



ARBETSMILJÖ
VERKET

RESULTATRAPPORT

Datum
2026-01-13

Vår beteckning
2026/000336

Sid
1 (47)

Er beteckning
A2020/02038

Generaldirektören
arbetsmiljoverket@av.se

Resultatrapport

JiM 2022–2025



Innehåll

Sammanfattning	4
Bakgrund och utgångspunkter	5
Bakgrund	5
Metod och arbetssätt	6
Inriktning JiM 2022–2025	6
En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden	8
Jämställd digitalisering av arbetsmiljön	9
Ingen, kvinna eller man, ska dö till följd av arbete	10
Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller	11
Intern styrning	11
Jämställdhetsmål Arbetsmiljöverket	12
Resultat	13
En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden	13
Genomförda tillsynsinsatser inom välfärdssektorn	13
Systematiskt arbetsmiljöarbete i politikerstyrda verksamheter ...	14
Resultat	14
Hot och våld i skolan	15
Resultat	15
OSA Vård och omsorg – tillsyn akutsjukhusen	16
Resultat	16
Rapport och kommunikationsinsats med fokus på välfärdssektorn	17
Hot och våld i skolan	18
Resultat	18
Forum Jämställdhet	19
Pågående ej slutförda insatser inom välfärdssektorn	19
Tillsynsaktiviteten Ett hållbart arbetsliv inom välfärden – Hemtjänsten	19
Samverkansuppdraget om könsbundna studie och yrkesval	20
Summering av inriktningen <i>En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden</i>	21
Jämställd digitalisering av arbetsmiljön	21
Resultat	24



Summering av inriktningen <i>Jämställd digitalisering av arbetsmiljön</i>	24
Ingen kvinna eller man ska dö till följd av arbete.....	25
Program för utvidgad nollvision.....	25
Projekt i programmet för en utvidgad nollvision.....	26
Projekresultat inom nollvisionsprogrammet.....	26
Ohälsosam arbetsbelastning – nollvision för arbetsrelaterad död till följd av ohälsosam arbetsbelastning	26
Hinder för verksamma åtgärder mot ohälsosam arbetsbelastning	29
Resultat	29
Kemisk exponering – nollvision för arbetsrelaterad död till följd av kemisk exponering	30
Resultat	31
Exponering för buller – nollvision för arbetsrelaterad död till följd av exponering för buller.....	32
Hur ser utvecklingen ut?.....	33
Resultat	36
Fysiskt ihållande tungt arbete – nollvision för arbetsrelaterad död till följd av fysiskt ihållande tungt arbete.....	37
Resultat	38
Dödsolyckor – nollvision för dödsolyckor.....	39
Resultat	40
Summering av inriktningen <i>Ingen kvinna eller man ska dö till följd av arbete</i>	40
Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller	41
Svårigheter att utföra uppdraget fullt ut	42
Resultat och summering av inriktningen <i>Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller</i>	42
Leda jämställdhetsintegrerat	43
Analys	44
En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden	44
Jämställd digitalisering av arbetsmiljön.....	45
Ingen kvinna eller man ska dö till följd av arbete.....	46
Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller	47
Avslutande reflektion	47



Sammanfattning

I resultatrapporten för Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag *JiM 2022–2025, Jämställdhetsintegrering i myndigheter*, beskriver vi uppdraget, hur det operationaliserades, uppnådda resultat samt vilka lärdomar vi tar med oss i det fortsatta arbetet.

Arbetet som ligger till grund för rapporten syftade till att identifiera, prioritera och åtgärda arbetsmiljörelaterade jämställdhetsproblem, och genom detta bidra till de jämställdhetspolitiska målen i Sverige.

De prioriterade delarna i Arbetsmiljöverkets JiM uppdrag är:

- en god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden
- jämställd digitalisering av arbetsmiljön
- ingen, kvinna eller man, ska dö till följd av arbete
- jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller.

De mest signifikanta resultaten är en följd av jämställdhetsintegrering av områdena *En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden* och av vårt nollvisionsarbete *Ingen kvinna eller man ska dö till följd av arbete*. Inom välfärdssektorn har åtskilliga tillsynsinsatser genomförts, med en rad krav på åtgärder riktade till arbetsgivarna. Inom arbetet med nollvisionen har förutsättningarna för riskarbetet inom prioriterade områden utvecklats. Inom områdena *Jämställd digitalisering av arbetsmiljön* och *Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller* har resultat inte uppnåtts lika tydligt, men de har gett oss värdefulla insikter och lärdomar.

Vi kan konstatera att JiM-uppdraget gett oss möjlighet att prioritera och konkretisera arbetet med jämställdhetsintegrering, men att arbetsmiljö- och jämställdhetsproblem kvarstår. Vi ser också att dessa problem hänger ihop med större samhällsutmaningar och att det därför behövs stärkta och fördjupade arbeten med aktörer som delar problembeskrivningar i analyser av arbetsmiljö och jämställdhet.



Bakgrund och utgångspunkter

Arbetsmiljöverket redovisar i denna rapport resultatet av det arbete som vi har utfört inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM), under programperioden 2020–2025.

Vi redovisar här

- resultat och eventuella effekter av arbetet under programperioden
- resultat och effekter i relation till de jämställdhetspolitiska mål som är relevanta för kärnuppdraget
- lärdomar och fortsatta jämställdhetsutmaningar som vi har identifierat inom ramen för JiM-arbetet.

I resultatrapporten beskriver vi hur vi har gått till väga, hur vi har identifierat de ojämställdhetsproblem som Arbetsmiljöverkets JiM-inriktning bygger på, och hur vi har arbetat för att göra förflyttningar. Förflyttningarna handlar dels om ökad träffsäkerhet för Arbetsmiljöverkets uppsatta mål, men också för att bidra till de nationella jämställdhetspolitiska målen. Rapporten redogör också för resultat och för fortsatta jämställdhetsutmaningar.

Rapporten ska vara ett underlag för att beskriva resultat för uppdragsgivaren, men ska även vara ett underlag för fortsatt beslutsfattande och för vägval inom Arbetsmiljöverkets verksamhet.

Bakgrund

Regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) syftar till att stärka myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering. Programperioden löper 2020–2025.

I oktober 2020 fick Arbetsmiljöverket tillsammans med 53 andra myndigheter i uppdrag att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.¹ Av uppdragsbeskrivningen framgick att Arbetsmiljöverkets verksamhet ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen.² Det har även ingått i uppdraget att ta fram en inriktning för det fortsatta arbetet med JiM för åren 2022–2025. Den delen av uppdraget gick ut på att identifiera jämställdhetsproblem i myndighetens

¹ Arbetsmiljöverkets dnr 2020/056351

² Ibid



verksamhet eller i arbetslivet som Arbetsmiljöverkets verksamhet kunde bidra till att lösa.

Metod och arbetssätt

Uppdraget med att precisera Arbetsmiljöverkets arbete med jämställdhetsintegrering i den så kallade JiM-inriktningen sammanföll tidsmässigt med uppdraget med att ta fram en handlingsplan för *En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025*.

I syfte att identifiera jämställdhetsproblem i Arbetsmiljöverkets verksamhet och samtidigt utveckla myndighetens arbetssätt, jämställdhetsintegrerades arbetet med att ta fram en handlingsplan för regeringens arbetsmiljöstrategi. Regeringens arbetsmiljöstrategi identifierade flera jämställdhetsproblem kopplat till arbetsmiljö. Exempel på områden som arbetsmiljöstrategin tydligt har adresserat som problematiska ur ett jämställdhetsperspektiv är arbetsmiljön inom den kvinnokodade välfärdssektorn och en utvidgad nollvision. Den utvidgade nollvisionen handlar om en nollvision både mot arbetsplatsolyckor som leder till död och mot arbetsrelaterad dödlighet. Dessutom har nollvisionen även vidgats ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet med nollvisionen ska nu tydligare ta hänsyn till genusperspektivets betydelse för arbetsmiljön inom kvinnokodade verksamheter och sektorer.³

Inriktning JiM 2022–2025

Arbetsmiljöstrategin *En god arbetsmiljö för framtiden* pekade på olika utvecklingsbehov gällande jämställdhet. I strategin framgår bland annat att värderingar och normer som ligger bakom ojämställdheten när det gäller arbetsvillkor och arbetsmiljö behöver ifrågasättas och ändras.⁴ Vidare pekar strategin på sambandet mellan den könsuppdelade arbetsmarknaden och hur det i sin tur påverkar arbetsmiljön ur ett genusperspektiv:

Kvinnor och män arbetar dock i stor utsträckning inom olika sektorer på arbetsmarknaden med olika villkor och risker i arbetsmiljön. Som exempel kan nämnas att dödsolyckor i arbetet främst sker i mansdominerade branscher medan det i många kvinnodominerade branscher är vanligare med stress och psykiska påfrestningar i arbetet. Frågor om arbetsmiljö behöver därför också beaktas utifrån ett

³ En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025, Skr 2020/21:92

⁴ Ibid



jämställdhetsperspektiv.

*En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi
2021–2025, Skr 2020/21:92*

Regeringens arbetsmiljöstrategi, Arbetsmiljöverkets omvärldsrappporter, arbetsmiljörapporter och resultat från inspektionsinsatser bidrog till underlaget i analysen, som utmynnande i fyra arbetsmiljöområden som vi bedömde ha störst påverkan på arbetsmiljön ur ett jämställdhetsperspektiv.

Följande områden har varit Arbetsmiljöverkets prioriteringar och inriktningar för 2022–2025⁵:

- en god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden
- jämställd digitalisering av arbetsmiljön
- ingen, kvinna eller man, ska dö till följd av arbete
- jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller.

En utförlig motivering till varför dessa områden är valda finns i JiM-inriktningen, och dessutom i Arbetsmiljöverkets handlingsplan för regeringens arbetsmiljöstrategi⁶. Tabell 1 presenterar de fyra områdena, och därefter redogör vi kort för de fyra områdena.⁷

Tabell 1.

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 kvinno- dominerade verksamheter.	1. En jämn fördelning av makt och inflytande 2. Ekonomisk jämställdhet 5. Jämställd hälsa
Ett hållbart arbetsliv	Jämställd digitalisering av arbetsmiljön.	Kvinnligt kodade verksamheter	5. Jämställd hälsa

⁵ Återrapportering av regeringsuppdraget att ta fram en inriktning till uppdraget jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2022–2025, Arbetsmiljöverkets dnr. 2021/048003.

⁶ Återrapportering av regeringsuppdrag att ta fram åtgärdsplaner till En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025, Arbetsmiljöverkets dnr 2021/009187.

⁷ Återrapportering av regeringsuppdraget att ta fram en inriktning till uppdraget jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2022–2025, Arbetsmiljöverkets dnr. 2021/048003.



Mål/ Utvecklingsområde	Prioritering/ Effektmål	Jämställdhets- problem	Jämställdhets- politiskt mål
		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.	
Ett tryggt arbetsliv	Ingen ska dö till följd av arbete.	Kvinnors stressrelaterade psykiska ohälsa. Bristande säkerhetskultur i vissa mansdominerade branscher.	5. Jämställd hälsa
En arbetsmarknad utan fusk och brott	Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontroll-objekt vid myndighets-gemensamma kontroller.	Otillräcklig genusmedvetenhet i arbetet med att motverka arbetslivs-kriminalitet.	2. Ekonomisk jämställdhet 5. Jämställd hälsa 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden

Av regeringens arbetsmiljöstrategi framgår att arbetssituationen och arbetsmiljön för anställda inom välfärden är en viktig fråga, och att det är viktigt att Arbetsmiljöverket fortsätter att utöva och utveckla tillsynen av arbetsmiljön inom välfärden.⁸ Betydelsen av detta har vi också erfarenheter av utifrån vårt arbete med koppling till arbetsmiljön inom välfärdens yrken.

Arbetsmiljöverket hade innan uppdraget med JiM 2020–2025 fångat upp och identifierat behovet av insatser kopplat till arbetsmiljön inom välfärden. I kapitlet *Resultat* finns fler exempel och erfarenheter från vår verksamhet.

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



Välfärdens yrken är starkt kvinnokodade. Kvinnokodade sektorer och branscher är ofta lägre värderade än mäns, vilket gör detta till en viktig jämställdhetsfråga.⁹

Jämställd digitalisering av arbetsmiljön

Regeringens arbetsmiljöstrategi beskriver arbetslivets utveckling bland annat utifrån en ökad digitalisering, robotisering och användning av artificiell intelligens, och att detta driver på förändringar i snabb takt.¹⁰

Den pågående digitaliseringen av arbetslivet och dess påverkan på arbetsmiljön är en viktig fråga för Arbetsmiljöverket. Vi vet till exempel att digitaliseringen är olika utbredd i kvinnokodade och manskodade verksamheter.¹¹ Två av Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar har belyst det som kan kallas för digital arbetsmiljö¹². Digitaliseringens betydelse för arbetsmiljön har även beskrivits och återkommit i våra årliga omvärldsrapporter.¹³

När vi tog fram vår JiM-inriktning och åtgärdsplanen för regeringens arbetsmiljöstrategi, bedömde vi att vi behövde höja ambitionerna ytterligare på detta område. Den starka könssegregeringen på Sveriges arbetsmarknad¹⁴ riskerar att påverka hur digitaliseringen påverkar arbetsmiljön olika för kvinnor och män. Därför har det varit viktigt att ha med frågan om hur kön och genus påverkar arbetsmiljön i framtidens alltmer digitaliserade arbetsliv.

⁹ En vitbok om kvinnors arbetsmiljö, Arbetsmiljöverkets rapport 2017:6

¹⁰ En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025, Skr 2020/21:92.

¹¹ Återrapporering av regeringsuppdraget att ta fram en inriktning till uppdraget jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2022–2025, Arbetsmiljöverkets dnr. 2021/048003.

¹² Arbetsmiljöverkets Rapport 2014:2; 2015:17.

¹³ Återrapporering av regeringsuppdrag att ta fram åtgärdsplaner till En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025, Arbetsmiljöverkets dnr 2021/009187.

¹⁴ Statistiska centralbyrån, På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet 2024.



Ingen, kvinna eller man, ska dö till följd av arbete

I arbetsmiljöstrategin utvidgade regeringen den tidigare nollvisionen mot dödsolyckor till att *ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete*. Det handlar om en nollvision både mot arbetsplatsolyckor som leder till död, men även mot arbetsrelaterad dödlighet. Dessutom har nollvisionen vidgats även ur ett jämställdhetsperspektiv: Arbetet med nollvisionen ska tydligare ta hänsyn till genusperspektivets betydelse för arbetsmiljön inom kvinnokodade verksamheter och sektorer.¹⁵

I kunskapssammanställningar om arbetsrelaterad dödlighet framgår att arbetsrelaterad dödlighet drabbar både kvinnor och män.¹⁶ Vi vet att kvinnor i högre grad än män drabbas av stressrelaterad psykisk ohälsa.¹⁷ 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 titta närmare på, är om omvärldens förväntningar hanteras olika för kvinnor och män.¹⁸

Vid framtagandet av JiM-inriktning och åtgärdsplan hade vi ett pågående projekt om nollvision för dödsolyckor, som innehöll en rad åtgärder som berörde hela kärnverksamheten. Projektet innehöll planerad tillsyn på nationell nivå inom

- maskinsäkerhet
- mobila maskiner
- förebyggande av olyckor inom bygg och anläggning
- spårbunden trafik och järnvägsföretag
- tillsyn av personlig skyddsutrustning i bruk inom vård och omsorg.

Utöver det förbereddes även flera kommunikationsinsatser kopplat till projektet.¹⁹

¹⁵ En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025, Skr 2020/21:92.

¹⁶ Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1 och 2, Kunskapssammanställning 2019:3 och 2019:4; Arbetsmiljöverket.

¹⁷ Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa (2021:7), Jämställdhetsmyndigheten.

¹⁸ Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa (2021:7), Jämställdhetsmyndigheten.

¹⁹ Återrapportering av regeringsuppdrag att ta fram åtgärdsplaner till En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025, Arbetsmiljöverkets dnr 2021/009187.



Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller

Regeringsuppdraget²⁰ om att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet (arbetslivskriminalitet) omfattar förutom Arbetsmiljöverket åtta andra myndigheter; Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten.

De branscher som hamnat högst i den myndighetsgemensamma riskanalysen är bygg, städ, restaurang, skönhet, transport, samt vård och omsorg. Branscherna är således en mix av mans- och kvinnokodade branscher.

I regeringsuppdraget med att motverka arbetslivskriminalitet²¹ angavs att Arbetsmiljöverket tillsammans med övriga samverkansmyndigheter skulle ta ett jämställdhetsperspektiv i arbetet med att ta fram indikatorer för uppföljningen av verksamheten och uppföljningens resultat.

Utöver det bedömdes att vi under perioden 2022–2025 skulle höja ambitionsnivån 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.

Intern styrning

Efter att vi hade fastställt handlingsplanen för arbetsmiljöstrategin och inriktningen för JiM, tog vi fram en ny strategisk verksamhetsplan. I den stärktes styrningen för jämställdhet genom att vi integrerade jämställdhet i sju målområden.²²

²⁰ Regeringsuppdrag - Fortsatt myndighetssamverkan för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet, Arbetsmiljöverkets dnr 2021/002632.

²¹ Ibid

²² Strategisk verksamhetsplan 2022–2025, Arbetsmiljöverkets dnr 2021/058698



Jämställdhetsmål Arbetsmiljöverket

- Vi kommunicerar genusmedvetet om arbetsmiljöreglerna för att motivera våra intressenter att skapa en bra arbetsmiljö.
- Tillgänglighet och jämställdhet är en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att fler arbetstagare ska orka, vilja och kunna arbeta ett helt arbetsliv inom välfärden.
- Vi har utvecklat våra arbetssätt så att vi kan påverka arbetslivet för att fler, såväl kvinnor som män, ska orka, kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv inom välfärden.
- Vi har ökat vår kunskap och kommunikation om hur digitalisering påverkar risker och möjligheter i arbetslivet oavsett könstillhörighet eller funktionsförmåga.
- Alla med arbetsmiljöansvar har tillgång till kunskap för att säkerställa en god och jämställd digital arbetsmiljö.
- Vi har väckt engagemang och ökat kunskapen för ett aktivt arbetsmiljöarbete bland våra intressenter i strävan att ingen, kvinna eller man, ska dö till följd av arbete.
- Vi har skapat en gemensam syn i myndighetssamverkan om hur kvinnor och män drabbas olika av arbetslivskriminalitet och agerar genusmedvetet tillsammans när det behövs.

För att ge avdelningar och enheter stöd inför de årliga verksamhetsplaneringarna har vi bland annat genomfört årliga jämställdhetsseminarier inför verksamhetsplaneringen.



Resultat

Resultaten för Arbetsmiljöverkets fyra inriktningar skiljer sig åt. Det beror på en rad omständigheter och olika förutsättningar som vi kommer att redogöra för i analysavsnittet. I det här kapitlet presenterar vi uppföljning och resultat för de fyra inriktningarna:

- En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden
- Jämställd digitalisering av arbetsmiljön
- Ingen, kvinna eller man, ska dö till följd av arbete
- Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller.

En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden

Som tidigare nämnt är Sveriges arbetsmarknad starkt könssegregerad. Det är bland annat tydligt inom välfärdsyrken, där närmare 80 procent av de anställda är kvinnor. Arbetsmiljöverkets insatser för en god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden är därmed även insatser för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen, i synnerhet målet om jämställd hälsa, se tabell 1.

I sin arbetsmiljöstrategi *En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025* understryker regeringen att Arbetsmiljöverket ska fortsätta att utöva och utveckla tillsynen av arbetsmiljön inom välfärden.²³

Genomförda tillsynsinsatser inom välfärdssektorn

Under programperioden har en rad tillsynsinsatser inom välfärdssektorn initierats och genomförts. Här summerar vi tre tillsynsinsatser, genomförda under JiM-perioden, som kopplar till arbetsmiljön inom välfärdens yrken. Dessa är:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete i politikerstyrda verksamheter.
- Hot och våld i skolan.
- OSA²⁴ Vård- och omsorg – tillsyn akutsjukhusen.

²³ En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025, Skr 2020/21:92.

²⁴ Organisatorisk och social arbetsmiljö, av.se/OSA.



Systematiskt arbetsmiljöarbete i politikerstyrda verksamheter

Under 2019–2022 genomfördes tillsynsinsatsen *Systematiskt arbetsmiljöarbete i politikerstyrda organisationer*. Målet var att besöka alla Sveriges 290 kommuner och 21 regioner. Vid periodens slut var det fyra kommuner som inte hade inspekterats.

En särskild informationsinsats riktad till politiker genomfördes för att göra dem medvetna om deras ansvar i det systematiska arbetsmiljöarbetet.²⁵ För att få ett hållbart systematiskt arbetsmiljöarbete inom kommuner och regioner ville vi öka

- kunskapen och förståelsen för hur man som politiker ska hantera arbetsmiljöfrågor
- förståelsen för politikers ansvar för att skapa en god arbetsmiljö och därmed motverka ohälsa
- kunskapen om systematiskt arbetsmiljöarbete som genomsyrar hela organisationen
- kunskapen om vikten av att vid planering av förändringar göra riskbedömningar
- kunskapen om arbetsmiljölagen.

En god arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga. Antalet arbetstagare som berörts i den här tillsynen är drygt 1,3 miljoner, vilket är en fjärdedel av alla sysselsatta i Sverige. Det är framför allt kvinnor som arbetar inom kommuner och regioner, vilket leder till att det bristande systematiska arbetsmiljöarbetet får konsekvenser för många kvinnors arbetsmiljö. Om dessa stora organisationer inte har ett heltäckande systematiskt arbetsmiljöarbete finns det en risk för att många av dessa medarbetare blir sjuka eller skadas i arbetet.

Tillsynsaktiviteten samordnades inom ramen för Arbetsmiljöverkets samverkan med Försäkringskassan. Från Försäkringskassan deltog deras lokala samverkansansvariga på inspektionerna i aktiviteten.

Resultat

Av de arbetsställen vi inspekterade fick **90 procent** krav på åtgärder. Många arbetsgivare hade brister i sina årliga uppföljningar av sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Det handlade både om att genomföra den årliga uppföljningen

²⁵ Projektrapport Ett hälsosamt arbetsliv, Arbetsmiljöverkets dnr 2017/061088.



och rutinerna för den. Vissa arbetsgivare hade inte tydliggjort ansvarsfördelningen av hur resultatet av den årliga uppföljningen ska hanteras.

Hot och våld i skolan

Anmälningar till Arbetsmiljöverket av allvarliga händelser som rör hot och våld riktad mot skolpersonal har ökat de senaste åren. Även arbetsskadestatistiken pekar i samma riktning. Mot den bakgrunden besökte Arbetsmiljöverket över 1 500 skolor i hela Sverige. Syftet var att förebygga ohälsa för skolpersonal till följd av händelser som rör hot och våld. Inspektionerna genomfördes genom besök på kommunala och fristående grund- och gymnasieskolor under perioden maj 2023 till oktober 2024²⁶.

I tillsynsinsatsen samverkade Arbetsmiljöverket med Försäkringskassan och Skolinspektionen, både vid planering och genomförande. Även Försäkringskassans handläggare erbjöds att följa med på inspektionerna

Målet med tillsynen var att bidra till ökad efterlevnad av arbetsmiljöreregler på skolorna, för att förebygga risker för hot och våld för skolans personal.

Resultat

Resultat av inspektionsinsatsen:

- **75 procent** av de inspekterade skolorna brast i sitt arbete med att förebygga ohälsa till följd av hot eller våld.
- **75 procent** av skolorna brast i det förebyggande arbetet mot hot och våld.
- **60 procent** av bristerna handlade om att man inte hade undersökt eller inte hade bedömt risker för hot och våld på ett adekvat sätt.
- Ibland hade man inte genomfört åtgärder, eller hade genomfört åtgärder utan att först bedöma riskerna, vilket kan leda till felaktiga åtgärder.
- Händelser kopplade till hot och våld på skolorna är utbredd och finns på alla typer av skolor oavsett storlek, skolform och organisationsform.

Vår slutsats efter uppföljningarna och samtalen med skolföreträdarna, är att de aktuella skolenheterna nu kommer att ha bättre förutsättningar att i förväg upptäcka risker för hot och våld, och därmed kunna vidta rätt förebyggande åtgärder.

²⁶ Tillsynsrapport Hot och våld i skolan 2023 – 2024, Arbetsmiljöverkets dnr 2023/007989.



OSA Vård och omsorg – tillsyn akutsjukhusen

Ett hållbart arbetsliv inom vården är en prioriterad fråga för Arbetsmiljöverket. Bemanningsproblemen är stora inom vården - mycket på grund av en arbetsmiljö som upplevs som ohållbar.²⁷ För att en av våra viktigaste samhällsfunktioner ska kunna upprätthållas måste det finnas en rimlig arbetsmiljö för den personal som arbetar där.

Arbetsmiljöverkets statistik från 2022 visar att närmare 80 procent av de som då arbetade inom vården på sjukhus var kvinnor. I Arbetsmiljöverkets statistik över anmälda arbetssjukdomar framgår att risken för att bli sjuk på grund av sitt arbete är vanligare inom kvinnodominerade branscher än inom andra branscher.²⁸ Vanliga faktorer som ligger bakom anmälda arbetssjukdomar med sjukfrånvaro är stress och hög arbetsbelastning, vilket ofta är en del av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Att arbetsgivare prioriterar arbetsmiljöarbetet, och vidtar åtgärder för att förebygga och förhindra ohälsa i de kvinnodominerade branscherna, är en viktig jämställdhetsfråga.

Primärvården har under flera år brottats med ständiga organisationsförändringar, ändrade arbetssätt och ett ökat inflöde av patienter, varav allt fler är äldre och multisjuka. Åren 2017–2021 fick Försäkringskassan in 785 anmälningar om arbetssjukdomar på grund av psykosociala faktorer inom slutna hälso- och sjukvård (sjukvård som sker på sjukhus). Arbetssjukdomar som på många sätt är en följd av brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Åren 2022–2024 inspekterade Arbetsmiljöverket Sveriges alla akutsjukhus. I insatsen ingick även primärvården, och till viss del vuxenpsykiatri inom sjukhusvården samt barn- och ungdomspsykiatri.

Resultat

Av de totalt 437 inspekterade arbetsplatserna hade 320, det vill säga **73 procent**, brister i arbetsmiljön som ledde till krav på åtgärder. De åtgärder som Arbetsmiljöverket ställde krav på handlade främst om att undersöka, riskbedöma och åtgärda brister i den organisatoriska arbetsmiljön.

²⁷ Tillsynsrapport OSA Vård och omsorg – tillsyn akutsjukhusen, Arbetsmiljöverkets dnr 2022/009327

²⁸ Tillsynsrapport OSA Vård och omsorg – tillsyn akutsjukhusen, Arbetsmiljöverkets dnr 2022/009327



I våra inspektioner har vi bland annat fått ta del av berättelser, fakta och känslor kring:

- brist på personal
- långa arbetspass
- hur chefer kämpar med alltför hög arbetsbelastning eftersom de har för många medarbetare i ett yrke där man dagligen hanterar liv och hälsa
- hur den administrativa bördan stjälar tid från patienterna i form av digitala system som inte är användarvänliga och som inte pratar med varandra
- att arbetet med den organisatoriska arbetsmiljön inte ges tillräckligt med tid och utrymme ute i organisationen.

Arbetsmiljöverket ställer regelmässigt krav på att undersöka, riskbedöma och åtgärda de arbetsmiljörisker som finns. Där framgår att de åtgärder som inte kan genomföras omedelbart ska läggas i en handlingsplan. När detta görs anser vi att arbetsplatsen har levt upp till våra krav. Ett problem är att handlingsplanerna sällan följs upp, och det får till följd att åtgärderna inte blir av. Anledningen till att Arbetsmiljöverket inte följer upp åtgärderna är att det är arbetsgivarens ansvar.

Arbetsmiljöverkets inspektioner visade att det organisatoriska arbetsmiljöarbetet inte samordnades på ett enhetligt sätt inom vård- och omsorgsorganisationerna. Arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön fick heller inte tillräckligt med tid eller utrymme. Inspektionerna visade att när organisatoriska arbetsmiljöfrågor var samordnade i organisationen, fanns det också färre brister i arbetsmiljöarbetet. Dessutom saknades kunskap om och system för organisatoriska arbetsmiljöfrågor.

Rapport och kommunikationsinsats med fokus på välfärdssektorn

Utöver tillsynsinsatser har Arbetsmiljöverket genomfört andra aktiviteter inom området *En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden*. I det här avsnittet redogör vi för två sådana insatser.

- Gällande arbetsmiljöproblemen kopplade till hot och våld i skolan fick Arbetsmiljöverket 2023 i uppdrag att analysera anmälningar om hot och våld och föreslå åtgärder.
- Åren 2022–2025 har Arbetsmiljöverket medverkat vid den årliga nationella jämställdhetskongressen Forum Jämställdhet.



Hot och våld i skolan

Arbetsmiljöverket fick under hösten 2023 ett särskilt uppdrag från regeringen att analysera de anmälningar som kommit in från skolor om hot och våld, och att föreslå åtgärder. Uppdraget återrappoterades 2024.²⁹ Till grund för den kartläggning och analys som återrappotereringen bygger på låg anmälningar från 2013–2023 om allvarliga händelser i arbetet, så kallade 3:3a anmälningar, från skolorna som rör hot och våld. Anmälningarna har ökat kraftigt på senare år.

Analysen visar att det är vanligast att hot och våld uppstår i skolans vardag. En majoritet av de anmälningar som kommit in till oss beskriver situationer där elever agerat med våld eller hot mot skolans personal. Det är mer sällan som utomstående, till exempel ungdomar som inte är elever på skolan eller föräldrar, kommer in till skolor och agerar hotfullt eller våldsamt. Arbetsmiljöverket föreslår i sin rapport bland annat en obligatorisk arbetsmiljöutbildning för skolhuvudmän och ett nytt arbetsmiljöuppdrag för elevhälsan.

Resultat

Som ett resultat av analysen och rapporten har medvetenheten om hot och våld i skolan ökat. Framför allt har vi kunnat peka på vikten av ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete (OSA) i skolan.

Rapporten har presenterats för:

- Skolhuvudmän och skolpersonal under ett webinarium våren 2025.
- Skolledare i samband med utbildning för skolledare, både under våren 2025 och hösten 2025.
- Elevhälsopersonal och annan skolpersonal i webinarier våren 2025 anordnat av arbetsmiljömedicinska klinikerna.
- Rapporten har uppmärksamrats i medierna, både i fackpress och övriga medier.

Rapporten har även fungerat som underlag i diskussioner om gemensamma strategier med andra myndigheter, främst vad avser skolmyndigheterna. Initiativ

²⁹ Rapport Hot och våld mot lärare, andra yrkesgrupper och elever inom skolväsendet, Arbetsmiljöverkets dnr. 2024/010802.



har tagits tillsammans med skolmyndigheterna för att tillsammans uppmärksamma områden för praktisk samverkan.

Arbetet har dessutom synliggjort arbetsmiljöutmaningar som är tydligt könsbaserade. Det råder ingen tvekan om att förekomsten av hot och våld i skolan har en mycket tydlig koppling till kön. Utbildningssektorn är tydligt kvinnodominerad vilket betyder att arbetsmiljöarbete i utbildningssektorn också är en jämställdhetsfråga. Lärdomen och utmaningen framåt är att synliggöra just detta – att en god arbetsmiljö också är en fråga om jämställdhet.

Forum Jämställdhet

Genom medverkan vid Forum Jämställdhet 2023–2025 kunde vi nå ut med budskap och information till våra målgrupper om arbetsmiljöproblem inom välfärdens yrken.

Vid 2023 års konferens deltog vi i ett seminariepass om inspektionsinsatsen *Systematiskt arbetsmiljöarbete i politikerstyrda organisationer*. Där beskrev vi bland annat hur ansvar och roller ser ut kopplat till föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, med tyngdpunkt politikerrollens ansvar.

År 2024 deltog vi i en monter tillsammans med Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Där hade vi seminarieprogram om konsekvenser av ojämställdhet i arbetsmiljön.

2025 deltog vi tillsammans med lärare och politiker i ett seminariepass om *Hot och våld i skolan*.

Pågående ej slutförda insatser inom välfärdssektorn

Arbetsmiljöverket har två pågående uppdrag med koppling till *En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden*, som inte kommer att vara avslutade vid JiM-periodens slut. Det är en tillsynsaktivitet och ett samverkansuppdrag.

Tillsynsaktiviteten Ett hållbart arbetsliv inom välfärden – Hemtjänsten

Sjukfrånvaron för undersköterskor är nästan dubbelt så hög som genomsnittet på arbetsmarknaden. Det är dessutom fler arbetsolyckor per 1 000 anställda än i till exempel den mansdominerade och olycksdrabbade byggbranschen. Vårdbranschen är kvinnodominerad, med en hög andel medarbetare som inte arbetar heltid.



Undersökningar visar att många inte orkar arbeta heltid och att de inte tror att de orkar arbeta ända till pensionen i yrket.³⁰

Det är sedan länge känt att hemtjänstpersonal arbetar i ett starkt minutstyrt arbete med liten möjlighet att påverka sitt arbete. Forskning visar att det skapar stress och ger en dålig arbetsmiljö.

Tillsynsinsatsen pågår till och med maj 2026, och omfattar en stor andel av Sveriges kommunala och privata hemtjänst. Insatsen sker i samverkan med Försäkringskassan i syfte att öka effekten av vår tillsyn samt förståelsen för hur vi kan dra nytta av båda myndigheternas uppdrag.

Samverkansuppdraget om könsbundna studie- och yrkesval

Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att främja samverkan mellan myndigheter för att motverka könsbundna studie- och yrkesval med särskilt fokus på välfärdssektorn. Arbetsmiljöverket deltar tillsammans med åtta andra myndigheter.³¹ Uppdraget avslutas i januari 2026.

Könsbundna utbildnings- och yrkesval och den könssegregering det leder till, medför komplexa utmaningar på flera nivåer i samhället. I rapporten *Så ska fler välja jobb i välfärden*, formulerar Jämställdhetsmyndigheten bakgrunden till samverkansuppdraget. De beskriver i rapporten att utgångspunkten är den könssegregerade arbetsmarknaden, och att den påverkar såväl individ som samhälle. Den påverkar inte bara att kvinnor och män har olika yrken och arbetsuppgifter, det påverkar dessutom både den ekonomiska jämställdheten och samhällsekonomin negativt. Den lägre värderingen av kvinnligt kodade yrken tar sig bland annat uttryck i lägre löner och status, samt det sätt som arbetet organiseras, till exempel genom att arbetsvillkor och arbetsmiljö på ett generellt plan tillåts vara sämre inom kvinnodominerat arbete. Könssegregeringen får därmed konsekvenser för kvinnors och mäns ekonomi och hälsa.³²

Samverkansuppdraget handlar huvudsakligen om att identifiera hur de deltagande myndigheterna kan samverka kring åtgärder på organisatorisk och strukturell nivå. Det innefattar att stärka det arbete som redan pågår inom och mellan myndigheter. Utifrån de gemensamma kunskaper och erfarenheter som byggs upp inom

³⁰ Projektdirektiv Ett hållbart arbetsliv, Arbetsmiljöverkets dnr 2022/009327.

³¹ Högskolan i Borås, Länsstyrelserna, Malmö universitet, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket, Södertörns högskola, Universitetskanslersämbetet, Universitets- och högskolerådet.

³² Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2023:11, Så ska fler välja jobb i välfärden – Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval.



uppdraget, kommer de deltagande myndigheterna att ta fram utvecklingsförslag till uppdragsgivaren.³³

Summering av inriktningen *En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden*

De olika aktiviteter och insatser som vi har berättat om i det här kapitlet visar med skärpa att den dåliga arbetsmiljön inom välfärdsyrken har strukturella bakomliggande orsaker. En gemensam nämnare är att arbetskraften inom detta segment till största delen består av kvinnor. Kvinnors arbetsmiljö värderas strukturellt och kontinuerligt lägre än mäns. Detta slogs fast i Arbetsmiljöverkets rapport 2017:6, *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö*.

Att arbetsmiljön fortfarande skapar så stor ohälsa för de som jobbar inom välfärdssektorn är relativt enkelt att förstå ur ett genusperspektiv. Utifrån genussystemets två principer³⁴, isärhållande och över- och underordning blir logiken tydlig, att kvinnor har ett lägre värde i arbetsmiljön. I rapporten 2017:6, *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö*, framgår att även män som arbetar inom kvinnokodade verksamheter drabbas:

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.

Komplexa problem kräver ofta flera angreppssätt kopplat till åtgärder för lösningar. Att ta upp bakomliggande orsaker med utgångspunkt i genusordningens struktur är nödvändigt för att komma till rätta med detta stora arbetsmiljö-, jämställdhets- och samhällsproblem som arbete inom välfärden idag är.

Jämställd digitalisering av arbetsmiljön

Under 2021 genomfördes förstudien *Digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön*.³⁵ I direktivet till förstudien framgår att digitaliseringen påverkar arbetsmiljön både direkt och indirekt, och att den påverkar olika branscher på olika sätt. Direkt påverkan av digitaliseringen sker i industrin och i tjänstesektorn, där det handlar om exempelvis sensorer och robotar. Riskerna i industrin är emellertid mycket mer

³³ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhetsmyndigheten/stod-och-samordning/samverkan-om-konsbundna-studie-och-yrkesval/>.

³⁴ Yvonne Hirdman, *Genus: om det stabila föränderliga former*, 2003.

³⁵ Uppdragsdirektiv, Arbetsmiljöverkets dnr. 2021/020286.



kända än riskerna för tjänstepersonerna, där de i högre grad handlar om kognitiv belastning. Genom förstudien konstaterade vi att vi har låg kunskap om hur digitalisering påverkar kvinnors och mäns arbetsmiljö och hur digitalisering



formuleras och artikuleras på samhällsnivå. Vi insåg också behovet av kunskap om hur digitalisering uttrycks på policynivå, i olika myndigheters styrdokument och inom olika jämställdhetskodade branscher och hur det påverkar kvinnors och mäns arbetsmiljö.^{36 37}

Arbetsmiljöverket har efter förstudien arbetat utifrån olika förslag och initiativ för att få mer kunskap om vilken roll kön och genus spelar sett till digitaliseringen av arbetsmiljön.

Under programperioden för JiM fanns flera olika initiativ och förslag till aktiviteter för arbetet *Jämställd digitalisering av arbetsmiljön*. Att hitta ett ändamålsenligt angreppssätt var svårt.

Arbetsmiljöverket förde under 2024 en dialog med Myndigheten för arbetsmiljökunskap i syfte att undersöka möjligheterna till att ta fram en kunskapssammanställning om digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Initiala undersökningar pekade på att det fanns relativt få publicerade vetenskapliga studier som med empiriskt material undersökt digitaliseringens påverkan på arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv, och som motsvarar arbetsmiljöförhållanden i Sverige. Detta bidrog till att arbetet med kunskapssammanställningen inte togs vidare.³⁸

Inom ramen för myndighetens internationella arbete driver Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) sedan flera år tillbaka olika kampanjer för att få ut information om arbetsmiljöfrågor i medlemsländerna. EU-Osha arbetar för att göra Europa till en säkrare, hälsosammare och produktivare plats att arbeta på. Under åren 2023–2025 pågick kampanjen *Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv*.³⁹

³⁶ Digitaliseringens påverkan på arbetet och arbetsmiljön Arbetsmiljöverkets dnr 2021/020286.

³⁷ Ibid.

³⁸ Projektdirektiv Digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön, Arbetsmiljöverket dnr 2024/032068.

³⁹ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/aktuella-inspektioner/eu-kampanj-20232025-friska-arbetsplatser-i-ett-digitalt-arbetsliv/?hl=%C3%ABu%20kampanj>.



Resultat

År 2024 genomfördes EU-kampanjen *Ledarskap i det digitala arbetslivet*. Den tog bland annat sikte på att digitala system ska stödja arbetet och inte belasta människors kognitiva funktioner så att de blir sjuka. Arbetsgivaren ska ta ansvar för att skapa en god digital arbetsmiljö. Vi uppmärksammade frågan om de system som används inom kvinnokodade yrken har samma status när det gäller inköp, uppdatering och utbildning som de som används av mer manskodade yrken. Det kan till exempel röra HR-system, löneredovisningssystem eller olika typer av dokumentationssystem.

Under Sveriges ordförandeskap i EU 2023 genomfördes en temadag om kognitiv arbetsmiljö som Arbetsmiljöverket stod värd för. Digitaliseringen av arbetslivet sätter den kognitiva arbetsmiljön på kartan. Att fokusera på osynliga risker är till stor del en fråga om jämställdhet, och seminariet bidrog till att stimulera arbetsmiljöarbete med ett genusperspektiv genom att belysa skilda behov för kvinnokodade och manskodade verksamheter, skillnader som medför att kvinnor och män utsätts för olika arbetsmiljörisker.⁴⁰

Det finns fortfarande behov av att ta fram mer kunskap om effekterna av digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön för kvinnor och män.

Summering av inriktningen *Jämställd digitalisering av arbetsmiljön*

Att jämställdhetsintegrera det här området var en utmaning. Arbetet var svårt att angripa i praktiken. Vi insåg att det berodde dels på behovet av att stärka kunskaperna om digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön generellt på Arbetsmiljöverket, dels på behovet av avgränsning. Det hade kanske varit mer framkomligt att driva arbetet med *Jämställd digitalisering av arbetsmiljön* som ett separat projekt eller uppdrag, som i ett senare skede hade kunnat införlivas i det bredare arbetet om *Digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön*.

⁴⁰ Cognitive Factors in OSH, Arbetsmiljöverkets dnr 2023/010207.



Ingen kvinna eller man ska dö till följd av arbete

I arbetsmiljöstrategin för 2022–2025, *En god arbetsmiljö för framtiden*, utvidgade regeringen sin tidigare nollvision mot dödsolyckor till att ingen ska dö till följd av sitt arbete. Det handlar om en nollvision både mot arbetsplatsolyckor som leder till död och mot arbetsrelaterad dödlighet. Dessutom har nollvisionen även vidgats ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet med nollvisionen ska nu tydligare ta hänsyn till genusperspektivets betydelse för arbetsmiljön inom kvinnokodade verksamheter och sektorer.

Sedan 2021 är Arbetsmiljöverkets vision att ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet. Att kraftsamla mot arbetsrelaterad dödlighet har prioriterats på flera sätt. Det som haft den tydligaste kopplingen till vår JiM-inriktning är det program som pågått sedan 2022, *Program för utvidgad nollvision*.

Program för utvidgad nollvision

Fem projekt har ingått i programmet, och det har varit tydligt jämställdhetsintegrerat. Att ta sikte på ett normförändrande och verksamhetsnära arbete har varit en viktig utgångspunkt. Följande jämställdhetskrav uttrycks i direktivet:

- Tillgänglighets- och jämställdhetsperspektivet ska vara integrerat i programmet i planering, genomförande och uppföljning.
- Jämställdhetsperspektivet ska vara integrerat i alla projekt som ingår i programmet.
- Programmet ska medvetet och konsekvent ta hänsyn till om och i så fall hur kön och genus påverkar riskerna för arbetsrelaterad dödlighet.
- Programmet ska bidra till att synliggöra andra faktorer som kan ha betydelse för arbetsrelaterad dödlighet, till exempel ålder, socioekonomisk och kulturell bakgrund.

Programmet utgår från flera kunskapssammanställningar som Arbetsmiljöverket låtit genomföra för att sammanställa kunskap om arbetsrelaterad dödlighet i Sverige (RAP 2019:3).

Programmets fem projekt tar upp de risker som beskrivs i kunskapssammanställningarna.



Projekt i programmet för en utvidgad nollvision

De projekt som ingår i programmet för en utvidgad nollvision är:

- Nollvision för dödsolyckor.
- Nollvision för arbetsrelaterad död till följd av ohälsosam arbetsbelastning.
- Nollvision för arbetsrelaterad död till följd av kemisk exponering.
- Nollvision för arbetsrelaterad död till följd av exponering för buller.
- Nollvision för ihållande fysiskt tungt arbete.

Under rubriken *Resultat* finns en bedömning av vart och ett av projektens resultat ur ett JiM-perspektiv.

Projektresultat inom nollvisionsprogrammet

Ohälsosam arbetsbelastning – nollvision för arbetsrelaterad död till följd av ohälsosam arbetsbelastning

Mål för projekt *Nollvision för arbetsrelaterad död till följd av ohälsosam arbetsbelastning* har varit att öka kunskapen om vilka faktorer som utgör hinder för arbetsgivare att komma fram till verksamma åtgärder för att hantera obalans mellan krav och resurser. Ytterligare mål har varit att öka kunskapen om faktorer som främjar verksamma åtgärder för att hantera obalans mellan krav och resurser. Ett tredje mål har handlat om att sprida kunskap om vilka hinder som finns för arbetsgivare att vidta verksamma åtgärder, samt om faktorer som främjar verksamma åtgärder för att hantera obalans mellan krav och resurser.⁴¹

Ohälsosam arbetsbelastning är den främsta risken för att dö i förtid på grund av jobbet. Den uppstår när det finns en obalans mellan arbetets krav och de resurser som finns tillgängliga för att hantera kraven. Forskning visar att ohälsosam arbetsbelastning kan leda till exempelvis hjärtproblem, stroke, depression, utmattningssyndrom och i förlängningen en för tidig död. På grund av ohälsosam arbetsbelastning beräknas uppemot 800 personer beräknas dö i förtid varje år i Sverige. Ännu fler beräknas dö i framtiden om samhället inte gör något. Fler män än kvinnor uppskattas få ett förkortat liv på grund av ohälsosam arbetsbelastning. Men fler kvinnor än män befinner sig i yrken där risken är stor för ohälsosam arbetsbelastning, exempelvis inom vård och omsorg.⁴²

⁴¹ Projektdirektiv, Arbetsmiljöverket dnr 2024/020351.

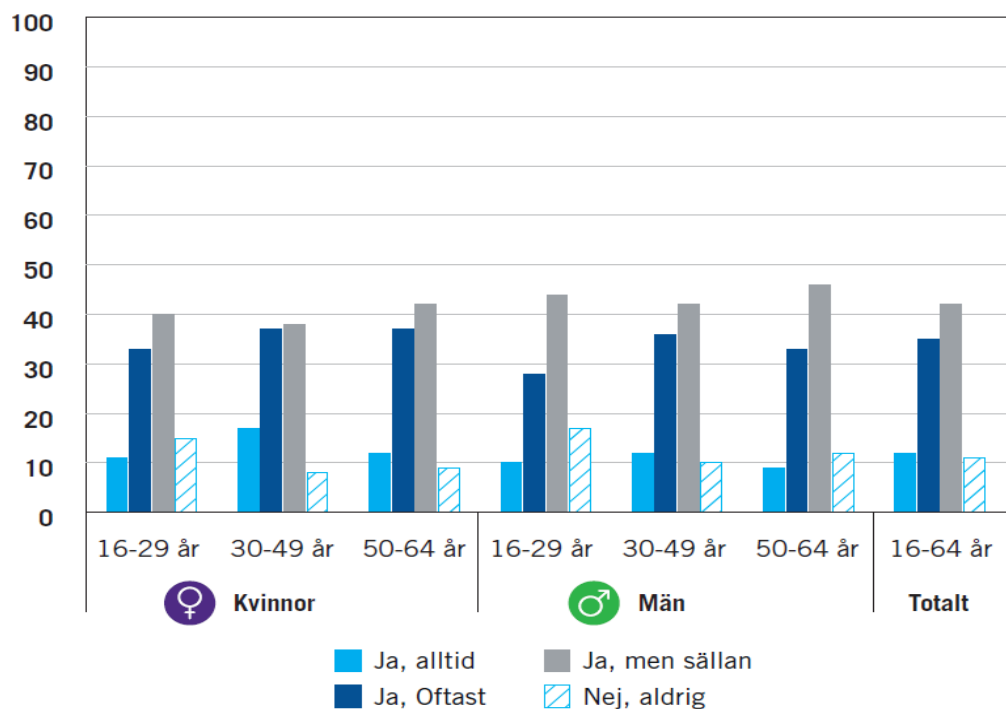
⁴² <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsrelaterad-dod/ohalsosam-arbetsbelastning/> .



I Arbetsmiljöundersökningen 2024 svarade kvinnor i högre utsträckning än män i samma åldersgrupp att de alltid eller oftast har för stor arbetsbelastning, se tabell 2.

Tabell 2.

Arbetsmiljön 2024, Rapport 2025:01



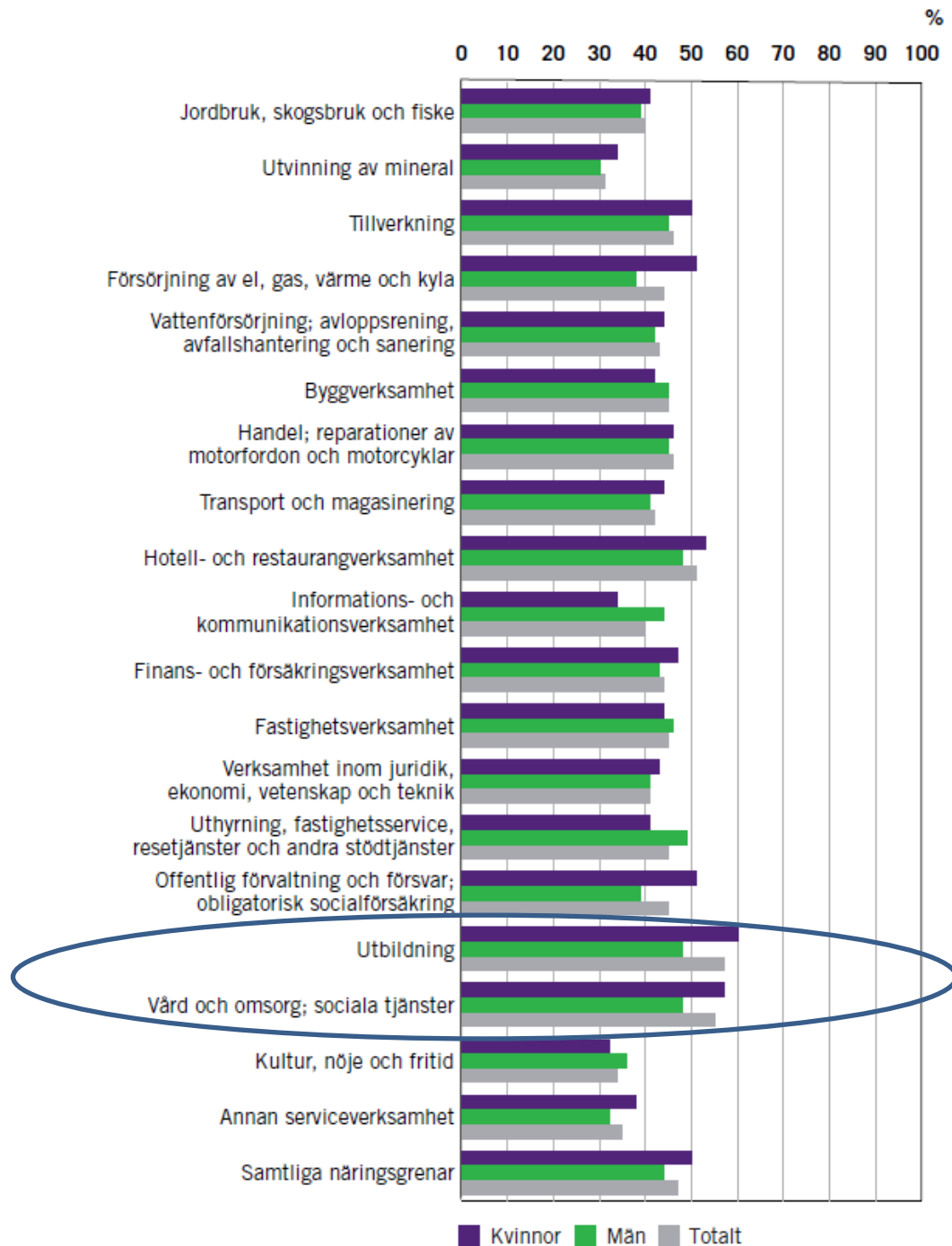
Utbildning är den näringsgren där störst andel anger att de alltid eller oftast har för stor arbetsbelastning, 57 procent. Inom utbildning upplever kvinnor en högre arbetsbelastning än män, 60 procent av kvinnorna säger att de alltid eller oftast har för mycket att göra, jämfört med 48 procent av männen, se tabell 3. De som arbetar inom vård och omsorg anger också i hög utsträckning att de alltid eller oftast har för stor arbetsbelastning, sammanlagt 55 procent, se tabell 3. Även här anger kvinnor i högre utsträckning än män, 57 respektive 48 procent, dessa svarsalternativ. Över lag är det vanligare att kvinnor anger att de alltid eller oftast har för stor arbetsbelastning.⁴³

⁴³ Arbetsmiljön 2024, Rapport 2025:01



Tabell 3.

Arbetsmiljön 2024, Rapport 2025:01





Hinder för verksamma åtgärder mot ohälsosam arbetsbelastning

Ett krav i projektet var att hitta förklaringar och faktorer som kan ha betydelse för att synliggöra orsakssamband och minska arbetsrelaterad dödlighet till följd av ohälsosam arbetsbelastning. Med anledning av detta genomförde Arbetsmiljöverket ett samarbete med forskare inom stressmedicin, där rapporten *Hinder för verksamma åtgärder mot ohälsosam arbetsbelastning* togs fram.⁴⁴

Rapporten lanserades i april 2025 genom en rad olika kommunikationsinsatser i samarbete med Institutet för stressmedicin i Västra götalandregionen. Målgruppen var bland annat Sveriges företagshälsor, arbetsmiljömedicinska kliniker inom regionerna, arbetsmarknadens parter, kunskapsorganisationer, berörda statliga myndigheter och forskare inom området.

Resultat

Vi bedömer att projektet *Nollvision för arbetsrelaterad död till följd av ohälsosam arbetsbelastning* har uppnått målen om att öka kunskapen om vilka faktorer som utgör hinder för arbetsgivare att komma fram till verksamma åtgärder för att hantera obalans mellan krav och resurser, att öka kunskaper om faktorer som främjar verksamma åtgärder för att hantera obalans mellan krav och resurser samt att sprida kunskap om detta.

Ett av kraven i projektet var att de analyser som genomfördes inom projektet medvetet och konsekvent skulle ta hänsyn till om och i så fall hur kön och genus påverkar riskerna för arbetsrelaterad död. Det kravet är till viss del uppfyllt. Arbetsmiljöproblemen med ohälsosam arbetsbelastning inom välfärdens yrken är kända, och författarna till rapporten betonar bland annat:

I kvinnodominerad offentlig sektor har det tidigare visats att det förväntas att en ökad arbetsmängd ska hanteras med befintliga resurser, medan det i verksamheter där fler män arbetar oftare görs en något tydligare kostnadsberäkning och också skjuts till fler resurser när arbetsuppgifterna utökas.⁴⁵

⁴⁴ Hinder för verksamma åtgärder - Arbetsgivares arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö och varför obalans mellan krav och resurser inte åtgärdas, Magnus Åkerström, Anna-Carin Fagerlind Ståhl, Henrik Eklund, 2025.



(Hinder för verksamma åtgärder - Arbetsgivares arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö och varför obalans mellan krav och resurser inte åtgärdas, 2025)

Projektet har skapat förutsättningar för ny kunskap för målgruppen som därmed också borde ha bättre möjligheter till riskbedömningar och åtgärder. Vi bedömer att projektet har bidragit till förflyttningar, men att det krävs en rad olika insatser på olika samhällsnivåer för att komma till rätta med de stora arbetsmiljöproblem som ohälsosam arbetsbelastning utgör. Förståelse för ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete är centralt i analyser och vid framtagande av åtgärder.

Kemisk exponering – nollvision för arbetsrelaterad död till följd av kemisk exponering

Ungefär 1 300 människor beräknas dö varje år till följd av att de har exponerats för kemiska ämnen på arbetsplatsen.⁴⁶ Det rör sig om ämnen som på sikt kan orsaka dödliga lung- och hjärtsjukdomar och olika former av cancer. Inom ramen för detta projekt har fokus legat på exponering av asbest, motoravgaser, kvarts och svetsrök.

Målet med projektet har varit att arbeta för bättre förutsättningar att nå ut till identifierade målgrupper med kunskap om åtgärder och säkra arbetssätt som kan förebygga sjukdom, skador och dödsfall till följd av kemisk exponering.

Studier indikerar att kvinnor exponerade för kvarts löper ökad risk för hjärtinfarkt jämfört med män. Kvinnors smalare luftrör är en trolig förklaring till att de generellt också drabbas hårdare av KOL än män. Dock finns inga studier som visar att kvinnor drabbas av KOL på grund av exponering av kvarts i högre utsträckning än män. Det finns inte heller några studier som visar att det finns en skillnad i sjukdom för kvinnor och män på grund av exponering för svetsrök.⁴⁷

Det finns dock undersökningar som indikerar att kvinnor och män inom samma yrke exponeras olika på grund av skillnader i arbetsuppgifter och deltidsarbete.

Att undersöka nyttan med så kallad Jobb-exponeringsmatris (JEM) har varit en del av metoden i projektet.⁴⁸ Metoden kan användas för att följa upp kemiska

⁴⁶ Arbetsmiljöverket 2019, Kunskapssammanställning 2019:3 Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1.

⁴⁷ <https://academic.oup.com/annweh/article/67/9/1023/7301998>

⁴⁸ Projekt rapport - Nollvision för arbetsrelaterad död till följd av kemisk exponering, Arbetsmiljöverkets dnr 2024/023698.



exponeringar som kan leda till kroniska sjukdomar och död i förtid. JEM används ofta inom forskning för att undersöka om yrkesmässig exponering för ett ämne kan leda till olika sjukdomar. JEM kan även användas för att studera hur exponeringar förändras över tid. Möjligheten att uppskatta yrkesmässig exponering i stora epidemiologiska studier innebär därför att JEM skulle kunna användas som underlag för att planera för preventiva åtgärder där behovet är som störst, och på sikt leda till att färre arbetstagare dör i förtid.

Ett jämställdhetsproblem är att generella data i matrisen baseras på information utifrån mäns exponering, eftersom exponering i stor utsträckning sker i traditionellt mansdominerade yrken. I takt med att fler kvinnor börjar jobba inom dessa yrken, ökar behovet av att mäta och förstå kvinnors exponering, särskilt eftersom det finns misstanke om att kvinnor kan vara känsligare för inandning i och med något mindre lungvolym och trängre luftrör än män.⁴⁹

Under hösten 2025 publicerade Arbetsmiljöverket fyra filmer om kemiska risker för asbest, kvartsdamm, dieselavgaser och svetsrök.⁵⁰ Filmerna beskriver bland annat risker för infertilitet kopplat till exponering av svetsrök. I den film som handlar om kvartsdamm lyfts, förutom traditionellt manskodade branscher, tandtekniker som ett yrke med risk för exponering för kvartsdamm. Cirka 60 procent av Sveriges tandtekniker är kvinnor.⁵¹

Resultat

Förflyttningar har gjorts mot målet att arbeta för bättre förutsättningar med att nå ut till identifierade målgrupper med kunskap om åtgärder och säkra arbetssätt som kan förebygga sjukdom, skador och dödsfall till följd av kemisk exponering. Det finns insikter och lärdomar om de jämställdhetsproblem som har identifierats inom arbetsmiljöområdet med kemiska risker. Det innebär att vi på Arbetsmiljöverket fortsatt behöver ha med oss jämställdhetsperspektivet när vi efterfrågar statistik, och att statistiken ska vara könsuppdelad. Vi behöver också medvetet analysera om det finns blinda fläckar, och med hjälp av ett normkritiskt förhållningssätt undersöka om underrepresenterat kön exkluderas i analyser och riskbedömningar. Det är också viktigt att förstå att fysiologiska skillnader kan påverka risken för att

⁴⁹ Schlünssen, V., Jones, R. M. Gender aspects in occupational exposure and health studies. *Annals of Work Exposures and Health*, 2023, 67, 1023. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxad063>.

⁵⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=qE4Gu7H5hGg&list=PLEIRHW0U5qeor4r4McSqDyHjkMaxgLOMQ&index=4>.

⁵¹ <https://www.tf.nu/nyhet/nar-rollerna-skiftar-i-tandvarden/>.



utveckla sjukdomar som kan leda till förtidig död. Arbetet behöver fortsatt bedrivas jämställdhetsmedvetet.

Exponering för buller – nollvision för arbetsrelaterad död till följd av exponering för buller

Mål för detta projekt har varit att genom datautdrag ur jobbexponeringsmatrisen (JEM) för buller identifiera yrkesgrupper som exponeras för kraftigt buller och att följa utsatta grupper exponering över tid. Därefter, att föreslå en handlingsplan för insatser gentemot identifierade och prioriterade utsatta grupper. Insatserna ska uppmärksamma och påverka arbetsgivare att vidta åtgärder och arbeta säkert i syfte att förebygga sjukdom, skador och dödsfall till följd av exponering för kraftigt buller. Prioriteringen skulle göras jämställdhetsintegrerat och väga in eventuella skillnader mellan kvinno- och manskodade yrkesgrupper. Även utsatthet och möjlighet att utarbeta effektiva insatser var med i prioriteringen.⁵² En viktig del i arbetet var att undersöka om riskerna skiljer sig mellan kvinno- och manskodat arbete, och i så fall på vilket sätt.

Kriterier togs fram för lämpliga exempel på prioriterade yrkesgrupper. Jämställdhetsperspektivet lyftes genom att välja kriterier som ojämn könsfördelning och utsatthet genom sämre förutsättningar att skydda sig från buller. Ansatsen att välja yrken som är kvinno- eller manskodade kunde dock inte formuleras i kriterier eftersom det saknades definition av begreppen.

Män är generellt mer utsatta för buller än kvinnor, se tabell 4. Men konsekvenserna av exponering för buller skiljer sig åt. Tinnitus är till exempel vanligare än hörselnedsättningar som huvudsakligt besvär hos kvinnor, omvänt för män.

⁵² Projektplan nollvision för arbetsrelaterad död till följd av exponering för buller, Arbetsmiljöverkets dnr.



Tabell 4. Arbetsskador 2024, Rapport 2025:02

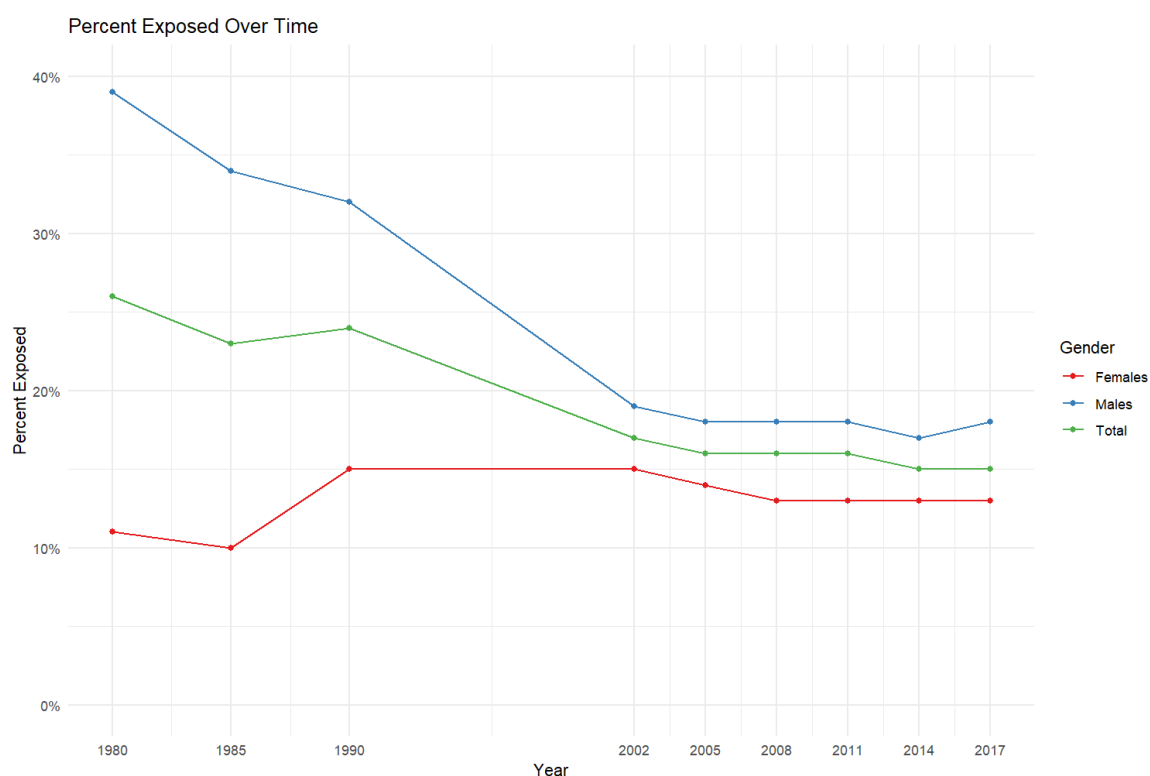
Exponeringsfaktor	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kemiska och biologiska faktorer	507	5	175	4	682	5
Fysikaliska faktorer	864	9	810	20	1 674	12
- därav vibrationer	71	1	367	9	438	3
- därav buller	275	3	326	8	601	4
- därav inomhusmiljö/ventilation	422	4	71	2	493	4
Ergonomiska belastningsfaktorer	1 900	20	1 304	33	3 204	24
- därav repetitivt arbete	513	5	370	9	883	7
- därav lyft och förflyttning av bördor	607	6	402	10	1 009	7
Organisatoriska och sociala faktorer	5 587	59	1 288	32	6 875	51
- därav hög arbetstakt/hög arbetsbelastning	2 728	29	628	16	3 356	25
- därav problem med relationer på arbetsplatsen	1 371	14	336	8	1 707	13
Industriella faktorer, material och produkter	434	5	280	7	714	5
Övriga, oklara faktorer	210	2	130	3	340	3
Samtliga	9 502	100	3 987	100	13 489	100

Hur ser utvecklingen ut?

Generellt sett har andelen arbetstagare som exponeras för buller högre än 80 decibel på jobbet, minskat över tid (se figur 5). Denna nedåtgående trend syns främst för män, där både andelen i exponerade yrken över 80 decibel och nivåerna inom yrken har gått ner så att den totala exponeringen minskat till strax under 20 procent. För kvinnor har andelen däremot ökat något, från cirka 10 procent till runt 15 procent, och har över tid stabiliserats till strax under 15 procent.



Figur 5, Arbetsmiljöverkets dnr 2024/019040



Figur 5 Trend över tid. Andel män och kvinnor inom svensk arbetskraft som exponeras för buller (80+ dB(A)), 1980–2017.

Inom gruppen som har exponerats för buller över 80 decibel finns olika förutsättningar. Bullret har olika karaktär och arbetstagarnas möjlighet att använda exempelvis hörselskydd ser olika ut. Eftersom stort fokus har legat på att skydda arbetstagare för hörselskadligt yrkesbuller, så finns idag krav på användning av hörselskydd om arbetstagarna utsätts för buller som överstiger 85 decibel under åtta timmar, där det inte varit möjligt att åtgärda yrkesbullret vid källan, via omplacering eller annan åtgärd. Men eftersom hörseln även kan påverkas negativt redan vid 80 decibel och forskning även pekar på samband mellan yrkesbuller och andra hälsoutfall, så som hjärt-kärlsjukdom, så bör även nivåer under 85 decibel beaktas. Att undersöka riskerna bland yrken med exponering för bullernivåer mellan 80 och 84 decibel under åtta timmar, har därför varit viktigt. I denna grupp finns ofta en del andra utmaningar, eftersom yrkeskategorierna skiljer sig åt.



Tabell 6.

SSYK12	Yrkesgrupp	Antal kvinnor (procent)	Antal män (procent)	Summa anställda* (procent)
2343	Förskollärare, fritidspedagoger m.fl.	63 674 (96)	2 575 (4)	66 249 (100)
2652	Musiker	2 618 (45)	3 260 (55)	5 878 (100)
7132	Lackerare	706 (12)	5 425 (88)	6 131 (100)
8181	Maskinoperatörer, påfyllning, packning och märkning	1 688 (36)	2 940 (64)	4 628 (100)
8344	Truckförare, transportörskötare m.fl.	2 154 (17)	10 600 (83)	12 754 (100)
9412	Köksbiträden, restaurangbiträden m.fl.	53 458 (59)	37 063 (41)	90 521 (100)

I de fall där åtgärderna sätts in men inte uppnår önskat resultat, eller när det finns hinder för att effektivt använda vissa åtgärder, behöver man beakta de utsatta grupperna individuellt.

I samtliga yrkesgrupper i urvalet i tabell 6 möjligen med undantag av lackerare och maskinoperatörer, finns krav på kommunicerbarhet under utförandet av arbetsuppgifterna. Det försvårar användningen av åtgärder som exempelvis avgränsning och att bära konventionella skydd. Vi bedömer här att krav på hörselproppar med aktiv ljuddämpning skulle kunna utgöra en effektiv skyddsåtgärd för att förhindra hälsobesvär från bullerexponering utan att förhindra nödvändig kommunikation.

Gällande den kvinnodominerade yrkesgruppen förskolelärare så kan mindre barngrupper, ökad utomhusverksamhet och anpassade lokaler vara bra åtgärder vid källan för att möjligen kunna undvika behov av personlig skyddsutrustning.

Två kommunikationsinsatser har genomförts i syfte att nå identifierade målgrupper med ansvar för arbetsmiljön gällande buller. Den ena med fakta och tips om buller



genomförd på Förskolans dag 15 maj 2025. Den andra är ett poddavsnitt i AV:s poddserie *Hallå arbetsmiljö*.⁵³

I poddavsnittet lyfte vi bland annat att det finns forskning som tyder på att exponering för kraftigt buller under en längre tid ökar risken för att dö i förtid i hjärtsjukdom. Vi presenterade också statistik över hur många arbetssjukdomar orsakade av buller som anmälts för män respektive kvinnor under 2023. Vi nämnde dessutom buller som riskfaktor för gravida, där det ofödda barnets hörsel riskerar att skadas.

Merparten av de som arbetar i förskolan har svårt att skydda sig från buller. 96 procent av de anställda inom förskolan är kvinnor.⁵⁴ För att öka kunskapen om riskerna med buller publicerade vi på Förskolans dag den 15 maj 2025 ett inlägg om hög ljudnivå i förskolan. Inlägget fick en hög räckvidd på Facebook, där vi har många följare inom välfärden i allmänhet och förskolan i synnerhet.

Resultat

Vi bedömer att projektet Nollvision för arbetsrelaterad död till följd av exponering för buller har bidragit till vissa förflyttningar. Det är även vår bedömning att projektet har satt i gång ett internt jämställdhetsmedvetet och systematiskt internt arbete med att ta fram och tillgängliggöra kunskap om olika risker med exponering för buller. Utifrån antagandet att vi på så sätt ökar våra kunskaper internt så möjliggörs effektiva könsmedvetna åtgärder riktade till arbetsgivarna.

⁵³ Kommunikationsplan – en utvidgad nollvision, Arbetsmiljöverkets dnr 2022/032545.

⁵⁴ <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/utbud-av-arbetskraft/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik2/>



Fysiskt ihållande tungt arbete – nollvision för arbetsrelaterad död till följd av fysiskt ihållande tungt arbete

När projektet startade var kunskapsläget sådant att det fanns ett misstänkt, men ej klarlagt, orsakssamband mellan ihållande fysiskt tungt arbete och arbetsrelaterad dödlighet. Enligt beräkningar kan det handla om fler än 1 500 arbetsrelaterade dödsfall per år.⁵⁵ Det saknas dock tillräckligt vetenskapligt underlag för att med säkerhet kunna uttala sig om eller under vilka förutsättningar som ihållande fysiskt tungt arbete kan medföra en ökad risk för arbetsrelaterad dödlighet. Det saknas också underlag för att veta vilka arbetstagare som kan drabbas, exempelvis utifrån kön med mera.

Syftet med projektet var att tillvara resultaten från en undersökning om fysiskt ihållande arbete som tagits fram av Myndigheten för arbetsmiljökunskap⁵⁶. Målet var dels att förbättra förutsättningarna för Arbetsmiljöverkets arbete med att ingen ska dö till följd av ihållande fysiskt tungt arbete, dels att på sikt kunna förebygga och förhindra arbetsrelaterad dödlighet på grund av ihållande fysiskt tungt arbete genom effektiva åtgärder på arbetsplatser.

Projektet ska ge fördjupad kunskap om

- sambandet mellan ihållande fysiskt tungt arbete och arbetsrelaterad dödlighet
- dess indikatorer
- effektiva förebyggande åtgärder.

Projektet ska, där det är möjligt, bidra till att ökad kunskap om faktorer som kan ha ett orsakssamband och genom den kunskapen bidra till åtgärder för att minska arbetsrelaterad dödlighet till följd av ihållande fysiskt tungt arbete. Projektet ska även bidra till en uppföljning som kan ha betydelse för att synliggöra orsakssamband och minska arbetsrelaterad dödlighet till följd av ihållande fysiskt tungt arbete.

Projektet har i huvudsak bedrivits genom deltagande i en referensgrupp som varit kopplad till arbetet med att ta fram en kunskapssammanställning om fysiskt ihållande tungt arbete.

⁵⁵ Arbetsmiljöverket 2019, Kunskapssammanställning 2019:3 Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1.

⁵⁶ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Kunskapssammanställning 2025:8 l.



I rapporten *Tungt fysiskt arbete och arbetsrelaterade hjärt-kärl-sjukdomar och dödsfall*, bekräftas siffran på drygt 1 500 dödsfall per år, till följd av ihållande tung fysisk belastning på arbetet.⁵⁷ Det är framför allt män som drabbas. Siffran motsvarar en betydande del av det årliga antalet arbetsrelaterade dödsfall i Sverige. Resultaten från olika studier är dock inte samstämmiga. Men den övervägande delen pekar på att ihållande fysiskt tungt arbete är kopplat till en risk för ökad dödlighet.

I underlaget visar de sammanvägda resultaten att det finns en ökad risk för arbetsrelaterade dödsfall vid arbete som innebär exponering för ihållande fysiskt tungt eller ansträngande arbete för män. Detta samband kunde inte ses för kvinnor.⁵⁸ Vidare framgår det att det finns en statistiskt signifikant högre dödlighet för män med fysiskt tunga arbeten, men inga skillnader i dödlighet för kvinnor med tunga respektive lätta jobb.⁵⁹

Även om det finns betydande underliggande skillnader i risk för hjärt-kärlsjukdom mellan kvinnor och män, bedömer författarna till kunskapssammanställningen att det är mindre troligt att de observerade skillnaderna vad gäller risk vid fysiskt tungt arbete är biologiskt betingade. Det är mer troligt att de observerade skillnaderna beror på skillnader i mäns och kvinnors arbete. Men detta återstår att undersöka.⁶⁰ Begränsningarna i kunskapsläget är framför allt stora när det gäller kvinnor; det behövs fler studier med ett tillräckligt antal kvinnor med hög fysisk belastning.⁶¹

Resultaten från rapporten *Tungt fysiskt arbete och arbetsrelaterade hjärt-kärlsjukdomar och dödsfall* har kommunicerats internt på Arbetsmiljöverket. Den externa kommunikationen har Myndigheten för arbetsmiljökunskap ansvarat för, eftersom de är avsändare av rapporten.

Resultat

Genom projektet har Arbetsmiljöverket som ett första steg bidragit till ökade kunskaper för riskerna med arbetsrelaterad död kopplat till ihållande fysiskt tungt arbete. Det finns dock ett jämställdhetsproblem i underlagen: Kvinnor har inte i tillräckligt hög utsträckning inkluderats i de genomförda studierna om en hög fysisk arbetsbelastning. Därmed kvarstår att inkludera kvinnor i det fortsatta

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Kunskapssammanställning 2025:8 I.

⁶¹ Ibid.



arbetet med att undersöka sambandet mellan arbetsrelaterad dödlighet och ihållande fysiskt tungt arbete.

Förflyttningar har gjorts mot målet om kunskap om risker för arbetsrelaterad dödlighet för kvinnor och män. Det kvarstår arbete med att få svar på om och i så fall hur stora riskerna är inom olika yrken och om eventuella skillnader utifrån kön.

Dödsolyckor – nollvision för dödsolyckor

Målet för detta projekt har varit att få aktörer inom riskutsatta branscher att vidta effektivare åtgärder för att förebygga händelser som återkommande leder till dödsolyckor i arbetet. De analyser som genomförts inom projektet ska medvetet och konsekvent ta hänsyn till om och i så fall hur kön och genus påverkar riskerna för dödsolyckor.⁶²

Projektet har bland annat genomfört en analys av dödsolyckor som fokuserar på orsakerna bakom allvarliga händelser med dödlig utgång. I analysen bekräftas att de flesta som dör genom olyckor i arbetet är män. Det handlar ofta om mansdominerade arbetsplatser med höga risker. Kvinnor dör på sådana arbetsplatser av samma orsaker som män, men utgör bara en liten andel. Vid arbetsrelaterade trafikolyckor och mord är det fler kvinnor som dör jämfört med övriga dödsorsaker.

Projektet har också låtit kartlägga vilket arbete som pågår inom olika branscher med syfte att minska allvarliga olyckor och dödsolyckor. Där framgår att särskilt byggbranschen har ett aktivt arbete med att motverka så kallad machokultur. *Stoppa machokulturen* är exempel på ett initiativ för att skapa en mer jämställd och inkluderande arbetsmiljö i byggbranschen. Det handlar om att bryta med traditionella, föråldrade normer som kan skapa diskriminering och trakasserier. Initiativet är ett samarbete mellan fackföreningarna Byggnads och Byggcheferna. Effekterna av projektet har inte utvärderats. Byggbranschens machoindex som tas fram av Byggcheferna är ett annat exempel. Där kan organisationer testa graden av machokultur inom sin organisation. Det framgår dock inte hur denna typ av insatser påverkar risker som följer av en machokultur inom branschen.

⁶² Projekt mot dödsolyckor i arbetet, Arbetsmiljöverkets dnr 2024/028344.



Redan 2017 visade Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning att maskulina normer ofta präglar attityder till säkerhet och risker, särskilt i mansdominerade yrken med många olyckor.

Projektet bedömer att Arbetsmiljöverket behöver mer förståelse för hur kunskaper om risker och maskulina normer omsätts i praktiskt säkerhetsarbete på svenska arbetsplatser. Framför allt behövs kunskap om hur vi kan använda och dela med oss av kunskap om maskulina normer och riskfyllt beteende i vår tillsyn och vårt stödmaterial för att minska dödsolyckor och allvarliga arbetsolyckor.

Konkreta aktiviteter som genomförts är:

- samlad information på vår webbplats om hur det ser ut, vad som orsakar dödsolyckor och hur de går att förebygga
- ett webinarium om dödsolyckor där vi bland annat berättade om verkliga dödsolyckor som vi utrett, vad som orsakade dem och hur de hade kunnat förebyggas
- kommunikation om arbetsmiljörisker i jordbruket i samband vid lanseringen av arbetsmiljöstrategin Lantlyftet

Resultat

En rad olika insatser har vidtagits när det gäller att få aktörer att vidta effektivare åtgärder för att förebygga händelser som återkommande leder till dödsolyckor för framför allt män i arbetet.

Summering av inriktningen *Ingen kvinna eller man ska dö till följd av arbete*

Delen om *Ingen kvinna eller man ska dö till följd av arbete* är mer omfattande än övriga JiM-områden i denna resultatrapport. Det beror på en medveten och aktiv styrning och organisering av arbetet. Program och projekt har haft tydliga jämställdhetsmål. Styrningen har dessutom kombinerats av olika stödinsatser för att möjliggöra förflyttningar. Som helhet har det medfört resultat och lärdomar för synliggörandet av riskbedömningar kopplat till kön och genus, vilket är beskrivet för respektive projekt.



Vi har även identifierat viktiga lärdomar i vårt interna arbete, kring arbetssätt och metoder. Projektledarna har i varierande utsträckning påtalat svårigheter med att omsätta uppsatta mål i praktiskt genomförande. De beskriver att det behövs både kunskap och stöd. Implementeringsforskning visar vad som kan främja respektive vad som kan hindra ett förändringsarbete.⁶³ För att omsätta styrning till praktik behöver de som ska göra det kunna, vilja och förstå vad som ska göras. Viljan att förändra är central, men inte tillräcklig. De som förväntas arbeta på nya sätt behöver förstå vad som ska göras. Det innebär att förstå hur det nuvarande arbetssättet kan bevara ojämställdhet, och vad som därför behöver förändras. Men varken utbildning eller förståelse är tillräckligt. De behöver också kunna arbeta för en förändring. För detta krävs organisatoriska förutsättningar, det vill säga tillräckligt med resurser, tid, utrymme och mandat. En stor utmaning för dem har varit att avsätta tillräckligt med tid. En lärdom för kommande förändrings- och jämställdhetsintegreringsarbete är att skapa tid för lärande och stöd.

Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller

Arbetsmiljöverket och åtta andra myndigheter⁶⁴ samverkar för att motverka arbetslivskriminalitet. Arbetsmiljöverket samordnar uppdraget. Det handlar om att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. Samverkan pågår sedan 2018 på uppdrag av regeringen.

Det gemensamma målet är att företag på den svenska arbetsmarknaden ska uppleva att de konkurrerar på lika villkor och att vi tillsammans ska bidra till en ekonomisk- och social hållbarhet, samt ett sunt arbetsliv. Brott mot lagar och regler får konsekvenser för många olika samhällsområden och därför får statens insatser mer effekt om myndigheter samverkar.

Alla inspektörer på Arbetsmiljöverket får utbildning i hur de kan identifiera människohandel och människoexploatering vid inspektioner. Genom utbildningen har vi skapat förutsättningar för att kunna bidra till att motverka denna typ av brottslighet.

⁶³ Lundquist L., Det vetenskapliga studiet av politik. (1993).

⁶⁴ Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten.



Svårigheter att utföra uppdraget fullt ut

I 2021 års myndighetsgemensamma regeringsuppdrag att motverka arbetslivskriminalitet⁶⁵ framgår att vi ska ha ett jämställdhetsperspektiv i arbetet med att ta fram indikatorer för uppföljningen av verksamheten och dess resultat. Det visade sig vara ett svårt arbete på flera sätt, eftersom alla myndigheter kopplade både själva uppdraget att ta fram indikatorer och själva indikatorerna till sin egen verksamhet och sina egna förutsättningar. Det visade sig också svårt för den myndighetsgemensamma analysgruppen att i arbetet beakta jämställdhetsperspektivet, eftersom det inte framgick av uppdraget vad som skulle beaktas ur ett jämställdhetsperspektiv, annat än att perspektivet skulle vara en del vid framtagandet av indikatorer för uppföljning. Det man myndighetsgemensamt kom fram till var att jämställdhetsperspektivet åtminstone inte kan beaktas vid urval av arbetsställen att kontrollera

Planen var att under perioden 2022–2025 höja ambitionsnivån genom att genomföra en särskild analys av vilka konsekvenser och effekter det skulle få att utveckla en metod för att koppla på jämställdhetsperspektivet vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt. Detta har inte genomförts. Frågan om att inkludera ett jämställdhetsperspektiv diskuterades i det myndighetsgemensamma arbetet. Myndigheterna kom då tillsammans fram till att regeringsuppdraget om att motverka arbetslivskriminalitet inte omfattar ett jämställdhetsperspektiv, och att sådana hänsyn inte kan tas inom ramen för uppdraget. Vi kan dock konstatera att våra myndighetsgemensamma kontroller omfattar såväl kvinno- som manskodade branscher.

Resultat och summering av inriktningen *Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller*

Resultaten för inriktningen om *En arbetsmarknad utan fusk och brott* har gett oss värdefulla insikter och lärdomar.

En av lärdomarna är att vikten av att tydlighet i såväl myndighetsspecifika som myndighetsgemensamma uppdrag. Svårigheterna med att ta fram indikatorer utifrån ett jämställdhetsperspektiv visar bland annat på detta.

⁶⁵ Regeringsuppdrag - Fortsatt myndighetssamverkan för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet, Arbetsmiljöverkets dnr 2021/002632



En annan lärdom är vikten av att koppla jämställdhetsintegreringen till bedömning och analys av risker. Betydelsen av att arbeta verksamhetsnära med jämställdhet blev tydlig. Hållbara resultat åstadkoms när de har verklig förankring i uppdrag, mål och utmaningar. Risken är att vi annars bidrar till att sidoordna jämställdhetsarbetet.

Leda jämställdhetsintegrerat

JiM arbetet har bidragit till ökade krav på chefers ledarskap. Vad behöver chefer i myndigheten för att kunna leda sig själva, sina medarbetare och verksamheten kopplat till uppdraget med jämställdhetsintegrering? Utifrån bland annat dessa frågor har det under 2025 arbetats fram ett program för ledarskapsutveckling i att leda jämställdhetsintegrerat. Utvecklingsprogrammet planeras att startas under hösten 2026, och riktar sig till alla chefer på Arbetsmiljöverket.



Analys

De fyra områdena i Arbetsmiljöverkets JiM-inriktning är utmanande och komplexa på olika sätt. Det som är gemensamt är att de har bedömts vara områden där jämställdhetsintegrering är särskilt viktigt. Viktigt både sett till betydelsen av jämställdhet som en del av lösningen i utmaningarna, och i att närma sig uppsatta mål. Men också för att öka kunskapen om hur kön och genus spelar roll i att förstå hur arbetsmiljörisker kan se olika ut, ha olika karaktär och inte minst hur risker med samband till kön och genus värderas olika.

Det blir tydligt när vi sammanställer resultaten, eller uteblivna resultat, att styrning och organisering ger resultat. Men det blir också tydligt hur resultaten skiljer sig åt. I den här avslutande analysdelen kommer vi därför att resonera kring resultat, lärdomar och fortsatta utmaningar utifrån de olika områdena.

Det område som handlar om vårt nollvisionsarbete, att ingen kvinna eller man ska dö till följd av arbete, har gett de tydligaste interna resultaten. Det är också det av de fyra områdena som har haft den tydligaste styrningen. Den jämställdhetsintegrerade infrastruktur som har präglat programmet har skapat förutsättningar för ett jämställdhetsintegreringsarbete på en praktisk nivå. Där stöd, samordning och lärande varit viktiga utgångspunkter.

En god och jämställd arbetsmiljö inom välfärden

I *En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025*, framgår det att Arbetsmiljöverket ska fortsätta utöva och utveckla tillsynen av arbetsmiljön inom välfärden.⁶⁶ Välfärdens yrken är, som bekant, starkt kvinnodominerade. Att jämställdhetsintegrera myndighetens verksamhet när det kommer till skola, vård och omsorg har en tydlig koppling till det jämställdhetspolitiska målet om jämställd hälsa. Det är också ett arbete som pågått under längre tid, vilket blir tydligt i och med att det genomförs i kärnverksamheten. Arbetsmiljöverkets inspektionsavdelning har både pågående och avslutade insatser i arbetsmiljöområden inom välfärdens yrken. I denna del av JiM-inriktningen har vi den tydligaste kopplingen till vår inspektionsverksamhet. Ett givet resultat, med tanke hur länge arbetsmiljöproblemen med ohälsosam arbetsbelastning varit kända. Effekten har däremot uteblivit.

⁶⁶ En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025, Skr 2020/21:92.



Att bidra till jämställdhetspolitikens delmål om jämställd hälsa är utmanande. Sjuktalet inom välfärdens yrken fortsätter att öka. I en rapport från Facken i välfärden framgår att det, trots olika initiativ för att minska den stressrelaterade ohälsan, exempelvis genom att införa arbetsmiljöföreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, har skett en femdubbling av dessa sjukfall mellan 2010 och 2023. Välfärdssektorn är överrepresenterad och fördelningen mellan könen är mycket ojämn. År 2023 stod kvinnor för fyra av fem av de pågående stressrelaterade sjukfallen.⁶⁷

Forskning visar att ohälsosam arbetsbelastning, även kallat arbetsrelaterad stress, kan leda till för tidig död. Mellan 700 och 800 personer per år beräknas dö i förtid på grund av arbetsmiljöproblem kopplade till ohälsosam arbetsbelastning.⁶⁸

Välfärdssektorns stressrelaterade arbetsmiljöproblem är något som både Arbetsmiljöverket och andra samhällsaktörer har brottats med länge. Våra olika insatser visar att Arbetsmiljöverkets verktygslåda inte räcker för att bidra till effekter gällande målet om jämställd hälsa, problemen bottnar i större samhällsutmaningar.

Jämställd digitalisering av arbetsmiljön

Arbetsmiljöverket prioriterade området utifrån den stora påverkan som digitaliseringen har och kommer att ha på samhället i stort, men framför allt inom arbetslivet och på arbetsmiljön. Ur ett jämställdhetsperspektiv var vårt fokus att ta fram kunskap om vilka risker digitaliseringen kan medföra genom att förstärka befintliga könsnormer.

Arbetet med detta har varit och är komplext. Vi hade stora problem med att integrera jämställdhet i utvecklingsarbetet om digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön. Utmaningarna har beskrivits i kapitlet *Resultat*. Det vi kan konstatera är att vi sannolikt har fått med oss många lärdomar bland annat i arbetssätt för jämställdhetsintegrering. När vi jobbar med eller startar upp nya utvecklingsområden där vi behöver börja med att bygga upp kunskap internt, kan det vara en framkomlig väg att börja arbeta med jämställdhet som en särskild insats, med ett tydligt mål om att jämställdhet så småningom ska integreras i den ordinarie processen, och att kunskaps- och erfarenhetsutbyte behöver ske under tiden.

⁶⁷ Rapport Miljarder skäl att förbättra arbetsmiljön, Facken i välfärden 2024.

⁶⁸ Kunskapssammanställning 2019:3 Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1.



Under perioden gjorde vi försök med att starta upp den typen av särskild åtgärd. Inte heller där hade vi framgång. Vi behöver arbeta vidare med hur vi ska ta fram olika upplägg för jämställdhetsintegrering och jämställdhetsarbete.

Slutligen kan vi inte se att arbetet hittills haft någon effekt vad gäller vårt bidrag till delmålet om jämställd hälsa

Ingen kvinna eller man ska dö till följd av arbete

Den här delen i JiM-inriktningen har handlat om att kraftsamla och med hjälp av ett jämställdhetsintegrerande arbetssätt komma längre i det förebyggande arbetet, för att ingen ska dö av jobbet.

I kapitlet *Resultat* beskriver vi hur jämställdhet har integrerats i styrningen av programmet *En utvidgad nollvision*. Integreringen av styrningen har varit en vägvisare för hur vi ska få med oss integreringen till genomförandet så att arbetet leder till verklig nytta.

Utvecklingsarbetet har varit innovativt och utforskande. Projekten i programmet har haft olika karaktär. Projekten om nollvision mot dödsolyckor och ohälsosam arbetsbelastning handlar om områden som är könskodade. De har en inbyggd norm utifrån att det framför allt är män som dör i arbetsplatsolyckor, medan konsekvenserna för ohälsosam arbetsbelastning framför allt drabbar kvinnor. Projekten om nollvision om kemiska exponeringar, buller och fysiskt ihållande tungt arbete har också olika normer inbyggda inom respektive område. Vårt arbete inom dessa områden har mer varit inriktat på att söka efter kunskap och fakta om risker kopplat till kvinnor och kvinnors arbetsmiljöer. Som redogjorts för tidigare är kvinnor inte synliggjorda på motsvarande sätt som män, inom dessa områden. Ett normkritiskt arbete har påbörjats. Det behöver vi ta med i det fortsatta arbetet. Vi behöver dessutom mer kunskap och fakta, så som könsuppdelad statistik, och underlag om exponering och riskbedömning – ur ett köns- och genusperspektiv.

Några effekter på målet om jämställd hälsa kan vi inte se. Statistiken pekar inte på någon vikande trend vad gäller arbetsrelaterad död. Varken för kvinno- eller manskodat arbete.



Jämställdhetsperspektiv vid urval av riskbranscher och kontrollobjekt vid myndighetsgemensamma kontroller

Det fjärde området i vårt JiM-arbete fokuserar på det myndighetsgemensamma arbetet att motverka arbetslivskriminalitet. Vid framtagandet av JiM-inriktningen var siktet inställt på att med hjälp av myndighetsgemensamma och jämställdhetsintegrerade analyser bidra till att motverka arbetslivskriminalitet. Det visade sig vara svårt att integrera jämställdhet i det arbetet.

Enligt 2021 års regeringsuppdrag att motverka arbetslivskriminalitet skulle vi beakta jämställdhet när vi tog fram indikatorer för uppföljning. Det såg vi som ett viktigt bidrag till JiM-inriktningen. Även detta visade sig dock vara svårt att genomföra. Dels på grund av det inte framgick vad som skulle beaktas ur ett jämställdhetsperspektiv, dels på grund av att myndigheterna kopplade uppdraget om indikatorerna till den egna verksamheten.

En viktig lärdom är betydelsen av noggrann analys och bedömning av förutsättningarna för att kunna arbeta med jämställdhetsintegrering i syfte att åstadkomma resultat och förflyttningar.

Avslutande reflektion

Detta är det tredje JiM-uppdraget som Arbetsmiljöverket genomför. Utifrån uppdraget har vi haft ett upplägg som genererat en mer verksamhetsnära koppling än de två tidigare JiM-uppdragen. Det har gett oss bättre förutsättningar för förankring och genomförande. Att identifiera jämställdhetsproblem i vår verksamhet och i arbetslivet i övrigt, har också skapat bättre möjligheter att adressera och prioritera insatserna för jämställdhetsintegreringsarbetet.

När vi summerar uppdraget kan vi konstatera att de utpekade jämställdhets- och arbetsmiljöproblemen också är delar av större samhällsutmaningar. För att åstadkomma förändringar och effekter på samhällsnivå ser vi bland annat behov av stärkta och fördjupade samarbeten och samverkan med aktörer som delar problembeskrivningar i analyser av arbetsmiljö och jämställdhet.