



Rapport 2014:9

Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus

– inspektionsaktivitet vecka 10-11, 2014



Enheten för kommunikation

Anna-Carin Carlsson, 010-730 90 67
arbetsmiljoverket@av.se

Rapport från inspektionsaktiviteten vecka 10-11 våren 2014 (runt 8 mars) - ett delprojekt inom "Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus"

Projektnamn: Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus – ett
genusperspektiv på ohälsan i arbetslivet
Projektägare: Boel Callermo
Projektledare: Christina Jonsson
Delprojektledare: Anna-Carin Carlsson

1. Sammanfattning

Under vecka 10 och 11, i anslutning till internationella kvinnodagen 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 eller uppföljningar.

Arbetsmiljöinspektörerna genomförde 743 samtal inom drygt 60 olika näringsgrenar. 176 inspektörer deltog från alla tio inspektionsdistrikt. I huvudsak var det positiva reaktioner hos arbetsgivarna. Inspektörernas samlade intryck är att arbetsgivarna och skyddsombuden uppskattade samtalen och tyckte att frågorna var angelägna att diskutera.

2. Projektets bakgrund, syfte och mål

Bakgrund

Projektet "Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus – ett genusperspektiv på ohälsan i arbetslivet" är ett projekt inom Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag 2011-2014. Ett uppdrag som handlar om att utveckla och genomföra särskilda

insatser för 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 förändra förhållanden som motverkar samma rätt till en bra arbetsmiljö för kvinnor och män.

Inom Arbetsmiljöverket ska projektet leda till att vi själva får ökad medvetenhet och kunskap om kvinnors och mäns skilda arbetsförhållanden och riskfaktorer för kvinnors ohälsa. 2012-2013 genomförde Arbetsmiljöverket genusseminarier för alla medarbetare. Dessa utbildningar var ett första steg i att öka våra kunskaper internt och de lade en gemensam grund för inspektionsinsatserna inom projektet kvinnors arbetsmiljö.

Under vecka 10 och 11 våren 2014, i anslutning till internationella kvinnodagen 8 mars, genomförde vi för tredje året i rad en inspektionsaktivitet. Första året som insatsen genomfördes var det i form av en särskild inspektionsinsats där krav skulle ställas. Förra året ändrades insatsen till att bli en informations- och kommunikationsinsats i samband med redan planerad, ordinarie tillsyn.

Syfte

Syftet med den så kallade 8 mars-aktiviteten var att föra ett samtal med arbetsgivare och skyddsombud om att de med ett genusperspektiv i sitt systematiska arbetsmiljöarbete kan få en mer heltäckande bild av risker och brister i arbetsmiljön för både kvinnor och män.

Projektmål

Projektmålet för 8 mars-aktiviteten 2014 var att leverera:

- 2-4 kommunikationsinsatser per deltagande inspektör – från samtliga distrikt
- totalt minst 450 kommunikationsinsatser i samband med ordinarie, planerade inspektioner och uppföljningar.



3. Metod

Inspektörerna hade i samband med sina ordinarie inplanerade inspektioner eller uppföljningar under framförallt vecka 10 och 11 en diskussion om genus med arbetsgivarna. Det handlade om en informations- och kommunikationsinsats i form av 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.

Till årets insats hade vi också tagit fram informationsbroschyren "Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor män?" (ADI 685) att lämna till arbetsgivarna.

Efter genomförd insats hade inspektörerna på respektive distrikt ett erfarenhetsutbyte. Samtalen hölls utifrån ett frågeunderlag som två följeforskare från Mittuniversitetet hjälpte oss att ta fram inför förra årets insats och som vi redigerade inför årets insats. Följeforskarna 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 själva projektperioden, till och med 31 mars 2014, genomförde inspektörerna 716 samtal i över 60 olika näringsgrenar. Därefter fortsatte flera inspektörer med informationsinsatsen och genomförde ytterligare 27 samtal under april. Totalt har därför 743 samtal genomförts under våren.

176 inspektörer från alla Arbetsmiljöverkets distrikt deltog. Något fler kvinnor (96) än män (80). De kvinnliga inspektörerna genomförde också i snitt något fler samtal (4,3) än de manliga inspektörerna (4,1).

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

Arbetsgivarnas reaktioner

- I huvudsak var det positiva reaktioner. Många arbetsgivare och skyddsombud uppskattade samtalen och var intresserade av att diskutera frågorna.

- En del var förvånade men positiva till att Arbetsmiljöverket tog upp den här typen av frågor. Det fanns en nyfikenhet och frågorna uppfattades som angelägna.
- Diskussionerna blev olika beroende på arbetsplatsens storlek och bransch. De skilde sig bland annat i "djup" och i vilka frågor som togs upp. På en del arbetsplatser krävdes många exempel för att få igång en diskussion, på en annan gick det knappt att få hejd på diskussionen.
- För flera arbetsgivare var diskussionen en ögonöppnare. Bland annat väckte statistiken om de höga sjuktalen bland kvinnor reaktioner. Några arbetsgivare upplevde att de blev medvetna om bristande synsätt i sina organisationer tack vare tillsynen. Andra fick en aha-upplevelse, och insåg att de var ganska traditionella när det gällde fördelning av arbetsuppgifter.
- Arbetsgivarna vill gärna ha en blandning av män och kvinnor på arbetsplatserna men brottas med svårigheter att rekrytera det kön som saknas eller är i minoritet på en arbetsplats.

Inspektörernas reaktioner

- Många inspektörer kände sig mer bekväma och trygga med att ta upp frågan i år efter en intern genusutbildning och liknande inspektionsinsatser två år i rad. De tycker att de har fler argument att diskutera med arbetsgivare och skyddsombud och att det blivit enklare att ta upp en genusediskussion på olika typer av inspektioner.
- De inspektörer som deltagit i de andra inspektionsaktiviteterna inom ramen för regeringsuppdraget om kvinnors arbetsmiljö upplevde att erfarenheterna därifrån var värdefulla och bidrog till ökad trygghet.
- En del inspektörer var fortsatt skeptiska till att prata om genus i tillsynen och tyckte inte heller att de hade tillräcklig kunskap för att lyfta diskussionen till en god nivå.
- Den nya informationsbroschyren som tagits fram för årets informationsinsats upplevde många som en bra inkörsport till samtalet med arbetsgivarna och som ett bra stöd i tillsynen.
- De två nya kunskapssammanställningarna som tagits fram inom ramen för regeringsuppdraget om kvinnors arbetsmiljö (bland annat "Belastning, hälsa och genus") har också varit ett bra stöd som bidragit till nya argument i mötet med arbetsgivarna.
- På arbetsplatser där nästan bara ena könet var representerat var det ibland svårare att diskutera frågeställningarna. Många arbetsgivare hänvisade till utbildningsval och åtgärder som verksamheten inte kan påverka.



- På kvinnodominerade arbetsplatser fanns en stor medvetenhet och kunskap om frågan och en önskan om att få en förändring av arbetsvillkoren.
- En del inspektörer önskade mer statistik och en verktygslåda för de olika branscher som de besökte.
- De allra flesta tyckte att det gick lättare i år, men ett distrikt upplevde att det gick sämre och menade att det kanske berodde på att de förberedde sig sämre eftersom de kände sig trygga och kunniga i frågan.
- De 20 minuter som var beräknade för insatsen var lite knappt med tid. Några inspektörer menade att det är tveksamt om arbetsgivare kan ta till sig ämnet och hinna reflektera på djupet på så kort tid. För dem själva var det också svårt att ha ork att efter en lång inspektion starta om med en diskussion om genus. "Det borde vara en egen insats, då skulle man orka mer och frågorna är viktiga."
- Flera inspektörer sade att de fått upp ögonen och tänker i andra banor även när de är ute på andra inspektioner. De frågar till exempel hur fördelningen ser ut mellan kvinnor och män och vem som gör vilka arbetsuppgifter. De frågar också om arbetsgivaren undersöker och riskbedömer arbetsuppgifter som utförs av kvinnor och respektive män.

Internt lärande

- Genus är en av många frågor som inspektörerna ska ta upp i tillsynen, en diskussion behöver föras om hur ett genusperspektiv kan införlivas i ordinarie verksamhet.
- Inspektörerna kände sig tryggare med årets insats men efterfrågar ändå mer utbildningar och fördjupningar i ämnet.
- En del inspektörer menar att för att påverka arbetsgivare skulle det vara bra med ett mer strategiskt urval av arbetsställen, att till exempel välja ut verksamheter som har både män och kvinnor. Där skulle vi kunna diskutera och jämföra arbetsuppgifter och arbetsorganisation ur ett genusperspektiv.
- Många inspektörer betonar också att vi behöver arbeta internt med våra egna genusfrågor för att vara trovärdiga. Vi kan till exempel undersöka om det finns genusskillnader när det gäller tillsynsområden och branscher och hur fördelningen ser ut mellan kvinnliga och manliga inspektörer inom mansdominerade och kvinnodominerade branscher. Hur fördelas våra resurser och värderar vi tillsyn av olika branscher på olika sätt?
- Överlag var det väldigt positiva reaktioner på den nya informationsbroschyren "Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?". Några inspektörer kommenterade dock



omslagsfotot där de tycker att mannen framstår som dominerande och att kvinnan har en mer passiv roll. Arbetsmiljöverket har i samband med sitt arbete för jämställdhetsintegrering (ett regeringsuppdrag 2014) påbörjat ett arbete för att beakta genusperspektivet i allt material som tas fram.



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*