jämställdhetsintegrering i tillsynen.

### 5.5 Utvärdering externa effekter

Målen för utvärdering har varit att

- ha analyserat och bedömt resultaten från programmet Kvinnors arbetsmiljö 2011 – 2015 och att
- Arbetsmiljöverket skulle inleda effektutvärdering av den nationella tillsynsinsatsen av socialsekreterare 2016 – 2017

### *Hur har vi arbetat?*

En kvalitativ utvärdering av externa effekter av inspektioner inom programmet för kvinnors arbetsmiljö är utförd av forskare från Linköpings universitet och rapporten är klar, se bilaga 6 - 11. Inspektioner som utfördes av Arbetsmiljöverket år 2012 - 2014 hade fokus dels på att förebygga belastningsskador (EKA), dels på ett genusperspektiv (HAK). Genom kvalitativ effektsparning och med en interaktiv ansats utvärderade forskarna långvariga effekter av inspektionerna.

Sammanfattningsvis kan sägas att utvärderingen visar på vissa effekter, men det saknas långsiktiga, hållbara effekter och det saknas effekter på en övergripande organisatorisk nivå. Forskarna bakom utvärderingen rekommenderar Arbetsmiljöverket att vid inspektionerna fokusera på kvalitet och organisatoriska frågor och vid inspektioner av stora organisationer göra en uppföljning 3 - 4 år senare. De rekommenderar också att inspektörerna ställer krav på en organisatorisk nivå, vilket i kommuner är den politiska nivån. Utvärderingarna visar också att inspektionerna lett till mest hållbara förbättringar hos de arbetsgivare som redan själva börjat att på något sätt integrera jämställdhet i arbetsmiljöarbetet och som arbetar systematiskt med kvalitet. Det kan därför behövas en anpassning av inspektionsmetoderna så att Arbetsmiljöverket arbetar på olika sätt mot dem som kommit olika långt i sitt arbetsmiljöarbete. Utvärderingen bifogas rapporten, bilaga 5 - 10).

Arbetsmiljöverket har inlett en effektutvärdering av den nationella tillsynsinsatsen av socialsekreterare 2016 - 2017.

Utvärderingen av årets 8 mars-aktivitet presenteras i rapportform. Utvärderingen har både ett kvantitativt och kvalitativt inslag. Arbetsgivare som i en enkät svarat att de genomfört någon aktivitet efter mötet med arbetsmiljöinspektören har intervjuats. De arbetsgivare som intervjuats har ofta redan en aktivitet på gång där de kunskaper de fick vid informationstillfället förstärkte deras arbete och gav dem ytterligare verktyg som de använde vid den aktivitet som redan var planerad. Färre arbetsgivare verkar ha skapat en aktivitet enbart på grund av information från arbetsmiljöinspektören. En lärdom är att vid inspektion fråga efter redan planerade aktiviteter/förändringsarbete (se bilaga 11).

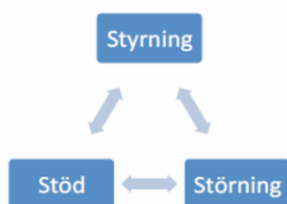
## 5.6 Utvärdering interna effekter

Utvärderingen av de interna effekter på kunskapsnivå hos Arbetsmiljöverkets medarbetare som forskarna gjorde 2015<sup>5</sup> är högst aktuell. Utvärderingen visade på att Kvinnors arbetsmiljö gett interna effekter främst på individnivå i form av ökad medvetenhet, kunskap, insikter och nya perspektiv. Däremot menade forskarna att det var svårare att visa på förändringar i faktisk handling i det dagliga arbetet.

Utvärderingen pekar på vad som är viktigt för att nå hållbara förändringar, nämligen rutiner och strukturer som gör att kunskaper och insikter blir en del av organisationens vardag.

Även behov av fortsatt kompetensutveckling och att bygga in jämställdhet i Arbetsmiljöverkets styrsystem framkom. Intervjuade medarbetare lyfte vikten av att chefer i alla led efterfrågar ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete och klarar av att integrera alla olika perspektiv.

Utvärderingen visar på en modell där styrning, stöd och störning bidrar till ett hållbart utvecklingsarbete i organisationen. Styrning är ledning av daglig verksamhet med tydlig koppling till verksamhetsmålen. Denna måste bli tydligare. Stödet kan vara underlag för lärande och stimulans i arbetet; här har projektet fungerat bra men det finns ingen fast funktion för detta i organisationen. Störning är positivt kritiskt granskande som bidrar till lärande, vilket utvärdering kan vara.



Figur 2. Tre mekanismer för ett hållbart utvecklingsarbete.

<sup>5</sup> Sjöberg Forssberg, Karin och Svensson, Lennart, Utvärdering av interna effekter av program för kvinnors arbetsmiljö, Slutrapport, december 2015





Projektet "Kvinnors arbetsmiljö" har samlat sina erfarenheter och slutsatser kring Arbetsmiljöverkets interna förändringsarbete mot ökad hållbar jämställdhet i en "förvaltningsstrategi" som kommer att användas i det fortsatta arbetet. De viktigaste förslagen är att skapa en funktion för jämställdhet och att integrera arbetet i myndighetens styrnings- och uppföljningssystem. Fortsatt lärande och ständig utveckling är förutsättningar som tas upp i strategin.

### 5.7 Samverkan

Samverkan med andra myndigheter och organisationer är en förutsättning för att kunna förverkliga regeringens jämställdhetspolitiska mål inom arbetsmiljöområdet.

#### *Hur har vi arbetat?*

Vi har bjudit in följande parter och intresseorganisationer till en referensgrupp för uppdraget: Arbetsgivarverket, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarföreningen KFO, Diskrimineringsombudsmannen (DO), Europeiska socialfonden (ESF), Försäkringskassan, Forte, Karolinska institutet/Arbets- och Miljö Medicin Linköping, Kommunal, Landsorganisationen (LO), Prevent, Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Sunt Arbetsliv, Svenskt Näringsliv, Sveriges företagshälsor, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Unionen, Vision och Vårdförbundet.

Gruppen har träffats två gånger i år, fokus har legat på att inhämta ny kunskap, diskutera hur den effektivt kan spridas och omvandlas till aktiva åtgärder. Deltagarna har generöst delat med av sig av sina erfarenheter om hur de för in ett genusperspektiv i arbetsmiljöarbetet genom sitt ordinarie uppdrag.

Internt har projekten för jämställdhetsintegrering och kvinnors arbetsmiljö haft nätverksmöten för att bygga ett viktigt kunskapsnav för jämställdhetsfrågor i myndigheten.

#### *Internationellt nätverkande*

Den europeiska konferensen i Malmö (se s 8) visar på behov av internationellt nätverkande och av att utbyta erfarenheter kring inspektion med genusperspektiv. Under hösten startades planering för en workshop 2017 för att utveckla verktyg i samarbete Arbetsmiljöbyrån i Bilbao (EU-OSHA).

## 6. Slutsatser

Viktiga framgångsfaktorer för projektet har varit samverkan med olika parter internt och externt, nationellt och internationellt. Den nära kontakten med forskare har gett trovärdighet internt och externt för arbetet med inspektion och kommunikation. En viktig insikt som blivit allt tydligare är vikten av att vara en lärande organisation och att arbeta med såväl kultur som struktur. Forskarnas utvärdering visar att de organisationer som arbetar systematiskt med kvalitetsarbete är de som lyckas bäst att driva utveckling och förändring vad gäller arbetsmiljö och jämställdhet. Därför har projektet utöver denna rapport även sammanställt de viktigaste slutsatserna från kvinnors arbetsmiljö 2011 – 2016 i en "vitbok" som vi vill förmedla ut till ansvariga för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

I denna vitbok<sup>6</sup> vill vi sammanfatta de viktigaste slutsatserna för att göra projektets samlade erfarenheter begripliga, meningsfulla och hanterbara för framtida beslut och åtgärder. Hela vitboken finns i bilaga 1.

### Vad har vi kommit fram till?

Av de tre kunskapssammanställningar som tagits fram i projektet och genom erfarenheterna från nya sätt att inspektera och utvärdera arbetsplatser och verksamheter, har vi fått ökad förståelse för vilka faktorer inom arbetsmiljöområdet som driver hälsa/ohälsa.

De viktigaste insikterna är följande:

- Det krävs ett genusperspektiv för att synliggöra de strukturer som driver hälsa/ohälsa.
- Kvinnor och män befinner sig inom olika sektorer på arbetsmarknaden med olika villkor och utsätts för olika arbetsmiljörisker.

---

<sup>6</sup> Ett dokument som sammanfattar kunskaper och erfarenheter för att ge underlag till framtida beslut.

- Även där kvinnor och män arbetar inom samma organisation eller yrke gör de ofta olika saker, vilket påverkar skillnaden i belastningen i arbetsmiljön.
- Arbetsmiljön är ojämsställd. Inom kvinnokodade sektorer är förutsättningarna för arbetet och arbetsmiljön sämre. Riskerna för ohälsa är större liksom risken att känna sig tvingad att lämna anställningen till följd av ohälsa eller missnöje med förutsättningarna i arbetet.
- Fysisk och emotionell belastning inom de kvinnokodade sektorerna är negativa följder av arbetsvillkor och arbetsmiljö och drabbar både kvinnor och män som befinner sig där. Det är inte en fråga om kön utan exponering.
- De högsta sjuktalen är relaterade till organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön. Detta behöver hanteras på organisatorisk nivå och inte på individnivå. Hela organisationen, på alla nivåer måste se till att kraven i arbetet balanseras med rätt resurser.
- För att förändra den ojämsställda arbetsmiljön inom kommunerna krävs det åtgärder på central nivå. Arbetsmiljöverkets tillsyn når inte den nivån i tillräcklig utsträckning idag.
- Det behövs ett ökat engagemang och en större samverkan mellan olika aktörer med ansvar för arbetsmiljöarbete, det vill säga arbetsgivare, arbetstagar, skyddsombud, företagshälsovård och myndigheter.

För Arbetsmiljöverkets interna arbete har programmet satt fokus på behovet av att arbeta med struktur och kultur för att skapa en hållbar struktur för jämställdhetsarbete och för att tillämpa nya kunskaper i det vardagliga arbetet. Projektets samlade insikter har samlats i en "förvaltningsstrategi".

Projektet har också satt fokus på inspektionens roll och begränsningar. Kommunikationen och spridningen av kunskap har haft ett stort genomslag i framför allt medier, men även via seminarier och forskningsrapporter. Kunskapssammanställningar och slutsatser har citerats och använts i andra sammanhang, till exempel i rapporter, idéer till förändringsprojekt och politiska förslag. Projektet har blivit inbjudet till debatter och seminarier för att medverka och



berätta om programmet. Projektets bedömning är att kunskapen och arbetet kan ha gett långsiktiga effekter som inte är mätbara ännu.

## 7. Redovisning av hur vi har använt medlen

Regeringen har låtit Arbetsmiljöverket disponera högst 15 miljoner kronor för att utveckla och sprida förebyggande insatser för kvinnors arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket har förbrukat 13,2 miljoner kronor för uppdraget.

Tabell 1. Fördelning av kostnader.

Fördelning av kostnader	Belopp (tkr)
Kostnader för personal	8 311
Lokal- och driftkostnader	4 841
Summa kostnader	13 152

Den stora kostnadsposten är personalkostnader. Uppdraget har involverat en mängd medarbetare vid Arbetsmiljöverket, inte minst arbetsmiljöinspektörer i samband med de nationella tillsynsaktiviteterna. Andra stora kostnadsposter har varit uppdraget till medverkande forskare för kunskapsinhämtning, kunskapsspridning och utvärdering.

Projektet har förbrukat 90 procent av de resurser som avsatts enligt budget. För att få perspektiv på hur projektet har använt medlen är det viktigt att känna till att:

- det finns ett dilemma i att planera och genomföra större insatser som ettåriga uppdrag då varje uppdrag har en start- och en stoppträcka. Rapportskrivning och slutförande av ett antal kommunikativa aktiviteter har exempelvis inte hunnits med och görs nu inom ramen för Arbetsmiljöverkets ordinarie verksamhet
- projektet har kunnat genomföra aktiviteter enligt projektplanen. Aktiviteter har utförts på ett kostnadseffektivt sätt och vi har uppnått målen i stor utsträckning.



## 8. Tabeller

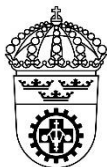
A. Genomförda aktiviteter, tabell 1 – 3.

## 9. Förteckning över bilagor

Bilaga 1	Vitbok
Bilaga 2	Kunskapssammanställning – kvinnors och mäns arbetsvillkor, betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall, rapport 2016:2
Bilaga 3	Broschyr ADI 685 "Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?"
Bilaga 4	Engelsk översättning: "Physical work, gender and working life" (Rapport 2013:9)
Bilaga 5	Genusmedvetet arbetsmiljöarbete – rapport om utvärdering av externa effekter av inspektioner inom Program för kvinnors arbetsmiljö
Bilaga 6	Arbetsmiljö ur ett genusperspektiv – fallstudie Falun
Bilaga 7	Arbetsmiljö ur ett genusperspektiv – fallstudie Gävle
Bilaga 8	Arbetsmiljö ur ett genusperspektiv – fallstudie Sundsvall
Bilaga 9	Arbetsmiljö ur ett genusperspektiv – fallstudie Örebro
Bilaga 10	Arbetsmiljö ur ett genusperspektiv – fallstudie Östersund
Bilaga 11	Rapport om utvärdering av årets 8 mars-aktivitet

### *Anmärkning*

Tabellerna finns inlagda i rapporten; av övriga bilagor återfinns de med beteckningen Rapport och ADI på Arbetsmiljöverkets webbplats. Övriga bilagor kan beställas via vår registrator.



## Bilaga A

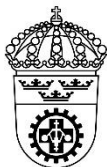
### Tabeller - med genomförda aktiviteter

Tabell 1. Aktiviteter genomförda för att nå målet för kunskapsinhämtning med stöd från etablerade forskare

Datum	Målgrupp & syfte	Medverkande forskare
5 april	Presentation av kunskapssammanställningen "Kvinnors och mäns arbetsvillkor" <a href="#">Rapport 2016:2</a> , (150 deltagare)	<b>Forskargrupp och författare till rapport 2016:2;</b> Magnus Sverke, Petra Lindfors, Helena Falkenberg, Göran Kecklund och Linda Magnusson, Stockholms universitet <b>Moderator:</b> Annika Vänje, KTH <b>I panelen:</b> Joa Bergold, LO; Yeshiwork Wondmeneh, Kommunal; Anna Bergsten, Svenskt Näringsliv; Caroline Olsson, SKL; Ulrich Stoetzer, Arbetsmiljöverket; Annika Härenstam, Stockholms universitet; Petra Lindfors, Stockholms universitet; Stockholm
27 maj	Analyseseminarium för Kvinnors arbetsmiljö (möte med styrgruppen) Utvärdering av EKA/HAK-inspektioner med hjälp av forskarna Lennart Svensson och Karin Sjöberg Forsberg, Linköpings universitet	Lennart Svensson och Karin Sjöberg Forsberg Linköpings universitet; Stockholm
5 oktober	Analyseseminarium för styrgruppen för Kvinnors arbetsmiljö om effektutvärdering av EKA/HAK – med styrgruppen Kvinnors arbetsmiljö. Förankring av rapport om effektutvärdering.	Karin Sjöberg Forsberg och Lennart Svensson, Linköpings universitet; Stockholm

Tabell 2. Aktiviteter genomförda för att nå målet för kommunikationsinsatser

Datum	Målgrupp & syfte	Organisatör, ort
Januari	Ny broschyr på svenska och engelska <a href="#">ADI 685 och ADI 690</a> – "Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?"	
Januari	Ny film "om belastning för kvinnor och män på arbetsplatsen" <a href="#">Länk till filmen</a>	
Januari	Framtagande av ny information att ha med vid inspektioner, "12 frågor att ställa under inspektion". Tar upp frågor om belastningsskador med genusperspektiv.	
27-28 januari	Jämställdhetsdagarna 2016 i Malmö Projektledare för Kvinnors arbetsmiljö, berättade om betydelsen av genus för arbetsmiljöarbetet.	Sveriges Kvinnolobby; Malmö
2 februari	Arbetsmiljökonferens i Malmö "A Gender Perspective on OSH in Inspection". Målgrupp: tillsynsmyndigheterna i EU-länderna. Fokus på hur myndigheten arbetar med att få in ett genusperspektiv i det	I samverkan med Arbetsmiljöbyrån i Bilbao ( <a href="#">EU-OSHA</a> ); Malmö



---

	systematiska arbetsmiljöarbetet genom tillsyn och kommunikation. Medverkande forskare: Svend Erik Mathiassen, Högskolan i Gävle och Annika Härenstam, Stockholms universitet	
26 februari	Workshop för kommunikatörer från de organisationer som är med i referensgruppen om genusmedveten kommunikation	Stockholm
10 februari	Medverkan i kursen för bedömning av risker för belastningsskador	Högskolan i Gävle; Gävle
23 februari	Medverkan vid tema om ett hållbart arbetsliv på tillsynsutbildningen	
8 mars	Vecka 10 och 11, Inspektioner med genusperspektiv. Inspektioner genomförs i hela landet med fokus på genus och jämställdhet i arbetsmiljön.	
11 mars	Föreläsning på Ergonomisektionens (Fysioterapeuterna) årsmöte om genusmedvetet arbetsmiljöarbete i Stockholm.	Fysioterapeuterna; Stockholm
16 mars	Föreläsning på Arbetsmiljökonferens om kvinnors arbetsmiljö	Lantbrukets Arbetsmiljökommitté; Stockholm
Mars	Medverkan vid AFA:s regionala seminarier. Målgruppen för AFA-seminarierna är parterna inom vård, omsorg och skola.	AFA Försäkringar
3 mars	AFA-seminarium i Växjö	
31 mars	AFA-seminarium i Karlstad	
21 april	AFA-seminarium i Östersund	
17 april	AFA-seminarium i Stockholm	
29 mars	Workshop om organisatoriska förutsättningar för metodutveckling – medverkande är forskare från Mittuniversitetet.	Mittuniversitetet; Stockholm
1 april 6 december	Deltar i partsmöte om vård och omsorg. Tema kvinnors arbetsmiljö.	Stockholm
14 april	Medverkan vid konferens, arbets- och miljömedicin (AMM) i Örebro, tema om genusmedveten belastningsergonomi	Arbets- och Miljö Medicin Örebro
15 april	Förberedande möte med Clara Berglund, Sveriges kvinnolobby inför Forum jämställdhet i Örebro 2017	
12 maj	Organisationen gör skillnad för kvinnor - medverkan på Visions nordiska möte med jämställdhetstema med deltagare från Danmark, Finland, Norge och Sverige	Vision; Stockholm
19 maj	Arbetsmiljö som strategi för en hälsofrämjande arbetsplats - medverkan vid seminarium i Linköping/AMM - arbetsmiljö som strategi för en hälsofrämjande arbetsplats	Arbets- och Miljö Medicin Linköping i samverkan med AV; Linköping
1 juni	Seminarium för Vårdförbundet Kronoberg, kring 60 personer samlades och Arbetsmiljöverket och spridning av kunskapen från HAK/EKA	Vårdförbundet; Ronneby
14 juni	Organisationen gör skillnad! – Kvinnors arbetsmiljö 2016 - medverkar på Forum för arbetslivsforskning (FALF) -	FALF; Östersund

---



20 – 23 juni	Seminarium "Preventing Work-Related Musculoskeletal Disorders in a Global Economy"	PREMUS; Toronto/Kanada
28 juni	Workshop i Hamburg Som en följd av den europeiska konferensen om genusperspektiv i arbetsmiljöarbete i februari, fick Kvinnors arbetsmiljö deltaga i en workshop i Hamburg.	"Arbeitsschutz Partnerschaft"; Hamburg
5 juli	Vilka forskningsbehov ser vi? Medverkan i paneldebatt på Almedalen	Forte i Almedalen; Visby
6 juli	Inspirationsmöte med Helena Baret, Skolverket – utbyte av erfarenheter om jämställdhet i tillsynen	Stockholm
15 augusti	Medverkan, talar på NES-konferens i Kuopio, Finland med – "Does the organisation make the difference? - an evaluation of the women's' work environment programme"	Northern Ergonomics and Human Factors Society (NES); Kuopio/Finland
17 augusti	Deltagande i det årliga ergonomimötet för nordiska tillsynsmyndigheter, Kuopio. Nordisk ergonomikonferens – "Dusty organisation"	Nordiska myndigheter för arbetsmiljöinsyn; Kuopio/Finland
18 augusti	KOMMEK-mässan i Malmö. Deltagande med egen monter och budskapet genus och jämställdhet i arbetsmiljön. Målgrupp: politiker och högre tjänstemän i offentlig förvaltning	KOMMEK; Malmö
1 september	Deltagande i Nordiskt arbetsmiljöforum med arbetsmarknadens parter inom offentlig sektor gällande erfarenheterna från projektet Kvinnors arbetsmiljö 2011-2016	Parterna i nordisk samverkan; Stockholm
13 september	Seminarium med SACO-rådet i Mölndal. Genus och hållbar arbetsmiljö.	SACO-rådet; Mölndal
14 september	Workshop för utvecklingsarbete med Göteborgs stadsdel – Angered med kvinnors och mäns arbetsvillkor (rapport 2016:2) som utgångspunkt.	Angereds stadsdelsledning; Angered
26 oktober	Seminarium för referensgruppen Kvinnors arbetsmiljö	Stockholm
15 november	Seminarium och workshop med Jämställdhetsintegrering och Kvinnors arbetsmiljö - en sammanfattning av projekten och vägen framåt " i jämställdhetens tecken"	I samverkan med projektet för jämställdhetsintegrering; Stockholm
16 november	Medverkar i möte anordnad för tillsynsmyndigheter i nätverket för Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JIM)	JIM; Stockholm
22 november	En hel dag med Karenmaria Johansen, dansk arbetsmiljöinspektör - inför inspektioner med genusperspektiv i byggbranschen på IRÖ	Stockholm
6 december	Regiondagarna i Region Nord. Summering av projektresultat från Kvinnors arbetsmiljö och presentation av material som finns på <a href="http://www.av.se">www.av.se</a> samt från erfarenheter av EKA och HAK.	Inspektion Region Nord; Sundsvall
12 december	"Företagshälsövården kan bidra till en jämställd arbetsmiljö" Workshop för att konkretisera genusperspektivet i arbetsmiljöarbetet. Medverkande forskare: Annika Härenstam.	Stockholm





14 december	Möte med kompetensrådet i Region Nord med fokus på jämställdhet och genus. Frågeställning: hur gå vidare med erfarenheter från utvärdering av EKA och HAK. Brist/krav fraser inkluderas i den interna rutinen för inspektion enligt SAM	Region Nord; Sundsvall
16 december	Medverkan vid Kommunals huvudskyddsombudsdag i Storstockholm – om arbetsvillkor för kvinnor och män tillsammans med arbetsmiljöinspektör från IRÖ med tema om friska arbetsplatser.	Kommunal arbetarförbundet; Stockholm
2016	Information på intranät "Insidan" för att sprida kunskap om projektets arbete internt. Artiklar om projektets olika evenemang och rapporter.	Stockholm
Dec 2016	Informationsmaterial för webben färdigt. materialet som bygger på Annika Härenstams forskning och metod "Synliggöra, jämföra och reflektera".	I samarbete med forskare Annika Härenstam och externt webbproduktionsbolag

Tabell 3. Aktiviteter för att nå målet för kompetensutveckling

Datum	Målgrupp & syfte	Organisatör
26 februari	Inspirationsmöte med program- och projektledare för osunt konkurrens	Stockholm
Februari - mars	Workshop på respektive kontor inför den nationella tillsynen den 8 mars: Luleå                   måndag 15 februari 2016 Sundsvall           onsdag 17 februari 2016 Falun                   torsdag 18 februari 2016 Stockholm           fredag 19 februari 2016 Mölndal/Göteborg   måndag 22 februari 2016 Jönköping           onsdag 24 februari 2016 Umeå                   fredag 26 februari 2016 Örebro                måndag 29 februari 2016 Hässleholm/Syd    onsdag 2 mars 2016 Linköping            fredag 4 mars 2016	Med konsultstöd
28 april	"Vägen till en jämställd arbetsmiljö" – utbildning för samtliga sektionschefer inom Inspektionsavdelningen 1(3)	Med konsultstöd
9 juni	"Vägen till en jämställd arbetsmiljö" utbildning för samtliga regionchefer inom avdelningen för inspektion 2(3)	Med konsultstöd
16 juni	"Vägen till en jämställd arbetsmiljö" utbildning för samtliga sektionschefer inom avdelningen för inspektion 2(3)	Med konsultstöd
Vår/höst	Jämställdhetsstrategutbildning sex arbetsmiljöinspektörer, en kommunikatör	Jämställdhetsstrategerna; Stockholm
Hösten	Doktorandkurs utmaningar i tillämpning av genusteori i forskning angående mansdominerade grupper, yrkes – oh kunskapsområden. 7.5 poäng. 2 handläggare på Regelavdelningen.	Luleå Tekniska Universitet; Luleå.
23 - 24 aug		



---

10 - 11 okt	Den klassiska studien av mäns arbete och kunskapsproduktion i mansdominerade branscher	
10 - 11 nov	Kritik angående reproduktion av kön; män som anonym bakgrund till kvinnoforskning	
8 - 9 dec	Att använda genusforskningens metoder och resultat – finns det gränser? Cyborgfiguren och situerad kunskap	
	Begränsningar i feminismens ämnesval; konstruktiva/meningsfulla ansatser och metoder.	
24 november	Utbildningsdag i genusperspektiv för 53 inspektörer och handläggare för vidareutveckling av tillsynen i projekten "socialsekreterare" och "första linjens chefer"	Stockholm

---