

Hur kan arbetsmiljön bli bättre
för både kvinnor och män?





Kvinnor och män har samma rättigheter till en god arbetsmiljö men fler kvinnor än män är sjukskrivna från arbetet och fler kvinnor tvingas avsluta sitt arbetsliv i förtid på grund av hälsoskäl.

I den här foldern ger vi några exempel på hur du som arbetsgivare kan höja kvaliteten i arbetsmiljöarbetet med ett genusperspektiv. Vi har också ställt samman ett antal frågor som kan hjälpa dig att få syn på eventuella risker och brister i arbetsmiljön för dina anställda.

Hur ser arbetslivet ut för kvinnor och män?

- Kvinnor och män finns i dag på den svenska arbetsmarknaden i lika hög utsträckning men arbetsmarknaden är könsuppdelad. Kvinnor jobbar mest med andra kvinnor, män med andra män. Av samtliga anställda återfinns endast 13 procent av kvinnorna och 12 procent av männen i yrken med en jämn könsfördelning, det vill säga 40–60 procent av vardera könet. Av de 30 största yrkena är det bara tre som har en jämn könsfördelning: kockar/kokerskor, läkare och universitets- och högskollärare.
- Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män. Det gäller totalt sett och när kvinnor och män har samma yrken.
- Kvinnor anmäler fler arbetssjukdomar medan män anmäler fler arbetsolyckor. Dödsolyckor är också vanligare bland män än kvinnor.
- Den arbetsrelaterade sjukfrånvaron har minskat de senaste åren men fortfarande är det fler kvinnor än män som står för denna orsak till frånvaro från jobbet och det är också fler kvinnor än män som tvingas avsluta sitt arbetsliv i förtid på grund av hälsoskäl.
- Trots att kvinnors sjukfrånvaro är högre än männens är det mycket svårare för kvinnor att få en arbetssjukdom godkänd och att få arbetsskadelivränta. Det är större chans för en person som arbetar i bygg- eller gruvbranschen att beviljas livränta än för en undersköterska som fått en förslitningsskada.
- Betydligt fler kvinnor än män var undersysselsatta 2011, det vill säga jobbade mindre än de önskade.
- Deltid är vanligare bland kvinnor än män. Kvinnor har också jämfört med män en otryggare koppling till arbetsmarknaden och det gäller särskilt anställningsformerna vikariat och så kallad behovsanställning.

Hur arbetet organiseras påverkar vilka som får belastningsskador

Belastningsskador är den vanligaste orsaken till anmälda arbetssjukdomar för både kvinnor och män. Forskarrapporten *Belastning, genus och hälsa i arbetslivet* (Arbetsmiljöverket, 2013:9) visar att organisationen av arbetet på en arbetsplats har stor betydelse för uppkomsten av belastningsbesvär.

Kvinnor och män gör ofta olika saker på jobbet – även om de har samma yrke. Det är den viktigaste förklaringen till att kvinnor får mer ont och fler belastningsskador. De biologiska skillnaderna däremot spelar en liten roll. Rapporten visar att män generellt har större variation i sina arbetsuppgifter medan kvinnorna jobbar mer repetitivt. De plockar saker med händerna och sträcker sig i obekväma arbetsställningar i upprepade serier. Männen gör de tunga, snabba lyften, kör maskinerna och använder verktygen. Även när kvinnor och män utför exakt samma arbetsuppgift kan belastningen skilja sig åt eftersom utrustningen ofta är dimensionerad för en genomsnittlig man.

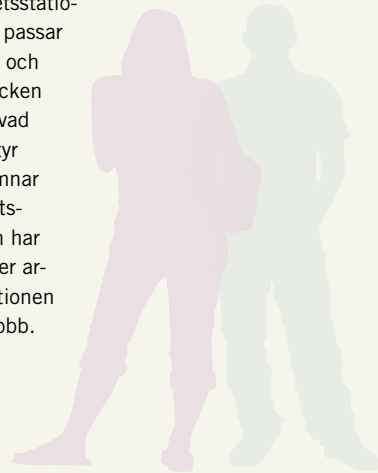
Några exempel:

- Kvinnliga städare tömmer papperskorgar och dammtorkar medan männen kör den stora städmaskinen.

- Kvinnlig vårdpersonal lyfter tunga och oförutsägbara människor i vården medan männen lyfter tunga, men förutsägbara saker i andra yrken.

Tips:

- Arbeta för att utveckla de enahanda och repetitiva jobben.
- Där det inte går – fördela arbetsuppgifterna mellan individer av båda könen så att alla får en variation.
- Utforma arbetsstationer så att de passar både kvinnor och män. Lyft blicken och fundera vad det är som styr vem som hamnar på vilka arbetsuppgifter och har inflytande över arbetsorganisationen på just ditt jobb.



Varför ska jag som arbetsgivare arbeta med ett genusperspektiv?

- Sjukfrånvaron är lägre i yrken med en jämn könsfördelning.
- Föreställningarna om vad som är tillåtet och möjligt för kvinnor och män är begränsande inte bara för individens möjligheter till utveckling utan också för företag, organisationer och samhället i stort.

En bättre arbetsmiljö kan skapas om organisationers medvetna och omedvetna föreställningar och förväntningar på hur kvinnor och män ska vara kan identifieras och strukturerna istället kan bli mer öppna för individuella variationer.

- En jämn fördelning av kvinnor och män på en arbetsplats är ett sätt att förebygga trakasserier.
- Arbetsplatser som är utbildade i att hantera olikheter och mångfald presterar flera gånger bättre jämfört med en homogen grupp. De verkligt nyskapande idéerna föds genom möten som präglas av olikheter och skillnader. Kreativitet och effektivitet ökar med blandade arbetslag.
- Företag med högre andel kvinnor i styrelsen redovisar bättre resultat.
- Jämställdhetsarbetet förbättrade effektiviteten för Ericsson i Hudiksvall med nära tio procent. Hälsinglands Sparbanks ledningsstyrda förändringsarbete kommer på två år att nära nog fördubbla vinsten. Det är några av exemplen från boken "Genusmedvetet ledarskap – resan från icke-fråga till tillväxtfråga" (Liber, 2012).
- Mångfald gynnar utvecklingen. I EU:s 2020-strategi står det att "diskriminerande åtgärder vid anställning och i arbetet minskar de tillgängliga arbetskrafts- och kompetensresurserna och gör att samhället som helhet drabbas av långsammare ekonomisk tillväxt".
- Flera rapporter visar ett samband mellan jämställda företag och organisationer och lönsamhet:
 - Det finns flera vinster med ökad jämställdhet: större motivation hos personalen, fullt resursutnyttjande och kontaktytor som öppnar upp för möjligheter för lönande synergieffekter. ("Jämställdhet och lönsamhet", Nutek, 1999.)
 - Privata företag redovisar ett positivt resultat av jämställdhetsarbetet: ökad produktivitet, kvalitet, leveranssäkerhet, ett bättre arbetsklimat, kreativitet och samarbete. ("Jämt lönsamt", Centrum för förändringsledning, 2003.)
 - I boken "Det lönar sig" (Näringslivets ledarskapsakademi 2010) visar författarna att en genusmedveten ledning och styrning av företaget är lönsam. Boken baseras på ett forskningsprojekt på verkstadsföretaget Indexator.
- En undersökning som byggbranschen gjort, "Byggbarometern" (2013), visar att de förlorar kompetent personal på grund av en grabbig attityd och ett tufft arbetsklimat. Flera kvinnor lämnar branschen eftersom de känner att de motarbetas och inte ges samma karriärmöjligheter.





Den segregerade arbetsmarknaden förstärker traditionella könsmönster

Föreställningar om skillnader mellan män och kvinnor har lett fram till att vi i Sverige har en av de mest segregerade arbetsmarknaderna i Europa. Det framgår i forskarrapporten "Under luppen – genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation" (Arbetsmiljöverket 2013:1).

Föreställningen att kvinnor är födda med bättre förmåga till omvårdnad än män har till exempel bidragit till att vård- och omsorgssektorn dominerats av kvinnor.

I rapporten framgår det att på arbetsplatser där män finns har deras perspektiv och arbetssätt fått vara normen. Kvinnor saknar oftare än män möjligheten att påverka sin arbetssituation. Dessutom finns färre kvinnor ju högre upp i organisationen man kommer.

Rapporten visar också att du som arbetsgivare kan minska risken för trakasserier och konflikter och öka kreativiteten och lönsamheten genom att aktivt jobba för en mer jämställd arbetsplats.

Tips:

- Skapa en bild över var kvinnorna och männen finns i organisationen och hur dessa strukturer ser ut.
- Identifiera hur könsfördelningen ser ut när det gäller olika yrkesgruppers grad av krav i arbetet, egenkontroll och socialt stöd.
- Kartlägg eventuella löneskillnader. Värderas arbetsuppgifter inom samma yrkeskategorier olika för kvinnor och män?
- Har kvinnor och män lika möjligheter till kompetensutveckling?



Hur kan jag som arbetsgivare jobba med ett genusperspektiv?

Vi har satt ihop ett antal frågor till dig som arbetsgivare utifrån tre perspektiv: organisation, människa och teknik. Genom att gå igenom dessa frågor kan du identifiera och bedöma risker och brister i arbetsmiljön som har med föreställningar om kön att göra. Svaren på frågorna kan förhoppningsvis leda till idéer om hur sådana risker och brister kan åtgärdas.

Organisation

- Hur många anställda finns det?
- Hur många är kvinnor? Hur många är män?
- Vad gör kvinnorna och männen? Har kvinnor och män samma befattningar?
- Om kvinnor och män har samma befattningar – har de samma arbetsuppgifter?
- Om kvinnor och män gör olika saker: hur ser riskerna ut för kvinnor respektive män i deras arbetsuppgifter?
- Finns det en strävan efter en jämnare fördelning mellan antalet anställda kvinnor och män?
- Den officiella statistiken visar att kvinnor är mer sjukskrivna än män och att fler kvinnor än män tvingas avsluta sitt arbetsliv i förtid på grund av ohälsa. Hur ser det ut på min arbetsplats? Vad kan eventuella skillnader bero på? Kan det hänga ihop med att kvinnor och män gör olika saker?
- Vilka förutsättningar får män och kvinnor på arbetsplatsen att kunna jobba med samma saker?
- Har alla anställda möjlighet att påverka sin egen arbetssituation? Vilka anställda har högt arbetstempo, maskin- respektive kundstyrd arbetstakt, brist på utveckling eller fysisk bundenhet till arbetsplatsen?
- Hur påverkar olika verksamhetsbeslut kvinnors och mäns utsatthet för olika risker och ohälsa?
- Får kvinnors och mäns åsikter och synpunkter på problem och förbättringar i arbetsmiljön samma uppmärksamhet?
- Om det förekommer belastningsskador, kan arbetsrotation vara ett sätt att minska och förebygga skador?
- Finns det arbetstagare som valt att gå ner i deltid på grund av brister i den fysiska eller psykosociala arbetsmiljön? Finns det skillnader mellan män och kvinnor?
- Hur ser fördelningen av kvinnor och män ut i arbets-, projekt- och utvecklingsgrupper?



Människa

- Har vårt arbetsmiljöarbete ett jämställdhetsperspektiv?
- Finns det en föreställning om att vissa arbetsuppgifter eller områden passar bättre för kvinnor respektive män att jobba med?
- Har kvinnor och män samma möjlighet att påverka och vara delaktiga i frågor som har med arbetsmiljön att göra?
- Finns bilder, texter eller föremål på arbetsplatsen som kan upplevas som kränkande? Förekommer ett språkbruk eller en jargong som kan upplevas som kränkande?
- Är arbetsplatsen inkluderande eller exkluderande? Känner sig medarbetarna inkluderade oavsett kön?
- Präglas arbetsplatsen av en ömsesidig respekt och tolerans?

Teknik

- Är verktygen på arbetsplatsen anpassade för både små och stora händer och kroppar?
- Finns det skyddskläder och arbetskläder som passar oavsett kön?
- Finns omklädningsrum för kvinnor respektive män?
- Är arbetsplatserna individuellt och ergonomiskt anpassade? Finns det skillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrkesområden vad gäller skyddskläder, förhållanden och redskap med mera?
- Finns det maskiner som blivit "könsmärkta", det vill säga som i huvudsak enbart kvinnor eller enbart män använder?
- Den officiella statistiken visar att kvinnor är mer sjukskrivna än män och att fler kvinnor än män tvingas avsluta sitt arbetsliv i förtid på grund av ohälsa. Kan det hänga ihop med att verktyg inte är anpassade för både kvinnor och män?

Vad har hänt i ett historiskt perspektiv?

Det vi tar för självklart idag har inte alltid varit så. Mycket har exempelvis hänt på arbetsmarknaden. Här är några milstolpar i historien som påverkat kvinnors och mäns arbetsliv.

- 1859 Kvinnor får rätt att inneha vissa lärartjänster.
- 1925 Kvinnor får, med vissa undantag, samma rätt som män till statliga tjänster.
- 1939 Förbud mot att avskeda förvärvsarbetande kvinnor på grund av havandeskap, förlossning eller giftermål.
- 1947 Rätt till lika lön för samma tjänst införs för statligt anställda.
- 1958 Kvinnor får rätt att bli präster.
- 1960 SAF och LO beslutar att inom en femårsperiod slopa de särskilda kvinno- och manslönerna (männen hade högre löner på grund av att de betraktades som familjeförsörjare).
- 1971 Särbeskattning ersätter sambeskattnig.
- 1980 Lag mot könsdiskriminering i arbetslivet införs.
- 1983 Alla yrken öppnas för kvinnor, även inom försvaret.
- 1994 De flesta politiska partierna inför "varannan damernas" på röstsedlarna.

Sverige har sedan 1970-talet drivit en jämställdhetspolitik som syftar till att ge kvinnor och män samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla områden i livet. Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Sedan 1979 finns en konvention mot diskriminering av kvinnor. Det anses som det viktigaste internationella dokumentet för att bekämpa diskriminering av kvinnor. Konventionen tar bland annat upp kvinnors villkor i arbetslivet. I den senaste revisionen fick Sveriges regering bakläxa på ett antal punkter och kommittén uttryckte oro för bland annat följande områden:

- Trots kvinnors deltagande på arbetsmarknaden finns löneskillnader, deltidsarbete, könssegregerad utbildning och arbetsmarknad samt ett ojämnt uttag av föräldraförsäkringen.
- Könsstereotyper och traditionella könsmönster består.



Vill du veta mer?

Arbetsmiljöverket fick 2011 ett särskilt uppdrag från regeringen att uppmärksamma kvinnors arbetsmiljö på grund av de ojämlikheter som består mellan kvinnor och män i arbetslivet. Vi ska öka kunskaperna om kvinnors hälsa i arbetslivet och förebygga att kvinnor slås ut på grund av arbetsmiljörelaterade problem. Med ökad jämställdhet i arbetslivet blir arbetsmiljön bättre för både kvinnor och män.

Läs mer om vårt uppdrag på vår webbplats: www.av.se. Sök på kvinnors arbetsmiljö.

Har du frågor? Kontakta vår svarstjänst, telefon 010-730 90 00.



**ARBETSMILJÖ
VERKET**

Fler exemplar av denna trycksak beställs från

Arbetsmiljöverket

112 79 Stockholm

Telefon: 010-730 90 00

E-post: arbetsmiljoverket@av.se

www.av.se

Best. nr. ADI 685



Vår vision: Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö