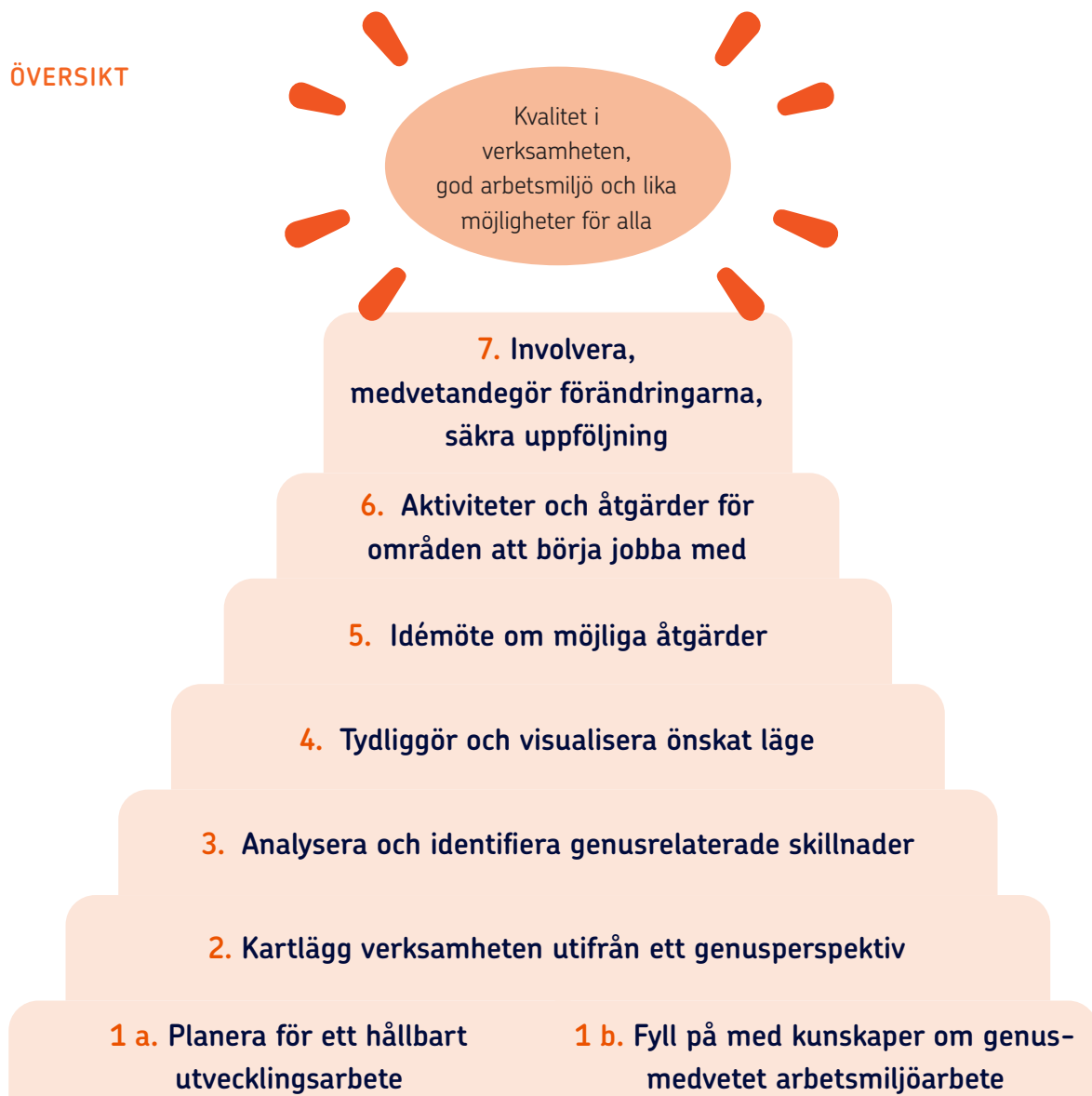


## Sju steg till ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete – stöd till ledning

Här finns stöd för HR och övergripande ledning som vill utveckla ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete i organisationen. Grunden är forskningsprojektet "Genusmedvetet arbetsmiljöarbete – lärande nätverk för kommunal sektor" som visade att de studerade verksamheterna saknade ett systematiskt och strukturellt arbetsmiljöarbete med genusperspektiv. Genom att jobba med genus- och arbetsmiljöfrågor kan såväl kvaliteten i verksamheten som den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön bli bättre. Då uppfyller ni också en del av diskrimineringslagen.

Börja gärna med att titta på filmen "[Genusmedvetet arbetsmiljöarbete](#)" från [Suntarbetsliv](#). I filmen finns tips från forskaren. I det här dokumentet finns fler tips och medskick.

### ÖVERSIKT



## Steg 1a. Planera för ett hållbart utvecklingsarbete

Börja med att formulera syfte, mål och tillvägagångssätt för arbetet. Sätt en tidplan, utse viktiga roller, sätt mandat och säkra resurser för utvecklingsarbetet. En mindre förberedande fas kan ge vägledning i hur stort utvecklingsarbetet ska bli.

Ett utvecklingsarbete har större chans att lyckas om det finns förankring och stöd i flera delar av organisationen.

Tänk igenom vilka roller som är viktiga att involvera under de olika stegen i arbetet för att få ett hållbart resultat. Till exempel är det bra om både tjänstemannaledning och politisk ledning eller styrelse står bakom arbetet från start. Exempel på andra grupperingar och roller att ha med sig initialt är HR, eventuella jämställdhets- och hållbarhetsstrateger eller liknande, kommunikatör, skyddsombud, lokala parter, central samverkansgrupp/ skyddskommitté och chefer i organisationen.

Börja gärna med [dialogfrågorna i "Genusmedvetet arbetsmiljöarbete"](#) eller frågorna nedan. Avsätt tid för reflektion och samtal – då förbereder ni er för arbetet framåt.

Exempel på fler frågor:

- Har medarbetare och chefer i organisationens olika verksamheter likvärdiga förutsättningar att utföra sina arbeten utifrån genus?
- Har kvinnor och män i olika verksamheter likvärdiga förutsättningar för att må bra och utvecklas på jobbet?
- Hur värderar vi olika arbetsområden och krav på kunskaper och erfarenheter, finns det upplevda "statuskillnader" kopplat till genus?

### EXEMPEL PÅ FRÅGOR I PLANERINGSFASEN

- Finns omvärldsfaktorer som påverkar organisationen eller andra förändringar i organisationen vi behöver ta hänsyn till?
- Behöver vi göra en risk- och konsekvensanalys med handlingsplan för utvecklingsarbetet? Vilka scenarios kan uppstå? Har vi beredskap?
- Vilka är våra viktiga intressenter?
- Vilka frågeställningar har vi som eventuellt behöver besvaras i en förstudie?
- Har vi intern kompetens eller behöver vi ta in externt stöd?



## Steg 1b. Fyll på med kunskaper om genusmedvetet arbetsmiljöarbete

Fyll på med aktuell kunskap inom området så ökar chansen att utvecklingsarbetet blir framgångsrikt. Exempelvis finns det stöd att få via:

- Filmen som summerar resultatet av Annika Vänjes forskning "Genusmedvetet arbetsmiljöarbete".
- Texten i "Genusmedvetet arbetsmiljöarbete" och slutrapporten från forskningen.
- Arbetsmiljöverket, se [Genuskollen](#) och en allmän sida om [jämslälldhet i arbetsmiljön](#).
- SKR, där finns material att ladda ner för att jobba utifrån [jämslälldshetsintegrering](#), som innebär att jämslälldhet integreras i organisationens system för ledning, styrning och uppföljning.

En viktig utgångspunkt i arbetet är lagar och regelverk så som diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen samt aktuella föreskrifter.

## Steg 2. Kartlägg verksamheten utifrån ett genusperspektiv

Ta fram statistik kring könsfördelningen i olika delar av organisationen för att få en överblick kring hur det ser ut i organisationen.

Samla in fakta för vad som gäller kvinnor respektive män och för vad som gäller i kvinno- och manskodade verksamheter. Finns skillnader **inom** och **mellan** verksamheter? Exempel på faktainsamling:

- Statistik på hälsa, sjukskrivning, deltidsarbete, lönekartläggning, arbetsskador och arbetsolyckor.
- Genomgång av medarbetarundersökningar.
- Förekomst av ensamarbete, arbetsverktyg (dator, handverktyg, mobil, bil, appar och program med mera), arbets- och skyddskläder, möjligheter till arbetsmöten, möjligheter till kollegialt erfarenhetsutbyte och sociala aktiviteter på arbetstid, form för arbetsbeskrivningar, möjligheter att påverka den egna rollen, möjligheter att påverka sin arbetsdag, få återhämtning, grad av självständighet i olika roller.
- Genomgång av styrdokument och riskbedömningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
  - o Finns det inom alla verksamheter, vad säger dokumenten, är de välkända av berörda verksamheter, efterlevs de och är de uppdaterade? Omfattas den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
  - o Uppmärksammar styrdokument och riskbedömningar genus och jämslälldhetsfrågor i alla verksamheter?
  - o Är styrdokument och riskbedömningar handlingsinriktade och levande i olika verksamheter?
- Finns det ojämställda strukturer när det gäller hur resurser fördelas mellan mans- och kvinnokodade verksamheter eller mellan kvinnor respektive män inom en enskild verksamhet?

Komplettera gärna med intervjuer, med exempelvis företrädare för HR-frågor, skyddsombud och specialister som exempelvis jämslälldhetsstrateger och jämslälldhetsombud, om de inte redan ingår i arbetet.

Hur ska kartläggningen kommuniceras i olika delar av organisationen?

## Steg 3. Analysera underlaget för att identifiera om det finns genusrelaterade skillnader

Analysera statistik och andra underlag för att hitta och förstå genusrelaterade skillnader mellan och inom olika verksamheter. Ta hjälp av kartläggningen i steg 2.

- Finns det skillnader kopplade till genus som sticker ut? Om ja, tydliggör inom vilka områden, hur ni kan förstå skillnaderna, varför de uppkommit med mera.
- Varför finns dessa skillnader, vilka är de bakomliggande faktorerna? Beror de på arbetets natur eller handlar det om värderingar och etablerade traditioner?
- Har de identifierade skillnaderna betydelse för enskilda avdelningar och/eller individers arbetsmiljö?
- Finns skillnader som är särskilt kritiska och som ni kan behöva hantera mer brådskande?
- Vilka strategier behöver utvecklas i organisationen för att bearbeta identifierade könsskillnader?

Gör gärna analyserna tillsammans med dem som har relevanta roller och kompetenser för att få med olika perspektiv.

Sammanfatta resultatet av analysen utifrån de fakta som samlats in. Stäm av analysen med viktiga intressenter i organisationen.

Hur ska analysen kommuniceras i olika delar av organisationen?

Om era analyser kommer fram till att resurser behöver omfördelas, eller ytterligare resurser tillföras? Hur ska frågan tas vidare? Vem har mandat att förändra i organisationen?

## Steg 4. Tydliggör och visualisera önskat läge

Skapa en gemensam bild av hur det önskade läget ser ut.

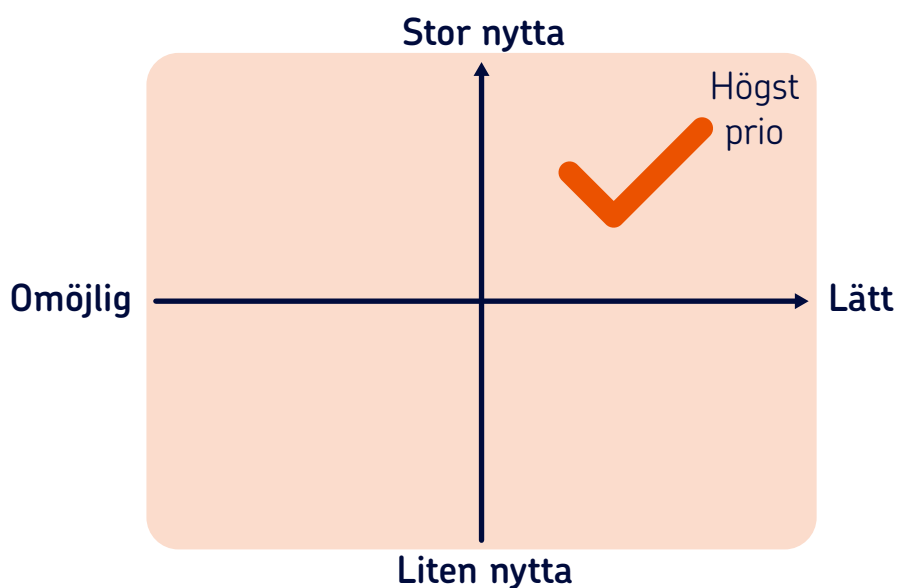
- Beskriv efterlevnaden med lagar och regelverk så som diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen samt aktuella föreskrifter.
- Skriv ned vilka värderingar som ska vägleda organisationen.
- Ska kvinnor och män ha samma förutsättningar att må lika bra på jobbet? Tydliggör organisationens vilja.
- Uppnå samsyn mellan den politiska ledningen och tjänstemannaledningen.
- Uppdatera eventuella styrdokument utifrån er viljeriktning.



## Steg 5. Ha idémöte om möjliga åtgärder

Vad behöver ni göra för att ta er närmare ert önskade läge? Börja med att kreativt lyfta upp många olika möjliga åtgärder. Involvera beslutsfattare och samverkansorganisationen inom verksamhetens olika delar i arbetet. I det här steget är det viktigt att bjuda in och inkludera, för att skapa engagemang, kunskap och ett åtagande.

- Skapa en bruttolista över konkreta åtgärder och aktiviteter för de olika målsättningarna.
- Prioritera utifrån vad som ger störst effekt i förhållande till insats. Troligtvis görs detta bäst inom de olika verksamheterna eller med stor involvering från deras företrädare.



Figur 1. Exempel på fyrfältare för att prioritera åtgärder. Sortera åtgärden utifrån hur svår eller lätt den är att genomföra och utifrån hur liten eller stor nytta den bedöms kunna göra.

## Steg 6. Sammanställ aktiviteter och åtgärder för områden att börja jobba med

Skapa en handlingsplan eller uppdatera er befintliga utifrån resultatet av kartläggning och analys sammanvägt med det önskade läget.

- Gör en plan med tydliga målsättningar och resurser för genomförande, på kort- och lång sikt.
- Beskriv vad som ska göras, gör också en tidplan och utse ansvariga.
- Prata igenom om och hur ni ska mäta effekterna av det ni gör. Det kan vara sjukhälsotal, välmående med mera. Behöver ni en särskild plan för att mäta och följa upp?
- Vad ska följas upp och när? Det kan vara om åtgärderna är genomförda, om de har lett till önskade effekter eller om nya behov har uppstått. Av vem?

Område	Vad ska göras & varför?	Konkreta mål	Hur ska det göras?	När klart?	Av vem det ska göras?	Följs upp när och av vem?

Figur 3. Exempel på handlingsplan. Använd gärna er befintliga handlingsplan om sådan finns.

## Steg 7. Involvera och medvetandegör förändringarna och säkra uppföljning

Bjud gärna in medarbetare i olika verksamheter till dialog och delaktighet. Förklara varför arbetet görs, vad som ska göras och hur. Låt medarbetarna involveras i vad och hur utifrån de givna ramarna. Skapa gärna en öppen kanal för att kunna komma med förbättringsförslag och för att ta ”temperaturen” på hur det faktiskt går.

Tänk på att ett sådant här arbete skapar förväntningar på förändring, och att utvecklingsarbete tar tid. Det gäller att både hålla ut och hålla i. Håll kommunikationen levande över tid.

