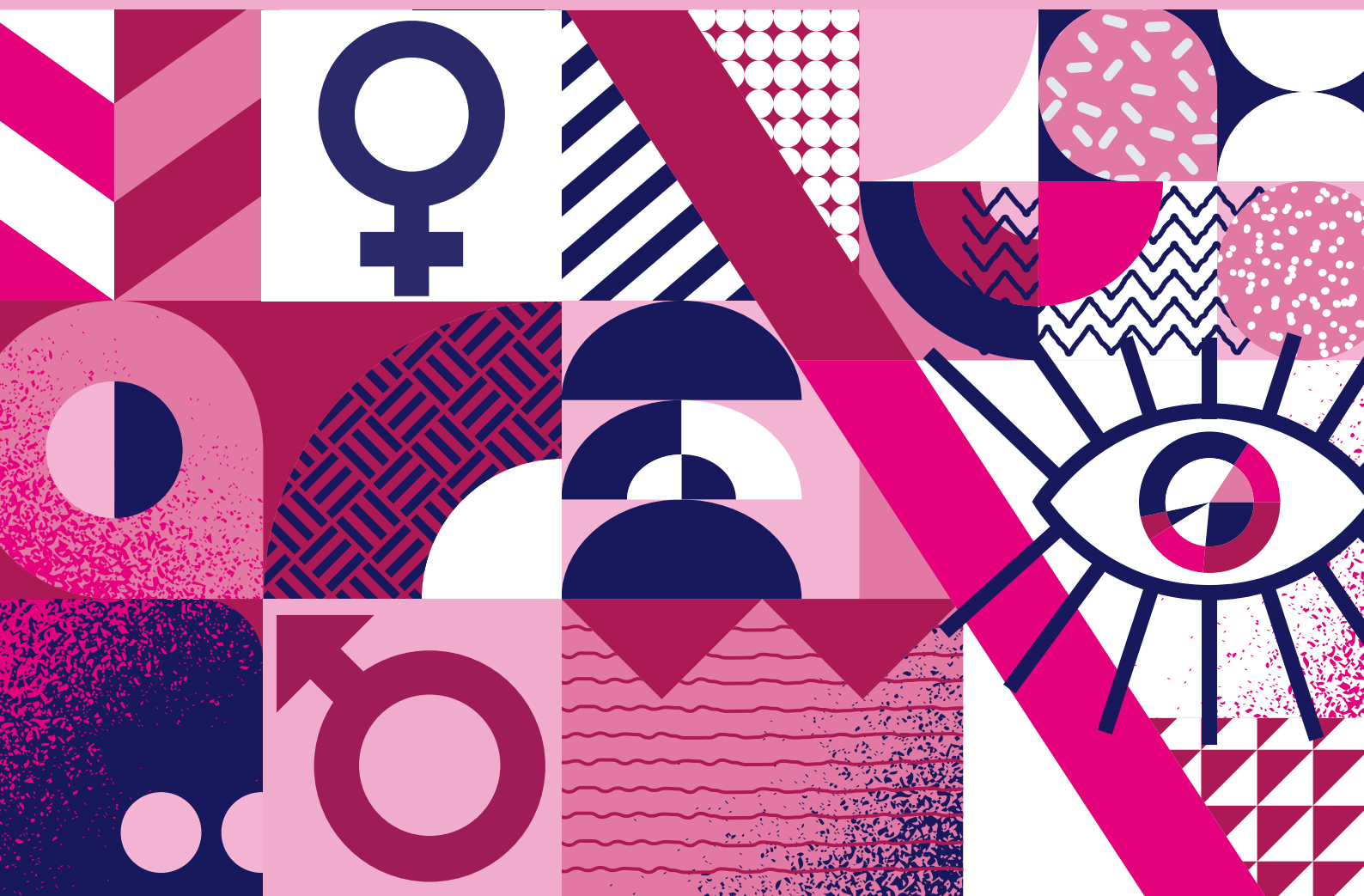


Osynligt arbete, synliga konsekvenser

– En rapport om jämställdhet och arbetsmiljö från Fackförbundet ST



FACKFÖRBUNDET ST

Fackförbundet ST juni 2025
Referens/författare: Martina Cras
Enheten för Kommunikation och Påverkan
Formgivning: Hellgren grafisk form
Artikelnummer:0035

Innehåll

Förord	1
Om undersökningen	2
Fackförbundet ST kräver	3
Sammanfattning	4
Källan till kvinnors stress finns på arbetsplatsen, inte i hemmet	5
Olika villkor ger olika upplevelser	6
Att synliggöra det osynliga – Förtroendevaldas ord om arbetsplatsen	7
Arbetsförmedlingen	7
Försäkringskassan	8
Kriminalvården	9
Skatteverket	10
Universitet och högskola	11
Arbetsmiljö på olika villkor	12
När arbetsvillkor formar livsvillkor	13
Färre kvinnor tror de orkar till pension	14
Jobbet väntar inte vid vård av sjukt barn	16
Distansarbete ger återhämtning	17
Organisatoriska brister bakom kvinnors ökade stress	17
Slutsats	19
Referenser	22

Förord

Kvinnor i staten upplever högre arbetsbelastning, mindre återhämtning och större ansvar för det osynliga arbetet än män på sina arbetsplatser. Dessutom utan att få mer tillbaka. Inte i lön. Inte i inflytande. Istället betalar de med sin hälsa. Det är inte en tillfällighet. Det är ett systemfel.

I den här rapporten lyfter vi fram en verklighet som våra medlemmar lever i varje dag. En verklighet där allt för många kvinnor bär ett oproportionerligt stort ansvar för arbetsmiljön, för det sociala kittet på arbetsplatsen, för att få vardagen att gå ihop. Det är ofta en kvinna som ställer upp, som håller ihop, som löser det. Men till vilket pris?

Våra resultat visar tydligt att det inte är privatlivet som är den största källan till stress. Det är arbetet. Det är arbetsbelastningen, tempot, de ständiga förändringarna och känslan av att aldrig riktigt räcka till som är grunden för kvinnors ohälsa. Försäkringskassans lägesrapport 2024 visar att kvinnor löper mer än dubbelt så stor risk än män att bli sjukskrivna för stressrelaterad psykisk ohälsa.

Kvinnor har fortfarande lägre lön än män, trots jämbördig utbildning och ansvar. Medlingsinstitutets senaste rapport (2024) visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män inte längre minskar. Den har stannat av och till och med ökat.

Samtidigt har beredskap blivit en central fråga i svensk politik och stora satsningar tillförs

verksamheter inom försvaret. Här får vi inte glömma att civil beredskap börjar i vardagen, på myndigheterna, i välfärden och i infrastrukturen. Det är där våra medlemmar finns. Det är där kvinnor finns. Vi kan inte bygga motståndskraft genom att bara satsa på traditionellt manliga sektorer inom försvaret. En uthållig beredskap kräver jämställdhet. I Sverige, i den statliga sektorn.

Jämställdhet är inte en sidofråga. Det är en grundförutsättning för att staten ska fungera i fred, i kris och i krig. Forskning visar att jämställda samhällen är mer motståndskraftiga, mindre våldsamma och har bättre folkhälsa.

Vikten av jämställdhet är en grundläggande värdering som vi har byggt vårt samhälle på. Men värderingar måste försvaras, inte bara i ord, utan också i handling. Det gäller även i arbetslivet.

Vi kräver att staten tar sitt ansvar som arbetsgivare. Det osynliga arbetet ska synliggöras och uppvärderas. Kvinnor ska inte behöva bli sjuka för att arbetslivet inte är anpassat efter verkligheten. Vi måste sluta förvänta oss att en kvinna tar på sig det extra som ingen annan har tid till. Det är inte värdigt staten. Det är inte värdigt Sverige.

Förändring är möjlig – men den kräver mod, vilja och ansvar. Också från staten.

Britta Lejon

Ordförande, Fackförbundet ST

Om undersökningen

Rapporten bygger på resultat från Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning från 2024 och intervjuer från förtroendevalda på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kriminalvården, Skatteverket och Universitet och högskola under mars och maj 2025. Förtroendevalda som arbetar på olika ställen runt om i Sverige har intervjuats om hur de uppfattar att arbetet är strukturerat och om det finns skillnader i villkor på arbetsplatsen mellan män och kvinnor. Intervjuerna redovisas var och en för sig.

Arbetsmiljöundersökningen från 2024 bestod av en enkätundersökning som skickades till

samtliga Fackförbundet STs yrkesverksamma medlemmar 9-23 april 2024. Drygt 60 000 medlemmar mottog enkäten och 22 328 medlemmar besvarade den. Det motsvarar en svarsfrekvens på 38 procent. Undersökningen genomfördes i samarbete med analys- och undersökningsföretaget Novus. Resultaten är viktade mot Fackförbundet STs medlemsregisters uppgifter vad gäller män och kvinnor samt ålder och är därmed representativa för medlemskåren i dessa avseenden. Till denna undersökning har vi gjort en ny brytning på det tidigare resultatet och delat upp siffrorna på man och kvinna i olika åldersgrupper.

Fackförbundet ST kräver:

- **Ett jämställdhets- och genusperspektiv i arbetsmiljöarbetet:** Arbetsmiljöarbete måste utgå från att kvinnor och män inte alltid har samma villkor eller förutsättningar. Ett tydligt genusperspektiv behövs, exempelvis hur normer kring prestation och ansvar kan påverka kvinnor och män olika.
- **Bättre tillämpning av OSA-föreskrifterna:** Arbetsgivare inom staten måste ta ett större ansvar för att följa Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2023:2). Det handlar om att förebygga ohälsa kopplad till stress, arbetsbelastning och bristande återhämtning, faktorer som ofta drabbar kvinnor hårdare.
- **Att arbetsgivare ska främja friskfaktorer:** Ett hållbart arbetsliv kräver att arbetsgivare inte enbart fokuserar på att minimera risker, utan också aktivt stärker det som får människor att må bra på jobbet. Det handlar om inflytande, meningsfullhet, återhämtning och goda relationer, faktorer som stärker både individ och verksamhet.
- **Chefer måste ges rätt förutsättningar:** Chefer har en avgörande roll i att skapa en god arbetsmiljö. Därför måste de ha rimlig arbetsbelastning, tillgång till stöd och utbildning, samt tid att arbeta med arbetsmiljöfrågor, oavsett om chefen är en man eller kvinna. En pressad chef med för många anställda kan inte vara ett stöd för andra.
- **Jämställda livsinkomster kräver ett hållbart arbetsliv:** För att nå ekonomisk jämställdhet är kvinnors arbete och löneinkomst avgörande. Kvinnors arbete är ofta strukturellt undervärderat, vilket tillsammans med högre sjukskrivningstal och deltidsarbete leder till lägre lön och pension, vilket i sin tur påverkar livsinkomsten.

Sammanfattning

Rapporten undersöker hur ojämställda strukturer påverkar arbetsmiljön för kvinnor som arbetar på statligt uppdrag.

De kvalitativa intervjuerna i rapporten ger en djupare förståelse för hur ojämställdhet tar sig uttryck i vardagen på statliga arbetsplatser. Den kvantitativa statistiken visar på upplevda skillnader mellan män och kvinnor, särskilt i åldersgruppen 30-39 år. Rapportens styrka ligger i kombinationen av statistik och berättelser från några arbetsplatser där Fackförbundet ST har medlemmar.

Rapporten synliggör hur välkända mönster i arbetslivet får konkreta konsekvenser för kvinnor. Det handlar om att kvinnor ofta förväntas ta ansvar för informella uppgifter och att ”lösa det som behövs”, något som sällan erkänns eller belönas. Denna ojämna fördelning bidrar till högre stress, högre arbetsbelastning, sämre återhämtning och ökad sjukfrånvaro bland kvinnor. Samtidigt kvarstår löneskillnaderna mellan könen, och utvecklingen går åt fel håll.

Huvudresultat:

- **Män tenderar att ha strategier för att få återhämtning under arbetstid**, de tar sig tid för raster och är mer bekväma med att säga nej.
- **Kvinnor tenderar att bära ett oproportionerligt stort ansvar** för både formella och informella arbetsuppgifter, vilket leder till högre stress.
- **Kvinnor tenderar att känna att de inte kan ta sig tid för återhämtning under arbetstid** och bortprioriterar exempelvis raster.
- **Stressnivåerna är särskilt höga bland kvinnor i åldern 30–39 år**, stressen upplevs främst vara relaterat till arbetsvillkor snarare än privatliv.
- **Könskodade förväntningar och normer** påverkar arbetsfördelning, karriärmöjligheter och ohälsotal negativt för kvinnor.

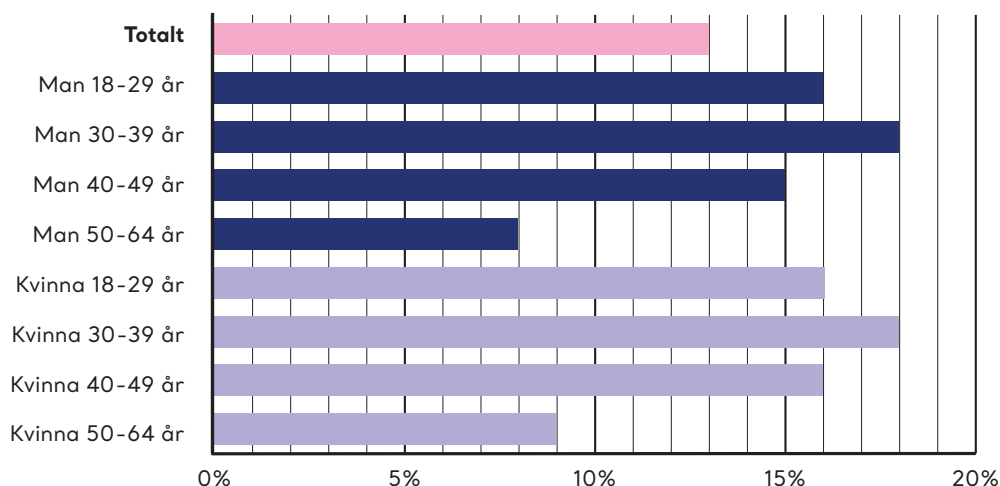
Källan till kvinnors stress finns på arbetsplatsen, inte i hemmet

Det är lätt att snabbt dra slutsatsen att kvinnors höga sjukskrivningstal, särskilt i åldern 30–39, främst beror på ansvar för barn och obetalt hushållsarbete. Detta har också präglat mycket av samhällsdebatten genom olika böcker som ”Pink velvet” (2024) av Amanda Schulman och Hanna Widell. Perspektivet lyfts även i Försäkringskassans lägesrapport från 2024. I dessa är svaret att det är det osynliga arbetet i hemmet som är boven till kvinnors ohälsotal. Det är inte hela sanningen och med en sådan förklaring riskerar det att dölja arbetslivets roll. Kvinnor i denna åldersgrupp befinner sig ofta i en intensiv fas av yrkeslivet, samtidigt som de möter höga förväntningar både hemma och på jobbet. Det är i skärningspunkten mellan strukturellt ojämställda arbetsvillkor och samhälleliga normer om ansvar som stressen uppstår, inte enbart i hemmet. I denna

undersökning svarar endast 14 procent av alla kvinnor att det är privata orsaker som leder till stress. Både män och kvinnor i åldern 30–39 år känner sig något mer stressade av privata skäl, men det är framför allt jobbet som orsakar stressen.

Mot denna bakgrund vill vi undvika diskussionen om att kvinnor enbart är mer stressade på grund av obetalt hushållsarbete och ansvar för barn. Studier visar att kvinnor tar större delen av det obetalda hushållsarbetet, men som SCB:s lathund ”På tal om kvinnor och män”¹, beskriver är det svårt att mäta och de har ingen nyare mätning än 2021 på området. Denna rapport fokuserar på arbetsmiljö och arbetsvillkor, faktorer som arbetsgivare kan mäta och förbättra, och som även vi som fackförbund har möjlighet att påverka.

Figur 1.1
Andelen som anser att privata orsaker leder till stress



¹ Statistikmyndigheten (SCB), (2024), "SCB:s lathund: På tal om kvinnor och män", <https://www.scb.se/webbreporter/le0201/lathund2024/> (hämtat 2025-05-27)

En annan viktig fråga som framkommer i rapporten är frågan om återhämtning under arbetet. Återhämtning under arbetet handlar om att få regelbundna pauser, variation i arbetet både gällande i tempo, arbetsuppgifter och plats att arbeta på. Det innebär att ha kontroll och inflytande över arbetsuppgifter. Likväl att hinna reflektera och avsluta en uppgift innan det är dags att påbörja nästa. Dessutom är den sociala gemenskapen viktig, både att ha bra relationer på jobbet, få uppskattning och bra samarbeten. I grund och botten handlar detta om hur arbetet organiseras.²

Olika villkor ger olika upplevelser

Sverige har en könssegregerad arbetsmarknad och det speglar även de som arbetar på statligt uppdrag. De som har svarat på Fackförbundet STs medlemsundersökning är främst:

Handläggare, arbetsförmedlare	28%
Utredare/ expert/ specialist, kvalificerad handläggare	22%
Assistent/ administratör	12%
Chef	4%
Projektledare/ teamledare	4%
Utvecklare, projektledare, inspektör, kommunikatör	4%
Vård, behandling tex. Kriminalvårdare, behandlingsassistent	4%
Annan ²	13%

Inom den statliga arbetsmarknaden ser vi tydliga könsskillnader i yrkesroller. Bland kvinnor i åldern 30 till 64 år arbetar cirka 70 procent som handläggare, utredare eller assistenter.

I åldersgruppen 50–64 år är det något fler som har assistentroller. För män i samma åldersspann är motsvarande andel knappt 50 procent. Män återfinns mer i IT-relaterade yrken som systemutvecklare, IT-support samt i roller som lokförare och inom trafikledning.

Bland yngre män, 18 till 29 år, är det endast 35 procent som arbetar som handläggare, utredare eller assistenter. De är i högre grad samsatta som lokförare, kriminalvårdare eller inom IT och systemutveckling. Yngre kvinnor i samma åldersgrupp har däremot en högre andel i administrativa roller, drygt 60 procent arbetar som handläggare, utredare eller assistenter. Samtidigt är det också en betydande andel, cirka 10 procent, som arbetar som kriminalvårdare eller behandlingsassistenter.

Fackförbundet STs medlemskår består av ungefär 60 procent kvinnor och 40 procent män. Dessa siffror är viktiga att ha i åtanke när vi tolkar hur medlemmarna upplever sin arbetsmiljö. Kvinnor och män befinner sig delvis i olika delar av den statliga arbetsmarknaden, vilket innebär att deras arbetsmiljöer och de faktorer som orsakar stress kan skilja sig åt. Det är därför avgörande att förstå hur arbetets struktur påverkar de anställda.

Ett stort problem, som bland annat lyfts i *Vitboken om kvinnors arbetsmiljö* (2017), är att även när kvinnor och män arbetar på samma arbetsplats och inom samma yrke, så utför de ofta olika arbetsuppgifter. Detta leder till olika typer av fysisk och psykosocial belastning, vilket i sin tur skapar olika arbetsmiljöproblem. När män och kvinnor har samma arbetsuppgifter påverkas de i liknande grad av en bristfällig arbetsmiljö.

² Suntarbetsliv, "Så får du återhämtning på jobbet – Suntarbetsliv", <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/sa-aterhamtar-du-dig-pa-jobbet/>, (hämtat 2025-06-16)

³ I kategorin annan ingår IT-personal, HR, ekonomi, fastighetsskötsel mm men även de titlar som är benämnda ovan. Av de 13 procenten som ingår i kategorin "annan" borde en del stå bland de övriga personalkategorierna.

Att synliggöra det osynliga – Förtroendevaldas ord om arbetsplatsen

Under våren 2025 har vi genomfört intervjuer om arbetsmiljö med förtroendevalda på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kriminalvården, Skatteverket och inom Universitetet och högskola. Detta för att försöka fånga upp strukturer på arbetsplatserna som är svåra att fånga i en enkät. Intervjuerna hölls på ett övergripande plan och säger därmed inte allt om en arbetsplats.

Undersökning efter undersökning visar att kvinnor som grupp mår sämre och upplever att de är mer stressade på sina arbetsplatser, vilket i många fall också leder till högre sjuktal och långtidssjukskrivningar. På sikt påverkar det karriärmöjligheter såväl som livsinkomst och livskvalitet. Därför är det viktigt att synliggöra de negativa strukturer som främst drabbar kvinnor.

Det är viktigt att poängtera att undersökningen tar upp tendenser och strukturer. Inte att alla individer som är män är exakt lika och inte heller kvinnor. Det handlar om övergripande strukturer som gör att kvinnor och män, särskilt i vissa åldersgrupper, upplever sin arbetsmiljö olika och att det får konsekvenser för livsinkomst och hälsa.

Under intervjuerna är respondenternas första instinktiva svar att arbetsplatsens villkor är jämställda. Alla gör samma sak och många upplever könsfördelningen på arbetsplatsen överlag som ganska jämn. Men vid frågor om sjuktal, skötsel av gemensamma utrymmen på arbetsplatsen, trivselgrupper och annat, framkommer det en annan bild. En bild där kvinnor som grupp tenderar att ta mer ansvar och få sämre återhämtning.

"Det måste innebära att man är på samma ställe, men ändå tar på sig fler saker."

Förtroendevald
på Försäkringskassan

Arbetsförmedlingen

I intervjun med tre förtroendevalda på Arbetsförmedlingen framkommer bilden av en arbetsplats som upplevs som mer jämställd än många andra. Samtidigt varierar upplevelserna beroende på var i landet de arbetar. När det gäller könsstereotypa strukturer och arbetsfördelning finns olika perspektiv. En av de intervjuade beskriver att hen ofta tömmer diskmaskinen, men kopplar det snarare till att hen är fysiskt närvarande på kontoret, inte till om du är man eller kvinna. En annan menar att arbetsplatsen präglas av en jämställd kultur där alla hjälps åt utan att det ifrågasätts. Samtidigt framkommer av en av respondenterna att hen upplever att det fortfarande är vanligare att män ifrågasätter om vissa uppgifter verkligen ingår i deras roll. Det tyder på att traditionella föreställningar om arbetsfördelning fortfarande kan påverka hur ansvar för vissa uppgifter uppfattas, även på arbetsplatser som i övrigt upplevs som jämställda.

Livssituationen som avgörande faktor

Deltagarna känner igen problemformuleringen om att kvinnor i åldern 30-40 upplever mer stress, vilket deltagarna kopplar till livssituationen. Respondenterna reflekterar över vad gör de hemma när de inte jobbar, som att ta hand om småbarn etcetera. De menar att kvinnor ofta tar ett större ansvar för hemanarbetet, vilket spiller över på arbetslivet. Det beskrivs som att kvinnan agerar som projektledaren i en familj.

Sammanfattningsvis uppfattar inte respondenterna från Arbetsförmedlingen att detta är ett så stort problem, men visar också att det ser olika ut på olika arbetsställen och att det går att hitta lösningar som gör att en del ojämsställda strukturer undviks.

Försäkringskassan

De två förtroendevalda som vi intervjuat beskriver hur kvinnor ofta tar på sig obetalda sidouppdrag som syftar till att förbättra arbetsmiljön, såsom trivsel- och hälsoaktiviteter. Samtidigt som dessa sidouppdrag inte bedöms ge några ekonomiska fördelar.

"Trivseln på arbetet drivs av kvinnor och det är ju ingenting som de kommer att få lön för."

Förtroendevald
på Försäkringskassan

Sidouppdragen ges ofta utan att produktionskraven sänks, vilket innebär en dubbel arbetsbörda för dem som tar på sig dessa. Samtidigt ses dessa insatser ibland som grundläggande i lönesamtal, men upplevs ändå inte ge något extra betalt. Kvinnor tar ofta på sig extrauppdrag som inte premieras i löneutvecklingen, medan män i högre grad söker sig till uppdrag som är meriterande och ger synlighet.

Respondenterna menar att de upplever att ordet från en medarbetare som är man väger tyngre än från en kvinna i motsvarande ställning. Det framkommer att kvinnor i högre upp i åldern ofta inte får samma utvecklingsmöjligheter som män, vilket förstärker känslan av att kvinnors erfarenhet inte värderas lika högt.

På Försäkringskassan är det vanligt att kvinnor tar rollen som teamkoordinator, ett slags informell mellanledarroll, utan extraersättning men med höga krav. Respondenterna menar att det är ovanligt med en teamkoordinator som är man.

På Försäkringskassan är det vanligare att kvinnor som är enhetschefer har ansvar för fler medarbetare än män som är enhetschefer, ibland upp till 32 medarbetare. Vanligast är att en chef har ansvar för cirka 25 medarbetare, men det kan variera beroende på uppdrag och position.

Återhämtning är inte en prioriterad fråga

Vidare uttrycker respondenterna en oro över bristen på återhämtning i arbetet. De konstaterar att återhämtning inte är en prioriterad fråga. På Försäkringskassan beskrivs arbetsmiljön som intensiv och konstant krävande. Det är inte bara tillfälliga toppar i arbetsbelastning, utan ett genomgående högt tempo.

När det gäller återhämtning ska det ställas mot kraven som gör att individen får svårt att välja återhämtning. Samtidigt som det kommuniceras på ett sätt som gör att det blir individens eget ansvar att få återhämtning.

"Återhämtning har inte varit en prioriterad fråga. Det ligger mer på individens ansvar."

Förtroendevald
på Försäkringskassan

Detta bekräftas av återkommande resultat i medarbetarundersökningar, där många uppger att de inte har möjlighet att återhämta sig under arbetsdagen, eller efter intensiva perioder. Det syns också i Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning.⁴

En annan aspekt som påverkar återhämtningen är den kognitiva belastningen. När enklare arbetsuppgifter automatiseras med hjälp av generativ AI, återstår bara de mest krävande uppgifterna. Det finns ingen möjlighet att variera arbetsdagen med något mindre mentalt krävande. Detta kan leda till mental utmattning och gör det svårare att återhämta sig under arbetsdagen, vilket upplevs drabba kvinnor i högre utsträckning, givet vilka arbetsuppgifter de ofta har i dag.

"Du trycker på nästa uppgift – och det är av samma karaktär. Det finns ingen variation."

Förtroendevald på Försäkringskassan

Kriminalvården

De två förtroendevalda som intervjuas från Kriminalvården beskriver att kön, ålder och arbetsuppgifter spelar en central roll i hur arbetsmiljön upplevs på Kriminalvården. Även inom Kriminalvården upplever de förtroendevalda att det fungerar bättre med städning av personalutrymmen när det finns ett schema, även om framför allt yngre män ibland försöker undvika det.

Inom frivården finns en tydlig kvinnodominans, där fördelningen är cirka 70 procent kvinnor och 30 procent män. Trots detta upplevs arbetsuppgifterna som relativt jämnt fördelade mellan män och kvinnor. Dock

framkommer att vissa uppgifter, särskilt de som rör omsorg och administration, tenderar att vara kvinnligt kodade, medan säkerhetsarbete ofta ses som manligt. Eftersom det finns föreställningar om vad män och kvinnor "ska" jobba med, kan det leda till olika förväntningar. Den som går emot dessa riskerar att möta motstånd och ett tuffare arbetsklimat. Samtidigt finns det en upplevelse av att män behöver "stå ut" med mer hot och våld. Kvinnor upplevs få mer stöttning när de blir utsatta, medan män ska bara "ta det".

En förtroendevald beskriver hur det kan finnas ett nedlåtande bemötande från manliga kollegor, att kvinnor blir tillrättavisade av män även om kvinnan ifråga har mer yrkeserfarenhet. Samtidigt som förväntningarna på män i vissa fall upplevs vara lägre. Exempelvis att medarbetaren som är kvinna ser till att ta det där jobbiga samtalet med en intagen klient eller ringa där samtalet för att lösa ett problem. Dessa arbetsuppgifter är mer emotionellt belastande och kräver eget ansvar. Respondenterna tycker det är konstigt att män tenderar att komma undan med att inte göra vissa saker.

Att ta sig tid till rast eller ej

En annan viktig aspekt är återhämtning. En förtroendevald menar att män i större utsträckning tar sig tid till raster. De beskriver att män kan ha schemalagt varje dag att de är borta en timme, medan kvinnor tenderar att prioritera bort sin återhämtning för att hinna med alla arbetsuppgifter.

"Man tar ju inte tid att få återhämtning på arbetstid längre, som fikapauser."

Förtroendevald inom Kriminalvården

4 Fackförbundet ST: 2024 "Vi är för få som ska lösa för mycket"

"Jag har faktiskt aldrig varit med om att en kvinna har gjort det där klassiska 'jag ska bara gå på toaletten' och sen är borta en timme."

Förtroendevald inom Kriminalvården

De intervjuade förtroendevalda upplever att chefer tar dessa problem på olika stort allvar. Men de arbetar också med olika typer av verksamheter inom Kriminalvården och i olika delar av landet.

Sammanfattningsvis beskriver de förtroendevalda en delvis skild förväntansbild på män och kvinnor, som dels har att göra med förväntat arbete och förväntat intresse för verksamhetens olika delar.

Skatteverket

Den förtroendevalde som vi intervjuat beskriver en hög arbetsbelastning och bekräftar bilden att kvinnor i 30–40-årsåldern har högre sjuktal på myndigheten.

Respondenten beskriver hur kvinnor tenderar att ta på sig extrauppgifter som formellt inte ingår i tjänsten, till exempel att ordna fika eller uppmärksamma kollegors födelsedagar. När frågan kommer är det en kvinna som räcker upp handen och säger att hon kan ta det.

Det framkommer också att arbetsmiljön påverkas av vilken typ av arbetsuppgifter en medarbetare har. I intervjun nämns att repetitiva uppgifter utan självstyre ofta är kopplade till högre sjukskrivningstal och att dessa uppgifter oftare utförs av kvinnor. En del av denna problematik förväntas minska i och med införande av automatisering genom exempelvis AI.

När det gäller karriärmöjligheter och chefsroller är upplevelsen att det finns en relativt jämn könsfördelning. Skatteverket har cirka 9 500 medarbetare och av dem är 65 procent kvinnor och det stämmer överens med hur många som också är chefer. Hen betonar dock att det inom vissa områden, som IT, sannolikt finns en överrepresentation av män, vilket förklaras av respondenten att det speglar samhällets könssegregerade utbildningsval. Respondenten menar att det finns en känsla av att män ibland prioriteras i utvecklingssammanhang för att jämna ut könsfördelningen högre upp i organisationen.

Nya uppdrag skapar stress

En annan viktig fråga är stress och arbetsbelastning. Respondenten beskriver att på grund av coronapandemin har myndigheten fått nya uppdrag och det har lett till att medarbetare fått många olika arbetsuppgifter och det skapar stress. Hen bekräftar också att många upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter på arbetstid, vilket också syns i STs arbetsmiljöundersökning.⁵

När det gäller jämställdhetsarbete uttrycker den förtroendevalda att det tidigare var mer aktivt. Jämställdhetsperspektivet upplevs ha hamnat i skymundan de senaste åren. Respondenten kopplar detta till samhällsutvecklingen i stort och menar att myndigheten speglar samhällets prioriteringar.

Trots detta finns det strukturer och dokument som stödjer jämställdhetsarbetet, bland annat genom uppdrag från regeringen. Men den förtroendevalda uttrycker viss tvekan om hur aktivt arbetet är i praktiken.

Sammanfattningsvis visar intervjun att Skatteverket har en medvetenhet om arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor, men att det finns utmaningar kopplade till könsroller, arbetsbelastning och strukturella skillnader i arbetsuppgifter. Villkor skiljer sig också beroende på var i myndigheten en medarbetare befinner sig.

5 Fackförbundet ST: 2024

Universitet och högskola

Den förtroendevalde som vi intervjuat arbetar inom Universitet- och högskolesektorn⁶ och lyfter fram att kvinnor ofta får ta ansvar för “det lilla extra”, uppgifter som inte är formellt definierade men som är avgörande för arbetsplatsens sociala funktion, såsom att anteckna på möten eller organisera presenter. Respondenten menar att det speglar en könsbaserad förväntan som ofta går obemärkt förbi, men som påverkar kvinnors arbetsbelastning och möjligheter till avancemang.

Den förtroendevalda påpekar också att kvinnor tenderar att få andra typer av arbetsuppgifter än män, även om det är inom samma befattning. Hen beskriver hur en roll kan förändras beroende på könet hos medarbetaren. Om en befattningsinnehavare ändras från att vara en man till en kvinna, ändras förväntningarna och arbetsuppgifterna radikalt. Män tenderar att få strategiska uppgifter och tillgång till beslutsfattande forum, medan kvinnor får mer administrativa och stödjande roller.

En oroande observation som den förtroendevalde lyfter är att kvinnor ofta har större personalansvar än män, trots att de inte alltid har motsvarande resurser eller tid. Ett exempel som ges är en chef som är kvinna har 40

underställda medarbetare med 50 procents chefstid, samtidigt som hon ska forska och undervisa.

Säg nej till arbetsuppgifter

Stress och ohälsa är återkommande teman även under denna intervju. Det finns en norm att alltid ha “mycket att göra”, vilken är särskilt stark bland kvinnor. Det upplevs vara extremt stressande att inte få göra sitt bästa. Respondenten menar att kvinnor inte tillåts att göra ett “tillräckligt bra” jobb, de måste överprestera. Detta leder till utbrändhet, som enligt den förtroendevalda är den vanligaste orsaken till långtidssjukskrivning bland kvinnor i sektorn.

Slutligen konstaterar respondenten att det kan behövas byggas kvinnliga nätverk och genom nätverk underlätta att tillsammans motverka destruktiva gränser. Kvinnor som kollektiv bör “lära sig trivas i en dålig stämning” och inte alltid ta ansvar för att allt ska fungera socialt. Det är viktigt att kvinnor får möjlighet att fokusera på sin karriär och inte tar på sig för mycket extraarbete. Men viktigt medskick är att dessa normer och strukturer inte är den enskilda kvinnans ansvar att bryta. Det behöver vi som samhälle och på arbetsplatsen göras tillsammans.

6 Fackförbundet ST organiserar alla universitet och högskolor under en och samma avdelning, även de i formell mening är enskilda myndigheter. Intervju får därför representera avdelningen och inte myndigheten respondenter arbetar på.

Arbetsmiljö på olika villkor

1 Osynligt arbete och genuskodade förväntningar

Ett genomgående tema i intervjusvaren är att kvinnor som grupp upplever att de förväntas ta ansvar för det som inte syns i befattningsbeskrivningen: att ordna fika, hålla ordning i personalutrymmen, ta hand om trivsel, dokumentation och vara socialt lim. Det är ett arbete som är avgörande för arbetsplatsens funktion, men som sällan erkänns eller belönas. Detta arbete upplevs ofta tas för givet, och att män på arbetsplatsen inte förväntas bidra på samma sätt. Samtidigt som kvinnor också känner att de behöver ta socialt ansvar på arbetsplatsen, vilket i sig också kan skapa stress. Detta kan vara en delförklaring till varför kvinnor i högre grad uppskattar distansarbete. Det behöver skapas en mer rättvis och jämställd fördelning över det osynliga arbetet som utförs på arbetsplatser varje dag.

2 Stress, återhämtning och normer kring prestation

I flera av intervjuerna med förtroendevalda beskrivs hur kvinnor tenderar att prioritera bort raster och återhämtning för att hinna med sina arbetsuppgifter, medan män i högre grad tar sig den tiden. Det verkar finnas en generell kultur där kvinnor känner att de måste vara ”duktiga”, alltid tillgängliga och aldrig till besvär. Medan män tenderar att se till att vara strategiska i vad de tar på sig för arbetsuppgifter på jobbet och de är duktigare att få återhämtning.

Denna prestationsnorm är inte bara ohållbar. Det är en riskfaktor för utbrändhet, vilket bekräftas av både intervjuer och statistik. Kvinnor, framför allt mellan 30 och 49 år, är

både offer och hjälper till att upprätthålla strukturer som skapar olika arbetsvillkor och förväntningar, beroende på om du är man eller kvinna. Det skapar också olika förhållningssätt till arbetet som kan skapa mer eller mindre stress. Det som kan avgöra om det leder till ohälsa. Och där har mäns strategi ofta en fördel.

3 Ledarskap och inflytande

Intervjuerna visar att chefer som är kvinnor har större personalansvar utan att få motsvarande resurser i form av tid och antalet personer som hon har personalansvar för, vilket andra undersökningar stödjer⁷. Det finns också en upplevelse av att mäns synpunkter väger tyngre, även när kvinnor har mer erfarenhet. Det är en subtil men kraftfull form av strukturell ojämställdhet som påverkar både arbetsmiljö och karriärvägar. Det kan också skapa en press att behöva överprestera för att känna att som kvinna få samma inflytande som en man i motsvarande position.

4 Skillnader mellan myndigheter – men återkommande mönster

Trots att intervjuerna spänner över olika verksamheter, från Kriminalvården till universitet, är mönstren slående lika. Det handlar om könskodade arbetsuppgifter, ojämna fördelning av ansvar, bristande återhämtning och en kultur där kvinnor förväntas ”lösa det”. Problemen är inte isolerade. De är strukturella. Det handlar ofta om arbete som är ”allas ansvar”, som blir en kvinnas ansvar. Men det handlar också om föreställningar om vad män respektive kvinnor förväntas vara intresserade av och vilken stöttning de förväntas behöva.

7 Nilsson, Emmeli, "Arbetsgrupper: Hur många är för många?" – Chefstidningen, 2022-01-17

När arbetsvillkor formar livsvillkor

Frågan om arbetsbelastning och tempo är central i diskussionen om arbetsmiljö. När vi bryter ner undersökningsresultat efter kön och ålder framträder tydliga skillnader i hur arbetslivet upplevs. Kvinnor rapporterar generellt ett högre arbetstempo och större arbetsmängd som källa till stress, än män, men det är särskilt i åldersgruppen 30–39 år som skillnaderna blir mest påtagliga. Samtidigt visar äldre medarbetare, oavsett kön, en större acceptans för den egna arbetssituationen.

Enligt vår arbetsmiljöundersökning är både män och kvinnor som är äldre än 50 år, mindre

skeptiska till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. En fråga skiljer sig dock mellan män och kvinnor oavsett ålder och det är upplevelsen av ständiga förändringar som ett problem med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Skillnaden är signifikativ mellan män och kvinnor, 32 procent respektive 39 procent.

Det är något fler kvinnor än män i åldern 30–39 år som anser att de har bristande balans mellan jobb och fritid/ familjeliv, men det är vanligare att lyfta exempelvis arbetsmängd, ständiga förändringar som brist i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Figur 1.2

Vad är det som är dåligt med din arbetsmiljö ur ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöperspektiv?

Ålder	Totalt	Kvinnor 18-29	Kvinnor 30-39	Kvinnor 40-49	Kvinnor 50-64	Män 18-29	Män 30-39	Män 40-49	Män 50-64
Stor arbetsmängd -högt arbetstempo	40%	45%	48%	44%	40%	35%	37%	36%	33%
Otydliga förväntningar	30%	37%	37%	30%	22%	34%	34%	31%	26%
Ständiga förändringar	36%	38%	40%	39%	37%	33%	32%	33%	31%
Bristande balans mellan jobb och fritid/familjeliv	19%	24%	24%	21%	16%	25%	19%	19%	13%

(Flervalsalternativ)

Figur 1.3

Jag upplever ofta stress till följd av mitt arbete:

Ålder	Totalt	Kvinnor 18-29	Kvinnor 30-39	Kvinnor 40-49	Kvinnor 50-64	Män 18-29	Män 30-39	Män 40-49	Män 50-64
Instämmer helt, delvis	70%	71%	76%	74%	72%	64%	64%	66%	65%
Instämmer knappast/inte alls	29%	29%	24%	26%	27%	33%	35%	32%	34%
Vet ej/ ingen uppfattning	1%	0%	1%	1%	1%	3%	1%	1%	1%

(Flervalsalternativ)

Färre kvinnor tror de orkar till pension

I vardagen är det många som upplever stress⁸. Kvinnor som grupp upplever mer stress relaterat till arbetet än män som grupp. Även denna gång är det kvinnor i åldersgruppen 30-39 år som sticker ut. I denna grupp upplever nästan tre av fyra stress till följd av jobbet.

Nästan hälften av alla svarande uppger att de känner stress över att hinna med jobbet när de är sjuka. Bland kvinnor i åldern 30-39 år är siffran ännu högre, nästan 60 procent upplever stress vid sjukdom. För män i samma åldersgrupp är motsvarande andel drygt 40 procent.

Kvinnor som grupp tenderar att arbeta lite mer övertid än män som grupp, men det är

nästan inga signifikanta skillnader mellan kön och åldersgrupper. Däremot ser orsaken till att arbeta övertid olika ut mellan män och kvinnor i olika ålder ut. Främsta orsaken för alla oavsett ålder och kön är att de inte hinner med sina arbetsuppgifter. Kvinnor mellan 30 och 39 år uppger 67 procent att de inte hinner med, män i motsvarande åldersgrupp uppger 55 procent att de inte hinner med.

På frågan om vad som stressar i arbetet är det tydligt att kvinnor i åldern 30 – 39 år upplever hög stress, främst på grund av för stor arbetsbörda.

En av fyra kvinnor i åldern 30 – 39 år uppger att de inte kommer kunna eller orka arbeta fram till pensionen på grund av stress. Motsvarande siffra för män i samma åldersgrupp är 18 procent, vilket är snittet för alla respondenter.

Figur 1.4
Vad är det som orsakar stress?

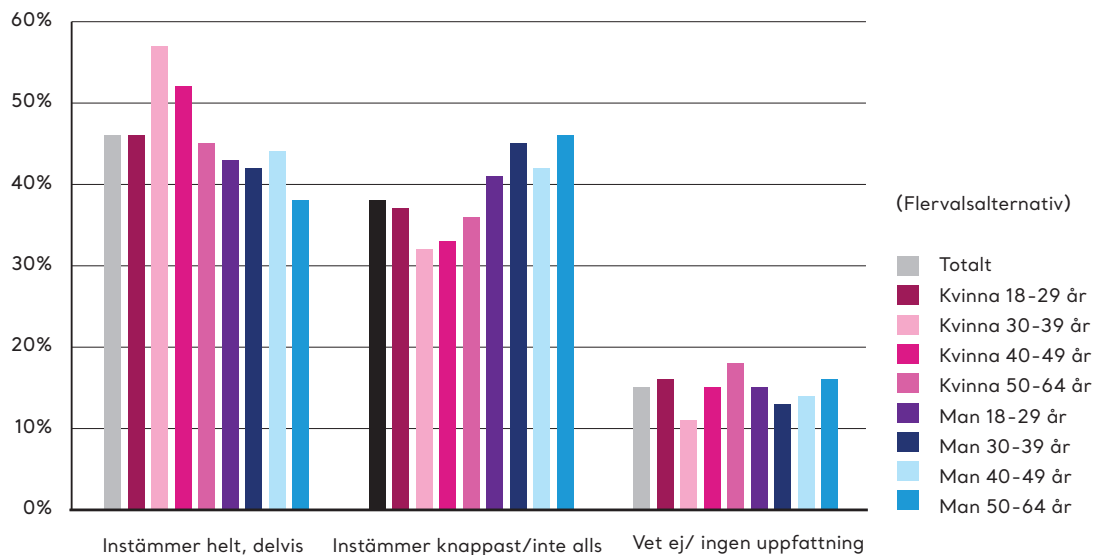
Ålder	Totalt	Kvinnor 30-39	Män 30-39
Har för många arbetsuppgifter	44%	49%	45%
För få kollegor	25%	29%	29%
För mycket att göra	42%	49%	40%
Brist på återhämtning under arbetstid	22%	30%	22%
Har för olika arbetsuppgifter	21%	23%	19%
IT-system som inte fungerar	29%	28%	28%
Hög omsättning av nya medarbetare/ vi är aldrig fulltaliga	22%	27%	25%
Lära upp nya medarbetare	16%	19%	18%
Brist på återhämtning efter arbetet	15%	22%	18%
Inget av ovanstående	5%	2%	4%
Vet ej	4%	3%	3%

(Flervalsalternativ)

8 I denna undersökning definieras inte vad stress innebär, respondenterna har själva fått tolka frågan.

Figur 1.5

Jag blir stressad över att inte hinna med mitt jobb när jag är sjukskriven:



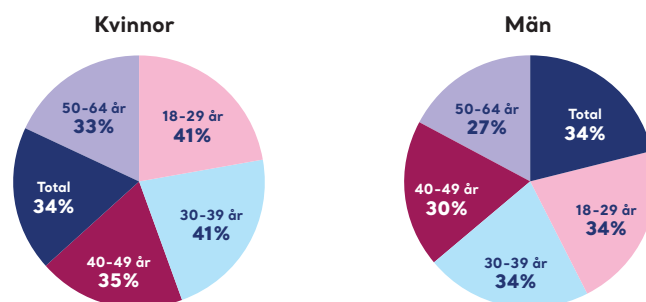
Figur 1.6

Varför arbetar en person övertid?

Ålder	Totalt	Kvinnor 18-29	Kvinnor 30-39	Kvinnor 40-49	Kvinnor 50-64	Män 18-29	Män 30-39	Män 40-49	Män 50-64
Jag hinna inte med mina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid	61%	57%	67%	65%	63%	38%	55%	58%	56%
Beordrad övertid	6%	12%	6%	2%	2%	19%	11%	7%	7%
Jag har svårt att släppa jobbet	33%	36%	36%	34%	29%	39%	36%	37%	29%
Vi är för få anställda	28%	31%	31%	26%	25%	36%	34%	27%	30%
Annat:	16%	17%	11%	15%	17%	21%	21%	18%	18%
Vet ej	2%	3%	3%	2%	2%	3%	3%	3%	2%

Figur 1.7

Jag har funderat på att lämna min arbetsplats inom staten på grund av för mycket stress:



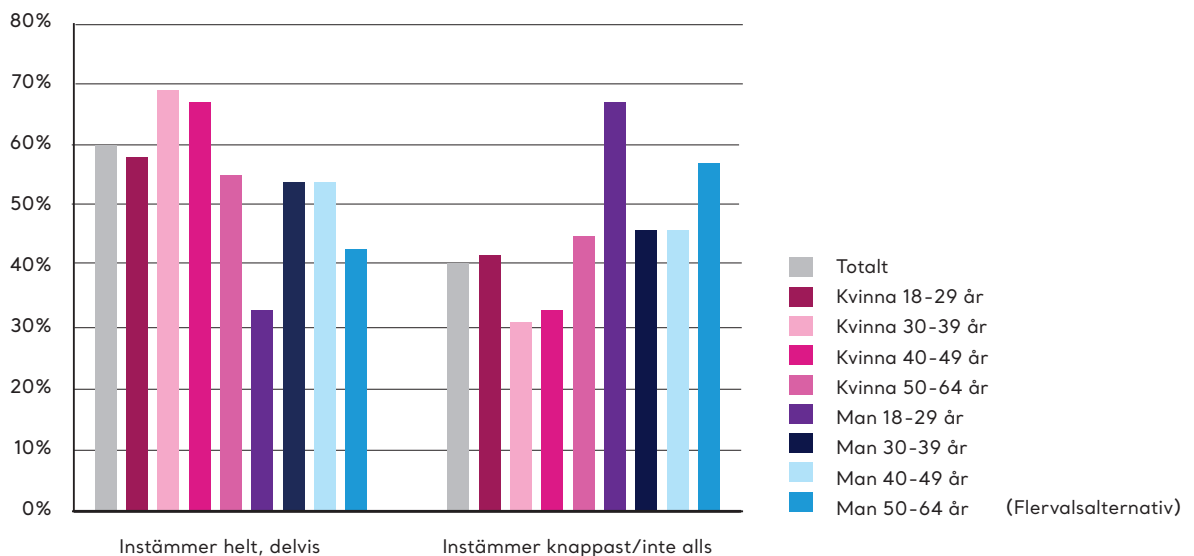
Jobbet väntar inte vid vård av sjukt barn

En komponent som kan vara orsaken till stress är vård av sjukt barn, att vabba eller vobba (jobba och ta hand om sjukt barn). Kvinnor mellan 30 och 49 år upplever mer stress att hinna med jobbet när de vabbar än män i motsvarande ålder. Det kan förklaras med att de också är hemma på grund av vab i högre utsträckning än män, det vill säga de har fler frånvarodagar från jobbet totalt sett. Kvinnor tar fortfarande 60 procent av all vab. En siffra som har legat konstant sen möjligheten till vab infördes 1974.⁸

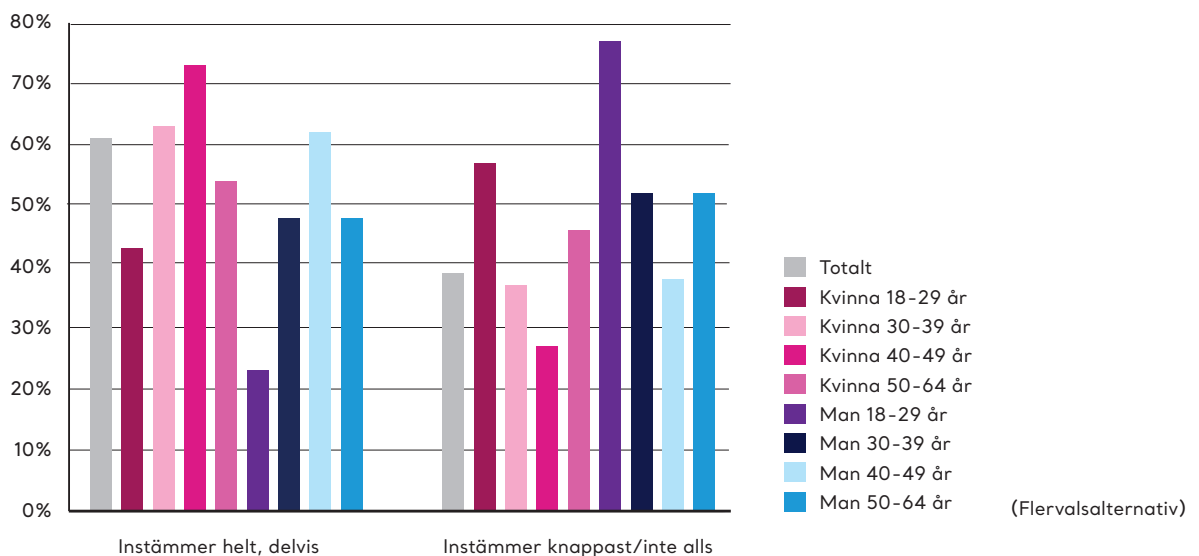
Undersökningen visar att kvinnor vobbar i högre utsträckning än män. Det kan bero på att de försöker hinna med jobbet trots att barnen är sjuka, vilket minskar den totala arbetsrelaterade stressen. Eftersom kvinnor också är frånvarande oftare, kan det i sin tur leda till att de behöver vobba för att hinna med sina arbetsuppgifter.

De allra flesta (8 av 10) verkar anse att arbetsplatsen tar hänsyn till föräldrar exempelvis gällande mötestider, hämtning och lämning av barn.

Figur 1.8 Jag blir stressad över att inte hinna med mitt jobb när jag vabbar⁹:



Figur 1.9 Jag brukar "vobba" för att hinna med arbetet när jag har sjuka barn¹⁰:



Distansarbete ger återhämtning

Fackförbundet STs egna och andras undersökningar visar att kvinnor föredrar att arbeta på distans i större utsträckning än män. Bland Fackförbundet STs medlemmar har också kvinnor större möjligheter att arbeta på distans givet arbetsplats och arbetsuppgifter. Män upplever att det är svårare att hitta balansen och upplever att de blir mer störda än kvinnor när de arbetar på distans, särskilt i de åldersgrupper där barn kan förväntas finnas i hemmet. Vår undersökning visar att alla upplever att de kan arbeta mer fokuserat och att det är lättare att få ihop livspussel vid distansarbete. Nästan 9 av 10 av kvinnor mellan 30 och 39 år anser att det är lättare att få ihop livspusslet vid distansarbete. Flera medarbetare beskriver distansarbete som en viktig källa till återhämtning. Det handlar inte bara om att slippa pendla, utan också om att slippa det sociala trycket på kontoret, kunna fokusera bättre och få mer kontroll över sin arbetsdag.

”Distansarbetet ger andningshål – du slipper resa, vara social, göra dig i ordning.”

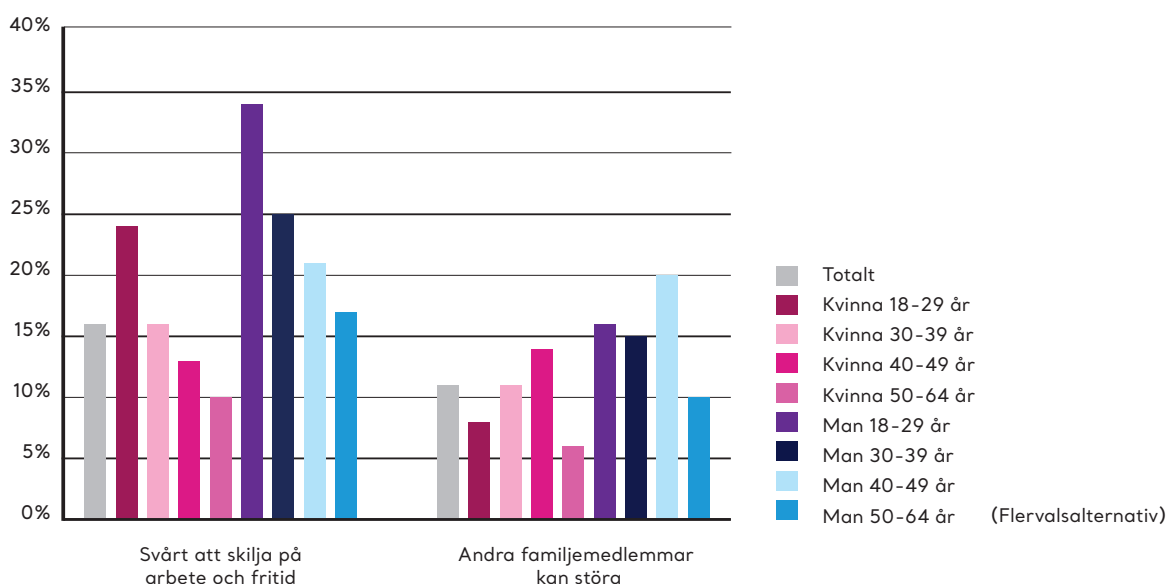
Förtroendevald på Försäkringskassan

Men när distansarbetet exempelvis begränsas till två dagar i veckan, upplevs det som att en viktig återhämtningsstrategi tas bort, särskilt för kvinnor. För en fördjupad läsning om distansarbete se Fackförbundet STs rapport: “Distansarbete är här för att stanna – är staten redo?” (2025).

Organisatoriska brister bakom kvinnors ökade stress

Stress kan definieras på olika sätt och i denna undersökning har vi valt att låta respondenterna själva tolka begreppet och när de upplever stress. På frågan vad som orsakar stress

Figur 1.10
Vad upplever du är nackdelarna med distansarbete?

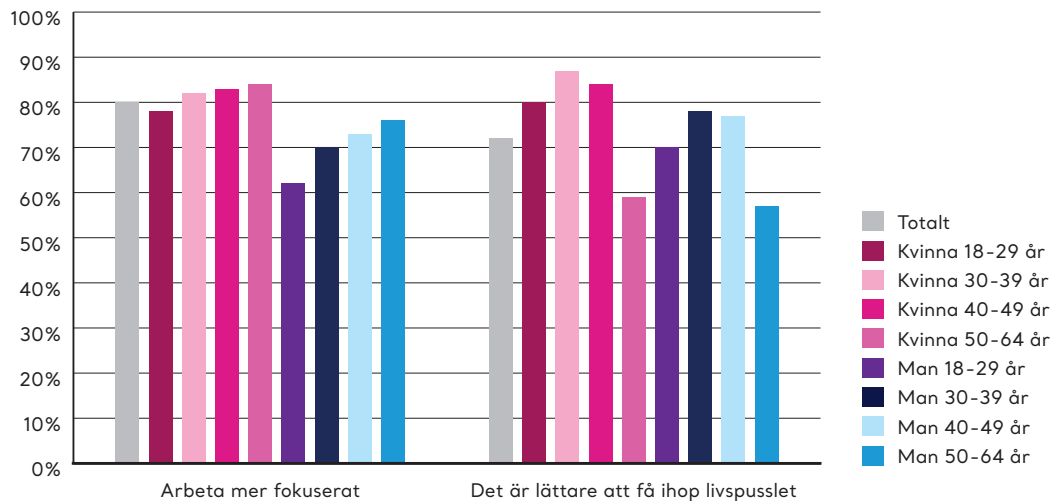


9 Försäkringskassans statistik, <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/tema-var-d-av-barn-vab>, (hämtat 2025-06-03)

10 SCB: 2024

11 Redovisar endast de respondenter som säger att de vabbar ibland.

Figur 1.11
Vad upplever du är fördelarna med distansarbete?



är det främst arbetsrelaterade delar som lyfts, som för mycket att göra, för många arbetsuppgifter och brist på återhämtning med mera. Det är organisatoriska och sociala delar som har med arbetet att göra. Det är även delar som spiller över om en person är sjuk eller behöver vabba. Är det mycket att göra på jobbet så är det stressande att behöva vara borta från jobbet. Kvinnor tar fortsatt cirka 60 procent av all vab. Det skapar mer frånvaro och kan skapa ännu mer stress. Att kvinnor dessutom är mer sjuka och har längre sjukskrivningar kan också vara en orsak till stress, vilket också syns i vår undersökning. Kvinnor, särskilt 30-39 år, upplever sig mer stressade av att vara hemma och sjuka (se figur 1.4), eller att de blir sjuka på grund av stress¹². Vab är också ett sätt att hantera att det är mycket på jobbet samtidigt som en person behöver ta hand om barn. Drygt 7 av 10 kvinnor mellan 40 och 49 år vobbar för att hinna med jobbet.

I denna undersökning svarar de flesta att frågan om privata orsaker eller balans mellan arbets- och fritid/familjeliv inte är orsaken till stress, utan att det handlar om frågor som rör arbetsplatsen exempelvis för mycket att göra och högt arbetstempo. Det handlar om en för hög arbetsbelastning, vilket kan delvis förklara varför kvinnor inte känner att de har tid till återhämtning under arbetsdagen och efter arbetet i högre utsträckning än män

Genom att organisera arbetet i exempelvis team-baserat arbetssätt kan problem som uppstår vid tillfällig kortfrånvaro minskas. Det handlar om olika förväntningar och attityder om hur vi förväntas att lägga upp vårt liv om vi är kvinnor respektive män. Det går att ändra arbetsvillkoren så att de passar alla, men också synliggöra att det informella arbetet som att fixa fika eller presenter också är arbete som kräver sin tid och frånhåller medarbetaren från att arbeta med annat.

¹² Försäkringskassan (2024), Försäkringskassans lägesrapport 2024, <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2024-11-18-lagesrapport-psykisk-ohalsa-2024---rekordmanga-stressrelaterade-sjukskrivningar> (hämtat 2025-05-27)

Slutsats

Rapporten visar att kvinnor bär ett opropor­tionerligt stort ansvar för både det formella och det osynliga arbetet på arbetsplatserna. De tenderar att arbeta mer övertid, tar större ansvar för trivsel och socialt sammanhang. De upplever högre nivåer av stress och brist på återhämtning under arbetstid. Detta sker samtidigt som de har sämre förutsättningar för karriärutveckling, lägre lön och får ofta mindre erkännande för sina insatser.

Arbetsmiljön orsakar stress

Undersökningen visar att det inte är privat­livet som främst orsakar stress, utan arbets­miljön. Det handlar om hög arbetsbelastning, otydliga förväntningar, ständiga förändringar och brist på återhämtning under arbetsdagen. Kvinnor vobbar mer, känner större press att prestera även vid sjukdom, samtidigt som de upplever att deras arbetsinsatser väger lättare än männens. Det är ett strukturellt problem och inte ett individuellt problem.

Intervjuer med förtroendevalda från fem stora myndigheter beskriver bilder av att det finns normer och förväntningar som är könsko­dade, och kvinnor förväntas ta ansvar för att ”få det att fungera”. Det finns en kultur där kvinnor måste vara ”duktiga”, medan män i högre grad tillåts säga nej. På dagens svenska arbetsplatser gör sig gamla könsroller påmind i arbetet vilket skapar ojämställda arbetsplatser.

Sluta skylla på det obetalda hemarbetet

Med det som bakgrund är det inte konstigt att statistiken visar att män och kvinnor upplever arbetsmiljön olika. Kvinnor som grupp, och synnerligen de mellan 30 och 39 år, upplever en högre press att både hantera det där extra­jobbet som dyker upp. Samtidigt som de också

förväntas leverera på arbetet som står i deras befattningar. Kvinnor som grupp upplever en större press att hinna med allt som arbetet kräver av dem. Därför är det inte så konstigt att kvinnor i högre utsträckning än män också känner att de inte kommer orka till pensionen på grund av stress. Deras arbetssituation är inte långsiktigt hållbar. Det är det vi ser i sjuk­talen och i våra arbetsmiljöundersökningar.

Mycket av det som denna rapport beskriver både i statistiken och i intervjuerna är i sig inte nytt. Många vet att det ofta är en kvinna som ordnar med fika, presenter och kanske även disken i personalrummet och i största allmänhet bara ”löser” problem som uppstår eller täcker upp när det behövs. Men det som rapporten visar är just att dessa strukturella förväntningar får konsekvenser för kvinnor i arbetslivet. De blir mer sjuka på grund av arbetsbelastning, stress samt bristen på åter­hämtning. Lägg dessutom till att deras insatser inte värderas i pengar. De har fortfarande lägre lön, samtidigt som lönegapet mellan män och kvinnor har börjat ökat igen.¹³

Därför måste vi sluta skylla på att kvinnors ohälsa bara beror på det obetalda hemarbetet. Denna undersökning visar istället tvärtom. Källan till ohälsan finns på våra arbetsplatser.

Det handlar egentligen inte om kvinnor

Ett aktivt arbete för att synliggöra destruk­tiva normer och förändra arbetsmiljöarbetet behövs. Män drabbas av samma arbetsmil­jöproblem om de exponeras för dem. Ett fel vi gör när vi vill belysa olika gruppers situa­tion på arbetsmarknaden, är att vi specificerar dessa genom att lyfta dessa som ”normavvi­kande”, exempelvis genom att alltid tala om just ”kvinnors arbetsmiljö”. Genom att göra det tenderar vi att fokusera på det avvikande

13 Medlingsinstitutets hemsida, <https://www.mi.se/nyheter/2024/loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-10-procent/> (hämtat 2025-06-03)

och lägga ansvaret på den gruppen eller individen, istället för att utmana de organisatoriska strukturerna som skapar ohälsa.

En ny problematik som riskerar att drabba kvinnor i högre utsträckning är AI. Några av respondenter pekar på att enkla arbetsuppgifter försvinner i och med införandet av AI, vilket gör att arbetet kan upplevas bli tyngre. Samtidigt som andra menar att AI kan underlätta genom att vissa repetitiva arbetsuppgifter faller bort. Det kan skapa bättre arbetssituation och att arbete som är för styrt och enformigt försvinner. Inflytande över sitt arbete är hälsofrämjande, men samtidigt vet vi inte exakt hur AI kommer att påverka arbetslivet framöver.

För att vända utvecklingen krävs ett systematiskt och genusmedvetet arbetsmiljöarbete. Det behövs könsuppdelad uppföljning av arbetsmiljödata, konkreta åtgärdsplaner där skillnader identifieras, och att synliggöra det osynliga arbete som kvinnor ofta bär. Det är också en ledarskapsfråga. Det behövs ett ifrågasättande av hur både män och kvinnor beter sig på arbetsplatsen, för att synliggöra och förändra destruktiva normer som gör oss sjuka.

Bristen på återhämtning gör kvinnor sjuka

Det är ovanligt att ett genusperspektiv integreras i arbetsmiljöarbetet. Det gör att orsakerna till ohälsa ofta förblir osynliga. Det räcker inte att konstatera att sjukskrivningarna är fler i vissa grupper. Vi måste gå till botten med problemen genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete och ett mer aktivt arbete med de så kallade aktiva åtgärderna inom diskrimineringslagen¹⁴ för att motverka de strukturer som gör människor sjuka, oavsett om det är män eller kvinnor. Arbetets villkor är avgörande över hur vi mår på våra arbetsplatser. Drygt hälften av Fackförbundet STs avdelningar svarar att de undersöker exempelvis om det finns skillnader i hur sjukskrivningar,

arbetsuppgifter, resurser, arbetsbelastning och emotionella krav är fördelade mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Dock behövs även konkreta åtgärder för att komma till rätta med eventuella ojämställda strukturer på arbetsplatsen.

Rapporten visar hur bristen på återhämtning är stor för kvinnor som grupp och vi måste organisera arbetet så att återhämtning är en självklar del av arbetslivet. Att springa fortare håller inte i längden. Därför behöver vi synliggöra hur olika förväntningar ser ut på män respektive kvinnor, men också synliggöra att män och kvinnor verkar hantera en allt stressigare arbetssituation på olika sätt. Trots att det finns tydliga rutiner och ett regelverk som ger rätt till pauser/återhämtning, tenderar kvinnor i högre grad att bryta mot dessa på grund av andra förväntningar och normer som många gånger är kopplade till kön. Därför krävs ett aktivt arbete för att dels uppmärksamma och synliggöra, dels bryta dessa destruktiva mönster som gör kvinnor sjuka.

Kvinnor säger ofta inte tvärt nej

Män tenderar att ha strategier för att få tid till återhämtning och de verkar i större utsträckning känna sig bekväma att säga nej. Kvinnor säger ofta inte tvärt nej, de förklarar varför de inte hinner och går därmed omedvetet in en förhandling om sina arbetsuppgifter. Vilket många gånger leder till att någon arbetsuppgift kan plockas bort men samtidigt läggs någon mer krävande arbetsuppgift till. Detta gynnar inte kvinnor i längden. Lagg till att kvinnor tenderar att göra allt som behövs, även av sådant som inte är formella krav och det skapar en ännu stressigare arbetssituation för dem själva som inte är hållbar. Allt detta sammantaget gör kvinnor sjuka av stress.

Viktigt i detta arbete är att det inte handlar om den enskilda kvinnans val, utan handlar om hur arbetet och arbetsmiljön utformas för

¹⁴ Diskrimineringsombudsmannens hemsida, DO.se, <https://www.do.se/rattsfall-beslut-lagar-stodmaterial/fragor-och-svar-om-diskriminering/aktiva-atgarder/vad-ar-aktiva-atgarder> (hämtat 2025-06-10)

att motverka detta systemfel. Det är oroväckande att det finns en känsla av att vi backar i jämställdhetsarbetet samtidigt som kvinnor fortsatt löper högre risk att bli sjuka av stress. Detta gäller inom staten, men även inom andra stora grupper på arbetsmarknaden.¹⁵ Kvinnor som kollektiv som går ner i tid för att orka med arbetslivet eller på annat sätt anpassar sig för att orka. Återhämtning måste vara en naturlig del av arbetsdagen.

Vi måste ställa oss frågor som: Varför är kvinnor oftare sjukskrivna än män? Hur skiljer sig arbetsvillkoren mellan olika yrken på arbetsplatsen? Finns det olika förväntningar

på arbetsplatsen om du är man eller kvinna? Arbetets tempo, variation och tid till reflektion måste vara en del av arbetet och förväntningar och mål behöver vara realistiskt satta så att alla känner att de kan ta välbehövliga pauser. Stress ska inte behöva vara en naturlig del av vardagen. Det ska finnas tid till återhämtning och allt arbete måste räknas som arbete, även det som av tradition inte ser som en del av lönearbetet. Det osynliga arbetet får konsekvenser och dessa konsekvenser får ofta en kvinna betala med sin hälsa. Jämställdhet är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv och för att skapa en jämställd livsinkomst.

15 Försäkringskassan: 2024

Referenser

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2023:2).

Diskrimineringsombudsmannens hemsida, DO.se, <https://www.do.se/rattsfall-beslut-lagar-stodmaterial/fragor-och-svar-om-diskriminering/aktiva-atgarder/vad-ar-aktiva-atgarder> (hämtat 2025-06-10)

Fackförbundet ST (2024), ”Vi är för få som ska lösa för mycket”

Fackförbundet ST (2025), ”Distansarbete är här för att stanna – är staten redo?”

Försäkringskassan (2024), Försäkringskassans lägesrapport 2024, <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2024-11-18-lagesrapport-psykisk-ohalsa-2024---rekordmanga-stressrelaterade-sjukskrivningar> (hämtat 2025-05-27)

Försäkringskassans statistik, <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/tema-var-dig-av-barn-vab>, (hämtat 2025-06-03)

Medlingsinstitutets hemsida, <https://www.mi.se/nyheter/2024/loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-10-procent> (hämtat 2025-06-03)

Nilsson, Emmeli, ”Arbetsgrupper: Hur många är för många?” - Cheftidningen, 2022-01-17

Schulman, Amanda och Widell, Hanna (2024), ”Pink velvet”, Mondial

Statistikmyndigheten (SCB), (2024), ”SCB:s lathund: På tal om kvinnor och män”, <https://www.scb.se/webbreporter/le0201/lat-hund2024> (hämtat 2025-05-27)

Suntarbetsliv, ”Så får du återhämtning på jobbet – Suntarbetsliv”, <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/sa-aterhamtar-du-dig-pa-jobbet/>, (hämtat 2025-06-16)



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm.
Besök: Sturegatan 15
Telefon: 0771-555 444.
E-post: st@st.org.
Webbplats: www.st.org