

Kvinnor och den åldrande arbetskraften: effekterna för arbetsmiljön

I denna översikt behandlas en rad frågor om genus och ålder, särskilt relevanta för äldre kvinnor, mot bakgrund av arbetsmiljö och hållbart arbete. Översikten bygger på aktuell litteratur och en workshop som anordnades av EU-Osha¹.

Varför är genus relevant för att hantera åldersrelaterade frågor om arbetsmiljö och hållbart arbete?

Arbetskraften i EU blir allt äldre och därför är åldersrelaterade arbetsmiljöstrategier avgörande. Män och kvinnor ställs emellertid inför olika åldersrelaterade utmaningar och påverkas olika av problem på arbetsplatsen under hela arbetslivet. För att ge underlag till politikutveckling, debatt och framtida forskning om hållbart arbete är det därför viktigt att vi identifierar och förstår skillnaderna.

Åldersrelaterade skillnader mellan män och kvinnor på arbetsplatsen

Åldrande är förenat med flera förändringar av den fysiska förmågan och hälsan. Dessa förändringar kan påverkas av könsrelaterade (biologiska) respektive genusrelaterade (socialt konstruerade) faktorer.

Könsspecifika skillnader mellan män och kvinnor på arbetsplatsen

Den mest uppenbara könsspecifika åldersrelaterade förändringen är klimakteriet. Det finns dock många andra åldersrelaterade tillstånd som kan påverka arbetsförmågan och som drabbar kvinnor oftare än män, bland annat benskörhet, artros och bröstcancer. Sådana skillnader mellan män och kvinnor bör beaktas när strategier tas fram för att främja arbetsmiljö och hållbart arbete.

Genusspecifika skillnader mellan män och kvinnor på arbetsplatsen

Vertikal och horisontell genusesgregation förekommer bland arbetskraften, och därigenom är kvinnor i allmänhet, och äldre kvinnor i synnerhet, exponerade för andra risker än sina manliga kolleger under hela arbetslivet.

Vertikal segregation beror på att det saknas möjligheter till befordran och rörlighet i arbetslivet, vilket leder till en koncentration av kvinnor på de lägsta nivåerna i arbetslivshierarkin².

Det kan medföra långvarig exponering för vissa risker på arbetsplatsen, såsom repetitivt arbete eller arbete som kräver obekväma arbetsställningar.

Horisontell segregation uppstår eftersom kvinnor och män tenderar att arbeta inom olika ekonomiska sektorer. Exempelvis är äldre kvinnor överrepresenterade inom vård och omsorg, skola och andra tjänstesektorer. Det är viktigt att inte underskatta hur fysiskt och känslomässigt krävande dessa, ofta kvinnodominerade, yrken är: manuell hantering, mycket repetitivt arbete med hög arbetstakt, skiftarbete, risk för våld och trakasserier samt stress är alla frågor som påverkar personalomsättning och arbetslivskvalitet inom många områden där kvinnor arbetar.

Hantering av åldersrelaterade skillnader mellan män och kvinnor på arbetsplatsen

Strategier för arbetsmiljö och hållbart arbete bör ta hänsyn till både ålder och genus. Strategierna bör vara inriktade på kvinnodominerade sektorer och yrken, såsom vård och omsorg, skola, lokalvård och detaljhandel, men även mansdominerade sektorer såsom bygg- och anläggning. De bör även beakta hur åldersrelaterad försämrad fysisk förmåga och hälsa kan hanteras på ett sätt som tar hänsyn till genus.

Klimakteriet och främjande av hälsa på arbetsplatsen

Många hälsoproblem som drabbar kvinnor och som är förbundna med exempelvis klimakteriet är tabu i samhället och därmed också på arbetsplatsen. Enkla åtgärder kan emellertid vidtas för att hantera problemen: tillgång till dricksvatten kan erbjudas, kläder i olika lager kan användas i uniformer och flexibla arbetstider kan tillämpas för att underlätta läkarbesök. Fler medvetandehöjande åtgärder och stödåtgärder behövs på arbetsplatsen, däribland råd om åtgärder mot stigmatisering, policymodeller och checklistor för riskbedömning.

Arbetsmiljöstrategier som tar hänsyn till genus under hela arbetslivet

En strategi för hållbart arbete under hela arbetslivet bör omfatta riskutbildning och riskförebyggande för flickor och pojkar i skolan och säkerställa att arbetsmiljöutbildning tar upp de risker som är förbundna med kvinnodominerande arbeten. Arbetsmiljöfrågor bör dessutom få en framträdande roll i yrkesutbildningen för typiska kvinnojobb.

Stress och belastningsbesvär

Många jobb som kvinnor ofta utför är känslomässigt krävande eller innehåller långa perioder av sittande eller stående. Stress och belastningsbesvär kan därför ha stor inverkan på hur hållbart kvinnors arbete är. Dessa två problem behöver uppmärksammas ytterligare, med särskilt fokus på riskförebyggande inom arbeten som huvudsakligen utförs av kvinnor. På en förskola i Danmark har man exempelvis gjort en rad justeringar för att främja hållbart arbete och kunna behålla personal som påverkats av repetitiva rörelser och lyft.

¹ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/seminars/workshop-gender-and-age-impact-working-life-etui-international>

² EU-Osha — European Agency for Safety and Health at Work, *New risks and trends in the safety and health of women at work*, 2013. Tillgänglig på: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

Rehabilitering

Om en kvinnas ohälsa inte erkänns som arbetsrelaterad kan det vara ett hinder för att få tillgång till rehabiliteringsstöd. Kvinnor med ansvar som anhörigvårdare har dessutom ofta svårt att ta del av rehabiliteringstjänster. Det behövs därför en genusspecifik inriktning på rehabilitering för att programmen ska vara tillgängliga för kvinnor och anpassade till deras behov. Ett exempel på en sådan genusspecifik anpassning av rehabilitering erbjuds av den franska organisationen för försäkring mot arbetsskador, Anact. Anact har tagit initiativet till en vägledning för rehabilitering av kvinnliga arbetstagare efter att de behandlats för bröstcancer³

Anhörigvårdare

Allt fler arbetstagare av båda könen har ansvar för att vårda sjuka, funktionshindrade eller äldre släktingar, även om den största delen av denna vård utförs av kvinnor som är 50 år eller äldre. Nuvarande strategier som syftar till att göra det möjligt att förena arbete och vårdansvar är emellertid inriktade på unga kvinnor med behov av barnomsorg. För att främja ett hållbart arbetsliv måste därför lämpliga åtgärder och praktiska lösningar utvecklas som gör det möjligt att förena arbete och vårdansvar. Exempelvis bör flexibla arbetstider och möjligheter till deltidsarbete beaktas, vilket redan har genomförts för unga föräldrar, för att förhindra att äldre anhörigvårdare slutar att arbeta. Det är även nödvändigt med ytterligare resurser för vård av äldre och funktionshindrade personer, liksom tjänster för att främja ett självständigt liv som en del av en integrerad strategi.

Ålder och genus bör beaktas vid riskbedömning och strategiutveckling

Arbetsmiljöstrategier bör främja mångfald genom riskförebyggande och genom att hantera riskerna vid källan. Det är därför viktigt att jämlikhet när det gäller ålder och genus samt arbetsmiljö hanteras inom en och samma policy- och åtgärdsram.

Den nära kopplingen mellan jämställdhet och hållbart arbete framgår av den riskbedömning och strategiutveckling som ett fransk tryckeri har genomfört. Företagets kvinnliga anställda hade en exceptionellt hög andel belastningsbesvär, och företaget analyserade därför den tid som tillbringades med olika arbetsuppgifter per kön och upptäckte att män snabbare än kvinnor befordrades från roller som innebar att utföra repetitiva uppgifter under långa perioder. Företagets riskbedömning resulterade i en rekommendation att främja kvinnors karriärutveckling och erkänna kvinnors kompetens inom företaget, för att förhindra att de under lång tid fastnar i repetitiva arbeten.

Storbritanniens nationella hälsovårdsmyndighet (NHS) satsar på utveckling av integrerade strategier genom partnerskapet Working Longer Group för att titta på hur ett längre arbetsliv påverkar en kvinnodominerad arbetskraft, där två tredjedelar av sjuksköterskorna är över 40 år. Detta har visat på vikten av att fullt ut genomföra sektorsvisa riktlinjer för hälsa och välbefinnande på arbetet för att se till att den kumulativa effekten av ett längre arbetsliv inte inverkar negativt på en arbetstagares hälsa eller förmåga att arbeta effektivt och säkert.

³ Anact — L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, *Travailler avec un cancer du sein*, 2008, Association CINERGIE, Paris.

Integrering av mångfald i nationella arbetsmiljöstrategier

För att systematiskt införliva ålders- och genusaspekter i strategier för hållbarhet på arbetsplatsen, utan att det leder till diskriminering, bör arbetsmiljöinspektioner integrera ett mångfaldhetsperspektiv i strategier och verksamhet. Den österrikiska arbetsmiljöinspektionens strategi för mångfald innefattar exempelvis en rad verktyg för integrering av ett jämställdhetsperspektiv, checklistor för utbildning och mångfald som inspektörerna kan använda i företag samt åtgärder som gäller äldre arbetstagare och kvinnodominerade sektorer som ingår i deras kampanjer⁴.

De viktigaste resultaten

Det är viktigt att skapa hållbara arbetsmönster för äldre arbetstagare, med särskild inriktning på äldre kvinnliga arbetstagare, genom åtgärder som är inriktade på arbetsbelastning, arbetsuppgifter, flexibla arbetstider, balansen mellan arbete och fritid, stöd på arbetsplatsen för specifika genusrelaterade hälsofrågor och arbetskraftens utveckling. Det krävs emellertid mer forskning och praktiska verktyg om skärningspunkten mellan ålder och genus i förhållande till arbetsmiljö och hållbart arbete. De viktigaste resultaten av översikten sammanfattas i följande punkter:

- Kön- och genusrelaterade skillnader i arbetsvillkor kvarstår under hela arbetslivet.
- De kumulativa fysiska och känslomässiga effekterna av kvinnors arbete bör inte underskattas.
- Stöd behövs för riskbedömningar som tar hänsyn till komplexiteten i frågor som handlar om ålder och genus.
- Långa perioder med arbete på låg nivå i arbetsplathierarkin, utan karriärmöjligheter, kan leda till långsiktig exponering för risker.
- Lika tillgång till rehabilitering och yrkesutbildning måste uppmärksammas.
- Enkla åtgärder mot stigmatisering på arbetsplatsen kan stödja kvinnor under klimakteriet.
- Strategier för att främja hälsa på arbetsplatsen kräver olika metoder för kvinnor och män.
- Åtgärder för att öka flexibiliteten i arbetet behöver vara relevanta för dem, både män och kvinnor, som vårdar äldre anhöriga.
- Arbetsmiljöinspektioner bör ha tydliga strategier för mångfald.
- Äldre kvinnliga arbetstagare bör ses som en värdefull tillgång, och den dubbla diskriminering som äldre kvinnliga arbetstagare kan drabbas av måste hanteras genom ökad medvetenhet.

Mer information

Hela rapporten finns på engelska på EU-Oshas webbplats på: <https://osha.europa.eu/sv/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2017

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2017

Kopiering tillåten med angivande av källan.

⁴ EU-Osha — European Agency for Safety and Health at Work, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, 2014. Tillgänglig på: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>