



Friska
arbetsplatser
BELASTAR RÄTT



Belastningsbesvär och mångfald i arbetskraften:

riskfaktorer och förebyggande initiativ i
särskilda grupper av arbetstagare.

Viktiga punkter

- Den europeiska arbetskraften blir alltmer diversifierad. Lagstiftning har införts för att ta hänsyn till detta, i syfte att stärka jämställdheten och förbättra arbetsmiljön för alla. Trots detta är vissa grupper av arbetstagare fortfarande utsatta för en del risker mer än vad andra är.
- Fysiska, psykosociala, organisatoriska och individuella riskfaktorer (som ofta interagerar med varandra) kan både vara orsaken till belastningsbesvär och förvärra dem. Ackumulerad exponering för sådana risker över tid ökar sannolikheten för att drabbas av arbetsmiljöproblem och belastningsbesvär.
- Kvinnor, hbtqi-personer (homosexuella, bisexuella, transpersoner och intersexuella) och migrerande arbetstagare utsätts oftare för psykosociala risker, bland annat diskriminering, mobbning, trakasserier och verbala övergrepp.

Friska arbetsplatser belastar rätt

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) driver mellan 2020 och 2022 en Europakampanj för att höja medvetenheten om arbetsrelaterade belastningsbesvär och vikten av att förebygga dem. Målet är att uppmuntra arbetsgivare, arbetstagare och andra aktörer att arbeta tillsammans för att förebygga dessa besvär och främja en god muskel- och skeletthälsa bland EU:s arbetstagare.

Mångfald på arbetsplatsen och förekomsten av hälsoproblem och belastningsbesvär

Med mångfald på arbetsplatsen menas en heterogen sammansättning av arbetsstyrkan utifrån arbetstagarnas sociodemografiska och fysiska egenskaper, såsom ålder, kön, nationell bakgrund, sexuell läggning och funktionsnedsättning. Den europeiska arbetskraften blir alltmer diversifierad som ett resultat av tillkomsten av migrerande arbetstagare och flyktingar, det ökande antalet andra generationens migrerande arbetstagare, kvinnors ökade deltagande på arbetsmarknaden, den politik för aktivt åldrande som ökar antalet äldre arbetstagare i arbetskraften, den ökade synligheten för hbtj-personer och det ökade deltagandet av arbetstagare med funktionsnedsättningar.

Vissa grupper av arbetstagare rapporterar ofta en högre förekomst av arbetsrelaterade hälsoproblem, däribland belastningsbesvär. Några av dessa grupper har valts ut för djupgående analys (kvinnor, migrerande arbetstagare och hbtj-personer), och nackdelar som t.ex. ålder och låg utbildningsnivå beaktades i analysen. Syftet var att fylla forskningsluckor och komplettera informationen om andra grupper av arbetstagare och deras exponering för belastningsbesvärsrelaterade risker, såsom arbetstagare med kroniska hälsotillstånd¹ (t.ex. reumatiska sjukdomar och belastningsbesvär) eller unga och framtida arbetstagare².

Kvinnor uppgav oftare än män att de hade arbetsrelaterade hälsoproblem och sämre allmänhälsa. Uppgifter från den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2015 visar att 60 procent av de kvinnliga arbetstagarna i EU (och 56 procent av männen) led av ett eller flera belastningsbesvär.

Det framgår också att migrerande arbetstagare har sämre hälsa, såsom infektiösa och metaboliska kardiovaskulära sjukdomar, psykiska hälsoproblem och en högre förekomst av belastningsbesvär, samt att de råkar ut för fler arbetsplatsolyckor och får fler arbetsrelaterade skador än arbetstagarna i stort.

Hbtj-personer löper större risk för dålig psykisk och fysisk hälsa än befolkningen i stort. Förekomsten av långvariga hälsoproblem, inbegripet belastningsbesvär, artrit, ryggradsproblem, depression, självmordstankar, ångest och självskador samt kroniskt trötthetssyndrom är högre för denna grupp.

Exponering för arbetsrelaterade hälsoriskfaktorer

Exponering för arbetsrelaterade hälsoriskfaktorer

Olika grupper av faktorer kan påverka risken för arbetsrelaterade belastningsbesvär, bland annat fysiska och biomekaniska faktorer, organisatoriska och psykosociala faktorer samt individuella faktorer. Dessa kan verka oberoende av varandra eller i kombination. Huruvida det föreligger utsatthet för en kombination av riskfaktorer bör därför beaktas vid bedömning av arbetsrelaterade belastningsbesvär.

Riskfaktorer för kvinnliga arbetstagare

Kvinnliga arbetstagare är särskilt utsatta för ett antal arbetsrelaterade fysiska riskfaktorer för belastningsbesvär. Uppgifter från den europeiska undersökningen om arbetsvillkor för 2015 visar att en betydande andel av de kvinnliga arbetstagarna var anställda i arbeten med långvarigt sittande (62 procent), datoranvändning (62 procent) och repetitiva hand- eller armrörelser (61 procent) under minst en fjärdedel av sin arbetstid. Omkring 42 procent av kvinnorna uppgav att de arbetade i tröttande eller smärtsamma arbetsställningar under minst en fjärdedel av sin arbetstid, och omkring 15 procent hade ett arbete som innefattade lyft eller förflyttning av människor.

Kvinnor är särskilt representerade i sektorer (t.ex. utbildning, socialt arbete, handel, hotell- och restaurangverksamhet, lokalvård, teletjänstcentraler, frisörbranschen och den offentliga sektorn) och jobb (t.ex. personlig assistent, lokalvårdare, hälso- och sjukvårdspersonal och lärare) där sådana risker är vanliga.

Kvinnliga arbetstagare är särskilt utsatta för organisatoriska och psykosociala riskfaktorer som – särskilt i kombination med fysiska riskfaktorer – kan leda till en högre risk för belastningsbesvär:

- Diskriminering, trakasserier och oönskad sexuell uppmärksamhet.
- Balans mellan arbete och privatliv och kvinnors "dubbla roller".
- Arbetsrelaterad stress och känslomässiga krav.
- Brist på karriärmöjligheter och löneskillnader mellan kvinnor och män.
- Atypiska anställningsformer.
- Att ha begränsad röst och begränsade rättigheter.
- Rådande mansdominerade perspektiv på yrkesrelaterade sjukdomar och arbetsmiljöfrågor.

Kvinnliga arbetstagare utsätts också för ökade risker för belastningsbesvär eftersom många arbetsmiljöverktyg, personlig skyddsutrustning och arbeten inte tar hänsyn till den kvinnliga kroppens fysiska egenskaper.

1 <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-rheumatic-and-musculoskeletal-diseases/view>

2 https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_Disorders_in_Children_and_Young_People

Risikfaktorer för migrerande arbetstagare

Migrerande arbetstagare är mer utsatta för fysiska risker än inhemska arbetstagare. Uppgifter från den europeiska undersökningen om arbetsvillkor för 2015 visar att 40 procent av de migrerande arbetstagarna utförde lyft eller förflyttning av tunga laster under minst en fjärdedel av sin arbetstid (31 procent för inhemska arbetstagare) och 51 procent tillbringade minst en fjärdedel av sin arbetstid i tröttnande eller smärtsamma arbetsställningar (43 procent för inhemska arbetstagare). Migrerande arbetstagare utsätts också i större utsträckning för risker som vibrationer, miljörisker som toxiner, extrema temperaturer, bekämpningsmedel och kemikalier, och råkar oftare ut för arbetsplatsolyckor.

Migrerande arbetstagare är mer benägna att arbeta i smutsiga, farliga och krävande yrken som är förknippade med dåliga arbetsförhållanden och höga arbetsmiljörisker. De är ofta anställda inom jordbruk, tillverkning, gruvarbete, energibranschen, hälso- och sjukvård, socialt arbete samt byggbranschen och löper större risk att få låg- eller okvalificerade arbeten.

Det finns belägg för att den högre förekomsten av belastningsbesvär bland migrerande arbetstagare har ett samband med både fysiska risker och organisatoriska och psykosociala risker:

- Mobbning, trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen.
- Känslor av isolering och brist på stöd.
- Diskriminering.
- Tillfälliga och otrygga anställningar.
- Långa arbetstider, övertid och obekväm arbetstid.
- Brist på karriärmöjligheter och låga löner.
- Begränsad (arbetsmiljörelaterad) utbildning och bristande inblandning i arbetsmiljörelaterade åtgärder.
- Sämre förhandlingsstyrka gentemot arbetsgivare.
- Begränsade kunskaper i värdlandets språk och kultur.
- Begränsad tillgång till bostadsmarknaden och hälso- och sjukvården.

Låga löner gör att migrerande arbetstagare kan bli tvungna att ha flera olika jobb för att få ekonomin att gå ihop, vilket leder till ökad stress och trötthet. Bristen på aktiv inblandning i arbetsmiljöåtgärder som utformas och genomförs på arbetsplatsen, i kombination med den här gruppens begränsade representation i företagsråd, minskar sannolikheten för att deras hälsoproblem blir uppmärksammade av ledningarna vilket medför ytterligare risker.

Risikfaktorer för hbtq-personer

Hbtq-personer är en grupp som utsätts för flera organisatoriska och psykosociala riskfaktorer på arbetsplatsen, såsom diskriminering, döljande strategier och "mikroaggressioner", såsom skämt och åtlöje, stirrande, skvaller och negativa kommentarer, som bidrar till en känsla av otrygghet och kan leda till självisolering och ha negativa konsekvenser för den psykiska och fysiska hälsan, såsom belastningsbesvär.

Hbtq-personer är oftare anställda inom sektorer och yrken där de förväntar sig att kunna känna sig tryggare och uppleva mindre intolerans och diskriminering, så kallad fördomsbaserad segregering. Vissa studier visade också att behovet av att dölja sin sexuella läggning eller könsidentitet har stor betydelse i formandet av hbtq-personers yrkesval, då man potentiellt undviker yrken där det är svårt att dölja sin sexualitet och där det kan få besvärliga konsekvenser om den kommer till kännedom. Den offentliga sektorn anses vara en av de tryggaste, samtidigt som stora och multinationella företag i allt högre grad främjar mångfald, inkludering och antidiskriminering och därför i allt större utsträckning tilltalar hbtq-personer.

Hbtq-personer är särskilt utsatta för följande riskfaktorer:

- Diskriminering i fråga om tillträde till arbetsmarknaden och större risk att bli avskedade.
- Institutionell diskriminering.
- Diskriminering på flera grunder (t.ex. kön, sexuell läggning, ålder, nationalitet och hudfärg).
- Social diskriminering och "mikroaggressioner".
- Trakasserier, mobbning och verbala övergrepp.
- Oönskad sexuell uppmärksamhet.
- Döljande av sexuell läggning och könsidentitet på arbetsplatsen.
- Lägre löner samt begränsade befordringsmöjligheter och karriärmöjligheter.
- Ökad osäkerhet på arbetsmarknaden, tillfälliga och otrygga anställningar.



Förebyggande av belastningsbesvär inom den diversifierade arbetskraften

Att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsplats för alla arbetstagare är en rättslig skyldighet som fastställs i ramdirektivet för arbetsmiljö (direktiv 89/391/EEG)³. Arbetsgivarnas skyldighet omfattar att göra riskbedömningar och särskild vikt läggs vid behovet av att "anpassa arbetet till den enskilde" och att i bedömningarna inkludera "sådana grupper som är utsatta för speciella risker"⁴.

Att ta hänsyn till frågor som rör kön och mångfald i riskbedömningen⁵ är nyckeln till friska och produktiva arbetsplatser. Arbetet, dess organisation och den utrustning som används bör utformas så att de anpassas till arbetstagarnas förmågor och behov på arbetsplatsen – inte tvärtom⁶.

Nedan ges några exempel på initiativ och företagspraxis som syftar till att förbättra arbetsmiljön och förebygga risker kopplade till belastningsbesvär bland kvinnor, migrerande arbetstagare och hbt-personer:

REDI – företagsnätverk för hbt-inkludering och mångfald⁷ (Spanien)

REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI – företagsnätverk för hbt-inkludering och mångfald) är en ideell nätverksförening med medlemmar som omfattar några av de största spanska och multinationella företagen i Spanien. REDI har utvecklat ett antal aktiviteter för att främja en inkluderande och respektfull miljö inom organisationer och bidra till att göra slut på sociokulturella fördomar och diskrimineringsmetoder som hindrar hbt-personers yrkesmässiga utveckling och prestation och skapa en säker arbetsmiljö med minskade psykosociala risker.

Verktygslåda för riskbedömning för tredjelandsmedborgare⁸ (Lombardiet, Italien)

Initiativet "Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri paesi" (hälso- och säkerhetsriskbedömning för icke-inhemiska arbetstagare) lanserades 2009 av hälsomyndigheten i Brescia i samarbete med arbetsmarknadens parter för att hjälpa arbetsplatser att i sin riskbedömning integrera arbetsmiljörisker som avser migrerande arbetstagare från länder utanför EU och för att främja arbetsmiljörelaterade åtgärder som är specifika för dem. Inom ramen för initiativet utformades en verktygslåda för riskbedömning för att utvärdera de personliga, sociala och arbetsrelaterade riskfaktorer som bidrar till migranternas ökade utsatthet på arbetsplatsen.

Verktygslåda för integrering av ett jämställdhetsperspektiv inom förebyggandet av arbetsmiljörisker⁹ (Baskien, Spanien)

2017 utvecklade Osalan, Baskiens arbetsmiljöinstitut, med stöd av Emakunde, Baskiens kvinnoinstitut, en jämställdhetsinriktad verktygslåda för riskförebyggande (Guidelines for the integration of the gender perspective in the prevention of occupational risks) i syfte att öka medvetenheten bland alla arbetstagare, arbetsgivare och experter på förebyggande åtgärder om de sexuella (biologiska) och könsrelaterade (kulturella) skillnaderna mellan män och kvinnor, så att de kan beaktas vid utarbetandet och genomförandet av riskförebyggande åtgärder på arbetsplatsen.

3 https://oshwiki.eu/wiki/Policy,_law_and_guidance_for_psychosocial_issues_in_the_workplace:_an_EU_perspective
<https://osha.europa.eu/sv/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

4 <https://osha.europa.eu/sv/publications/factsheets/87>

5 <https://osha.europa.eu/sv/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment>

6 Mångfaldsmedveten riskbedömning, guide för arbetsgruppen för nya och framväxande risker (Emex) och yrkesinspektörskommittén (Slic). Olika språkversioner finns på: - https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/e9ec023f-cb5f-4e09-ac6a-6b5ffe05e729?p=1&n=10&sort=modified_DESC

7 <https://www.redi-lgbt.org>

8 <https://www.cisl.brescia.it/wp-content/uploads/2011/11/Un-progetto-sulla-sicurezza-per-i-lavoratori-stranieri.pdf>

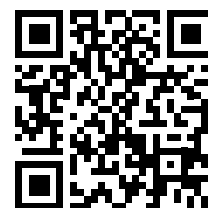
9 https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

Mer information

Förebyggande av belastningsbesvär hos en diversifierad arbetskraft: riskfaktorer för kvinnor, migranter och hbt-personer: <https://osha.europa.eu/sv/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women-migrants-and/view>

Sammanfattning – Förebyggande av belastningsbesvär hos en diversifierad arbetskraft: riskfaktorer för kvinnor, migranter och hbt-personer: <https://osha.europa.eu/sv/publications/summary-preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women>

Tematiskt avsnitt om att förebygga och hantera belastningsbesvär: <https://osha.europa.eu/sv/themes/musculoskeletal-disorders>



www.healthy-workplaces.eu