



Płeć pracowników a ocena zagrożeń

Konieczne są nieustające wysiłki w celu poprawy warunków pracy zarówno kobiet jak i mężczyzn. Jednakże, przyjęcie neutralnego stanowiska wobec płci przy ocenie ryzyka i działaniach zapobiegawczych może spowodować, że zagrożenie dla pracowników płci żeńskiej zostanie niedocenione lub wręcz zignorowane. Kiedy myślimy o zagrożeniach w miejscu pracy, zazwyczaj mamy na myśli raczej mężczyzn pracujących w obszarach podwyższonego ryzyka wypadków, takich jak plac budowy lub kuter rybacki, a nie kobiety pracujące w służbie zdrowia lub opiece społecznej czy w nowych branżach, np. w infor-

macji telefonicznej (call center). Dokładna analiza rzeczywistych warunków pracy pokazuje, że zarówno mężczyźni jak i kobiety mogą być narażeni na poważne zagrożenia w miejscu pracy. Ponadto, ułatwienie pracy kobietom ułatwi ją także mężczyznom. Dlatego ważne jest, aby uwzględnić problem różnicy płci przy ocenie zagrożeń w miejscu pracy. Włączenie tego zagadnienia do problemu zapobiegania ryzyku stało się jednym z głównych celów Wspólnoty Europejskiej¹⁾. Poniższa tabela pokazuje wybrane przykłady zagrożeń i ryzyka w strefach pracy zdominowanych przez kobiety.

Tabela 1. Przykłady zagrożeń i ryzyka w strefach pracy zdominowanych przez kobiety

Strefa pracy	Czynniki ryzyka i problemy zdrowotne:			
	Biologiczne	Fizyczne	Chemiczne	Psychospołeczne
Służba zdrowia	Choroby zakaźne, np. przenoszone przez krew, drogą oddechową itp.	Przenoszenie ciężarów i pozycje ciała obciążające kręgosłup; promieniowanie jonizujące	Czyszczenie, sterylizacja i dezynfekcja substancji aktywnych; leki; gazy anestetyczne	„Praca obciążająca emocjonalnie”, praca zmianowa i nocna, przemoc ze strony klientów i osób trzecich
Pielęgniarki	Choroby zakaźne, zwłaszcza przenoszone drogą oddechową	Przenoszenie ciężarów, pozycje ciała obciążające kręgosłup		„Praca obciążająca emocjonalnie”
Utrzymanie czystości	Choroby zakaźne; zapalenie skóry	Przenoszenie ciężarów, pozycje obciążające kręgosłup; poślizgnięcia i upadki; wilgotne ręce	Substancje czyszczące	Praca w nietypowych godzinach, np. bardzo wcześnie lub bardzo późno
Produkcja żywności	Choroby zakaźne, np. odzwierzęce i z pleśni, zarodników, pyłów organicznych	Powtarzane czynności, np. przy pakowaniu lub w rzeźniach; zranienia od noży; niskie temperatury; hałas	Pozostałości pestycydów; środki do sterylizacji; przyprawy i dodatki	Stres związany z powtarzaniem czynnościami na linii produkcyjnej
Gastronomia i restauracje	Zapalenie skóry	Przenoszenie ciężarów; powtarzane czynności krajanania; zranienia nożami i oparzenia; poślizgnięcia i upadki; gorąco; środki czyszczące	Bierne palenie tytoniu; środki czyszczące	Stres wynikający z tempa pracy, kontaktu z klientami, przemoc i molestowanie
Tekstylna i odzież	Pyły organiczne	Hałas; powtarzane czynności i niewygodne pozycje; zranienia igłami	Barwniki, farby i inne substancje chemiczne, w tym formaldehydy w stałych prasach i środki do usuwania plam; pył	Stres związany z powtarzaniem czynnościami na linii produkcyjnej
Pralnie	Zainfekowana bielizna, np. w szpitalach	Przenoszenie ciężarów i obciążające pozycje; gorąco	Środki do czyszczenia na sucho	Stres związany z powtarzaniem czynnościami i szybkim tempem pracy
Branża ceramiczna		Powtarzane czynności; przenoszenie ciężarów	Szklivo, ołów, pył krzemionkowy	Stres związany z powtarzaniem czynnościami na linii produkcyjnej
Przemysł lekki		Powtarzane czynności, np. na linii montażowej; niewygodne pozycje; przenoszenie ciężarów	Substancje chemiczne w mikroelektronice	Stres związany z powtarzaniem czynnościami na linii produkcyjnej
Call center (informacja telefoniczna)		Problemy z głosem związane z mówieniem; niewygodne pozycje; nadmierna ilość czasu spędzonego w pozycji siedzącej	Niska jakość powietrza wewnątrz pomieszczeń	Stres związany z kontaktami z klientami, tempem pracy i powtarzaniem czynnościami
Edukacja	Choroby zakaźne, np. przenoszone drogą oddechową, odra	Duża ilość czasu w pozycji stojącej; problemy z głosem	Niska jakość powietrza wewnątrz pomieszczeń	Praca obciążająca emocjonalnie, przemoc
Fryzjerstwo		Obciążające pozycje ciała, powtarzane czynności, duża ilość czasu w pozycji stojącej; wilgotne ręce; rany cięte	Rozpylacze chemiczne, farby, itp.	Stres związany z kontaktami z klientami; szybkie tempo pracy
Praca urzędnicza		Powtarzane czynności, niewygodne pozycje ciała, ból pleców na skutek siedzenia	Niska jakość powietrza w pomieszczeniach; opary z fotokopiarek	Stres związany np. z brakiem kontroli nad pracą, częste przerywanie normalnego trybu pracy, monotonna praca
Rolnictwo	Choroby zakaźne, np. odzwierzęce i z pleśni, zarodników, pyłów organicznych	Przenoszenie ciężarów, obciążające pozycje ciała; nieodpowiedni sprzęt i odzież ochronna; gorąco, zimno, wilgoć	Pestycydy	

¹⁾ Adapting to change in work and society: A new Community strategy on health and safety at work, 2002-06. (Przystosowanie do zmian w miejscu pracy i w społeczeństwie: Nowa strategia Wspólnoty w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, 2002-06). Komunikat Komisji Europejskiej, COM(2002) 118 final



Model uwzględniający zagrożenie płci w ocenie zagrożeń

Ocena ryzyka powinna zawierać element czynnika płci i wynikające stąd kwestie związane z nierównością w traktowaniu pracowników. Praca, jej organizacja i używany sprzęt powinny być dostosowane do potrzeb i możliwości ludzi, a nie odwrotnie. Zasada ta znajduje odzwierciedlenie w ustawodawstwie Unii Europejskiej. Prawo nakłada na pracodawcę obowiązek kontrolowania ryzyka i zagrożenia na podstawie ich oceny. Kontrola ryzyka odbywa się w 5 etapach:

- 1) identyfikacja zagrożenia
- 2) ocena ryzyka
- 3) wdrożenie rozwiązań
- 4) monitoring
- 5) weryfikacja.

Poniżej przedstawiono pewne sugestie, które pomogą pełniej uwzględnić zagrożenie płci w tym procesie. Ponieważ różnice płci dotyczą wielu szerszych problemów związanych ze środowiskiem pracy, takich jak molestowanie seksualne, dyskryminacja, udział w procesie podejmowania decyzji w miejscu pracy czy konflikt między pracą a życiem prywatnym, konieczne jest wszechstronne podejście do zapobiegania zagrożeniom. Innym celem jest identyfikacja mniej oczywistych zagrożeń i problemów zdrowotnych, które częściej dotyczą pracujących kobiet.

Kluczowe kwestie w ocenie zagrożeń uwzględniającej zagrożenie płci

- Pozytywne nastawienie i poważne traktowanie różnicy płci.
- Skupienie uwagi na rzeczywistej sytuacji w miejscu pracy.
- Zaangażowanie wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, na wszystkich etapach kontroli ryzyka.
- Unikanie czynienia wstępnych założeń co do istniejących zagrożeń i osób narażonych na ryzyko.

Etap 1: Identyfikacja zagrożeń

Przykładowo, zagrożenie płci można uwzględnić poprzez:

- uwzględnianie zagrożeń typowych dla zawodów zdominowanych przez kobiety lub przez mężczyzn
- identyfikację zagrożeń zarówno dla zdrowia jak i dla bezpieczeństwa w środowisku pracy
- pytanie w usystematyzowany sposób o ewentualne problemy w pracy pracowników zarówno płci żeńskiej jak i męskiej
- unikanie formułowania założeń o błahości danych problemów
- uwzględnianie całej załogi firmy, także np. pracowników odpowiedzialnych za utrzymanie czystości, recepcjonistek itp.
- uwzględnianie osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin, na czas określony lub zatrudnionych za pośrednictwem agencji, a także osób przebywających na zwolnieniach lekarskich
- zachęcanie kobiet do informowania o problemach, które ich zdaniem mogą niekorzystnie wpływać na ich bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy, a także o problemach zdrowotnych, które mogą mieć związek z wykonywaną pracą
- pytanie o szersze problemy dotyczące pracy i zdrowia.

Etap 2: Ocena ryzyka

Przykładowo, zagrożenie płci można uwzględnić poprzez:

- zwrócenie uwagi na rzeczywisty charakter wykonywanej pracy oraz na rzeczywiste środowisko pracy
- unikanie formułowania założeń o stopniu ryzyka wyłącznie na podstawie opisu lub nazwy zawodu
- podchodzenie z ostrożnością do kwestii płci w trakcie określania stopnia zagrożeń (duże, średnie, małe)
- uwzględnianie pracowników płci żeńskiej. Przydatne mogą być metody ergonomii partycypacyjnej i interwencji antystresowej
- upewnienie się, że osoby przeprowadzające ocenę mają odpowiednie przygotowanie w zakresie uwzględniania roli czynnika płci w problematyce bezpieczeństwa i higieny pracy
- upewnienie się, że narzędzia i instrumenty oceny ryzyka uwzględniają kwestie odnoszące się do mężczyzn i kobiet. Jeśli tak nie jest, należy te narzędzia i instrumenty odpowiednio dostosować
- informowanie ekspertów zewnętrznych, dokonujących oceny ryzyka, o konieczności uwzględnienia czynnika płci i sprawdzenie, czy są oni w stanie to zrobić
- zwracanie uwagi na czynnik płci przy rozważaniu wprowadzenia zmian w zakresie bhp w miejscu pracy.

Przykładowo, ocena zagrożenia stresem powinna uwzględniać następujące czynniki:

- stosunki dom – praca, harmonogram pracy mężczyzn i kobiet
- możliwości rozwoju kariery zawodowej
- molestowanie
- stresory emocjonalne
- niezaplanowane zakłócenia toku pracy i wykonywanie kilku zadań jednocześnie.

Przykładowo, przy ocenie zagrożeń dotyczących płodności:

- należy uwzględnić zagrożenia dotyczące zarówno mężczyzn jak i kobiet
- należy zwrócić uwagę na wszystkie aspekty płodności, a nie tylko na możliwość zajścia w ciążę.

Przykładowo, przy ocenie zagrożenia chorobami układu mięśniowo-szkieletowego:

- należy spojrzeć krytycznie na tzw. lekką pracę. Trzeba odpowiedzieć na pytania: Jak bardzo mięśnie są obciążone pracą statyczną? Czy dany zawód wymaga spędzania dużej ilości czasu w pozycji stojącej? Jakie często i jak duże ciężary są przenoszone?

Etap 3: Wdrożenie rozwiązań

Przykładowo, zagrożenie płci można uwzględnić poprzez:

- dążenie do eliminacji zagrożeń u źródła w celu zapewnienia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy dla wszystkich zatrudnionych. Dotyczy to także zagrożeń dla płodności
- zwracanie uwagi na zróżnicowanie cech pracowników oraz dostosowanie pracy i środków ochrony indywidualnej do ich potrzeb i możliwości. Przykładowo, sprzęt ochronny należy dobierać zgodnie z indywidualnymi potrzebami, odpowiednio dla kobiet i mężczyzn odbiegających budową ciała od przeciętnej
- uwzględnianie obecności w firmie pracowników płci żeńskiej przy podejmowaniu decyzji dotyczących warunków pracy i przy wdrażaniu przyjętych rozwiązań
- zapewnienie wszystkim pracownikom firmy, zarówno kobietom jak i mężczyznom, dostępu do informacji z zakresu bhp i szkoleń odpowiednich do wykonywanej pracy oraz informacji o panujących w firmie warunkach pracy i ich wpływie na zdrowie pracowników. Należy się upewnić, że dostęp do tych informacji mają także pracownicy zatrudnieni na czas określony, w niepełnym wymiarze godzin lub zatrudnieni za pośrednictwem agencji.

Etap 4 i 5: Monitoring i weryfikacja

Przykładowo, zagrożenie płci można uwzględnić poprzez:

- upewnienie się, że kobiety uczestniczą w procesie kontroli (monitoringu) warunków pracy
 - śledzenie nowych informacji na temat czynnika płci w problematyce bhp.
- Monitoring stanu zdrowia pracowników można przeprowadzać zarówno na etapie oceny ryzyka jak i kontroli warunków pracy:
- należy uwzględnić monitoring stanu zdrowia w odniesieniu do zawodów wykonywanych przez kobiety i mężczyzn
 - należy zachować ostrożność przy typowaniu osób, które zostaną objęte monitoringiem stanu zdrowia.
- Rejestry wypadków stanowią ważny element zarówno w ocenie ryzyka jak i w kontroli warunków pracy:
- należy zachęcać do rejestrowania wszystkich wypadków oraz wszelkich problemów związanych ze zdrowiem pracowników.

Ogólne metody służące promocji uwrażliwiania na zagrożenie płci w realizacji zasad bhp

- Weryfikacja polityki, celów i procedur związanych z bhp, zwłaszcza pod kątem uwzględniania czynnika płci
- Zapewnienie, by zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne służby ochrony zdrowia w pracy uwzględniały zagrożenie płci.
- Zapewnienie odpowiedniego szkolenia i informacji dla oceniających zagrożenia, kierowników i nadzorujących, przedstawicieli związków zawodowych, komisji ds. bezpieczeństwa, itd. w zakresie czynnika płci odnośnie do zagrożeń bezpieczeństwa i zdrowia.
- Powiązanie zagadnień ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy z wszelkimi działaniami na rzecz równości w miejscu pracy, w tym z kwestią równouprawnienia.
- Poszukiwanie sposobów zachęcenia większej liczby kobiet do uczestnictwa w komisjach ds. bezpieczeństwa. Przykładowo, ustalenie czy spotkania odbywają się w godzinach odpowiadających kobietom.

Dodatkowe informacje

Raport Agencji *Gender issues in safety and health at work-A review (Zagadnienia płci w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy)* zawiera więcej informacji o zagrożeniach dla pracujących kobiet i sposobach przeciwdziałania im. Raport znajduje się na stronie internetowej pod adresem:

<http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

Numer 42 Faktów (Factsheets) podsumowujący raport, znajduje się na stronie:

<http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

Strona internetowa Agencji zawiera sekcję z linkami do innych informacji dotyczących kobiet i ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy:

<http://gender.osha.eu.int>

Strona internetowa Agencji zawiera także inne informacje na temat „typowej” pracy wykonywanej przez kobiety, w tym informacje dotyczące zapobiegania schorzeniom układu mięśniowo-szkieletowego, stresowi i zagrożeniom dla pracowników służby zdrowia.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Gra Via, 33, E-48009 Bilbao, Spain
tel. (34) 944 79 43 60, Fax: (34) 944 79 43 83
information@osha.eu.int