



EN MENSKLIGARE ELBRANSCH

Handbok för skyddsombud



Hej skyddsombud!

Visste du att endast 3 % av alla elektriker är kvinnor? Även på utbildningssidan är siffran låg. Av alla sökande till el- och energiprogrammet är inte ens 5 % kvinnor, samtidigt som det finns ett enormt behov av elektriker. För att lösa framtidens kompetensbehov måste siffran öka betydligt. Mycket positiva framsteg har skett på senare år, men arbetet för en jämställd elbransch behöver växlas upp. Du som skyddsombud har en viktig roll och kan skapa stor förändring inom ramen av ditt uppdrag!

För att alla ska känna sig välkomna att söka sig till eltekniksektorn - och vilja stanna kvar - behöver hela branschen engageras i att skapa inkluderande arbetsplatser fria från fördomar och nedsättande jargong. Alla vinner på en bransch där olikheter respekteras och grundläggande behov tillgodoses, till exempel behov som kommer av menscykeln.

Att aktivt jobba för en MENSkligare elbransch bidrar till en arbetsmiljö som tar hänsyn till allas behov och ökar förutsättningarna för jämställdhet. Det är en av många viktiga pusselbitar som behöver tas itu med för att få fler kvinnor att söka sig till elektrikeryrket. I den här handboken tydliggörs det:



hur menshälsa hänger ihop med arbetsmiljöfrågor



hur brister i arbetsmiljön riskerar att påverka menstruerande personer negativt



på vilket sätt detta hänger ihop med ditt uppdrag som skyddsombud eller förtroendevald.

Stort lycka till med ert arbete för en MENSkligare elbransch!

Mens, arbetsmiljö och diskriminering



Mensen och menscykeln kan påverka individer på varierande sätt och det kan förändras under livet. Alla som har mens har dock ett antal gemensamma grundläggande behov som måste tillgodoses för att de ska kunna delta i samhällslivet på lika villkor. Alla behöver tillgång till mensskydd och möjlighet att sköta mensen på ett hygieniskt och tryggt sätt. Alla behöver kunskap om kroppen och menscykeln, och det måste finnas stöttande normer i samhället kring mensfrågor.

Individuella behov som beror på mensrelaterad ohälsa kan tillkomma. Exempel på detta kan vara att en anställd lider av den kroniska sjukdomen endometrios, eller ett myom som orsakar tunga mensblödningar, och därför behöver ta ledigt från jobbet för vårdbesök.

Frågor som rör mens och menstruerande personer i arbetslivet har tydliga kopplingar till mer övergripande arbetsmiljöfrågor såsom toalettutrymmen, arbetsbelastning och socialt klimat.

På mitt jobb har någon klottrat på den stiliserade bilden av en kvinna på toalettdörren och gjort om den till en häxa. Trots att vi blir allt fler kvinnor som arbetar här förändras inte detta. Och även om vi påtalar problemen får vi inte alltid de svar vi borde få.

Jag har varit med om att manliga kollegor sagt "är det lingoveckan som gör att du är så bitchig?"

Transpersoner och icke-binära kan också ha mens, men den stora majoriteten av menstruerande är kvinnor. Det finns alltså kopplingar mellan mens och diskriminering, exempelvis en situation där en överordnad ställer frågan "har du mens eller?" med nedsättande ton till en anställd. Vid första anblick kan en sådan kommentar uppfattas som oskyldig, men det är en typ av kränkande särbehandling som kan knytas till diskrimineringsgrunden "kön".

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 en god arbetsmiljö (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 grundläggande behov som kommer med mensen.



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



Uppmärksamma din arbetsgivare på eventuella brister i arbetsmiljön som påverka anställda som har mens. Exempelvis om det saknas toaletter, handfat eller mensskydd, om hög arbetsbelastning hindrar er från att gå på toaletten, eller om det förekommer taskiga "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 Elektrikernas hemsida för En MENSkligare elbransch finns en lista med förslag på frågor att ladda ner.

Du kan också utgå från Mensstegen på sidan 4-6 och utforma egna punkter att ta upp (vill du ha en komprimerad utskriftsvänlig version av Mensstegen att t.ex sätta upp i fikarummet finns det på hemsidan). Alla arbetsplatser har olika förutsättningar, så vad just ni behöver göra för att bli mer mensvänliga är något anställda och arbetsgivare bör prata om tillsammans. Syftet med mensstegen är att väcka tankar och den täcker både fysiska, organisatoriska och sociala aspekter av arbetsmiljön. Visa den gärna för din arbetsgivare!

1

Utrusta toaletterna och erbjud mensskydd

Finns det toaletter med handfat och papperskorg?

På vissa arbetsplatser saknas det helt toaletter. Detta kan skapa en stor stress för alla anställda, och extra mycket hos dem som har mens eftersom det inte går att "hålla sig" - om mensskyddet är fullt kommer det att läcka.

Menstruerande personer föredrar olika typer av mensskydd. Oavsett vilket mensskydd som används behöver det bytas (bindor och tamponger) eller tömmas (menskopp) regelbundet. För att kunna göra detta krävs mensvänliga, välutrustade toaletter.

Handfat, rent vatten och tvål är nödvändigt för att tvätta händerna innan och efter en tampong byts, och för att skölja menskoppen. Tamponger och bindor måste slängas i en papperskorg. Slängs de i toaletten finns risken att det blir stopp i avloppet - något som är både tråkigt och dyrt att åtgärda.

Finns det mensskydd i nära anslutning till toaletterna?

Precis som att det finns toalettpapper bör det finnas bindor och tamponger tillgängliga på toaletten. Även om mensen återkommer månad efter månad kan det vara svårt att förutse exakt när blödningen startar och ibland glöms paketet med tamponger hemma. Med tillgängliga mensskydd på jobbtoaletten kan alla känna sig trygga och ingen behöver oroa sig för att blöda igenom kläderna.

Vad står i ert avtal om rätten till toalett? Fråga din arbetsgivare!

Begränsad tillgång till toaletter och eviga frågor om varför kvinnor behöver använda dem så ofta har alltid varit ett problem. För mig var det extra tydligt både när jag var gravid och efter att ha fött barn. När man som kvinna är i minoritet blir männens norm det som gäller.

Toaletterna luktar illa och är allmänt smutsiga. Saknas ofta papperskorg.

2

Se över arbetsbelastningen och skapa ett öppet arbetsklimat

Har du och dina kollegor tid att gå på toaletten?

Om det finns toaletter med handfat, papperskorg och mensskydd - eller inte - spelar mindre roll om ni ändå inte har möjlighet att gå på toa under arbetsdagen. Ett problem är hög arbetsbelastning, alltså att de anställda har så mycket att göra på jobbet att de helt enkelt inte hinner gå ifrån. Utöver att byta mensskydd kan många ha extra behov av toalettpauser under mensen på grund av orolig mage. Att inte kunna besöka toaletten leder både till stress över att blöda igenom, och i värsta fall att mensskydd används så länge att det riskerar hälsan. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att ni kan ta toalettpauser vid behov.

Visar ni varandra stöd och hänsyn?

Menscykeln är i sig ingen sjukdom men den kan ge upphov till, eller förstärka sjukdomstillstånd, till exempel endometriosis och PMS/PMDS. Om besvären är så stora att vardagslivet påverkas negativt är det viktigt söka hjälp. Menscykeln ska inte hindra en från att gå till skolan eller jobbet i onödan. Samtidigt ska anställda som är drabbade av menstruell ohälsa kunna få stöd från arbetet och sjukanmäla sig vid behov utan att känna skam - precis som vid andra typer av ohälsa.

Om en anställd lider av PMS och känner sig ångestfylld är det stor risk att den mår ännu sämre om det finns en förväntning om att alla ska prestera på topp hela tiden. Kanske känner den anställda till och med att den inte kan visa att den lider av mensohälsa av rädsla för att bli förminskad eller få höra nedsättande kommentarer. Då går det åt mycket energi för att dölja sin ohälsa. Om den anställda däremot har kollegor som visar förståelse för att humör och mående varierar för alla, oavsett om det beror på PMS eller inte, är det mer troligt att personen med PMS kan acceptera sitt tillstånd och inte behöver lägga kraft på att dölja det.

Det är viktigt att understryka att det aldrig får bli ett tvång att prata om sin menshälsa eller de besvär som kan uppstå, men den som vill prata om mens ska kunna göra det utan att bli misstrodd eller förlöjligad.

Mens påverkar mitt arbetsliv i all högsta grad. Jag har många gånger jobbat med värk eller illamående utan att säga något, det känns ändå inte som att någon bryr sig eller förstår.

Öka kunskapen om mensfrågor

Känner ni till vad som händer i kroppen under menscykeln?

Menscykeln ser olika ut för olika personer. Vissa har inga besvär alls, medan andra drabbas av tuffa symtom fysiskt och/eller psykiskt. Att ha mens är i sig inget negativt eller något som per definition gör en svag eller påverkar kompetens, även om det givetvis kan vara jobbigt och smärtsamt. I grunden är mens helt enkelt en vanlig kroppsfunction som halva befolkningen behöver förhålla sig till på ett eller annat sätt i sin vardag.

Det är känsliga frågor att ta upp och jag upplever att jag har en chef som inte riktigt förstår situationen även om jag är öppen med att jag har endometrios och de problem som uppstår pga det.

Vet ni hur ni kan motverka menstaben och fördomar?

När vi pratar om mens och arbetsmiljö kan vi se likheter med graviditet: både frågor kring graviditet och mens har länge varit i skymundan och inte prioriterats inom arbetslivet. Det finns också skillnader, om du är gravid är du skyddad genom lag från att jobba med särskilda arbetsuppgifter där fostret riskerar att skadas. Du kan också söka graviditetspenning. När det kommer till mens finns det inte lika uppenbara riskmoment i arbetet. Det handlar snarare om mer generella arbetsmiljöproblem som kan påverka hälsan och måendet negativt.

En majoritet av alla som menstruerar är kvinnor, men mens är inte en separat kvinnofråga. Mens har kopplingar till alla delar av verksamheten. Som vi ser på steg 1 och 2 handlar mensfrågor både om fysiska aspekter av arbetet såsom infrastruktur, organisatoriska aspekter, exempelvis tid att gå på toaletten, och sociala aspekter, det vill säga möjligheten att prata om menshälsa vid behov och att mötas med respekt. För att kunna uppnå detta måste alla involveras, både arbetsgivare och anställda, oavsett om de själva har mens eller inte.

Nu menar jag såklart inte att jag ska kunna 'unleash the PMS-fury' och att alla ska bara acceptera allt jag gör och säger! Det jag menar är snarare att det vore mycket enklare för mig att hantera den psykiska påverkan som PMS ger om jag visste att andra inte dömer och är totalt oförstående inför fenomenet.

Svar på tal till vanliga motargument



Vi har inga tjejer på arbetsplatsen så det här är inte relevant för oss.



Just därför behöver ni aktivt arbeta för att tjejer ska känna sig välkomna och vilja jobba hos er. Jämställda arbetsplatser med god arbetsmiljö, där anställda trivs och stannar kvar, har bättre lönsamhet. Dessutom blir ni mer attraktiva vid nyrekryteringar!



Det är för dyrt att erbjuda mensskydd.



Mensskydd för engångsbruk kostar upp till ett par kronor styck (beroende på märke och typ av produkt). Meningen är inte att stå för någons livstidskonsumtion utan att erbjuda vid behov. Mensen kan komma plötsligt eller så har man glömt extra mensskydd hemma. Då bör det finnas på arbetsplatsen. Att behöva springa till affären eller lägga energi på oro för att blöda igenom kostar också. Tillgängliga mensskydd är en relativt billig investering som ger god avkastning i det stora hela.



Varför ska du få extra privilegier bara för att du har mens?



Arbetsplatser lägger pengar på många olika saker för att medarbetare ska bibehålla god hälsa och trivas. Man använder olika mycket toalettpapper, vissa dricker inte av kaffet som finns gratis i fikarummet, vissa behöver extra hjälpmedel för att kunna utföra sina arbetsuppgifter, någon kanske behöver nyttja företagshälsovården mer än andra kollegor med mera. Att få grundläggande behov tillgodosedda borde inte ses som ett privilegium utan en självklarhet!



Om arbetsplatsen delar ut gratis mensskydd borde de ge ut gratis rakhyvlar.



En fullt rimlig jämförelse om skägg hade väckt samma reaktioner som mensfläckar på kläderna och kunde dyka upp lika plötsligt och oväntat som mensen, men så är det ju inte. Skäggstubb försvårar inte arbetsdagen på samma sätt. Dock är det inget som hindrar att du kampanjar för gratis rakhyvlar på din arbetsplats!



Varför tar ni inte upp magproblem eller annan ohälsa som kan påverka arbetslivet negativt?



Allt kan inte göras samtidigt, en MENSkligare elbransch har ett visst fokus men det ena utesluter inte det andra!

Anteckningar

**Vad kan ni göra på er arbetsplats?
Skriv ner förslag!**





Den här handboken har tagits fram i ett samarbete mellan MENSEN och Elektrikerna. Den bygger på material som tagits fram av Klara Rydström och Rebecka Hallencreutz inom ramen för projektet Ett MENSkligare arbetsliv, som drivits med stöd från Jämställdhetsmyndigheten.

MENSEN är en medlemsstyrd, religiöst och partipolitiskt obunden förening som arbetar för så kallade mänskliga rättigheter: alla har tillgång och råd med det mensskydd de föredrar, det finns en infrastruktur för att sköta mensen hygieniskt och tryggt, alla har kunskap om kroppen och menscykeln, och det finns stöttande normer i samhället kring mensfrågor. Läs mer om MENSEN och deras verksamhet:

Hemsida: www.mensen.se

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

Kopiera och dela gärna fakta och information från handboken så länge källan anges. Källhänvisning finns i den digitala versionen av handboken. Tack till förtroendevalda och ombudsmän som hjälpt till i framtagandet och kommit med feedback.