



Γυναίκες και γήρανση του εργατικού δυναμικού: επιπτώσεις για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία

Η παρούσα ανασκόπηση εξετάζει ζητήματα που σχετίζονται με το φύλο και την ηλικία, ιδίως όσον αφορά τις μεγάλης ηλικίας εργαζόμενες γυναίκες, στο πλαίσιο της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY) και της βιώσιμης εργασίας. Η ανασκόπηση βασίζεται στην τρέχουσα βιβλιογραφία και σε ένα σεμινάριο εργασίας που διοργανώθηκε από τον EU-OSHA (1).

Γιατί το φύλο έχει σημασία όσον αφορά τη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και της βιώσιμης εργασίας σε συνάρτηση με την ηλικία;

Με δεδομένη τη γήρανση του εργατικού δυναμικού της ΕΕ, οι στρατηγικές EAY σε συνάρτηση με την ηλικία είναι εξαιρετικά σημαντικές. Ωστόσο, εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις όσον αφορά την ηλικία και επηρεάζονται με διαφορετικό τρόπο από τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν στους χώρους εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Ως εκ τούτου, για την καλύτερη διαμόρφωση των πολιτικών, του δημόσιου διαλόγου και της μελλοντικής έρευνας σχετικά με τη βιώσιμη εργασία, είναι σημαντικό να προσδιορίσουμε και να κατανοήσουμε αυτές τις διαφορές.

Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας σε συνάρτηση με την ηλικία

Η γήρανση συνδέεται με μια σειρά αλλαγών στη σωματική ικανότητα και την υγεία. Αυτές οι αλλαγές μπορούν να επηρεάζονται από παράγοντες που συνδέονται με τη βιολογική ή την κοινωνική διάσταση του φύλου.

Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας σε συνάρτηση με τη βιολογική διάσταση του φύλου

Η πιο προφανής αλλαγή βάσει της βιολογικής διάστασης του φύλου είναι η εμμηνόπαυση. Ωστόσο, πολλές άλλες παθήσεις που συνδέονται με την ηλικία και μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητα για εργασία, όπως η οστεοπόρωση, η οστεοαρθρίτιδα και ο καρκίνος του στήθους, προσβάλλουν τις εργαζόμενες γυναίκες πολύ συχνότερα απ' ό,τι τους άνδρες. Οι διαφορές αυτές μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την εκπόνηση στρατηγικών για την προαγωγή της EAY και της βιώσιμης εργασίας.

Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας σε συνάρτηση με την κοινωνική διάσταση του φύλου

Ο χώρος εργασίας χαρακτηρίζεται από κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό ως προς την κοινωνική διάσταση του φύλου και, ως εκ τούτου, οι γυναίκες εν γένει, και ειδικότερα οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενες γυναίκες, εκτίθενται σε διαφορετικούς κινδύνους σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου.

Ο κάθετος διαχωρισμός είναι αποτέλεσμα της έλλειψης ευκαιριών προαγωγής και κινητικότητας στη σταδιοδρομία και οδηγεί στη συγκέντρωση των γυναικών στα χαμηλότερα κλιμάκια της εργασιακής ιεραρχίας (2).

Αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την παρατεταμένη έκθεση σε συγκεκριμένους παράγοντες κινδύνου στους χώρους εργασίας, όπως η επαναλαμβανόμενη εργασία ή εργασία που απαιτεί άβολες στάσεις του σώματος.

Ο οριζόντιος διαχωρισμός είναι αποτέλεσμα του ότι γυναίκες και άνδρες εργάζονται συνήθως σε διαφορετικούς κλάδους της οικονομίας. Για παράδειγμα, ειδικά οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενες γυναίκες είναι πολύ περισσότερες στους κλάδους της υγείας και της κοινωνικής εργασίας, στην εκπαίδευση και σε άλλους τομείς υπηρεσιών. Είναι επίσης σημαντικό να μην υποτιμούνται οι σωματικές και συναισθηματικές απαιτήσεις αυτών των εργασιών που συχνά εκτελούνται από γυναίκες: χειρωνακτική διακίνηση, ιδιαίτερα επαναλαμβανόμενη και μονότονη εργασία, εργασία σε βάρδιες, κίνδυνος άσκησης βίας και παρενόχλησης και εργασιακό άγχος, αποτελούν ζητήματα που επηρεάζουν την παραμονή στην εργασία και την ποιότητα του εργασιακού βίου σε πολλούς κλάδους στους οποίους απασχολούνται γυναίκες.

Αντιμετώπιση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας σε συνάρτηση με την ηλικία

Οι στρατηγικές για την EAY και τη βιώσιμη εργασία πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τόσο την ηλικία όσο και το φύλο. Οι εν λόγω στρατηγικές πρέπει να αφορούν τους κλάδους και τις θέσεις εργασίας όπου απασχολούνται περισσότερες γυναίκες, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση, οι υπηρεσίες καθαρισμού και λιανικής πώλησης, καθώς και κλάδους όπου κυριαρχούν οι άνδρες εργαζόμενοι, όπως είναι ο κατασκευαστικός κλάδος, και πρέπει επίσης να εξετάζουν τους τρόπους διαχείρισης των επιπτώσεων της ηλικίας στη σωματική ικανότητα και την υγεία, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε φύλου.

Η εμμηνόπαυση και η προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας

Πολλά από τα ζητήματα υγείας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες -και συνδέονται, για παράδειγμα, με την εμμηνόπαυση- αποτελούν ταμπού για την κοινωνία και, κατά συνέπεια, για τους χώρους εργασίας. Τα ζητήματα αυτά μπορούν ωστόσο να αντιμετωπιστούν με τη λήψη απλών μέτρων: μπορεί να παρέχεται πρόσβαση σε πόσιμο νερό, να χρησιμοποιείται συνδυασμός ειδικών ρούχων ως φόρμες εργασίας και να προβλέπονται ευέλικτα ωράρια εργασίας που διευκολύνουν τα ιατρικά ραντεβού. Απαιτείται επίσης περισσότερη ευαισθητοποίηση και μέτρα στήριξης στους χώρους εργασίας, όπως παροχή συμβουλών για την αποφυγή μέτρων που οδηγούν σε στιγματοποίηση, πρότυπα πολιτικής και αξιοποίηση καταλόγων ελέγχου για την αξιολόγηση των κινδύνων στην εργασία.

Στρατηγικές για τη διά βίου επαγγελματική ασφάλεια και υγεία σε συνάρτηση με τις ιδιαιτερότητες του κάθε φύλου

Μια διά βίου προσέγγιση της βιώσιμης εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει την εκπαίδευση περί πρόληψης των κινδύνων για αγόρια και κορίτσια στα σχολεία και να διασφαλίζει ότι η εκπαίδευση σχετικά με την EAY λαμβάνει υπόψη τους κινδύνους που συνδέονται με θέσεις στις οποίες απασχολούνται περισσότερες γυναίκες. Επιπλέον, η EAY πρέπει να αναδεικνύεται ως μέρος της επαγγελματικής κατάρτισης για τα συνήθη επαγγέλματα των γυναικών.

Άγχος στην εργασία και μυοσκελετικές διαταραχές

Πολλές εργασίες που εκτελούνται συχνά από γυναίκες είναι συναισθηματικά απαιτητικές ή περιλαμβάνουν μακρά διαστήματα κατά τα οποία η εργαζόμενη πρέπει να είναι καθιστή ή όρθια. Ως εκ τούτου, το άγχος στην εργασία και οι μυοσκελετικές διαταραχές (ΜΣΔ) μπορούν να έχουν πολύ σημαντικό αντίκτυπο στη βιωσιμότητα της εργασίας των γυναικών. Τα δύο αυτά ζητήματα χρήζουν περισσότερης προσοχής, όπως και η πρόληψη των κινδύνων σε εργασίες που εκτελούνται κατά κύριο λόγο από γυναίκες. Για παράδειγμα, σε παιδικό σταθμό της Δανίας εφαρμόστηκαν διάφορες ρυθμίσεις υπέρ της βιώσιμης εργασίας ώστε να είναι ικανό και να μπορεί να παραμείνει για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στην εργασία του, το προσωπικό που πρέπει να εκτελεί επαναληπτικές κινήσεις και να σηκώνει αντικείμενα.

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

(2) EU-OSHA — Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, *New risks and trends in the safety and health of women at work* (Νέοι κίνδυνοι και τάσεις για την ασφάλεια και τη υγεία των γυναικών στους χώρους εργασίας), 2013. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

Αποκατάσταση

Η μη αναγνώριση των προβλημάτων υγείας των γυναικών που απορρέουν από την εργασία τους μπορεί να αποτελεί εμπόδιο στην πρόσβασή τους σε υπηρεσίες παροχής υποστήριξης για αποκατάσταση. Επιπλέον, οι γυναίκες με ευθύνες οικογενειακής φροντίδας αδυνατούν συνήθως να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες αποκατάστασης. Ως εκ τούτου, απαιτείται ένα ειδικό επικέντρωση στο φύλο όσον αφορά την αποκατάσταση, ώστε να διασφαλιστεί ότι τα σχετικά προγράμματα είναι προβάσιμα για τις γυναίκες και προσαρμοσμένα στις ανάγκες τους. Ένα παράδειγμα τέτοιας προσαρμογής της αποκατάστασης με βάση το φύλο παρέχεται από τον γαλλικό οργανισμό ασφάλισης έναντι των επαγγελματικών νόσων Anact. Ο οργανισμός Anact προώθησε έναν οδηγό για την αποκατάσταση των γυναικών εργαζομένων μετά από θεραπεία καρκίνου του μαστού^(*).

Φροντιστές μελών οικογενείας

Όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι αμφοτέρων των φύλων αναλαμβάνουν τη φροντίδα άρρωστων, ανάπηρων ή ηλικιωμένων συγγενών, παρότι το μεγαλύτερο ποσοστό αυτής της φροντίδας παρέχεται από γυναίκες ηλικίας 50 ετών και άνω. Ωστόσο, οι τρέχουσες στρατηγικές για την εξισορρόπηση μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των ευθυνών φροντίδας, επικεντρώνονται στις νέες γυναίκες με ανάγκες παιδικής μέριμνας. Πρέπει επομένως να αναπτυχθούν οι κατάλληλες πολιτικές και πρακτικές εξισορρόπησης, με σκοπό την προαγωγή της βιώσιμης εργασίας. Για παράδειγμα, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας και οι πολιτικές για τη μερική απασχόληση, τα οποία έχουν ήδη εφαρμοστεί για τους νέους γονείς, πρέπει να εξεταστούν ως μέσο που μπορεί να αποτρέψει την αποχώρηση από την εργασία μεγάλης ηλικίας εργαζομένων, οι οποίοι παράλληλα είναι φροντιστές μελών της οικογένειάς τους. Επιπλέον, εξίσου σημαντική είναι και η διάθεση συμπληρωματικών πόρων για τη φροντίδα των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρία, όπως και υπηρεσίες για την προαγωγή της ανεξάρτητης διαβίωσης στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής.

Ηλικία και φύλο πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στη Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου και στην ανάπτυξη στρατηγικών

Οι στρατηγικές ΕΑΥ πρέπει να προάγουν την πολυμορφία μέσω της πρόληψης των κινδύνων και της αντιμετώπισής τους στην πηγή. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να προσεγγίζουμε την ΕΑΥ και την ισοτιμία των ηλικιών και των φύλων μέσα από ένα ενιαίο πλαίσιο πολιτικής και πράξης.

Η στενή σχέση μεταξύ της ισότητας των φύλων και της βιώσιμης εργασίας καταδεικνύεται από την αξιολόγηση των κινδύνων (Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου) και την ανάπτυξη στρατηγικής που υλοποίησε μια γαλλική επιχείρηση εκτυπώσεων. Οι γυναίκες υπάλληλοι της επιχείρησης εμφάνιζαν εξαιρετικά υψηλά ποσοστά μυοσκελετικών διαταραχών (ΜΣΔ). Κατόπιν τούτου, η επιχείρηση ανέλυσε τη χρονική διάρκεια που έπρεπε να αφιερώνεται στις διάφορες εργασίες ανά φύλο και διαπίστωσε ότι από τις θέσεις που απαιτούσαν εκτέλεση επαναληπτικών εργασιών για μεγάλα χρονικά διαστήματα, οι άνδρες προάγονταν πιο γρήγορα σε σχέση με τις γυναίκες. Ένα από τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης ήταν μια σύσταση για την προαγωγή της σταδιοδρομίας των γυναικών υπαλλήλων και της αναγνώρισης των δεξιοτήτων τους στην επιχείρηση, ώστε να αποτρέπεται το ενδεχόμενο παγίδευσής τους για μεγάλα χρονικά διαστήματα σε θέσεις ιδιαίτερα επαναληπτικής εργασίας.

Στο ΗΒ, το Εθνικό Σύστημα Υγείας (NHS) ενέκρινε την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής μέσω της ομάδας Working Longer Group με σκοπό την αντιμετώπιση του αντικτύπου της επιμήκυνσης του εργασιακού βίου σε ένα εργατικό δυναμικό όπου κυριαρχούν οι γυναίκες, και το οποίο απαρτίζεται κατά τα δύο τρίτα από νοσηλευτικό προσωπικό ηλικίας άνω των 40 ετών. Αυτό ανέδειξε τη σημασία της πλήρους εφαρμογής των κατευθυντήριων γραμμών του κλάδου για την υγεία και την ευημερία στην εργασία, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι ο σωρευτικός αντίκτυπος της επιμήκυνσης του εργασιακού βίου δεν επηρεάζει δυσμενώς την υγεία ή την ικανότητα του εργαζομένου να εργάζεται αποτελεσματικά και με ασφάλεια.

Ενσωμάτωση της πολυμορφίας στις εθνικές στρατηγικές για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία

Για να λαμβάνονται συστηματικά υπόψη η ηλικία και το φύλο στις στρατηγικές για τη βιώσιμη εργασία χωρίς να προκαλούνται διακρίσεις, πρέπει οι στρατηγικές και οι δραστηριότητες των φορέων Επιθεώρησης Εργασίας να

ενσωματώσουν το στοιχείο της πολυμορφίας. Για παράδειγμα, τα αποτελέσματα της στρατηγικής του αυστριακού φορέα Επιθεώρησης της Εργασίας για την πολυμορφία του εργατικού δυναμικού, περιλαμβάνουν μια σειρά εργαλείων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, την εκπαίδευση καθώς και καταλόγους ελέγχου της πολυμορφίας που πρέπει να χρησιμοποιούν οι επιθεωρητές κατά τον έλεγχο των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Επίσης, στο πλαίσιο των εκστρατειών που υλοποιεί ο φορέας της Επιθεώρησης Εργασίας, προβλέπονται και δράσεις που αφορούν τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους και τους κλάδους όπου απασχολούνται κυρίως γυναίκες^(*).

Βασικά πορίσματα

Είναι σημαντικό να δημιουργήσουμε βιώσιμα εργασιακά πρότυπα για τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους, εστιάζοντας ιδίως στις μεγάλης ηλικίας εργαζόμενες γυναίκες, μέσω μέτρων που αφορούν τη διαχείριση του φόρτου εργασίας, τα καθήκοντα της εργασίας, τα ευέλικτα ωράρια, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη στήριξη στους χώρους εργασίας θεμάτων υγείας βάσει του φύλου, καθώς και μέτρων για την εξέλιξη του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, απαιτείται περισσότερη έρευνα και πρακτικά εργαλεία για την αλληλεπίδραση μεταξύ ηλικίας και φύλου σε σχέση με την ΕΑΥ και τη βιώσιμη εργασία. Τα βασικά πορίσματα αυτής της ανασκόπησης συνοψίζονται ως εξής:

- οι διαφορές που άπτονται της βιολογικής και της κοινωνικής διάστασης του φύλου στις συνθήκες εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου·
- ο σωρευτικός σωματικός και συναισθηματικός αντίκτυπος της εργασίας των γυναικών δεν πρέπει να υποτιμάται·
- απαιτείται στήριξη των αξιολογήσεων κινδύνων (Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου) που ενσωματώνουν τις ιδιαιτερότητες της ηλικίας και του φύλου·
- τα μακρά διαστήματα εργασίας σε θέσεις απασχόλησης χαμηλού επιπέδου, χωρίς εξέλιξη της σταδιοδρομίας, μπορούν να συνεπάγονται μακροχρόνια έκθεση σε κινδύνους·
- πρέπει να διασφαλιστεί ίση πρόσβαση στην αποκατάσταση και στην επαγγελματική κατάρτιση·
- απλά μέτρα στους χώρους εργασίας, τα οποία δεν συνεπάγονται σηματοποίηση, μπορούν να στηρίξουν τις γυναίκες στη φάση της εμμηνοπαύσεως·
- οι στρατηγικές για την προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας απαιτούν διαφορετικές προσεγγίσεις για το ανδρικό και το γυναικείο πληθυσμό·
- τα μέτρα που αφορούν ευέλικτα ωράρια εργασίας πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων που είναι παράλληλα φροντιστές ηλικιωμένων ατόμων, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες·
- οι φορείς Επιθεώρησης Εργασίας πρέπει να έχουν σαφείς στρατηγικές για την πολυμορφία του εργατικού δυναμικού·
- οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενες γυναίκες πρέπει να θεωρούνται ιδιαίτερο πλεονέκτημα για την επιχείρηση ή τον οργανισμό, η δε διπλή διάκριση που μπορεί να υφίστανται ως γυναίκες και ως άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, πρέπει να αντιμετωπίζεται μέσω αύξησης της σχετικής ευαισθητοποίησης.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση διατίθεται στα αγγλικά στον διαδικτυακό τόπο του EU-OSHA, στη διεύθυνση:

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

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2017

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2017

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

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