



Kobiety i starzejąca się kadra pracownicza: konsekwencje dla bezpieczeństwa i higieny pracy

W niniejszym przeglądzie uwzględniono szereg zagadnień związanych z płcią i wiekiem, szczególnie istotnych dla starszych kobiet w kontekście bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz zrównoważonego życia zawodowego. Jest on oparty na aktualnej literaturze oraz na wynikach warsztatów zorganizowanych przez EU-OSHA¹.

Dlaczego płeć jest istotna dla zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w powiązaniu z wiekiem oraz dla zrównoważonego życia zawodowego?

Siła robocza w UE starzeje się, dlatego strategie w zakresie BHP związane z wiekiem mają zasadnicze znaczenie. Mężczyźni i kobiety stają jednak przed różnymi wyzwaniami związanymi z wiekiem i w ciągu życia zawodowego podlegają działaniu odmiennych czynników. Dlatego też ważne jest zidentyfikowanie i zrozumienie tych różnic na potrzeby polityki, debaty i przyszłych badań w zakresie zrównoważonej pracy.

Związane z wiekiem różnice między mężczyznami a kobietami w miejscu pracy

Starzenie się jest związane z szeregiem zmian pod względem sprawności fizycznej i zdrowia. Na takie zmiany mogą mieć wpływ czynniki związane z płcią biologiczną (tj. biologiczne) i z płcią społeczno-kulturową (tj. społeczne).

Różnice między mężczyznami a kobietami w miejscu pracy specyficzne dla płci biologicznej

Najbardziej oczywistą zmianą specyficzną dla płci biologicznej i związaną z wiekiem jest menopauza. Jednak wiele innych schorzeń związanych z wiekiem, które mogą mieć wpływ na zdolność do pracy, dotyka częściej kobiety niż mężczyzn, włączając osteoporozę, chorobę zwyrodnieniową stawów i raka piersi. Takie różnice między mężczyznami a kobietami powinny być uwzględniane przy opracowywaniu strategii na rzecz promowania BHP i zrównoważonego życia zawodowego.

Różnice między mężczyznami a kobietami w miejscu pracy specyficzne dla płci społeczno-kulturowej

W obrębie kadry pracowniczej istnieje pionowa i pozioma segregacja płciowa, dlatego kobiety w ogóle, a zwłaszcza kobiety w starszym wieku, są przez całe życie zawodowe narażone na inne zagrożenia niż mężczyźni.

Segregacja pionowa wynika z braku możliwości awansu i braku mobilności zawodowej, co prowadzi do koncentracji kobiet na najniższych szczeblach hierarchii zawodowej². Skutkiem tego może być długotrwałe narażenie na niektóre zagrożenia w miejscu pracy, takie jak praca powtarzalna lub praca wymagająca przyjmowania niewygodnych pozycji.

Segregacja pozioma wynika z tego, że kobiety i mężczyźni na ogół pracują w innych sektorach gospodarki. Na przykład istnieje nadreprezentacja, szczególnie starszych kobiet, w sektorach zdrowia i opieki społecznej, edukacji oraz innych sektorach usług. Ważne jest, by nie lekceważyć fizycznych i emocjonalnych wymagań zawodów wykonywanych często przez kobiety: wykonywanie czynności manualnych, pracy bardzo powtarzalnej i w szybkim tempie, pracy zmianowej, narażenie na ryzyko przemocy i mobbingu oraz stres – to czynniki, które wpływają na retencję pracowników i jakość życia zawodowego w wielu dziedzinach, w których pracują kobiety.

Uwzględnianie związanych z wiekiem różnic między mężczyznami a kobietami w miejscu pracy

W strategiach z zakresu BHP i zrównoważonego życia zawodowego należy brać pod uwagę zarówno wiek, jak i płeć. Te strategie powinny być ukierunkowane na sektory i zawody, w których przeważają kobiety, takie jak: opieka zdrowotna, edukacja, usługi porządkowe i handel detaliczny, jak również na sektory zdominowane przez mężczyzn, takie jak budownictwo. Strategie te powinny także obejmować zarządzanie w sposób uwzględniający aspekt płci w odniesieniu do związanego z wiekiem pogarszania się sprawności fizycznej i stanu zdrowia.

Menopauza a działania na rzecz zdrowia w miejscu pracy

Wiele problemów zdrowotnych, z którymi borykają się kobiety, związanych na przykład z menopauzą, jest tematem tabu w społeczeństwie, a zatem i w miejscu pracy. W celu rozwiązania tych problemów można jednak zastosować proste środki: można zapewnić dostęp do wody pitnej, jako uniformy stosować odzież warstwową oraz wprowadzić rozwiązania w zakresie ruchomego czasu pracy w celu ułatwienia pracownikom umawiania się na wizyty lekarskie. Konieczne są dalsze działania uświadamiające i wspierające w miejscu pracy, w tym doradztwo w zakresie środków niestygmatyzujących, polityka modelowa i listy kontrolne służące do oceny ryzyka.

Strategie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględniające płeć

Podejście do zrównoważonego życia zawodowego przez cały okres aktywności zawodowej powinno uwzględniać edukację dziewczynek i chłopców w szkołach w zakresie zagrożeń oraz zapobiegania zagrożeniom, a także zapewniać, aby edukacja dotycząca BHP obejmowała zagrożenia związane z zawodami, w których dominują kobiety. Ponadto należy podkreślić znaczenie BHP jako ważnego elementu kształcenia zawodowego w przypadku zawodów typowych dla kobiet.

Stres i zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego

Wiele zawodów często wykonywanych przez kobiety wymaga większego zaangażowania emocjonalnego lub wiąże się z dłuższymi okresami pozostawania w pozycji siedzącej lub stojącej. Z tego względu zrównoważonemu życiu zawodowemu kobiet mogą zagrażać stres i zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego. Na te dwie kwestie należy zwrócić większą uwagę, kładąc szczególny nacisk na zapobieganie zagrożeniom w przypadku zawodów wykonywanych głównie przez kobiety. Na przykład w pewnym przedszkolu w Danii wprowadzono szereg trwałych

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

² EU-OSHA — Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *New risks and trends in the safety and health of women at work* [Nowe zagrożenia i tendencje w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia kobiet w pracy], 2013. Dokument dostępny pod adresem: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

zmian organizacji pracy, aby zatrzymać pracowników wykonujących powtarzające się ruchy i podnoszących dzieci.

Rehabilitacja

Jeżeli zły stan zdrowia kobiety nie jest uznawany za związany z pracą, może to stanowić barierę w dostępie do rehabilitacji. Ponadto kobiety mające obowiązki związane z opieką nad rodziną często nie są w stanie korzystać z dostępu do usług rehabilitacyjnych. W związku z tym w kwestii rehabilitacji należy położyć nacisk na uwzględnienie płci w celu zapewnienia kobietom dostępu do programów rehabilitacji i aby były one dostosowane do ich potrzeb. Przykładem takiego dostosowania rehabilitacji z uwzględnieniem płci jest firma Anact, francuski zakład ubezpieczeń w zakresie wypadków przy pracy. Anact upowszechniał wśród pracownic przewodnik dotyczący rehabilitacji po leczeniu raka piersi³.

Opiekunowie rodziny

Coraz więcej pracowników obu płci ma obowiązki w zakresie opieki nad chorymi, niepełnosprawnymi lub starszymi członkami rodziny, chociaż najwyższy odsetek osób odpowiedzialnych za taką opiekę stanowią kobiety w wieku 50 lat i starsze. Obecne strategie mające na celu pogodzenie pracy i obowiązków w zakresie opieki są jednak ukierunkowane głównie na młode kobiety sprawujące opiekę nad dziećmi. W celu promowania zrównoważonego życia zawodowego trzeba opracować odpowiednie strategie i praktyki ułatwiające godzenie tych kwestii. Należy zastanowić się na przykład nad systemami i strategiami dotyczącymi ruchomego czasu pracy oraz zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy – takimi jak te już wdrożone w odniesieniu do młodych rodziców – aby zapobiec odchodzeniu z rynku pracy przez starszych opiekunów. Ponadto niezbędne są dodatkowe środki na opiekę nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, a także usługi mające na celu promowanie samodzielnego życia w ramach zintegrowanej strategii.

W ocenie ryzyka i w strategii rozwoju należy uwzględnić wiek i płeć

Strategie w zakresie BHP powinny promować różnorodność poprzez zapobieganie zagrożeniom i zwalczanie zagrożeń u źródła. Dlatego ważne jest uwzględnienie równouprawnienia wieku, równouprawnienia płci i BHP w jednych ramach polityki i praktyki.

Ścisły związek między równouprawnieniem płci a zrównoważonym życiem zawodowym można zaobserwować na przykładzie oceny ryzyka i strategii rozwoju opracowanych przez francuską firmę poligraficzną. Pracownice tej firmy wyjątkowo często cierpiały na zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, dlatego przeanalizowano czas spędzany na różnych stanowiskach według płci. Okazało się, że mężczyźni szybciej niż kobiety awansowali ze stanowisk, które wiązały się z wykonywaniem powtarzających się czynności przez dłuższy czas. Jednym z wyników tej oceny było zalecenie, żeby promować rozwój ścieżek kariery i uznawanie umiejętności zatrudnionych kobiet, tak aby zapobiegać długotrwałemu zatrzymywaniu ich na stanowiskach wymagających wykonywania powtarzających się czynności.

W Wielkiej Brytanii National Health Service (NHS) przyjął za pośrednictwem grupy na rzecz dłuższego życia zawodowego zintegrowaną strategię rozwoju w celu uwzględnienia wpływu wydłużenia życia zawodowego na siłę roboczą, która jest zdominowana przez kobiety i w której dwie trzecie personelu pielęgniarskiego ma powyżej 40 lat. Podkreśliło to znaczenie pełnego wdrożenia wytycznych sektorowych dotyczących zdrowia i dobrostanu w miejscu pracy dla zapewnienia, aby wydłużenie życia zawodowego nie miało niekorzystnych skutków dla zdrowia pracownika ani dla zdolności do skutecznej i bezpiecznej pracy.

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

Uwzględnianie aspektu różnorodności w krajowych strategiach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Aby systematycznie uwzględniać wiek i płeć w strategiach zapewniających zrównoważone życie zawodowe bez narażenia na dyskryminację, należy włączyć różnorodność w główny nurt strategii i działań inspekcji pracy. Na przykład elementy strategii na rzecz różnorodności przyjętej przez austriacką inspekcję pracy obejmują szereg narzędzi służących uwzględnianiu aspektu płci, szkolenia, listy kontrolne dotyczące różnorodności do wykorzystania przez inspektorów w przedsiębiorstwach oraz działania ukierunkowane na starszych pracowników i obejmujące sektory zdominowane przez kobiety⁴.

Najważniejsze ustalenia

Ważne jest stworzenie zrównoważonych rozwiązań dla starszych pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem starszych kobiet, za pomocą środków, które dotyczą obciążenia pracą, zakresu obowiązków, ruchomego czasu pracy, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wsparcia w miejscu pracy w odniesieniu do konkretnych kwestii zdrowotnych związanych z płcią oraz rozwoju pracowników. Potrzebne są jednak dalsze badania i narzędzia praktyczne w odniesieniu do punktów przecinania się aspektów wieku i płci w kontekście BHP i zrównoważonego życia zawodowego. Poniżej streszczono najważniejsze ustalenia z tego przeglądu:

- różnice w warunkach pracy związane z płcią biologiczną i społeczno-kulturową utrzymują się przez całe życie zawodowe;
- nie należy lekceważyć kumulacyjnego wpływu fizycznego i emocjonalnego czasu pracy kobiet;
- potrzebne jest wsparcie w zakresie ocen ryzyka, w których uwzględnia się złożone aspekty wieku i płci;
- długie okresy pracy na stanowiskach niskiego szczebla, bez awansu zawodowego, mogą prowadzić do długotrwałego narażenia na zagrożenia;
- trzeba uwzględnić równy dostęp do rehabilitacji i szkolenia zawodowego;
- proste, niestygmatyzujące środki stosowane w miejscu pracy mogą stanowić wsparcie dla kobiet przechodzących menopauzę;
- w strategiach promocji zdrowia w miejscu pracy potrzebne jest różne podejście do mężczyzn i kobiet jako ich adresatów;
- rozwiązania w zakresie ruchomego czasu pracy muszą być odpowiednie dla opiekunów osób starszych, zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet;
- inspekcja pracy powinna mieć jasne strategie na rzecz różnorodności;
- starsze pracownice powinny być postrzegane jako cenna wartość w miejscu pracy, a problem podwójnej dyskryminacji, której mogą one doświadczać, należy rozwiązywać poprzez podnoszenie świadomości.

Dodatkowe informacje

Sprawozdanie jest dostępne w języku angielskim na stronie internetowej EU-OSHA:

<https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2017

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2017.

Powielanie dozwolone pod warunkiem podania źródła.

⁴ EU-OSHA — Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice* [Uwzględnianie aspektu płci w praktyce w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy], 2014. Dokument dostępny pod adresem: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>