



HEJ SKYDDSBOMBUD!



Hej!

Vad kul att du vill lära dig mer om mens och klimakteriet ur ett arbetsmiljöperspektiv!

I den här informationsfoldern tydliggör vi:

- hur mens och klimakteriet hänger ihop med arbetsmiljöfrågor,
- hur brister i arbetsmiljön riskerar att påverka medarbetare som har mens eller genomgår klimakteriet negativt,
- på vilket sätt detta hänger ihop med ditt uppdrag som skyddsombud.

Den här foldern har tagits fram av Klara Rydström, Rebecka Hallencreutz och Josefin Persdotter inom ramen för MENSENs verksamhet "Ett MENSkligare arbetsliv" som drivits med stöd från Jämställdhetsmyndigheten.

Illustrationer: Lovisa Zacrisson.

MENSEN är en ideell förening som arbetar för så kallade mänskliga rättigheter: alla som har mens har tillgång till och råd med mensskydd, samt kunskap om kroppen, det finns en infrastruktur som tillgodoser menstruerandes hygienbehov och stöttande normer.

 www.mensen.se

 info@ensen.se

 [@ensen.se](https://www.instagram.com/mensen.se)



Mens, klimakteriet, arbetsmiljö och diskriminering

Mens och klimakteriet har länge förbisetts som en arbetsmiljöfråga, men det börjar förändras. Fler och fler arbetsplatser förstår värdet av att göra anpassningar som underlättar för medarbetare som har mens eller går igenom klimakteriet. Ett sådant arbete handlar om att förebygga ohälsa och diskriminering, att säkerställa jämlika arbetsvillkor, och om att skapa en attraktiv och inkluderande arbetsplats där medarbetare trivs och ges optimala förutsättningar att fokusera på sina uppgifter. Medarbetares behov kring mens och klimakteriet ser såklart olika ut beroende på individ, bransch, och yrkesroll, Men det finns återkommande problemområden på många arbetsplatser. Några vanliga exempel är:

- det saknas tillgång till mensskydd, värktabletter, och vilutrymme
- problem med temperatur och ventilation som förstärker besvär
- det är svårt att ta rast eller paus när det behövs
- arbetskläderna är dåligt anpassade
- det finns stor okunskap om mens- och klimakterierelaterade besvär och sjukdomar
- medarbetare får utstå kränkande jargong, och HR och chefer har bagatelliserat frågorna

Frågor som rör mens och klimakteriet i arbetslivet har tydliga kopplingar till mer övergripande arbetsmiljöfrågor såsom toalettutrymmen, arbetsbelastning, samtalsklimat, jämställdhet och stöttande ledarskap

“Ibland har toaletter ej ens funnits... jag arbetar med en person över mig som ansvarar för detta bl.a. men ej tar det på allvar eller fixar problemet. Alla killar kissar då i buskarna och vi tjejer håller oss...”

“Jag har varit med om att manliga kollegor sagt "har du mens eller?" när jag gett dem en uppgift eller dylikt”

Eftersom majoriteten av alla som har en menscykel är ciskvinnor* finns det också kopplingar mellan mens och diskriminering. Om en överordnad säger "har du mens eller?!" till en anställd som är på dåligt humör kan det uppfattas som en oskyldig kommentar, men det är en typ av trakasserier som kan knytas till diskrimineringsgrunden "kön".

*Att vara cis innebär att man identifierar sig med könet man blev tilldelad vid födseln, motsatsen till transperson.

Det här kan du som skyddsombud göra

Det är viktigt att komma ihåg att det är din arbetsgivare som är ansvarig för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska arbeta systematiskt för att förebygga ohälsa och olycksfall, och för att säkerställa att arbetsmiljön är bra (AFS 2001:1). Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren också skyldig att förebygga diskriminering på arbetsplatsen (2008:567).

Som skyddsombud kan du ställa frågor till din arbetsgivare och påpeka om saker inte står rätt till:



Fråga din arbetsgivare om vad som görs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet för att tillgodose behov hos medarbetare som har mens eller genomgår klimakteriet.



Fråga din arbetsgivare om vad som görs inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av medarbetare som har mens eller genomgår klimakteriet.



Uppmärksamma din arbetsgivare på eventuella brister i arbetsmiljön som påverka medarbetare som har mens eller genomgår klimakteriet. Exempelvis om det saknas mensskydd, bra toaletter, möjlighet att tvätta händerna, om hög arbetsbelastning hindrar er från att gå på toaletten, eller om det förekommer nedsättande "skämt" om mens.

Som skyddsombud har du rätt att delta i så kallade skyddsronder, där arbetsmiljön ses över. Vid skyddsronder används ofta en checklista för att se till att relevanta områden undersöks. På kommande sidor finns inspiration till skyddsronden och exempel på frågor du och din arbetsgivare kan ställa.

MENSENs checklista för skyddsronder

Checklistan har tagits fram av MENSEN inom projektet "Ett MENSkligare arbetsliv - arbetsmiljöperspektiv på mens och klimakteriet". Den är baserad på svensk arbetsmiljölagstiftning, forskning om mens- och klimakterieanpassning, MENSENs samlade erfarenhet, material från Prevent, skrivelser från Arbetsmiljöverket, och internationella riktlinjer. Ladda ner hela checklistan och läs mer om mens och klimakteriet ur ett arbetsmiljöperspektiv i MENSENs handbok, allt finns gratis på vår hemsida www.mensen.se. I handboken finns mer information om varje del av checklistan, inklusive länkar till relevanta studier och andra källor.



Arbetsplatser har olika förutsättningar och ni väljer själva hur just ni använder checklistan. Ni kan exempelvis göra en riktad skydds rond där ni går igenom alla delar, eller så kan ni lyfta ut vissa frågor eller delar som ni vet är relevanta för er verksamhet - och integrera dem i ordinarie skyddsronder. På nästa sida finns ett förslag på en kortare checklista.

KORT CHECKLISTA TILL SKYDDSROND

Arbetsplatser har olika förutsättningar och olika möjlighet att bocka av varje ruta. Se listan som ett verktyg för att göra en nulägesanalys och hitta möjliga förbättringar på just er arbetsplats, samt inspirera till att relevanta frågor implementeras i ordinarie skydds rond för att säkerställa uppföljning! En längre och utförligare checklista finns på vår hemsida.

- Anställda har tillgång till toalett under arbetstid.
- Anställda har möjlighet att gå på toaletten, ta paus eller vila vid behov.
- Handfat och papperskorg finns i närheten av toaletten.
- Arbetsplatsen tillhandahåller bindor och tamponger i nära anslutning till toaletten alternativt att det finns en tydlig hänvisning om var de finns att hämta.
- Det finns en rutin som säkerställer att mensskydd fylls på och att toaletter städas enligt ett fastställt schema.
- Alla medarbetare har tillgång till separata och välunderhållna duschar.
- Arbetsplatsen erbjuder ett bekvämt och tillgängligt paus- och vilutrymme.
- Anställda som använder arbetskläder har tillgång till ombyte vid behov, i en avskild och säker miljö.
- Arbetskläderna är utformade enligt medarbetarnas önskemål och behov.
- Det finns ett öppet och stöttande samtalsklimat där anställda känner sig bekväma med att prata om mående.
- Arbetsplatsen tillhandahåller kostnadsfria värktabletter, vetekuddar och andra hjälpmedel för att lindra smärta.
- Arbetsledningen och företagshälsovården har kunskap om hur menscykeln och klimakteriet kan påverka hälsa och mående.
- Anställda har möjlighet att arbeta hemifrån, eller från annan plats, vid behov.
- Anställda erbjuds flexibla arbetstider samt möjlighet att arbeta in förlorad tid vid ett senare tillfälle.
- Arbetsplatsen säkerställer att termisk komfort utvärderas regelbundet, och att individuella anpassningar görs vid behov för att främja god arbetsmiljö.
- Mötestider och skift planeras med hänsyn till medarbetare som har sömnsvårigheter, för att säkerställa att de får tillräcklig möjlighet till vila och återhämtning.