



## Sammanfattning av en rapport från arbetsmiljöbyrån

### Genus och arbetsmiljö



Det är stora skillnader mellan mäns och kvinnors arbetsliv och detta inverkar på deras arbetsmiljö. "Arbetsmiljöstrategin för gemenskapen" (\*) har som mål att integrera genusfrågorna i aktiviteterna för en bra arbetsmiljö. Som stöd för detta har arbetsmiljöbyrån utarbetat en rapport där man undersöker de könsrelaterade skillnaderna med hänsyn till arbetsplatsskador och sjukdomar, kunskapslyftor och på vilket sätt riskförebyggandet kan förbättras.

#### Viktiga slutsatser av rapporten

- Det krävs fortlöpande insatser för att förbättra arbetsvillkoren för både kvinnor och män.
- Könsskillnaderna i arbetsvillkoren har stor inverkan på könsskillnaderna i arbetsrelaterade hälsoreultat. Vid forskningen och åtgärderna måste hänsyn tas till de arbeten som män och kvinnor verkligen utför och till skillnaderna i exponering och arbetsvillkor.
- Forskningen och övervakningen kan förbättras genom att systematiskt inkludera genusaspekten vid insamlingen av uppgifter, göra justeringar för antalet arbetstimmar (eftersom kvinnor i allmänhet jobbar färre timmar än män) och basera bedömningen av exponering på det faktiskt utförda arbetet. Epidemiologiska metoder bör utvärderas med avseende på eventuell genusrelaterad snedvridning. Indikatorer i övervakningssystem, som t.ex. nationell olycksrapportering och nationella undersökningar bör i själva verket omfatta yrkesrelaterade risker för kvinnor.
- De arbetsrelaterade riskerna för kvinnornas säkerhet och hälsa har underskattats och försumrats i förhållanden till dem för männen, både med hänsyn till forskning och förebyggande. Denna obalans bör tas upp i forskningen, i arbetet med att höja medvetenheten och i det förebyggande arbetet.
- Det könsneutrala synsättet i politiken och lagstiftningen har medfört att man riktat mindre uppmärksamhet på och färre resurser till de arbetsrelaterade riskerna för kvinnor och förebyggandet av dessa. De europeiska arbetsmiljödirektiven omfattar inte de personer som arbetar inom hushållsarbetssektorn (till övervägande delen kvinnor). Kvinnor som arbetar utan formellt kontrakt, t.ex. makar och partner till män i familjedrivna jordbruk, omfattas kanske inte alltid av lagstiftningen. Konsekvensanalyser ur ett genusperspektiv bör genomföras med tanke på befintliga och framtida arbetsmiljödirektiv, normgivning och ersättningsystem.
- De befintliga direktiven skulle på grundval av den aktuella kunskapen om förebyggande och om integrering av genus i arbetsmiljöfrågorna kunna genomföras på ett mer genusmedvetet sätt, även om behov finns att göra konsekvensanalyser ur ett genusperspektiv och beakta kunskapslyftorna.
- Genusmedvetna åtgärder bör bygga på aktivt deltagande, där de berörda arbetstagarna engageras, samt på en undersökning av den faktiska arbetssituationen.

- Arbetet med att förbättra kvinnors arbetsmiljö kan inte ses separat från de större diskrimineringsfrågorna på arbetsplatsen och i samhället. Åtgärderna för likabehandling vid anställning bör inbegripa arbetsmiljöaspekter. Åtgärderna för att integrera arbetsmiljöfrågorna i andra politiska områden, som t.ex. folkhälsa eller initiativ med hänsyn till företagens samhällsansvar, bör inbegripa en genusaspekt.
- Kvinnorna är underrepresenterade i beslutsfattandet om arbetsmiljön på samtliga nivåer. De bör vara mer direkt involverade. Kvinnors synpunkter, erfarenheter, kunskaper och färdigheter bör avspeglas i utarbetandet och genomförandet av arbetsmiljöstrategierna.
- Det finns goda exempel på hur könsrollaspekten kan inkluderas i eller vara ett mål för forskningsmetoder, insatser, rådgivning och beslutsfattande, verktyg och åtgärder. Man bör dela med sig av den erfarenhet och de resurser som finns.
- Samtidigt som de allmänna trenderna när det gäller kvinnors arbetsvillkor och arbetssituation är ungefär likadana i medlemsstaterna och kandidatländerna, finns det också länderspecifika skillnader inom dessa allmänna trender. Enskilda länder bör undersöka sina egna särskilda förhållanden med avseende på genus och arbetsmiljö i syfte att planera för lämpliga åtgärder.
- Genom att ha ett holistiskt synsätt på arbetsmiljöfrågorna, bl.a. balansen mellan arbete och privatliv, och därigenom diskutera bredare frågor med avseende på arbetsorganisation och sysselsättning, skulle förebyggandet av yrkesrelaterade risker kunna förbättras.
- Kvinnor är inte en homogen grupp och inte alla kvinnor har traditionellt "kvinnliga" arbeten. Detsamma gäller för män. Med ett holistiskt tillvägagångssätt måste hänsyn tas till mångfalden. När åtgärder vidtas för att förbättra balansen mellan arbete och privatliv måste både kvinnors och mäns arbetstider beaktas och åtgärderna måste vara utformade så att de är tilltalande för både kvinnor och män.

#### Olika förhållanden mellan kvinnors och mäns arbetsliv och privatliv

På grund av den stora genusuppdelningen på arbetsmarknaden i EU, utsätts kvinnor och män för olika arbetsmiljöer och olika typer av krav och påfrestningar, även när de är anställda inom samma sektor och utövar samma yrke. Uppdelning förekommer mellan sektorerna och mellan yrkena inom en och samma sektor, och även när kvinnor och män är anställda för att utöva samma yrke utför de ofta olika uppgifter. På arbetsplatserna finns också en stark vertikal uppdelning, då sannolikheten är större att män anställs på högre poster. Kvinnorna dominerar när det gäller deltidsjobben, och där är arbetsuppdelningen mellan kvinnor och män ännu mer uttalad.

Det finns också andra könsskillnader i arbetsvillkoren som inverkar på arbetsmiljön. Fler kvinnor har lågavlönade och osäkra arbeten och detta påverkar deras arbetsvillkor och de risker som de utsätts för. Till skillnad från männen tenderar kvinnorna också att stanna kvar längre på samma jobb, och de är därför utsatta för de risker som finns under en längre tidsperiod. Samråd med arbetstagarna och aktivt deltagande från deras sida är viktigt för att riskförebyggandet skall bli lyckat, men kvinnorna har ofta yrken där fackföreningarna är dåligt representerade och de är mindre involverade i beslutsfattandet på samtliga nivåer.

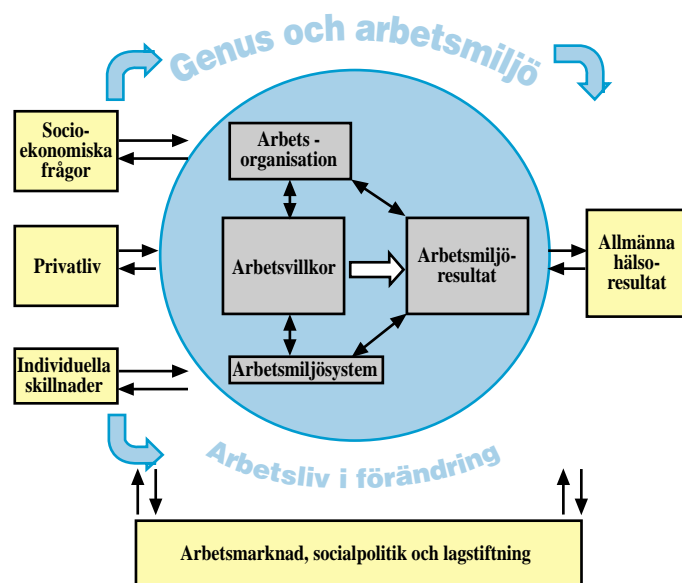
Den bristande jämställdheten både på och utanför arbetsplatsen inverkar också på kvinnornas arbetsmiljö och det finns betydande samband mellan de stora diskrimineringsfrågorna och hälsan. Kvinnorna utför fortfarande största delen av det obetalda arbetet i hemmet och tar hand om barn och anhöriga, även när de har ett heltidsjobb. Detta ökar deras dagliga arbetstid i hög grad och sätter extra press på dem, särskilt när arbetsarrangemangen och privatlivet inte är förenliga.

(\*) "Anpassning till förändringar i arbetsliv och samhälle: en ny arbetsmiljöstrategi för gemenskapen 2002–2006". Meddelande från kommissionen, KOM(2002) 118 slutlig.

## Några exempel på könsskillnader med avseende på risker och hälsoresultat

Faror/hälsorisker	"Större exponering/högre frekvens"	Anmärkningar
Olyckor	Män	Olycksfrekvensen är högre bland män, även efter det att justering gjorts för den kortare arbetstiden bland kvinnor
Besvär i axlar, armar och händer	Kvinnor	Hög frekvens när det gäller vissa mycket enformiga arbeten som utförs av kvinnor, som t.ex. "lätt" montagearbete och dataregistrering, där man inte kan styra sitt arbetssätt i någon högre grad
Tunga lyft	Män	Kvinnor inom städ-, catering- och vårdsektorn lider emellertid av skador från tunga lyft och bärande av tunga föremål
Stress	Kvinnor	Frekvensen är hög för båda, men stressfaktorerna särskilt inom "kvinnliga" yrken omfattar sexuella trakasserier, diskriminering, lågstatusarbeten med ringa inflytande, emotionellt krävande arbete och den dubbla bördan av lönearbete och obetalt arbete i hemmet
Våld från allmänhetens sida	Kvinnor	Kvinnliga arbetstagare har mer kontakter med allmänheten
Buller/hörselnedsättning	Män	Kvinnor som t.ex. arbetar inom textil- och livsmedelsindustrin, kan exponeras i hög grad
Yrkesrelaterad cancer	Män	Frekvensen för kvinnor är högre i vissa tillverkningsindustrier
Astma och allergier	Kvinnor	T.ex. från rengöringsmedel, steriliseringsmedel och damm i skyddshandskar av latex som används inom sjukvården samt damm i textilier och kläder
Hudsjukdomar	Kvinnor	T.ex. på grund av arbete med våta händer inom bl.a. cateringsektorn, eller från hudkontakt med rengöringsmedel eller kemikalier i frisersalonger
Infektionssjukdomar	Kvinnor	T.ex. inom hälso- och sjukvården samt vid arbete med barn
Olämpligt arbete och skyddsutrustning	Kvinnor	Många arbetskläder och arbetsutrustningar har utformats för "genomsnittsmannen", vilket medför problem för många kvinnor och icke "genomsnittsmän"
Reproduktiv hälsa	Båda	Förbisedda områden är fertilitet, menstruationsbesvär, klimakteriet och manlig reproduktiv hälsa
Olämplig arbetstid	Båda	Män jobbar i regel fler timmar i betalt arbete, kvinnor utför mer obetalt arbete i hemmen. Båda önskar få en bättre balans mellan arbete och privatliv

## Modell som visar var det kan förekomma könsskillnader som inverkar på arbetsmiljön



### Att erkänna och ta hänsyn till könsskillnader

Förebyggande av ohälsa och främjande av välbefinnande på arbetsplatsen är viktigt för kvaliteten på både kvinnors och mäns arbete. Arbetets utformning, organisation och utrustning baserar sig ofta på "genomsnittsmannen", även om principen att arbetet skall vara anpassat efter arbetstagarna finns inskriven i EU:s lagstiftning. Om jobben underlättas för kvinnorna, blir de också lättare för männen. Rapporten behandlar en genusmedveten strategi för forskning och insatser och innehåller en sammanfattning av en genusmedveten riskbedömningsmetod i ett separat faktablad. Mera information finns i en särskild avdelning på arbetsmiljöbyråns webbplats (se ytterligare upplysningar).

### Ytterligare upplysningar

Arbetsmiljöbyråns rapport *Gender issues in safety and health at work – A review* ger mer information om riskerna för kvinnliga arbetstagare och förebyggandet av dessa risker, samt hur en genusmedveten strategi kan föras. Denna rapport finns på <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

Faktablad 43 om hur genusaspekten kan införlivas i det riskförebyggande arbetet finns på <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

Arbetsmiljöbyråns webbplats har en avdelning som ger länkar till ytterligare information om kvinnor och arbetsmiljö på <http://gender.osha.eu.int>

Europeiska arbetsmiljöbyrån  
Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao  
Tfn (34) 944 79 43 60, Fax (34) 944 79 43 83  
[information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)