



Ženy a stárnoucí pracovní síla: důsledky pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Tento přehled se zabývá řadou problémů spojených s genderem a věkem, které se týkají zejména starších žen, v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci (BOZP) a udržitelnou prací. Vychází ze současné literatury a semináře, který uspořádala agentura EU-OSHA¹.

Proč je gender důležitý pro řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci spojené s věkem a udržitelnou prací?

Pracovní síla v EU stárne, a strategie BOZP spojené s věkem jsou tudíž stěžejní. Muži a ženy se však po celý pracovní život potýkají s odlišnými problémy spojenými s věkem a problémy na pracovišti na ně mají odlišný vliv. Proto je pro získání informací pro politiku, debatu a budoucí výzkum o udržitelné práci nezbytné, abychom tyto rozdíly určili a pochopili je.

Rozdíly mezi muži a ženami na pracovišti spojené s věkem

Stárnutí provází řada změn fyzických schopností a zdraví. Tyto změny mohou ovlivňovat faktory spojené s pohlavím (tj. biologické) a genderem (tj. sociální).

Rozdíly mezi muži a ženami na pracovišti spojené s pohlavím

Nejzjevnější změnou spojenou s věkem, která je specifická z hlediska pohlaví, je menopauza. Ženy však postihuje častěji než muže i mnoho jiných nemocí, které souvisejí s věkem a které mohou ovlivňovat práceschopnost, včetně osteoporózy, osteoartritidy a rakoviny prsu. Uvedené rozdíly mezi muži a ženami je třeba brát v potaz při tvorbě strategií na podporu BOZP a udržitelné práce.

Rozdíly mezi muži a ženami na pracovišti spojené s genderem

Na pracovišti existuje vertikální a horizontální genderová segregace, a proto jsou ženy obecně a starší ženy zejména po celý pracovní život vystaveny odlišným rizikům než jejich mužské protějšky.

Vertikální segregace pramení z nedostatku příležitostí k povýšení a profesní mobility, což vede ke koncentraci žen na nejnižších úrovních profesní hierarchie². To může vést k dlouhodobému vystavení určitým nebezpečím na pracovišti, jako je monotónní práce nebo práce v nepřírodných polohách.

Horizontální segregace vzniká, protože ženy a muži mají tendenci pracovat v odlišných hospodářských odvětvích. Například zejména starší ženy jsou nadměrně zastoupeny v oblasti zdravotnictví a sociální práce, vzdělávání a dalších odvětvích služeb. Je důležité nepodceňovat fyzickou a emocionální náročnost těchto profesí, které často vykonávají ženy: ruční manipulace, značně se opakující úkoly a rychlé tempo práce, práce na směny, riziko násilí a obtěžování a stres – všechny tyto problémy mají vliv na udržení a kvalitu pracovního života v mnoha oblastech, v nichž ženy pracují.

Řešení rozdílů mezi muži a ženami na pracovišti spojených s věkem

Strategie pro BOZP a udržitelnou práci by měly zohledňovat jak věk, tak gender. Takové strategie by měly řešit odvětví a pracovní místa, kde převládají ženy, jako je zdravotní péče, vzdělávání, úklid a maloobchod, i odvětví, v nichž převládají muži, jako je stavebnictví, a měly by zvažovat také, jak lze řídit BOZP při zhoršování fyzických schopností a zdraví spojené s věkem způsobem, který zohledňuje gender.

Menopauza a podpora zdraví na pracovišti

Mnoho zdravotních problémů, s nimiž se potýkají ženy a které jsou spojeny například s menopauzou, je ve společnosti a tudíž i na pracovišti tabu. Tyto problémy však lze řešit pomocí jednoduchých opatření: je možné zajistit přístup k pitné vodě, pracovní oděvy mohou být tvořené několika vrstvami a je možné zajistit pružnou pracovní dobu, která usnadní absolvování lékařských prohlídek. Je zapotřebí více osvěty a podpůrných opatření na pracovišti, včetně poradenství ohledně nestigmatizujících opatření, modelových politik a kontrolních seznamů pro hodnocení rizik.

Strategie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zohledňující gender po celý život

Celoživotní přístup k udržitelné práci by měl zahrnovat osvětu a prevenci týkající se rizik pro dívky a chlapce ve školách a zajišťovat, aby vzdělávání v oblasti BOZP zahrnovalo rizika spojená s pracovními místy, na kterých převládají ženy. BOZP je dále potřeba zdůrazňovat jako součást odborného vzdělávání pro typicky ženská povolání.

Stres a muskuloskeletální poruchy

Mnoho povolání, které ženy vykonávají, je emocionálně náročných nebo zahrnují dlouhé sezení či stání. Stres a muskuloskeletální poruchy tudíž mohou mít velký vliv na udržitelnost práce u žen. Těmto dvěma problémům je třeba věnovat větší pozornost a je též třeba se zaměřit na prevenci rizik v povoláních, která zastávají převážně ženy. Například v mateřské škole v Dánsku byla zavedena řada změn na podporu udržitelné práce, aby školce nedocházely zaměstnankyně vlivem opakovaných pohybů a zvedání.

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

² EU-OSHA – Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, *New risks and trends in the safety and health of women at work* (Nová rizika a trendy v bezpečnosti a ochraně zdraví žen při práci), 2013. K dispozici na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

Rehabilitace

Pokud žena onemocní a její nemoc není uznaná jako nemoc z povolání, může to být problém z hlediska přístupu k rehabilitaci. Navíc ženy s pečovatelskými povinnostmi často nejsou schopné rehabilitační služby využívat. Proto je zapotřebí zaměřit se na rehabilitaci z hlediska genderu s cílem zajistit, aby programy byly přístupné ženám a uzpůsobené jejich potřebám. Příkladem je aktivita francouzské úrazové pojišťovny Anact. Pojišťovna Anact vytvořila a šíří průvodce pro rehabilitaci pracovníků po léčbě rakoviny prsu³.

Péče o rodinu

Stále více pracovníků obou pohlaví musí pečovat o nemocné, postižené či starší příbuzné, i když největší procento této péče zajišťují ženy starší 50 let. Současné strategie zaměřené na sladění pracovních a pečovatelských povinností se však zaměřují na mladé ženy, které musí pečovat o děti. Je proto zapotřebí vypracovat politiky a postupy zaměřené na sladění pracovního a soukromého života s cílem podporovat udržitelnou práci. Například by bylo vhodné zvážit zavedení pružné pracovní doby a práce na částečný úvazek, které již byly zavedeny pro mladé rodiče, také pro starší pracovníce s pečovatelskými povinnostmi, aby nemusely končit se zaměstnáním. Dále jsou nezbytné další zdroje na péči o starší a postižené osoby a služby pro podporu možnosti jejich nezávislého života v rámci integrované strategie.

K věku a genderu je nutno přihlížet při hodnocení rizik a tvorbě strategií

Strategie v oblasti BOZP by měly podporovat rozmanitost prostřednictvím prevence rizik a řešení rizik přímo u zdroje. Proto je důležité se ve stejném politickém a praktickém rámci věnovat rovnosti z hlediska věku a rovnosti žen a mužů.

Úzkou vazbu mezi rovností žen a mužů a udržitelnou prací ukazuje hodnocení rizik a tvorba strategií v jedné francouzské tiskárně. Obzvláště velké procento zaměstnankyň společnosti trpělo muskuloskeletálními poruchami, a společnost proto zanalyzovala čas strávený na různých pozicích podle genderu a zjistila, že muži byli rychleji povyšováni z pozic, které zahrnovaly dlouhodobé provádění opakujících se úkonů než ženy. Jedním z výstupů tohoto hodnocení bylo doporučení podporovat kariérní rozvoj a uznávání dovedností žen ve společnosti, aby nezůstávaly dlouho na pozicích spojených s opakovanými úkony.

Národní zdravotnický systém Spojeného království *National Health Service* (NHS) přijal integrovanou strategii, zpracovanou pracovní skupinou *Working Longer Group* (skupina zabývající se prodlužováním pracovního života), s cílem řešit dopad delšího pracovního života na pracovištích, ve kterých převládají ženy, z toho dvě třetiny jsou zdravotní sestry starší 40 let. To zdůraznilo význam systematického zavádění odvětvových pokynů týkajících se zdraví a pohody při práci s cílem zajistit, aby kumulativní dopad delšího pracovního života neměl nepříznivý vliv na zdraví zaměstnankyň nebo jejich schopnost pracovat efektivně a bezpečně.

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

Začleňování rozmanitosti do vnitrostátních strategií v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Aby bylo zajištěno systematické zohledňování věku a genderu ve strategiích k dosažení udržitelného pracoviště bez diskriminace, je nutno začlenit rozmanitost do strategií a činností inspektorátů práce. Například výsledky strategie rozmanitosti rakouského inspektorátu práce zahrnují řadu nástrojů k začleňování hlediska rovnosti žen a mužů, odbornou přípravu a kontrolní seznamy týkající se rozmanitosti, které mohou inspektoři používat při inspekcích v podnicích, a činnosti týkající se starších pracovníků a odvětví, v nichž převažují ženy, které inspektorát zařadil do svých kampaní⁴.

Klíčová zjištění

Je důležité, abychom vytvářeli udržitelné způsoby práce pro starší pracovníky se zvláštním zaměřením na starší pracovníce prostřednictvím opatření, která řeší pracovní zátěž, pracovní úkoly, pružnou pracovní dobu, rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, podporu na pracovišti v souvislosti s konkrétními zdravotními problémy spojenými s genderem a rozvoj pracovní síly. Je však zapotřebí další výzkum a více praktických nástrojů v oblasti, kde se protínají aspekty věku a genderu, v souvislosti s BOZP a udržitelnou prací. Klíčová zjištění tohoto přehledu jsou shrnuta níže:

- rozdíl v pracovních podmínkách spojené s pohlavím a genderem přetrvávají po celý pracovní život,
- kumulativní fyzický a emocionální dopad práce u žen by neměl být podceňován,
- je zapotřebí podporovat hodnocení rizik, která zahrnují i složité aspekty věku a genderu,
- dlouhá období na nejméně kvalifikovaných pracovních místech bez povýšení mohou vést k dlouhodobému vystavení nebezpečím,
- je nutno řešit rovný přístup k rehabilitaci a odborné přípravě,
- jednoduchá nestigmatizující opatření na pracovišti mohou pomoci ženám v menopauze,
- strategie pro podporu zdraví na pracovišti vyžadují jiný přístup pro muže a ženy,
- opatření týkající se pružné pracovní doby musí zohledňovat osoby pečující o starší závislé osoby a jak muže, tak ženy,
- inspektoráty práce by měly mít vypracované jasné strategie rozmanitosti,
- starší pracovníce by měly být vnímány jako cenný přínos a dvojí diskriminace, již starší pracovníce mohou čelit, by měla být řešena prostřednictvím zvyšování informovanosti.

Další informace

Zpráva je k dispozici v angličtině na internetových stránkách agentury EU-OSHA na adrese:

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

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2017

© Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2017

Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

4 EU-OSHA – Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice* (Začleňování genderových aspektů do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), 2014. K dispozici na adrese: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>