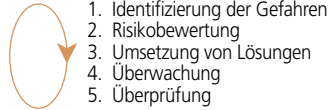


Ein Modell zur stärkeren Geschlechterdifferenzierung bei der Risikoanalyse

Bei der Risikoanalyse sollten geschlechtsspezifische Aspekte, Unterschiede und Ungleichheiten berücksichtigt werden. Arbeit, Arbeitsorganisation und -ausrüstung sollten auf den Menschen abgestimmt sein, nicht umgekehrt. Dieses Prinzip ist eines der wesentlichen Grundsätze in den EU-Rechtsvorschriften. Darin ist vorgeschrieben, dass Arbeitgeber Risikomanagement auf der Grundlage von Risikoanalysen betreiben müssen; diese Analyse kann in fünf Schritten erfolgen:



Im Folgenden sind einige Vorschläge aufgeführt dazu, wie dieser Prozess stärker geschlechterdifferenziert erfolgen kann. Da eine Reihe von allgemeineren Fragen im Zusammenhang mit der Arbeitsumgebung, wie sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Beteiligung am Entscheidungsfindungsprozess am Arbeitsplatz sowie Unvereinbarkeiten zwischen Arbeit und Privatleben, geschlechtsspezifische Unterschiede aufweisen, ist ein ganzheitlicher Ansatz zur Risikoprävention erforderlich. Ein weiteres Ziel ist die Erkennung von weniger offensichtlichen Risiken und Gesundheitsproblemen, die bei weiblichen Arbeitnehmern häufiger vorkommen.

Schlüsselaspekte für eine geschlechterdifferenzierende Risikoanalyse

- Positive Einstellung zur Geschlechterthematik und überzeugtes Engagement
- Untersuchung der tatsächlichen Arbeitssituation
- Beteiligung aller Arbeitnehmer, Frauen und Männer, in allen Phasen
- Vermeidung von vorgefassten Annahmen darüber, welche Risiken bestehen und wer gefährdet ist.

Schritt 1: Identifizierung der Gefahren. Hier kann der Geschlechteraspekt z. B. folgendermaßen Berücksichtigung finden:

- Prüfen, ob Gefahren sowohl in Arbeitsbereichen mit überwiegender Frauenanteil als auch in Arbeitsbereichen mit überwiegender Männeranteil vorhanden sind;
- Identifizierung von Gesundheits- und Sicherheitsgefahren;
- Befragung sowohl der weiblichen als auch der männlichen Arbeitnehmer auf entsprechend strukturierte Weise darüber, welche Probleme sie bei ihrer Arbeit haben;
- Vermeiden, von vornherein zu beurteilen, was unerheblich ist;
- Einbeziehung der gesamten Arbeitnehmerschaft, einschließlich Reinigungs- und Empfangspersonal;
- Einbeziehung der Teilzeit- und externen Arbeitskräfte sowie derjenigen, die zum Zeitpunkt der Analyse im Krankheitsurlaub sind;
- Frauen ermutigen, Aspekte anzusprechen, von denen sie glauben, dass sie ihre Sicherheit und ihre Gesundheit bei der Arbeit beeinflussen, sowie Gesundheitsprobleme zu erwähnen, die möglicherweise arbeitsbedingt sind;
- Thematisierung allgemeinerer arbeits- und gesundheitsrelevanter Fragen.

Schritt 2: Risikobewertung. Hier kann der Geschlechteraspekt z. B. folgendermaßen Berücksichtigung finden:

- Untersuchung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten und des tatsächlichen Arbeitsumfelds;
- Vermeidung von Annahmen über Belastungen aufgrund bloßer Tätigkeitsbeschreibungen oder -bezeichnungen;
- aufmerksamer Umgang mit geschlechtsspezifischen Diskrepanzen bei der Einstufung von Risiken in hohe, mittlere und geringe Risiken;
- Beteiligung von weiblichen Arbeitnehmern an der Risikoanalyse; Erwägung, ob Gesundheitszirkel (Gruppen) und Methoden zur Risikokartierung eingesetzt werden sollen; es können auch Methoden der partizipativen Ergonomie und Stressbehandlung herangezogen werden;
- Sicherstellung, dass diejenigen, die die Analyse durchführen, ausreichend Informationen und Kenntnisse über geschlechtsspezifische Aspekte im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit besitzen;
- Sicherstellung, dass die Instrumente und Hilfsmittel für die Analyse Bereiche berücksichtigen, die sowohl für männliche als auch für weibliche Arbeitnehmer erheblich sind; sollte dies nicht der Fall sein, ist eine entsprechende Anpassung vorzunehmen;
- mögliche externe Assessoren darüber in Kenntnis setzen, dass sie einen geschlechterdifferenzierenden Ansatz wählen sollten, und prüfen, ob sie dazu auch in der Lage sind;
- Berücksichtigung des Geschlechteraspekts bei der Untersuchung der sicherheits- und gesundheitsrelevanten Auswirkungen von am Arbeitsplatz geplanten Veränderungen.

Beim Thema Stress sind z. B. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Schnittstelle Arbeit/Privatleben sowie Arbeitszeitpläne von Männern und Frauen;
- Entwicklung der beruflichen Laufbahn;
- Belästigung;
- emotionale Stressfaktoren;
- ungeplante Unterbrechungen und gleichzeitige Erledigung mehrerer Aufgaben.

Beim Thema reproduktive Gesundheit sind z. B. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Einbeziehung der Risiken für die reproduktive Gesundheit sowohl von Männern als auch von Frauen;
- Berücksichtigung aller Bereiche der reproduktiven Gesundheit, keine Beschränkung auf Schwangerschaft allein.

Beim Thema Muskel-Skelett-Erkrankungen sind z. B. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- kritische Betrachtung von „leichten Tätigkeiten“. Wie viel statische Muskelkraft ist erforderlich? Ist zur Ausübung der Tätigkeit Stehen in erheblichem Maße erforderlich? Welche Lasten werden in der Praxis tatsächlich gehoben, und wie häufig?

Schritt 3: Umsetzung von Lösungen. Hier kann der Geschlechteraspekt z. B. folgendermaßen Berücksichtigung finden:

- Abzielen darauf, dass die Risiken am Entstehungsort bekämpft werden, Bemühen um einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmer; dies betrifft auch die Risiken für die reproduktive Gesundheit;
- Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Betroffenen und Anpassung der Arbeit und der Präventionsmaßnahmen an die Arbeitnehmer; z. B. Auswahl von Schutzausrüstung nach individuellen Anforderungen: Sie muss auch für Frauen und „Nicht-Durchschnittsmänner“ geeignet sein;
- Einbeziehung von weiblichen Arbeitnehmern in den Entscheidungsfindungsprozess und die Umsetzung von Lösungen;
- Sicherstellung, dass sowohl weibliche als auch männliche Arbeitnehmer über entsprechende Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Informationen und -Kenntnisse verfügen, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit und im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen und Gesundheitsauswirkungen erheblich sind; Sicherstellung, dass Teilzeit- und externe Arbeitskräfte einbezogen werden.

Schritte 4 und 5: Überwachung und Überprüfung. Hier kann der Geschlechteraspekt z. B. folgendermaßen Berücksichtigung finden:

- Sicherstellung, dass weibliche Arbeitnehmer an den Überwachungs- und Überprüfungsprozessen teilnehmen;
- Berücksichtigung neuer Informationen über geschlechtsspezifische Fragen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Eine Gesundheitsüberwachung kann sowohl Teil der Risikoanalyse als auch der Überwachung sein:

- Einbeziehung der Gesundheitsüberwachung im Zusammenhang mit den Arbeitsbereichen sowohl der männlichen als auch der weiblichen Arbeitnehmer;
- vorsichtiger Umgang mit Annahmen – z. B. aufgrund von Tätigkeitsbezeichnungen –, auf deren Basis entschieden wird, wer in die Überwachungstätigkeiten einbezogen wird.

Unfallmeldungen sind ein wichtiger Teil sowohl der Risikoanalyse als auch der Überwachung:

- Arbeitnehmer ermutigen, neben Unfällen auch andere Aspekte im Zusammenhang mit der Gesundheit bei der Arbeit zu melden.

Allgemeine Maßnahmen zur Förderung eines geschlechterdifferenzierenden Ansatzes bei Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement

- Überprüfung der Sicherheitspolitik, insbesondere Engagement für Gender-Mainstreaming – Einbeziehung des Geschlechteraspekts –, sowie der entsprechenden Zielsetzungen und Verfahren;
- Bemühen um Sicherstellung der Verwendung eines geschlechterdifferenzierenden Ansatzes sowohl durch interne als auch durch externe Dienstleister im Bereich Gesundheitsschutz bei der Arbeit;
- Bereitstellung einschlägiger Schulungen und Informationen über Fragen des Geschlechteraspekts in Bezug auf Sicherheits- und Gesundheitsrisiken für Risikoassessoren, Führungskräfte und Vorgesetzte, Gewerkschaftsvertreter, Sicherheitsausschüsse usw.;
- Verknüpfung von Sicherheits- und Gesundheitsfragen mit jeder Gleichstellungsmaßnahme am Arbeitsplatz, einschließlich Gleichstellungsplänen;
- Herausfinden von Möglichkeiten, wie mehr Frauen ermutigt werden können, in Sicherheitsausschüssen mitzuwirken; z. B. überprüfen, ob die Sitzungen zu Zeiten stattfinden, an denen Frauen teilnehmen können?

Weitere Informationen

Der Bericht der Agentur *Gender issues in safety and health at work – A review* enthält weitere Informationen über Risiken für weibliche Arbeitnehmer und ihre Prävention. Dieser Bericht ist verfügbar unter:

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

Factsheet 42 mit einer Zusammenfassung dieses Berichts ist verfügbar unter:

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

Eine spezielle Seite der Agentur-Website enthält Verknüpfungen zu weiteren Informationen zum Thema Frauen und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: <http://gender.osha.eu.int>

Die Website der Agentur enthält darüber hinaus weitere Informationen über für Frauen typische Beschäftigungen, einschließlich Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen, Stress und Risiken für Arbeitnehmer im Gesundheitswesen.