



Att inbegripa könsrollsfrågorna i riskbedömningen

Det krävs fortlöpande insatser för att förbättra arbetsvillkoren för både kvinnor och män. Ett könsneutralt synsätt vid riskbedömningen och i det förebyggande arbetet kan emellertid få till följd att kvinnliga arbetstagare undervärderas och t.o.m. förbises helt och hållet. När man tänker på arbetsplatsrisker är det snarare män som arbetar inom områden med höga olycksrisker, t.ex. byggplatser eller fiskefartyg, som man tänker på, än på kvinnor som arbetar inom vårdsektorn eller inom nya områden som t.ex. samtalscentraler. En noggrann undersökning av

de faktiska arbetsförhållandena visar att både kvinnor och män kan vara utsatta för avsevärda risker på arbetsplatsen. Om jobben underlättas för kvinnorna blir de också lättare för männen. Därför är det viktigt att inkludera könsrollsfrågorna i riskbedömningen på arbetsplatsen, och att integrera könsrollsfrågorna i det riskförebyggande arbetet är nu ett av Europeiska gemenskapens mål (*). Tabellen nedan visar några exempel på faror och risker som förekommer i kvinnodominerade arbetsområden.

Tabell 1. Exempel på faror och risker i kvinnodominerade yrken

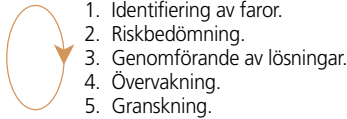
Arbetsområde	Riskfaktorer och hälsoproblem			
	Biologiska	Fysiska	Kemiska	Psykosociala
Hälsa- och sjukvård	Infektionssjukdomar, t.ex. blodburna, luftvägsinfektioner osv.	Manuell hantering och påfrestande arbetsställningar; joniserande strålning	Rengörings-, steriliserings- och desinficerande medel; läkemedel; narkosgaser	"Emotionellt krävande arbete"; skift- och nattarbete; våld från klienters och allmänhetens sida
Barnomsorg	Infektionssjukdomar, t.ex. i synnerhet luftvägsinfektioner	Manuell hantering; påfrestande arbetsställningar		"Emotionellt arbete"
Städbranschen	Infektionssjukdomar; dermatit	Manuell hantering, påfrestande arbetsställningar; halkningar och fall; våta händer	Rengöringsmedel	Obekvämt arbetstid; våld, t.ex. i samband med arbete på isolerade platser eller sena arbetstider
Livsmedellstillverkning	Infektionssjukdomar, t.ex. djurburna och från mögel, sporer, organiskt damm	Enformiga rörelser – t.ex. vid packningsarbeten eller i slakterier; knivsår; låga temperaturer; buller	Rester av bekämpningsmedel; steriliseringsmedel; smaktillsatser och tillsatämnen	Stress i samband med monotont monteringsarbete
Catering- och restaurangbranschen	Dermatit	Manuell hantering; monotont huggnings- och klyvningsarbete, skärsår från knivar och brännsår; höga temperaturer; rengöringsmedel	Passiv rökning; rengöringsmedel	Stress p.g.a. hektiskt arbete, kontakter med allmänheten
Textil och beklädnad	Organiskt damm	Buller; enformiga rörelser och obekväma arbetsställningar; skador orsakade av kanyler	Färgämnen och andra kemikalier, däribland formaldehyd, som används i strykfria kläder, och fläckborttagningsmedel; damm	Stress i samband med monotont monteringsarbete
Tvätteribranschen	Infekterad tvätt, t.ex. på sjukhus	Manuell hantering och påfrestande arbetsställningar; höga temperaturer	Lösningssmedel för kemtvätt	Stress i samband med monotont arbete och arbete med hög arbetstakt
Keramiksektorn		Enformiga rörelser; manuell hantering	Glasyrer, bly, kiseldioxidamm	Stress i samband med monotont monteringsarbete
"Lätt" tillverkning		Enformiga rörelser, t.ex. vid monteringsarbete; obekväma arbetsställningar; manuell hantering	Kemikalier i mikroelektronik	Stress i samband med monotont monteringsarbete
Samtalscentraler		Problem med rösten; obekväma arbetsställningar; för mycket stillasittande	Dålig inomhusluftkvalitet	Stress i samband med kontakter med kunder, arbetstakt och monotont arbete
Utbildning	Infektionssjukdomar, t.ex. luftvägsinfektioner, mässling	Långvarigt stående; problem med rösten	Dålig inomhusluftkvalitet	"Emotionellt krävande arbete", våld
Frisörbranschen		Påfrestande arbetsställningar, enformiga rörelser, långvarigt stående, våta händer; skärsår	Kemiska sprejer, färgämnen osv.	Stress i samband med kontakter med kunder; hög arbetstakt
Kontor		Enformiga rörelser, obekväma arbetsställningar, ryggsmärtor p.g.a. stillasittande	Dålig inomhusluftkvalitet; gaser från kopieringsmaskiner	Stress, t.ex. i samband med bristande inflytande över arbetet, ofta återkommande avbrott, monotont arbete
Jordbruk	Infektionssjukdomar, t.ex. djurburna och från mögel, sporer, organiskt damm	Manuell hantering, påfrestande arbetsställningar; olämplig arbetsutrustning och skyddskläder; varma, kalla, våta förhållanden	Bekämpningsmedel	

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



En modell för en mer genusmedveten riskbedömning

Vid riskbedömningen bör hänsyn tas till könsrelaterade frågor, skillnader och olikheter. Arbetet, organisationen och utrustningen som används bör utformas för att vara anpassade till människorna och inte tvärtom. Denna princip finns inskriven i EU:s lagstiftning. Lagstiftningen föreskriver att arbetsgivarna skall tillämpa riskhantering som baseras på riskbedömning, och denna kan ske i fem steg:



Nedan finns några förslag på hur detta förfarande kan bli mer genusmedvetet. Eftersom det finns könsrelaterade skillnader inom en mängd olika större frågor med anknytning till arbetsförhållanden, som t.ex. sexuella trakasserier, diskriminering, engagemang i beslutsfattande på arbetsplatsen samt disharmoni mellan arbetsliv och privatliv, behövs ett holistiskt tillvägångssätt i det riskförebyggande arbetet. Ett annat mål är att identifiera faror som är mindre påtagliga och hälsoproblem som är vanligare bland kvinnliga arbetstagare.

Viktigt för en genusmedveten riskbedömning

- Ha ett positivt engagemang och ta könsrollsfrågorna på allvar.
- Undersöka den faktiska arbetsituationen.
- Involvera alla arbetstagare, kvinnor som män, i samtliga steg.
- Undvika att på förhand göra antaganden om vilka riskerna är och vem som är i farozonen.

Steg 1: Identifiering av faror. Inkludera könsrollsaspekten t.ex. på följande sätt:

- Överväg de risker som finns i både mans- och kvinnodominerade yrken.
- Se efter vilka farorna är ur både hälso- och säkerhetsynpunkt.
- Fråga, på ett strukturerat sätt, både kvinnliga och manliga arbetstagare vilka problem de har i sina respektive arbeten.
- Undvik att från början göra antaganden om vad som kan vara "betydelselöst".
- Ta hänsyn till hela arbetskraften, t.ex. städpersonal, receptionister.
- Glöm inte deltidsanställda, tillfälligt anställda eller personal från bemanningsföretag, samt de som är sjukskrivna under den tid då bedömningen genomförs.
- Uppmuntra kvinnor att rapportera om förhållanden som de tror kan påverka deras arbetsmiljö, och om hälsoproblem som kan ha samband med arbetet.
- Undersök och ställ frågor om arbetsplats- och hälsofrågor i allmänhet.

Steg 2: Riskbedömning. Inkludera könsrollsaspekten t.ex. på följande sätt:

- Undersök de faktiskt utförda arbetena och det faktiska arbetsmanuset.
- Gör inte antaganden om exponering som enbart baseras på arbetsbeskrivning eller yrkestitel.
- Var uppmärksam på genusrelaterad snedvridning vid indelningen av riskerna i stora, medelstora och små risker.
- Involvera kvinnliga arbetstagare i riskbedömningen. Överväg att använda metoder som hälsocirklar och kartläggning av risker. Ergonomi med aktivt deltagande och åtgärder mot stress är också exempel på metoder.
- Se till att de personer som utför bedömningen har tillräcklig information om och utbildning i könsrollsfrågor ur arbetsmiljösynpunkt.
- Se till att de instrument och hjälpmedel som används för bedömningen omfattar sådana områden som är relevanta för både manliga och kvinnliga arbetstagare och om detta inte är fallet, anpassa dem.
- Upplys eventuella externa bedömare om att de bör ha ett genusmedvetet tillvägångssätt, samt kontrollera att de klarar av detta.
- Ta hänsyn till könsrollsfrågorna vid undersökningen av arbetsmiljökonsekvenserna av eventuella planerade ändringar på arbetsplatsen.

När det gäller stress, ta t.ex. hänsyn till följande:

- Balansen mellan privatliv och arbetsliv, samt både mäns och kvinnors arbetstider.
- Karriärutveckling.
- Trakasserier.
- Känslomässiga stressfaktorer.
- Oplanerade avbrott och utförande av flera uppgifter samtidigt.

När det gäller reproduktiv hälsa, ta t.ex. hänsyn till följande:

- Inkludera både manliga och kvinnliga reproduktiva risker.
- Undersök samtliga områden för reproduktiv hälsa, inte bara graviditet.

När det gäller muskuloskeletala sjukdomar, ta t.ex. hänsyn till följande:

- Kritiskt undersöka "lätt arbete". Hur mycket statistiskt muskelarbete krävs? Kräver arbetsuppgifterna att man arbetar stående i hög grad? Hur stora vikter hanteras i praktiken och hur ofta?

Steg 3: Genomförande av lösningar. Inkludera könsrollsaspekten t.ex. på följande sätt:

- Sträva efter att eliminera riskerna vid källan, så att arbetsplatsen bli säker och hälsosam för samtliga arbetstagare. Detta inkluderar risker för reproduktiv hälsa.
- Ta hänsyn till att människor är olika och anpassa arbetet och de förebyggande åtgärderna till arbetstagarna. Välj t.ex. skyddsutrustning utifrån enskilda behov, och som är lämplig för kvinnor och inte för "genomsnittsmannen".
- Engagera kvinnliga arbetstagare i beslutsfattandet och genomförandet av lösningar.
- Se till att såväl kvinnliga som manliga arbetstagare får relevant arbetsmiljöinformation och -utbildning för de arbeten de utför samt med tanke på arbetsvillkoren och hälsoeffekterna. Se till att deltidanställda, tillfälligt anställda och personal från bemanningsföretag inkluderas.

Steg 4 och 5: Övervakning och granskning. Inkludera könsrollsaspekten t.ex. på följande sätt:

- Se till att kvinnliga arbetstagare deltar i övervakningsarbetet och granskningen.
- Var uppmärksam på ny information om genusrelaterade frågor och frågor om arbetshälsa.

Hälsokontrollerna kan ingå i både riskbedömningen och övervakningen:

- Inkludera kontroller som är relevanta för både manliga och kvinnliga arbetstagares arbeten.
- Var försiktig med att göra antaganden, t.ex. på grundval av yrkestitel, om vem som skall inkluderas i övervakningsarbetet.

Registren över olycksfall är en viktig del av såväl riskbedömningen som övervakningen:

- Uppmuntra till registrering av frågor om arbetshälsa och olycksfall.

Allmänna åtgärder för att främja genusmedvetenhet vid arbetsmiljöledning

- Gå igenom säkerhetsstrategierna, som uttryckligen innehåller ett åtagande att integrera könsrollsfrågorna, samt relevanta mål och förfaranden.
- Se till att både den interna och externa företagshälsovården har ett genusmedvetet tillvägångssätt.
- Ge riskbedömare, chefer och arbetsledare, fackförningsföreträdare, skyddskommittéer osv. relevant utbildning i och information om könsrollsfrågor och säkerhets- och hälsorisker.
- Nytt arbetsmiljöfrågorna till alla åtgärder för jämställdhet på arbetsplatsen, däribland jämställdhetsplanerna.
- Undersök vilka sätt som finns för att uppmuntra fler kvinnor att bli engagerade i skyddskommittéer. Hålls t.ex. mötena på sådana tidpunkter då kvinnorna kan delta?

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. Denna rapport finns på <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

Faktablad nr 42 ger en sammanfattning av rapporten och finns tillgänglig på http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/index_sv.htm

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

Arbetsmiljöbyråns webbplats innehåller också andra resurser som är relevanta för "typiska" kvinnoyrken, däribland resurser för förebyggande av muskuloskeletala sjukdomar och stress och risker hos anställda inom vårdsektorn.