



Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus

– inspektionsaktivitet vecka 10–11, år 2013

Rapport 2013:8



Enheten för människa och omgivning
Christina Jonsson, 010-730 9489
arbetsmiljoverket@av.se

Rapport från inspektionsaktivitet vecka 10-11 (8 mars) – ett delprojekt inom ”Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus”

Projektnamn: Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus – ett genusperspektiv på ohälsan i arbetet
Programledare: Ingrid Gidlund
Projektledare: Christina Jonsson
Delprojektledare: Anna-Carin Carlsson

1. Sammanfattning

Under vecka 10 och 11, i anslutning till internationella kvinnodagen den 8 mars, hade arbetsmiljöinspektörerna ett samtal med arbetsgivare och skyddsombud om att ett genusperspektiv kan ge en mer heltäckande bild av risker och brister i arbetsmiljön för både kvinnor och män. Samtalen genomfördes i samband med planerade, ordinarie inspektioner och uppföljningar. Alla tio inspektionsdistrikten deltog i insatsen.

Under de två veckorna genomförde arbetsmiljöinspektörerna 615 samtal med arbetsgivare inom i princip alla näringsgrenar. Överlag var det positiva reaktioner hos arbetsgivarna. Inspektörernas samlade intryck är att arbetsgivarna visade intresse för frågorna och att det blev bra diskussioner med dem och arbetstagarna.

2. Mål, syfte och avgränsningar för projektet

Bakgrund

Projektet ”Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus – ett genusperspektiv på ohälsan i arbetslivet” HAK är ett projekt inom Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag 2011-2014. Uppdraget handlar om att utveckla och genomföra särskilda insatser med syfte att förebygga att kvinnor slås ut från arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem.



Enligt projektdirektivet för hela uppdraget, 2011-2014, ska de årliga aktiviteterna öka medvetenheten och kunskaperna hos arbetsgivare, arbetstagare, skyddsombud och andra viktiga aktörer om:

- kvinnors och mäns skilda arbetsförhållanden,
- vilka faktorer i arbetsmiljön som gör att kvinnor har högre ohälsa än män.

Arbetsgivarna ska vilja och kunna undersöka arbetsmiljön på ett genusmedvetet sätt och undanröja förhållanden som motverkar likvärdig rätt till en bra arbetsmiljö för kvinnor och män.

Inom Arbetsmiljöverket (AV) ska projektet leda till att vi själva får ökad medvetenhet och kunskap om kvinnors och mäns skilda arbetsförhållanden och riskfaktorer för kvinnors ohälsa. AV har från hösten 2012 och ett halvår framåt genomfört genusseminarier för alla medarbetare. Dessa utbildningar har varit ett första steg i att öka våra kunskaper internt och lägga en grund för inspektionsarbetet 2013.

Under vecka 10 och 11, i anslutning till internationella kvinnodagen den 8 mars, genomförde vi en inspektionsaktivitet i form av en kommunikationsinsats inom planerad, ordinarie tillsyn.

Syfte

Syftet med den så kallade "8 mars-aktiviteten", vecka 10-11 2013, var att inom ordinarie, planerade inspektioner och uppföljningar föra ett samtal med arbetsgivarna och skyddsombuden om att ett genusperspektiv kan göra att de får en mer heltäckande bild av risker och brister i arbetsmiljön för både kvinnor och män.

Ett internt syfte var att använda kunskaper och insikter från de genusseminarier som genomfördes för all personal inom Arbetsmiljöverket från hösten 2012 och ett halvår framåt.

Projektmål

Projektmålet för "8 mars-aktiviteten" 2013 var att leverera

- minst två kommunikationsinsatser per deltagande inspektör - samtliga distrikt deltog
- totalt minst 450 kommunikationsinsatser i samband med ordinarie, planerade inspektioner och uppföljningar.



3. Metod

Inspektörerna hade i samband med minst två ordinarie inplanerade inspektioner eller uppföljningar under vecka 10-11 en diskussion om genus med arbetsgivarna. Det handlade endast om en dialog, inga krav skulle ställas. Dialogen beräknades ta cirka 20 minuter.

Ett inspektörsunderlag hade tagits fram. Det innehöll information och frågor att ta upp med arbetsgivarna. Frågorna var indelade enligt strukturen MTO (människa, teknik och organisation). Detta för att ge en tydlig indelning som också är känd bland inspektörerna. Vi hade också tagit fram ett material att lämna till arbetsgivarna.

Efter genomförd insats hade inspektörerna på respektive distrikt ett erfarenhetsutbyte. Samtalen hölls utifrån ett frågeunderlag som två följeforskare från Mittuniversitetet hade hjälpt oss att ta fram. De är engagerade för att följa vårt arbete med programmet om kvinnors arbetsmiljö. Sammanfattningar av samtalen på varje distrikt skickades till projektgruppen som sammanställde dem. De utgör en del av resultatet av insatsen.

4. Resultat, lärdomar och erfarenheter från insatsen

Under vecka 10 och 11 genomförde vi 615 kommunikationsinsatser i samband med ordinarie, planerade inspektioner och uppföljningar. Alla tio inspektionsdistrikt deltog och i stort sett alla näringsgrenar omfattades. En del näringsgrenar fick något fler besök, till exempel tillverkning näringsgren 23-32, byggverksamheter näringsgren 41-43, handel näringsgren 46-47, hotell och restaurang näringsgren 55-56, fastighet näringsgren 81 och skola näringsgren 85 (företrädesvis besök på förskolor).

I erfarenhetsutbytena mellan inspektörerna på distrikten efter genomförd insats framkom följande.

Arbetsgivarnas reaktioner

- Överlag var det positiva reaktioner hos arbetsgivarna. Inspektörernas samlade intryck är att arbetsgivarna visade intresse för frågorna och att det blev bra diskussioner med dem och arbetstagarna.
- På en del håll var det något svårare att få igång diskussioner på mansdominerade arbetsplatser. Men inspektörerna mötte både positiva och negativa attityder i till exempel byggbranschen.



- En del aha-upplevelser bland arbetsgivarna, bland annat på statistiken "trodde inte att det var sådana skillnader". Några arbetsgivare kommenterade dock statistiken om kvinnors högre sjukskrivningstal med "varför ska vi anställa kvinnor om de är mer sjukskrivna?".
- Det blev också synliggjort att man vissa arbetsplatser där ett kön dominerar missat att undersöka arbetsuppgifterna och arbetsmiljön för det kön som var i minoritet (till exempel lokalvårdarna på ett sågverk eller kontorspersonalen på ett verkstadsföretag).
- Ett exempel på att samtalet tydliggjorde en problematik var där man insåg att brist på anpassade arbetskläder kan upplevas som ovälkommande för en ung tjej som sökt sig till en mansdominerad bransch.
- Flera arbetsgivare var inne på att det är positivt för arbetsmiljön med könsblandade arbetsplatser.
- Många arbetsgivare tog upp att den könssegregerade arbetsmarknaden beror på ungdomars studie- och yrkesval. Något som är svårt både för dem och för oss att påverka.

Inspektörernas reaktioner

- Många givande och bra samtal på arbetsplatserna.
- Materialet fungerade på de flesta arbetsplatser, allt från tung industri till svenska kyrkan och fackliga organisationer. En del inspektörer hade önskat sig ett mer branschanpassat material.
- En del inspektörer menar att det är svårt att veta vilken påverkan vår informationsinsats har haft bland arbetsgivare, men tycker att det är bra att vi har sått ett frö som kan starta nya tankar ute på arbetsplatserna. Det kan uppfattas korrekt att visa intresse för jämställdhets- och genusfrågor. Men i handling och praktik syns det inte alltid.
- De flesta inspektörer uppskattade att inte behöva ställa krav i år. Men de hade önskat lite mer tid för insatsen än de 20 minuter som var beräknat.

Internt lärande

- Många inspektörer uppger att de har med sig frågor om genus och kvinnors arbetsmiljö på ett bättre sätt efter insatsen. De har fortsatt att använda materialet och ta upp dessa frågor på andra inspektioner efter insatsen. "Bra att få kunskap som man kan ha med sig i framtiden vid alla inspektioner."
- "Vi har lärt oss vikten av att ta reda på var kvinnor och män finns på en arbetsplats samt ta reda på vilka arbetsuppgifter de har. Vi har också lärt oss kontrollera att arbetsgivare undersöker och riskbedömer *allas* arbetsuppgifter på en arbetsplats."



- På alla distrikt hölls reflekterande samtal internt efter insatsen. Det gav möjlighet att diskutera vad som fungerat och vad som kan utvecklas.
- Insatsen lyfter frågor om hur det ser ut hos oss själva på Arbetsmiljöverket. Finns det till exempel genusskillnader när det gäller vilka områden och branscher vi inspekterar? Hur ser fördelningen kvinnliga och manliga inspektörer ut inom typiskt manliga och kvinnliga branscher? Finns det skillnader i hur tillsyn inom manliga respektive kvinnliga branscher värderas? Hur fördelas tillsynsresurserna? Är det fler inspektörer per arbetsställe och antal anställda i manliga branscher än i kvinnliga branscher?

Frågeställningarna behöver diskuteras vidare internt för att få en ökad kunskap om genusfrågor och deras betydelse för vår verksamhet. Inför en liknande tillsynsinsats 2014 kommer distriktens kontaktpersoner och projektgruppen att utifrån resultatet av årets insats utveckla och förbättra underlagen och materialet.



ARBETSMILJÖ
VERKET

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm
Besöksadress Lindhagensgatan 133
Telefon 010-730 90 00
E-post: arbetsmiljoverket@av.se
www.av.se

Den här rapporten kan laddas ner från vår webbplats
www.av.se/publikationer/rapporter/

ISSN 1650-3171

Vår vision: Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö