

Νέοι κίνδυνοι και τάσεις σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία των γυναικών στην εργασία

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων
Περίληψη έκθεσης του Οργανισμού



Η ασφάλεια και η υγεία στους χώρους εργασίας μάς αφορά όλους. Οφέλη για εσένα προσωπικά. Οφέλη για τις επιχειρήσεις.

Συντελεστές έκδοσης

Περίληψη της έκθεσης που εκπόνησε ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία μέσω του θεματικού του κέντρου «Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια» (συντονίστρια: Roxane Gervais, HSL, Ηνωμένο Βασίλειο)

Διαχείριση έργου: Elke Schneider, Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)

Συμβολές:

Eva Flaspöler, Angelika Hauke, Dorothea Koppisch, Dietmar Reinert, (IFA), Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Γερμανία

Θεώνη Κουκουλάκη, (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Ελλάδα.

Gediminas Vilkevicius, (LZUU), Lietuvos Žemės Ūkio Universitetas, Λιθουανία

Mónica Águila Martínez-Casariago, Myriam Baquero Martínez, Luis González Lozar, Sofía Vega Martínez, Sara López Riera, (INSHT), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ισπανία

Louise Carter, Christine Leah, Roxane Gervais, (HSL), Health and Safety Laboratory, Ηνωμένο Βασίλειο

Juliet Hassard, (I-WHO), Institute of Work, Health & Organisations, Ηνωμένο Βασίλειο.

Επαλήθευση στοιχείων: Simon Kaluza, (BAuA), Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία, Γερμανία

**Η Άμεση Ευρώπη είναι μια υπηρεσία που σας βοηθά να βρείτε
απαντήσεις**

στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Ορισμένοι φορείς κινητής τηλεφωνίας δεν επιτρέπουν την πρόσβαση σε αριθμούς 00 800, ή οι κλήσεις αυτές μπορεί να χρεώνονται.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση διατίθενται στο διαδίκτυο (<http://europa.eu>).
Δελτίο καταλογογράφησης υπάρχει στο εξώφυλλο του τεύχους.
Λουξεμβούργο:

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία.
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Περιεχόμενα

Περίληψη	5
Μέθοδος	6
Τι νέο κομίζει η παρούσα έκθεση στις υπάρχουσες γνώσεις	7
Διαφορές μεταξύ των κρατών μελών	10
Τάσεις όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών και αντίκτυπός τους στην ΕΑΥ	12
Επαγγελματικός διαχωρισμός	15
Άτυπη εργασία	18
Διακινούμενες εργαζόμενες γυναίκες	20
Εργατικά ατυχήματα	21
Έκθεση σε κινδύνους, προβλήματα υγείας και επαγγελματικές ασθένειες	24
Συνδυασμένη έκθεση	37
Αναπηρία και αποκατάσταση	41
Συμπεράσματα σχετικά με την πολιτική, την έρευνα και την πρόληψη	43
Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ΕΑΥ — παραδείγματα επιτυχών εφαρμογών	52
Παραπομπές	58

Σχήματα και πίνακες

Εικόνα 1: Τομείς κύριας απασχόλησης των γυναικών, ΕΕ-27, 2000-2007. Γυναίκες που απασχολούνται, ηλικίας 15 ετών και άνω (σε χιλιάδες)	15
Εικόνα 2: Τομείς κύριας απασχόλησης των γυναικών, ΕΕ-27, 2008-2012, NACE αναθ. 2. Γυναίκες που απασχολούνται, ηλικίας 15 ετών και άνω (σε χιλιάδες)	16
Εικόνα 3: Απασχόληση των γυναικών στην ΕΕ-27 κατά οικονομικό κλάδο, ηλικία 15-24 ετών, το 2000 και το 2007	17
Εικόνα 4: Απασχόληση των γυναικών στην ΕΕ-27 κατά οικονομικό κλάδο, ηλικία 50-64 ετών, το 2000 και το 2007	17
Εικόνα 5: Τυποποιημένη συχνότητα εργατικών ατυχημάτων ανά οικονομική δραστηριότητα βάσει της σοβαρότητας των ατυχημάτων και του φύλου (ανά 100.000 εργαζομένους), ΕΕ-15, 1995-2006*	23
Πίνακας 1: Παραδείγματα πιθανής έκθεσης των εργαζόμενων γυναικών σε επικίνδυνες ουσίες	32
Πίνακας 2: Συνδυασμένοι κίνδυνοι — ένα σημαντικό πρόβλημα για τις εργαζόμενες γυναίκες	39
Πίνακας 3: Παραδείγματα παραγόντων κινδύνου και κινδύνων που εντοπίστηκαν σε «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα	40
Πίνακας 4: Πώς οι τάσεις στον τομέα της απασχόλησης και η συνδυασμένη έκθεση σε επιβαρυντικούς παράγοντες ενδέχεται να επηρεάζουν την ΕΑΥ των γυναικών	44
Πίνακας 5: Γυναίκες και υγεία στην εργασία — παραδείγματα ευαίσθητων ως προς το φύλο μελετών και πολιτικών που περιλαμβάνονται στην παρούσα έκθεση	53

Συντομογραφίες

Επιτροπή	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
EDC	Ενδοκρινικός διαταράκτης
ESAW	Ευρωπαϊκές στατιστικές για τα εργατικά ατυχήματα
ETUI-REHS	Ευρωπαϊκός συνδικαλιστικός φορέας για την έρευνα, την εκπαίδευση, την υγεία και την ασφάλεια
EE	Ευρωπαϊκή Ένωση
EE-12	Κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έχουν υιοθετήσει το ενιαίο νόμισμα: BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL, AU, PT, FI
EE-15	Ευρωπαϊκή Ένωση, τα 15 κράτη μέλη πριν από την 1η Μαΐου 2004: EE-12 συν DK, SE και UK
EE-25	Ευρωπαϊκή Ένωση, τα 25 κράτη μέλη μετά την 1η Μαΐου 2004: BE, CZ, DK, DE, EE, EL, ES, FR, IE, IT, CY, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, PL, PT, SI, SK, FI, SE, UK
EE-27	Ευρωπαϊκή Ένωση, τα 27 κράτη μέλη: BE, BG, CZ, DK, DE, EE, EL, ES, FR, IE, IT, CY, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, PL, PT, RO, SI, SK, FI, SE, UK
EE-28	Ευρωπαϊκή Ένωση, τα 28 κράτη μέλη: BE, BG, CZ, DK, DE, EE, EL, ES, FR, IE, IT, CY, LV, LT, LU, HU, HR, MT, NL, AT, PL, PT, RO, SI, SK, FI, SE, UK
EU-LFS	Ευρωπαϊκή έρευνα εργατικού δυναμικού
EU-OSHA	Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία
EUROFOUND	Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας.
Eurostat	Στατιστική Υπηρεσία των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
EWCS	Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας
FIOH	Φινλανδικό ίδρυμα επαγγελματικής υγείας
Horeca	Ξενοδοχεία, εστιατόρια και τροφοδοσία
HSE	Health and Safety Executive (Εκτελεστική Αρχή για την Ασφάλεια και την Υγεία)
ΜΣΠ	Μυοσκελετικές παθήσεις
NACE	Στατιστική ταξινόμηση των οικονομικών δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα
NIOSH	Εθνικό Ίδρυμα Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας
EAY	Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία
MME	Μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις

Κωδικοί χωρών

Διψήφιοι κωδικοί	Χώρα
BE	Βέλγιο
BG	Βουλγαρία
CZ	Τσεχική Δημοκρατία
DK	Δανία
DE	Γερμανία
EE	Εσθονία
IE	Ιρλανδία
EL	Ελλάδα
ES	Ισπανία
FR	Γαλλία
HR	Κροατία
IT	Ιταλία
CY	Κύπρος
LV	Λετονία
LT	Λιθουανία
LU	Λουξεμβούργο
HU	Ουγγαρία
MT	Μάλτα
NL	Κάτω Χώρες
AT	Αυστρία
PL	Πολωνία
PT	Πορτογαλία
RO	Ρουμανία
SI	Σλοβενία
SK	Σλοβακία
FI	Φινλανδία
SE	Σουηδία
UK	Ηνωμένο Βασίλειο

Περίληψη

Το 2009 και το 2010, ο Οργανισμός προέβη σε επικαιροποίηση της προηγούμενης έρευνάς του για τα θέματα φύλου στην εργασία (EU-OSHA, 2003), σύμφωνα με την οποία η ανισότητα εντός και εκτός χώρου εργασίας μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ασφάλεια και στην υγεία των γυναικών κατά την εργασία τους. Η παρούσα έκθεση αποτελεί επικαιροποίηση της εν λόγω έρευνας και παρέχει τα πρώτα στοιχεία σχετικά με τις επιπτώσεις της πρόσφατης οικονομικής κρίσης στην υγεία των γυναικών κατά την εργασία τους. Σκοπός της είναι να εκπληρώσει το καθήκον που ανέθεσε στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων του EU-OSHA η ευρωπαϊκή στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (Επιτροπή, 2002), ήτοι η: «ανάλυση των ειδικών κινδύνων τους οποίους θέτει, όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια, η μεγαλύτερη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας».

Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στον χώρο εργασίας και τα ζητήματα ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία καθώς τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών εξακολουθούν να αυξάνονται σε όλα τα κράτη μέλη. Παρότι το 2012 το 58,6 % των γυναικών εργάσιμης ηλικίας (στην ΕΕ-27) εργάζονταν και οι γυναίκες στελέχωναν το 59 % των νέων θέσεων εργασίας το 2009⁽¹⁾, η συμβολή των γυναικών στην οικονομική δραστηριότητα εξακολουθεί, κατά τα φαινόμενα, να υποτιμάται. Η πρόσφατη οικονομική κρίση έπληξε λιγότερο τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες στο αρχικό της στάδιο, καθώς οι πρώτες απώλειες θέσεων εργασίας σημειώθηκαν στους ανδροκρατούμενους κλάδους των κατασκευών και της μεταποίησης. Ωστόσο, μεταξύ 2008 και 2012, το ποσοστό των διαφορών με βάση το φύλο στον τομέα της απασχόλησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο μειώθηκε από το 7,6 τοις εκατό στο 6,3 τοις εκατό κατά μέσο όρο, κυρίως επειδή τα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών μειώθηκαν περισσότερο από τα αντίστοιχα ποσοστά των γυναικών, τα οποία επέστρεψαν στα επίπεδα του 2007. Η σύγχρονη οργάνωση της εργασίας, η οικονομία της γνώσης, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και η δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας αποτελούν κεντρικής σημασίας στόχους τόσο για τη στρατηγική της Λισσαβόνας μετά το 2010 όσο και για τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» της ΕΕ. Καθώς οι γυναίκες αποτελούν ενεργό και διαρκή πόρο του εργατικού δυναμικού και, ως εκ τούτου, σημαντικό τμήμα του, τον Ιούνιο του 2010 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έθεσε έναν νέο, φιλόδοξο στόχο: την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών ηλικίας 20-64 ετών στο 75 % έως το 2020, ιδίως μέσω της αύξησης της συμμετοχής των νέων, των μεγαλύτερης ηλικίας και των χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένων, καθώς και μέσω της καλύτερης ενσωμάτωσης των νομίμων μεταναστών. Ωστόσο, παρότι τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών αυξάνονται, πολλά ζητήματα παραμένουν εκκρεμή (ιδίως όσον αφορά τις μεγαλύτερης ηλικίας και τις νέες γυναίκες) για την επίτευξη αυτού του στόχου και, παράλληλα, για τη διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας για όλους.

Η επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ) των γυναικών εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί ζήτημα καίριας σημασίας για την κατανόηση του εργασιακού περιβάλλοντος. Παλαιότερες έρευνες έχουν δείξει ότι η ΕΑΥ των γυναικών πρέπει να βελτιωθεί. Η έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δείχνει ότι, ήδη από το 1995, σχεδόν οι μισές ή και πάνω από τις μισές περιπτώσεις προβλημάτων υγείας που συνδέονται με την εργασία, περιλαμβανομένων των αλλεργιών (45 %), των λοιμωδών νόσων (61 %), των νευρολογικών διαταραχών (55 %) και των ηπατικών και δερματολογικών διαταραχών (48 %), αφορούν γυναίκες. Η κατάσταση παραμένει στάσιμη. Επιπλέον, σε αρκετές χώρες τα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων σε τυπικά «γυναικοκρατούμενους» τομείς της αγοράς εργασίας, όπως οι υπηρεσίες υγείας και οι κοινωνικές υπηρεσίες, το λιανικό εμπόριο και ο κλάδος της φιλοξενίας και της εστίασης, παραμένουν αμετάβλητα, οι δε γυναίκες εξακολουθούν να κινδυνεύουν να πέσουν θύματα εκφοβισμού, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή να χρησιμοποιούν ακατάλληλο εξοπλισμό προσωπικής προστασίας.

Οι στόχοι της παρούσας ανασκόπησης είναι:

- Η στατιστική επισκόπηση των τάσεων στον τομέα της απασχόλησης και της ενσωμάτωσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και η διερεύνηση του αντικτύπου τους στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.
- Ο εντοπισμός και η ανάδειξη των κύριων προβλημάτων και τάσεων όσον αφορά τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας, την έκθεση σε κινδύνους, εργατικά ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας των εργαζομένων γυναικών, καθώς και η ενδελεχής διερεύνηση θεμάτων που δεν έχουν εξετασθεί επισταμένως στο παρελθόν, όπως είναι η

(¹) Η πρόταση αυτή διορθώθηκε σε σύγκριση με την έκδοση της 20ής Δεκεμβρίου 2013. 30 Ιανουαρίου 2014.

συνδυασμένη έκθεση, η άτυπη εργασία και η αποκατάσταση και επανένταξη των γυναικών στην εργασία.

- Ο εντοπισμός αναδυόμενων προβλημάτων στον τομέα της έρευνας ΕΑΥ και η πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών και ατυχημάτων που επηρεάζουν τις γυναίκες στην εργασία.

Η εστίαση στην ΕΑΥ έχει θετικές συνέπειες τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες εργαζομένους και, ως εκ τούτου, ενισχύει τα σημαντικά οφέλη που αναμένεται να προκύψουν από τη βελτίωση των χώρων εργασίας.

Σε κάθε κεφάλαιο της παρούσας έκθεσης, καθώς και στα συμπεράσματά της, περιλαμβάνεται σύνοψη των πορισμάτων και των τάσεων και αναλυτικός κατάλογος συστάσεων.

Μέθοδος

Η επισκόπηση της βιβλιογραφίας περιλάμβανε την αξιολόγηση και την ερμηνεία πληροφοριών και στοιχείων από δομημένες βάσεις δεδομένων και από δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά, μεταξύ των οποίων και οι βάσεις στατιστικών δεδομένων της ΕΕ, καθώς και έρευνες και εκθέσεις που έχουν αξιολογηθεί από ομοτίμους. Επιπλέον, η χρήση βιβλιογραφίας περιορισμένης κυκλοφορίας («grey literature») (2) διευκόλυνε την αξιολόγηση εκθέσεων και ερευνητικών στοιχείων τα οποία, παρότι δεν προέκυψαν μέσω τακτικών αναζητήσεων σε ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων, μπορούν να συμβάλουν στην ευρύτερη και πιο ολοκληρωμένη αξιολόγηση των εκάστοτε υπό εξέταση θεμάτων. Για τη συμπλήρωση των συναφών πληροφοριών περιλήφθηκαν επίσης δεδομένα εκτός ΕΕ, ιδίως σε θέματα για τα οποία παρατηρείται έλλειψη δεδομένων στην ΕΕ.

Η επισκόπηση αντλεί επίσης στοιχεία από την έρευνα που διεξήγαγε το 2004 ο EU-OSHA σχετικά με τις γυναίκες στην εργασία. Επιπλέον, έχει λάβει υπόψη στοιχεία που αφορούν τους κλάδους των μεταφορών, της εκπαίδευσης, της διαχείρισης απορριμμάτων, της υγειονομικής περίθαλψης, των υπηρεσιών καθαριότητας και άλλων υπηρεσιών, τα πορίσματα ερευνών που αφορούν ευάλωτες ομάδες, όπως οι νέοι και οι διακινούμενοι εργαζόμενοι, καθώς και τα αποτελέσματα των μελετών του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Κινδύνων σχετικά με τους συνδυασμένους και τους αναδυόμενους κινδύνους.

Τα προκαταρκτικά αποτελέσματα συζητήθηκαν στο πλαίσιο εργαστηρίου που διοργανώθηκε στις Βρυξέλλες στις 9 Δεκεμβρίου 2010 με συμμετοχή ενδιαφερομένων από 10 κράτη μέλη. Τα αποτελέσματα του εργαστηρίου διατίθενται στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://osha.europa.eu/en/seminars/seminar-on-women-at-work-raising-the-profile-of-women-and-occupational-safety-and-health-osh>

Βασικά συμπεράσματα της παλαιότερης έρευνας του EU-OSHA

- Πρέπει να συνεχισθούν οι προσπάθειες βελτίωσης των συνθηκών εργασίας ανδρών και γυναικών.
- Οι διαφορετικές συνθήκες απασχόλησης ανδρών και γυναικών συμβάλλουν σημαντικά στη διαφοροποίηση των επιπτώσεων της εργασίας στην υγεία με βάση το φύλο των εργαζομένων. Η έρευνα και οι παρεμβάσεις πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις πραγματικές επαγγελματικές δραστηριότητες ανδρών και γυναικών και τις μεταξύ τους διαφορές όσον αφορά την έκθεση σε επιβαρυντικούς παράγοντες και τις συνθήκες εργασίας.
- Το επίπεδο της έρευνας και της παρακολούθησης μπορεί να βελτιωθεί εάν στη συλλογή δεδομένων, τη ρύθμιση των ωραρίων εργασίας (καθώς οι γυναίκες εργάζονται κατά κανόνα λιγότερες ώρες σε σχέση με τους άνδρες) και τη διενέργεια των εκτιμήσεων εκθέσεων βάσει των πραγματικών συνθηκών απασχόλησης λαμβάνεται συστηματικά υπόψη η διάσταση του φύλου. Πρέπει να αξιολογείται ο βαθμός αμεροληψίας των επιδημιολογικών μεθόδων με βάση το φύλο. Οι δείκτες των συστημάτων παρακολούθησης, όπως οι εθνικοί δείκτες αναφοράς και διερεύνησης ατυχημάτων, πρέπει να καλύπτουν αποτελεσματικά τους επαγγελματικούς κινδύνους των γυναικών.

(2) Ως βιβλιογραφία περιορισμένης κυκλοφορίας («grey literature») νοείται η αξιόπιστη πρωτογενής βιβλιογραφία που προέρχεται από επιστημονικές εκθέσεις του δημόσιου τομέα οι οποίες συχνά καταρτίζονται για εσωτερική χρήση από δημόσιους φορείς έρευνας, πανεπιστημιακές σχολές ή μεγάλους ερευνητικούς οργανισμούς και δεν ενσωματώνονται στις σημαντικές εμπορικού χαρακτήρα βάσεις βιβλιογραφικών δεδομένων.

- Τόσο σε επίπεδο έρευνας όσο και σε επίπεδο πρόληψης, οι κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία των γυναικών οι οποίοι συνδέονται με την εργασία έχουν υποτιμηθεί και παραμεληθεί σε σχέση με τους αντίστοιχους κινδύνους των ανδρών. Οι δραστηριότητες έρευνας, ευαισθητοποίησης και πρόληψης πρέπει να σχεδιάζονται με γνώμονα την άρση της συγκεκριμένης ανισορροπίας.
- Η εφαρμογή μιας ουδέτερης ως προς το φύλο προσέγγισης στο επίπεδο της πολιτικής και της νομοθεσίας συνέβαλε στην παραμέληση της αντιμετώπισης και της πρόληψης των κινδύνων οι οποίοι συνδέονται με την εργασία και αφορούν τις γυναίκες, καθώς και στη μείωση των πόρων που διατίθενται για τους σκοπούς αυτούς. Οι ευρωπαϊκές οδηγίες για την ασφάλεια και την υγεία δεν καλύπτουν τους οικιακούς βοηθούς (κυρίως γυναίκες). Η νομοθεσία δεν καλύπτει όλες τις περιπτώσεις γυναικών που παρέχουν άτυπη εργασία, π.χ. τις συζύγους ή τις συντρόφους που εργάζονται σε οικογενειακές αγροτικές επιχειρήσεις. Πρέπει να διενεργούνται αξιολογήσεις αντικτύπου με βάση το φύλο δυνάμει των ισχυουσών και των μελλοντικών οδηγιών EAY, καθώς και των συναφών προτύπων και ρυθμίσεων περί αποζημιώσεων.
- Παρά την ανάγκη διενέργειας αξιολογήσεων αντικτύπου με βάση το φύλο και μέριμνας για την κάλυψη των συναφών γνωστικών ελλείψεων, οι ισχύουσες οδηγίες θα μπορούσαν να εφαρμόζονται με μεγαλύτερη ευαισθησία σε θέματα φύλου υπό το πρίσμα των σύγχρονων γνώσεων στον τομέα της πρόληψης και της ένταξης της διάστασης του φύλου στην EAY.
- Οι ευαίσθητες ως προς το φύλο παρεμβάσεις πρέπει να σχεδιάζονται με βάση τη συμμετοχική προσέγγιση, περιλαμβανομένης της συμμετοχής των εργαζομένων, καθώς και με βάση την εξέταση της πραγματικής κατάστασης που επικρατεί στους εκάστοτε χώρους εργασίας.
- Η βελτίωση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας των γυναικών δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται εκτός του ευρύτερου πλαισίου της καταπολέμησης των διακρίσεων στην εργασία και στην κοινωνία. Οι δράσεις προώθησης της ισότητας στην απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν μέτρα EAY.
- Οι δραστηριότητες ενσωμάτωσης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας σε άλλους τομείς πολιτικής, όπως είναι η δημόσια υγεία ή οι πρωτοβουλίες εταιρικής ευθύνης, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου.
- Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων που αφορούν την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Η συμμετοχή τους πρέπει να είναι πιο άμεση και οι απόψεις, οι εμπειρίες οι γνώσεις και οι δεξιότητές τους πρέπει να αντικατοπτρίζονται στη χάραξη και στην εφαρμογή των στρατηγικών EAY.
- Υπάρχουν επιτυχή παραδείγματα προσεγγίσεων, παρεμβάσεων, διαβουλεύσεων και αποφάσεων, εργαλείων και δράσεων που έλαβαν υπόψη τη διάσταση του φύλου ή στόχευαν σε αυτήν. Οι υφιστάμενες εμπειρίες και πόροι πρέπει να ανταλλάσσονται.
- Παρότι οι γενικές τάσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την κατάσταση των γυναικών είναι παρόμοιες σε όλα τα κράτη μέλη και τις υποψήφιες προς ένταξη χώρες, παρατηρούνται επίσης διαφορές εντός των γενικών αυτών τάσεων. Οι ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν σε κάθε χώρα στους τομείς της ισότητας των φύλων και της EAY πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον σχεδιασμό κατάλληλων μέτρων.
- Η υιοθέτηση ολιστικής προσέγγισης όσον αφορά την EAY, η οποία θα λαμβάνει υπόψη θέματα όπως η σχέση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τα ευρύτερα προβλήματα της οργάνωσης της εργασίας και της απασχόλησης, θα μπορούσε να βελτιώσει την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και να αποβεί επωφελής για άνδρες και γυναίκες.
- Οι γυναίκες δεν αποτελούν μια ομοιογενή ομάδα. Εξάλλου, δεν απασχολούνται όλες οι γυναίκες σε παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα. Το ίδιο ισχύει και για τους άνδρες. Μια ολιστική προσέγγιση πρέπει να λαμβάνει υπόψη την ποικιλομορφία. Τα μέτρα για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα προγράμματα εργασίας ανδρών και γυναικών και να σχεδιάζονται κατά τρόπο που να ικανοποιεί αμφότερα τα φύλα.

Τι νέο κομίζει η παρούσα έκθεση στις υπάρχουσες γνώσεις

- Οι γυναίκες εξακολουθούν να αποτελούν ενεργό τμήμα του εργατικού δυναμικού, όπως δείχνουν τα αυξανόμενα ποσοστά απασχόλησής τους. Ωστόσο, το μεγαλύτερο μέρος των νέων θέσεων απασχόλησης αφορά εργαζόμενους με μη τυποποιημένες συμβάσεις εργασίας, όπως εργαζόμενους με συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης ή ορισμένου χρόνου. Επίσης, αυξάνεται η πολλαπλή απασχόληση. Η οικονομική κρίση ενδέχεται να επηρεάσει αρνητικά τις προοπτικές απασχόλησης, ιδίως των νεαρών γυναικών.

- Με την πάροδο του χρόνου, ο επαγγελματικός διαχωρισμός -ή η συγκέντρωση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των γυναικών σε ελάχιστους τομείς της αγοράς εργασίας- όχι μόνο δεν φθίνει, αλλά αυξάνεται. Η στρόφη προς τον κλάδο των υπηρεσιών επηρεάζει ιδιαίτερα τις γυναίκες που απασχολούνται στους αναπτυσσόμενους τομείς της υγειονομικής περίθαλψης, της εκπαίδευσης, της δημόσιας διοίκησης, των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας και του λιανικού εμπορίου, καθώς και στον τομέα των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών και των λοιπών υπηρεσιών προς πελάτες. Κατά συνέπεια, η πολιτική ΕΑΥ πρέπει να ενισχύσει τις συναφείς δραστηριότητες στους εν λόγω τομείς προκειμένου να διασφαλίσει την αποτελεσματικότητά της.
- Ωστόσο, οι τρέχουσες αντιλήψεις περί κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού πρέπει να αναθεωρηθούν, καθώς η αξιολόγηση των δεδομένων στο μικροοικονομικό επίπεδο δείχνει ότι οι θέσεις εργασίας των ανδρών ενδέχεται να παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο διαχωρισμού σε σύγκριση με τις θέσεις εργασίας των γυναικών. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία σε επίπεδο ΕΕ (Επιτροπή, 2010α), η πιθανότητα απασχόλησης ενός άνδρα σε κάποιο από τα «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα είναι μεγαλύτερη σε σχέση με την πιθανότητα μιας γυναίκας να εργασθεί σε κάποιο από τα «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα, καθόσον οι γυναίκες, παρά τη συγκέντρωσή τους σε ορισμένα επαγγέλματα, είναι πιθανότερο να εργασθούν σε ευρύτερο φάσμα επαγγελμάτων και θέσεων εργασίας σε σχέση με τους άνδρες. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας (EWCS), μόνον οι επαγγελματικές κατηγορίες των «ανειδίκευτων εργατών» και των «επαγγελματιών» (η πλειονότητα των εργαζομένων στους τομείς των επιστημών της ζωής, της υγείας και της εκπαίδευσης είναι γυναίκες) παρουσιάζουν ισόρροπη συμμετοχή των φύλων, ενώ ελαφρά αύξηση της απασχόλησης των γυναικών καταγράφεται στον τομέα των μικροεπαγγελματιών. Το φαινόμενο αυτό ενδέχεται να έχει αντίκτυπο στην πολιτική της επιθεώρησης εργασίας, καθώς ολόένα και περισσότερο πρέπει να λαμβάνονται υπόψη αμφότερα τα φύλα κατά τη διεξαγωγή των επιθεωρήσεων εργασίας, την κατανομή των πόρων και την κατάρτιση των στρατηγικών ΕΑΥ.
- Το γεγονός ότι ο αριθμός των γυναικών που απασχολούνται στην άτυπη εργασία αυξάνεται εγείρει ανησυχίες όσον αφορά την ΕΑΥ, καθώς οι εν λόγω θέσεις εργασίες είναι κατά κανόνα πιο ασταθείς, απροστάτευτες και επισφαλείς.
- Η ηλικία και η καταγωγή των γυναικών διαδραματίζουν σημαντικότερο ρόλο για την εξεύρεση εργασίας σε σχέση με το μορφωτικό τους υπόβαθρο. Ενώ οι νεότερες γυναίκες προτιμώνται στους κλάδους της φιλοξενίας και του λιανικού εμπορίου, οι μεγαλύτερης ηλικίας απασχολούνται περισσότερο στους κλάδους της υγειονομικής περίθαλψης και της εκπαίδευσης. Στους κλάδους με ολόένα μεγαλύτερο ποσοστό γήρανσης των εργαζομένων, όπως είναι ο κλάδος της υγειονομικής περίθαλψης, πρέπει να αναπτυχθούν ειδικές πολιτικές για την αντιμετώπιση των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια των εν λόγω εργαζομένων και την ενίσχυση της εργασιακής τους ικανότητα και της ευζωίας τους.
- Οι οικογενειακές δεσμεύσεις των γυναικών εξακολουθούν να επηρεάζουν σημαντικά την επαγγελματική τους απασχόληση και τις συναφείς επιλογές τους. Η διαπίστωση αυτή αφορά και τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας. Αντίθετα, οι πρακτικές επηρεάζουν τις διαθέσιμες επιλογές. Η παρούσα έκθεση δείχνει ότι πολλές γυναίκες απασχολούνται ακούσια σε θέσεις προσωρινής απασχόλησης βάσει συμβάσεων πολλαπλής ή βραχυχρόνιας εργασίας. Ανάλογες ρυθμίσεις ενέχουν σημαντικές επιπτώσεις για την ΕΑΥ αυτών των γυναικών.
- Οι γυναίκες είναι πιθανότερο να καταστούν θύματα πολλαπλών διακρίσεων στον χώρο εργασίας σε σχέση με τους άνδρες. Οι διακρίσεις στην εργασία ενδέχεται να συνδέονται με το φύλο, την ηλικία, το εθνικό υπόβαθρο, την αναπηρία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό, ενώ οι διακινούμενες εργαζόμενες γυναίκες αντιμετωπίζουν επίσης διακρίσεις λόγω της καταγωγής ή της ταξικής τους προέλευσης. Η έκθεση εντοπίζει ορισμένες ιδιαίτερα ευάλωτες ομάδες: τις νεαρές γυναίκες, τις γυναίκες με υποχρεώσεις φροντίδας σε χώρες με περιορισμένους πόρους, τις διακινούμενες εργαζόμενες γυναίκες υπό καθεστώς άτυπης απασχόλησης, π.χ. παρέχοντας υπηρεσίες καθαριότητας ή κατ' οίκον περίθαλψης, τις γυναίκες με πολλαπλές θέσεις απασχόλησης και τις ανήλικες μητέρες. Η κατάσταση των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας παρουσιάζει επίσης έντονες διαφορές από χώρα σε χώρα.
- Εκ πρώτης όψεως, οι άνδρες εργαζόμενοι εκτίθενται συχνότερα σε πιο ειδικούς κινδύνους σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους. Ωστόσο, μια πιο διεξοδική εξέταση των στοιχείων αποκαλύπτει ότι οι γυναίκες ενδέχεται να παρουσιάζουν υψηλότερη έκθεση σε παράγοντες κινδύνου και να επηρεάζονται ιδιαίτερα από έκθεση σε πολλαπλούς παράγοντες κινδύνου. Αυτό αποδεικνύεται στους κλάδους των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας, της υγειονομικής περίθαλψης και της καθαριότητας, καθώς και στους παραδοσιακούς κλάδους

της γεωργίας, της μεταποίησης και των μεταφορών.

- Σήμερα διαθέτουμε περισσότερα στοιχεία σχετικά με τους τύπους ατυχημάτων και προβλημάτων υγείας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία, αναγνωρίζεται δε ολοένα και περισσότερο ότι τα εν λόγω ατυχήματα και προβλήματα υγείας συνδέονται άμεσα με τις διαφορές μεταξύ των επιμέρους τύπων εργασίας. Οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη έκθεση σε ολισθήματα, παραπατήματα και πτώσεις, καθώς και σε ατυχήματα που συνδέονται με την άσκηση βίας. Οι διαφορές όσον αφορά τα εργατικά ατυχήματα ενδέχεται να επιτάσσουν τη λήψη διαφορετικών κατά περίπτωση μέτρων παρακολούθησης και αντιμετώπισης των συναφών κινδύνων. Για παράδειγμα, οι διάφοροι τρόποι μετακίνησης και οι διάφορες οικογενειακές υποχρεώσεις ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στον τύπο των ατυχημάτων κατά τη μετάβαση. Το ενδεχόμενο αυτό χρήζει διερεύνησης. Η έννοια του ατυχήματος κατά τη μετάβαση πρέπει ενδεχομένως να επανεξετασθεί, π.χ. να λαμβάνονται υπόψη τα ατυχήματα που συμβαίνουν κατά τη μεταφορά των παιδιών στο σχολείο πριν από την αναχώρηση των γονέων για τη δουλειά τους. Σύμφωνα με ορισμένες μελέτες, το εν λόγω καθήκον εξακολουθεί εν πολλοίς να εκπληρώνεται από γυναίκες.
- Οι γυναίκες πάσχουν ολοένα και περισσότερο από μυοσκελετικές παθήσεις (ΜΣΠ) και άγχος. Οι διαπιστώσεις αυτές θέτουν εν αμφιβολή την εσφαλμένη αντίληψη ότι η εργασία των γυναικών συνεπάγεται μικρότερη σωματική και ψυχική καταπόνηση. Πρέπει να διερευνηθούν περαιτέρω ο συνδυασμός των κινδύνων που συνδέονται με την οργάνωση της εργασίας και των σωματικών κινδύνων, οι σχέσεις μεταξύ της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας των γυναικών, η έκθεση σε συνδυασμένους κινδύνους, η μείωση του ελεύθερου χρόνου και η δυσκολία εξεύρεσης σταθερής θέσης εργασίας, καθώς και ο αντίκτυπος όλων των ανωτέρω επιβαρυντικών παραγόντων στην υγεία και την ασφάλεια των γυναικών.
- Η βία και η παρενόχληση αποτελούν ιδιαίτερο πρόβλημα στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών, οι δε διακρίσεις στην εργασία αυξάνονται. Επιπλέον, νέες μορφές παρενόχλησης, όπως η παρενόχληση στο Διαδίκτυο, αποτελούν αναδυόμενα προβλήματα σε διάφορους κλάδους, π.χ. στην εκπαίδευση. Οι γυναίκες που παρέχουν προσωπικές υπηρεσίες και εργάζονται σε χώρους των πελατών τους είναι ιδιαίτερα ευάλωτες, δεδομένου ότι ακόμη δεν υφίστανται διαδικασίες αναφοράς και υποστήριξης. Περαιτέρω, οι αναφορές περιστατικών βίας διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Το γεγονός αυτό ενδέχεται να οφείλεται στην έλλειψη ευαισθητοποίησης.
- Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΕ, η εφαρμογή άτυπων ωραρίων εργασίας επεκτείνεται συνεχώς στην ΕΕ, ενώ ταυτόχρονα μειώνεται ελαφρά η διαφορά μεταξύ των φύλων. Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, η τάση αυτή ενδέχεται να επηρεάσει περισσότερο τις γυναίκες λόγω των οικογενειακών ευθυνών και των ευθυνών του νοικοκυριού που τις βαραίνουν. Η τυχόν απορρύθμιση των ωραρίων ενδέχεται να μειώσει την ικανότητά τους να συμβιβάζουν την εργασία με την προσωπική ζωή. Για παράδειγμα, στον κλάδο των εστιατορίων, το 28,6 % των εργαζομένων δηλώνει ότι παρέχει υπερωριακή εργασία, μόνο οι μισοί (50,5 %) έχουν σταθερό ωράριο εργασίας, σχεδόν το ένα τρίτο (29,9 %) εργάζεται σε βάρδιες και ο μέσος χρόνος εργασίας είναι από τους υψηλότερους ανεξαρτήτως κλάδου. Κατά συνέπεια, ο αριθμός εργαζομένων στον συγκεκριμένο κλάδο που δηλώνει ότι βαρύνεται με την φροντίδα παιδιών είναι μικρός, κάτι που συνάδει με το νεαρό της ηλικίας των εργαζομένων στον κλάδο της φιλοξενίας και της εστίασης. Οι όροι εργασίας ενδέχεται να επηρεάζουν την αναπαραγωγική τους υγεία, καθώς και τη μακροχρόνια υγεία τους και την ικανότητά τους προς εργασία.
- Από το 2003 δεν μειώθηκε σχεδόν καθόλου το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, οι δε γυναίκες εξακολουθούν να λαμβάνουν χαμηλότερες αποδοχές (κατά μέσο όρο 16 % χαμηλότερες από αυτές των ανδρών). Η κατάσταση αυτή ισχύει ακόμη και σε επαγγέλματα στα οποία η πλειονότητα των εργαζομένων είναι γυναίκες. Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνουν τα συναφή πορίσματα παλαιότερων εκθέσεων του EU-OSHA. Η ακριβής αξιολόγηση των κινδύνων στους οποίους εκτίθενται οι γυναίκες στην εργασία και η αναθεώρηση των αξιών που συνδέονται με την εργασία τους θα μπορούσαν εμμέσως να συμβάλουν στη μείωση αυτού του χάσματος, εάν θέλουμε η συμβολή της εργασίας των γυναικών να αξιολογείται πλέον ως ίση με αυτήν των ανδρών.
- Η πρόσφατη αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών σε τεχνικά επαγγέλματα και σε διάφορους κλάδους επαγγελματιών -τα υψηλότερα σχετικά ποσοστά απασχόλησης καταγράφονται στις υπό ένταξη χώρες- ενδέχεται να αντισταθμίζεται, σύμφωνα με τα συνολικά στοιχεία, από αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών σε κλάδους μικροεπαγγελματιών και χαμηλά αμειβόμενων επαγγελματιών. Αμφότερες οι τάσεις χρήζουν αυτοτελούς αξιολόγησης με γνώμονα τον αντίκτυπό τους στην ΕΑΥ των γυναικών.
- Η παρούσα επισκόπηση δείχνει ότι, παρότι ο αριθμός των γυναικών που καταλαμβάνουν

θέσεις διευθυντικών στελεχών σημείωσε ελαφρά αύξηση σε σχέση με το 2003, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται όσον αφορά τις θέσεις διευθυντικών στελεχών και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε επίπεδο επιχείρησης. Οι γυναίκες ακόμη δυσκολεύονται να κατακτήσουν ιεραρχικώς ανώτερες θέσεις στο πλαίσιο των επιχειρήσεων λόγω της ύπαρξης τεχνικών ή αόρατων εμποδίων («φαινόμενο της αόρατης οροφής»). Επιπλέον, οι γυναίκες ακόμη εξακολουθούν κατά κανόνα να διοικούν γυναίκες. Η κατάσταση αυτή περιορίζει επίσης τις ευκαιρίες των γυναικών να επηρεάζουν τη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας τους και να συμβάλλουν ενεργά στην πρόληψη των κινδύνων κατά τη λήψη αποφάσεων.

- Επίσης, υπάρχουν ισχυρά στοιχεία που αποδεικνύουν ότι οι λίγες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών ενδέχεται να έχουν άμεσες επιπτώσεις στην υγεία και την ασφάλειά τους στην εργασία, καθώς ο συνδυασμός της μακροχρόνιας εκτέλεσης των ίδιων εργασιακών καθηκόντων και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών πολλών «γυναικείων» εργασιών, ήτοι του επαναληπτικού και μονότονου χαρακτήρα τους, ενδέχεται να συμβάλλουν στην εμφάνιση κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια, όπως το άγχος και οι ΜΣΠ. Εξάλλου, μια έρευνα που διενεργήθηκε στη βόρεια Αμερική δείχνει ότι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση αγροτικών επιχειρήσεων στο πλαίσιο διαρθρωτικών αλλαγών ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της έκθεσής τους σε κινδύνους υγείας, δεδομένου ότι χρησιμοποιούν εντομοκτόνα και εκτελούν καθήκοντα τα οποία προηγουμένως εκτελούσαν άνδρες.
- Συχνά η συμμετοχή των γυναικών σε συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι μικρότερη και δυσκολεύονται να εκλέξουν εκπροσώπους. Επίσης, έχουν πιο περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες πρόληψης της ΕΑΥ. Κατά συνέπεια, ενδέχεται να παραμελούνται τόσο στο πλαίσιο της αξιολόγησης των κινδύνων στον χώρο εργασίας όσο και στο πλαίσιο των διαβουλευσεων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και τη λήψη των βέλτιστων μέτρων πρόληψης της ΕΑΥ στον χώρο εργασίας τους, καθώς συχνά εργάζονται υπό καθεστώς μερικής ή προσωρινής απασχόλησης.
- Η κατάσταση της ΕΑΥ των γυναικών σε σημαντικούς κλάδους απασχόλησης αποτέλεσε αντικείμενο περαιτέρω έρευνας του EU-OSHA ήδη από το 2004. Τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας λήφθηκαν υπόψη στη σύσταση για την ανάληψη ολοκληρωμένων προσπαθειών σε όλους τους τομείς πολιτικής με στόχο την ένταξη της ΕΑΥ και της ισότητας των φύλων στα εκάστοτε μέτρα πολιτικής. Στους προναφερθέντες τομείς της κοινωνικής πολιτικής και πρόνοιας, της δημόσιας υγείας, της απασχόλησης και της ισότητας, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης πρέπει να προστεθούν, μεταξύ άλλων, οι πολιτικές για τις μεταφορές και την ενέργεια, οι πρωτοβουλίες για την προώθηση της τεχνολογικής ανάπτυξης, οι πράσινες θέσεις εργασίας, η διαχείριση απορριμμάτων και οι λοιπές πολιτικές για την προστασία του περιβάλλοντος.

Διαφορές μεταξύ των κρατών μελών

Υπάρχουν σοβαρές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά το καθεστώς απασχόλησης και τα επαγγέλματα των γυναικών, καθώς και τις επιπτώσεις των παραμέτρων αυτών στην υγεία και στην ασφάλεια.

- Στα κράτη μέλη της ανατολικής Ευρώπης και στα κράτη της Βαλτικής η απασχόληση των γυναικών σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων (περισσότερο στα τεχνικά και στα ελεύθερα επαγγέλματα) είναι πιο ισομερής. Η αύξηση του επιπέδου απασχόλησης έχει ωφελήσει περισσότερο τις γυναίκες, καθώς απέκτησαν καλύτερες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, το ποσοστό των συμβάσεων μερικής απασχόλησης είναι εξαιρετικά μικρό και η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής προβληματική.
- Αντίθετα με την ΕΕ-15, στα νεότερα κράτη μέλη, έως το 2007, παρότι άνδρες και γυναίκες επωφελούνταν εξίσου από την ανάπτυξη της απασχόλησης, δημιουργήθηκαν νέες υψηλά αμειβόμενες θέσεις για γυναίκες.
 - Σύμφωνα με την EWCS 2010, στις περισσότερες από τις χώρες της ανατολικής Ευρώπης και τις χώρες της Βαλτικής οι γυναίκες καταλαμβάνουν ποσοστό άνω του 30 % των διευθυντικών θέσεων κατά μέσο όρο. Για παράδειγμα, στην Εσθονία το 41 % των διευθυντικών θέσεων στελεχώνεται από γυναίκες. Τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται σε σχέση με τις επιτελικές θέσεις υψηλής εξειδίκευσης.
 - Στα 10 νέα κράτη μέλη με τα οποία διευρύνθηκε η ΕΕ-15 το 2005, πάνω από το 50 % των γυναικών όλων των ηλικιακών ομάδων εργαζόταν υπό καθεστώς μόνιμης

απασχόλησης. Πολύ περισσότερες γυναίκες σε σχέση με την ΕΕ-15 εργάζονταν υπό καθεστώς μόνιμης απασχόλησης, με πάνω από 35 ώρες την εβδομάδα. Ωστόσο, το 2011, το ποσοστό γυναικών εργαζομένων υπό καθεστώς προσωρινής απασχόλησης ήταν υψηλότερο στην Ισπανία (27 %). Σχετικώς υψηλά ποσοστά καταγράφηκαν επίσης στην Κύπρο, την Πολωνία, την Πορτογαλία, τις Κάτω Χώρες και τη Σλοβενία, ενώ χαμηλότερα -αλλά με ανοδικές τάσεις- ποσοστά καταγράφηκαν σε ορισμένες άλλες χώρες της ανατολικής Ευρώπης. Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφηκαν στις χώρες της Βαλτικής. Επιπλέον, στην Κύπρο, τη Σουηδία και τη Φινλανδία, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονταν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου υπερέβαινε εκείνο των ανδρών.

- Στις χώρες της νότιας Ευρώπης, ένα υψηλό ποσοστό γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας παραμένει εκτός της αγοράς εργασίας, η δε έλλειψη ρυθμίσεων εξισορρόπησης της εργασιακής και της προσωπικής ζωής (ρυθμίσεις σχετικά με τα ωράρια εργασίας, διευκολύνσεις όσον αφορά τη φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων) αυξάνει την καταπόνηση των εργαζομένων γυναικών.
- Σε ορισμένες χώρες με υψηλή ανάπτυξη, όπως η Αυστρία και η Γερμανία, οι παραδοσιακές έννοιες της μητρότητας και των υποχρεώσεων φύλαξης των παιδιών εξυπονούν ότι δεν παρέχονται υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών και άλλες παρεμφερείς διευκολύνσεις, οι δε νέες θέσεις εργασίας για γυναίκες είναι κυρίως θέσεις μερικής ή περιστασιακής απασχόλησης και συγκεντρώνονται σε συγκεκριμένους κλάδους και δραστηριότητες. Το φαινόμενο αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο στις επιλογές απασχόλησης και στην υγεία και την ασφάλεια των γυναικών στην εργασία.
- Σε κάποιες χώρες της ανατολικής Ευρώπης και της Βαλτικής καταγράφεται πτώση του ποσοστού απασχόλησης σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων γυναικών.
- Η κατάσταση των διακινούμενων εργαζομένων γυναικών και των γυναικών που απασχολούνται σε άτυπες θέσεις εργασίας παρουσιάζει επίσης σημαντικές διαφορές από χώρα σε χώρα και εξαρτάται από τις πολιτικές που εφαρμόζονται για την αντιμετώπιση της άτυπης απασχόλησης, π.χ. στον τομέα των προσωπικών υπηρεσιών.

Κάποιες χώρες εφαρμόζουν -με θετικά αποτελέσματα- πολιτικές για την αντιμετώπιση ορισμένων από αυτά τα προβλήματα και την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων και της λήψης μέτρων ευαίσθητων ως προς το φύλο στον τομέα της ΕΑΥ και σε συναφείς τομείς.

Στην παρούσα έκθεση παρουσιάζονται ορισμένες από αυτές τις πρωτοβουλίες. Εξάλλου, ο EU-OSHA διεξάγει διεξοδική επισκόπηση μιας σειράς από επιλεγμένα παραδείγματα ορθής πρακτικής.

Τάσεις όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών και αντίκτυπός τους στην ΕΑΥ

Η σημαντική αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας από το 1995 έως το 2010 επέφερε πολλές κοινωνικές, οικονομικές και δημογραφικές αλλαγές στις συνθήκες ζωής τους. Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμένες από αυτές τις αλλαγές και ο αντίκτυπός τους.

Η ΕΕ εξακολουθεί να επιδεικνύει ενδιαφέρον για την πτυχή του φύλου στην εργασία. Το ενδιαφέρον της εκδηλώθηκε μέσω της στρατηγικής της Λισσαβώνας, η οποία πρότεινε την αύξηση του ποσοστού της απασχόλησης των γυναικών σε επίπεδα άνω του 60 % έως το 2010. Η παρούσα επισκόπηση δείχνει ότι ο στόχος αυτός σχεδόν επιτεύχθηκε, καθώς το 2008 το ποσοστό της απασχόλησης των γυναικών σε ολόκληρη την ΕΕ ανήλθε στο 59,1 %. Στο διάστημα αυτό η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών υπήρξε τριπλάσια εκείνης των ανδρών. Ως εκ τούτου, η διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών μειώθηκε. Όμως η αύξηση της απασχόλησης δεν κατανεμήθηκε ομοιόμορφα μεταξύ των ηλικιακών ομάδων: το 39,1 % αφορούσε γυναίκες ηλικίας 25 έως 54 ετών και το 19 % γυναίκες ηλικίας 55 έως 64 ετών. Οι νεαρές γυναίκες ηλικίας 15 έως 24 ετών κάλυψαν μόνον το 0,3 % και οι γυναίκες άνω των 65 ετών το 0,6 % της εν λόγω αύξησης.

Ωστόσο, παρότι οι αναφερόμενες τάσεις είναι θετικές, επισημαίνεται ότι το 2008 η Ευρώπη επλήγη από την οικονομική κρίση, η οποία ευθύνεται για την επακόλουθη ύφεση. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, το οποίο σημείωνε διαρκή αύξηση από το 53,7 % το 2002 έως το 59,1 % το 2008, μειώθηκε για πρώτη φορά το 2009, στο 58,6 %. Το 2011, το 64,3 % (σε σχέση με το 65,9 % το 2008) του πληθυσμού της ΕΕ σε ηλικία εργασίας εργαζόταν (το 56,7 % των γυναικών ηλικίας 15-64 ετών (σε σχέση με το 58,9 % το 2008) και το 70,1 % των ανδρών ηλικίας 15-64 ετών (σε σχέση με το 72,8 % το 2008)).

Η οικονομική κρίση είχε ως αποτέλεσμα το 2010 να επιτευχθεί ο στόχος για ποσοστό απασχόλησης των γυναικών άνω του 60 % σε 16 από τις 27 χώρες της Ένωσης, έναντι 20 από τις 27 χώρες το 2008. Απώλειες θέσεων εργασίας γυναικών σημειώθηκαν στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, στη βιομηχανία κλωστοϋφαντουργικών ειδών και ειδών ένδυσης και στη γεωργία.

Τα ποσοστά απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας γυναικών παρουσιάζουν έντονες διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών. Το 2011, τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας γυναικών καταγράφηκαν στις χώρες της βόρειας Ευρώπης, κυμαίνονταν δε άνω του 55 %. Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφηκαν στις χώρες της νότιας Ευρώπης, κυμαίνονταν δε συνολικά κάτω του 35 %.

Περαιτέρω, παρατηρείται σύγκλιση των συνολικών ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών. Ωστόσο, οι μετρήσεις αυτές δεν καλύπτουν κατ' ανάγκη όλες τις πτυχές των μεταβαλλόμενων οικονομικών συνθηκών για τις γυναίκες καθώς, σε σχέση με τους άνδρες, οι εργαζόμενες γυναίκες είναι πιθανότερο να εγκαταλείψουν οριστικά την αγορά εργασίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις νέες γυναίκες, οι οποίες ενδέχεται να συναντήσουν δυσκολίες όσον αφορά την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Οι ανήλικες μητέρες με μικρά παιδιά αποτελούν μια εξαιρετικά ευάλωτη ομάδα όσον αφορά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας: τα ποσοστά απασχόλησής τους είναι σημαντικά χαμηλότερα σε σχέση με εκείνα των μητέρων άνω των 25 ετών. Απαιτείται η διενέργεια ειδικών μετρήσεων για την αξιολόγηση της απασχόλησης και των δυνητικών συνθηκών εργασίας των ανήλικων μητέρων, καθώς και η λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση ορισμένων ειδικών αναγκών τους στο πλαίσιο της πολιτικής ΕΑΥ, της πρόληψης και των συναφών πολιτικών, διότι πρόκειται για μια κοινωνική ομάδα που διατρέχει υψηλό κίνδυνο φτώχειας. Η πρωτότητά τους και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν όσον αφορά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας τις κάνουν πιο επιρρεπείς στο να αποδέχονται θέσεις εργασίας με χειρότερες συνθήκες εργασίας.

Τα ποσοστά απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας γυναικών παρουσιάζουν έντονες διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών. Το 2011, τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας γυναικών καταγράφηκαν στις χώρες της βόρειας Ευρώπης, κυμαίνονταν δε άνω του 55 %. Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφηκαν στις χώρες της νότιας Ευρώπης, κυμαίνονταν δε συνολικά κάτω του 35 %.

Τα στοιχεία δείχνουν επίσης ότι, παρότι οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 59 % των νέων θέσεων

εργασίας, η αύξηση αυτή εντοπίζεται στη χαμηλότερα αμειβόμενη ομάδα και στη δεύτερη καλύτερα αμειβόμενη ομάδα μεταξύ των πέντε επαγγελματικών κατηγοριών. Ωστόσο, όπως προαναφέρθηκε, η κατάσταση είναι διαφορετική στα νέα κράτη μέλη: στις χώρες αυτές άνδρες και γυναίκες επωφελήθηκαν εξίσου από την ανάπτυξη της απασχόλησης μέσω της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, αλλά η ανάπτυξη της απασχόλησης των γυναικών εστιάστηκε στη δημιουργία καλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας.

Στο πλαίσιο των εν λόγω νέων θέσεων εργασίας, οι γυναίκες είναι πιθανότερο να εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Η μερική απασχόληση εξακολουθεί να είναι ιδιαίτερα σημαντική για τις γυναίκες, καθώς τους επιτρέπει να εκπληρώνουν τα καθήκοντα φροντίδας απέναντι στα παιδιά τους και τα ηλικιωμένα άτομα της οικογένειάς τους. Το 2008, παρότι οι μόνιμες θέσεις απασχόλησης ήταν ισομερώς κατανεμημένες μεταξύ ανδρών και γυναικών, το 73 % όσων εργάζονταν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης ήταν γυναίκες. Το 2011, σχεδόν το ένα τρίτο (32,1 %) των απασχολούμενων γυναικών στην ΕΕ-27 εργαζόταν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Το ποσοστό αυτό υπερέχει σημαντικά σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών (9 %). Η μερική απασχόληση αποτελεί κοινό τόπο μεταξύ των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (ηλικίας 55+ ετών) και των νέων εργαζομένων (ηλικίας 15-24 ετών). Οι λόγοι στους οποίους οφείλεται η εν λόγω καμπύλη σχήματος U της μερικής απασχόλησης είναι διαφορετικοί για κάθε άκρο του ηλικιακού φάσματος. Όσον αφορά τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, η μερική απασχόληση αποτελεί μια λύση για την παραμονή τους στην αγορά εργασίας εάν, π.χ. προβλήματα υγείας δεν τους επιτρέπουν να απασχολούνται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Η φροντίδα των εγγονών ή ατόμων με κινητικά προβλήματα αποτελεί έναν ακόμη λόγο για τον οποίο συχνά οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας δηλώνουν ότι προτιμούν να εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης. Ένα υψηλό ποσοστό των γυναικών που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης υποαπασχολείται, υπό την έννοια ότι εργάζεται ακούσια υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Η μερική απασχόληση έχει χρησιμοποιηθεί ως μέτρο καταπολέμησης της ανεργίας σε περιόδους κρίσης, όμως το 2010 πάνω από τα δύο τρίτα των υποαπασχολούμενων ατόμων υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης στην ΕΕ-27 ήταν γυναίκες (68,4 %), ήτοι οι γυναίκες ήταν 5,8 εκατομμύρια έναντι 2,7 εκατομμυρίων ανδρών.

Η κατάσταση που επικρατεί στις χώρες της ανατολικής Ευρώπης είναι εντελώς διαφορετική καθώς εκεί η μερική απασχόληση αποτελεί την εξαίρεση. Όσον αφορά τους διάφορους κλάδους και τα επαγγέλματα, η μερική απασχόληση υπερέχει στον κλάδο των υπηρεσιών (π.χ. υγεία, εκπαίδευση και άλλες υπηρεσίες) και των «γυναικοκρατούμενων» επαγγελμάτων (π.χ. υπηρεσίες υγιονομικής περίθαλψης, εξυπηρέτησης πελατών και πωλήσεων και θέσεις εργασίας για ανειδίκευτο προσωπικό). Παρατηρείται σημαντική αύξηση του αριθμού των μικροεπαγγελματιών, ανδρών και γυναικών, που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης.



Η φωτογραφία παραχωρήθηκε από την επιθεώρηση εργασίας της Αυστρίας

Οι ανήλικες μητέρες με μικρά παιδιά αποτελούν μια εξαιρετικά ευάλωτη ομάδα. Απαιτείται η διενέργεια ειδικών μετρήσεων για την αξιολόγηση της ΕΑΥ της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων και την κατάρτιση στοχευμένων πολιτικών και μέτρων πρόληψης.

Φαίνεται ότι οι γυναίκες που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης αφιερώνουν τον ελεύθερο χρόνο τους στην εκτέλεση μη αμειβόμενων οικιακών εργασιών. Λαμβάνοντας υπόψη τους σύνθετους δείκτες για τα ωράρια εργασίας (π.χ. ο αριθμός των ωρών που αφιερώνονται στην κύρια και στη δευτερεύουσα εργασία προσαυξημένος με τον χρόνο που απαιτείται για τις μετακινήσεις και για τη διεκπεραίωση των οικιακών εργασιών), η έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες εργάζονται συστηματικά περισσότερες ώρες από τους άνδρες. Το συμπέρασμα αυτό καταδεικνύει τον «διπτό ρόλο» που διαδραματίζουν ολοένα και περισσότερο οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και στην οικογενειακή εστία. Η εξέταση των σύνθετων ωραρίων εργασίας αποκαλύπτει μια ενδιαφέρουσα πτυχή του προβλήματος: κατά μέσον όρο, οι γυναίκες υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης εργάζονται περισσότερες ώρες από ό,τι οι άνδρες υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Απαιτείται ευρύτερη αναγνώριση της σχέσης μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας των γυναικών και των επιπτώσεών της στην υγεία των γυναικών, μεταξύ των οποίων η συνδυασμένη έκθεση σε παράγοντες κινδύνου και η μείωση του ελεύθερου χρόνου.

Η μερική απασχόληση ενδέχεται επίσης να υποκρύπτει πολλαπλή απασχόληση. Μια μελέτη που εκπονήθηκε το 2005 στη Γαλλία έδειξε ότι πάνω από ένα εκατομμύριο εργαζόμενοι, σχεδόν το 5 % του ενεργού πληθυσμού, εργαζόταν υπό καθεστώς πολλαπλής απασχόλησης. Όσον αφορά τις γυναίκες, η πολλαπλή απασχόληση κατά κανόνα συνεπάγεται την εκτέλεση καθηκόντων φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων και διάφορων οικιακών εργασιών, στο πλαίσιο των οποίων δεν είναι εύκολη η τήρηση των κανόνων ΕΑΥ ούτε η εφαρμογή μέτρων προστασίας. Μια μελέτη που εκπονήθηκε στη Γερμανία έδειξε ότι ο αριθμός των γυναικών που εργάζονταν υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης το 2009 μειώθηκε κατά 640.000 σε σχέση με τον αντίστοιχο αριθμό δέκα χρόνια πριν. Οι συγκεκριμένες θέσεις εργασίας αντικαταστάθηκαν από θέσεις εργασίας προσωρινής απασχόλησης και από 900.000 «μίνι δουλειές» («mini-jobs»). Οι αρμόδιες αρχές ΕΑΥ επισήμαναν το φαινόμενο αυτό ως θέμα που προκαλεί ανησυχία.

Η προσωρινή απασχόληση ανδρών και γυναικών αυξάνεται στις περισσότερες χώρες της ΕΕ-27. Ωστόσο, η κατανομή των θέσεων προσωρινής απασχόλησης μεταξύ των φύλων είναι πιο ισορροπημένη σε σχέση με τις θέσεις μερικής απασχόλησης. Πάντως, ελάχιστοι εργαζόμενοι απασχολούνται βάσει σύμβασης εργασίας: μόλις το 25 % των απασχολούμενων στον κλάδο της γεωργίας και λιγότερο από το ένα τέταρτο των ανειδίκευτων εργατών. Ο αριθμός των θέσεων εργασίας γυναικών και ανδρών στον κλάδο της γεωργίας μειώθηκε. Εξάλλου, ο αριθμός των γυναικών που απασχολούνται ακούσια στον κλάδο της γεωργίας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο αριθμό των ανδρών. Επίσης, το 2005, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή έρευνα εργατικού δυναμικού, πάνω από το 30 % των γυναικών εργαζόταν ακούσια με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στους κλάδους της εκπαίδευσης και της υγείας. Σχεδόν το 43 % των γυναικών και το 48 % των ανδρών απασχολούνταν ακούσια με συμβάσεις ορισμένου χρόνου διάρκειας μικρότερης των 6 μηνών.

Οι συμβατικές ρυθμίσεις που διέπουν τις σχέσεις εργασίας των γυναικών συμβάλλουν σημαντικά στη διαφορά μεταξύ των φύλων ως προς τις αμοιβές, καθώς και στη μείωση των πιθανοτήτων προαγωγής σε διευθυντικές θέσεις. Η διαφορά μεταξύ των φύλων ως προς τις αμοιβές αυξάνεται με γνώμονα την ηλικία: το 2011, ενώ η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ηλικίας έως 24 ετών ανερχόταν στο 7 % στα κράτη μέλη της ΕΕ, σε ορισμένες χώρες έφτανε στο 35-45 % για γυναίκες ηλικίας άνω των 55 ετών. Μια μελέτη που εκπονήθηκε πρόσφατα στις ΗΠΑ έδειξε ότι ιδίως οι γυναίκες και οι νέοι εργαζόμενοι ηλικίας 22 έως 44 ετών διατρέχουν κίνδυνο υπέρτασης όταν λαμβάνουν χαμηλές αμοιβές για την εργασία τους.

Η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελεί συνήθη πρακτική περίπτωση στο ένα τρίτο των κρατών μελών της ΕΕ. Η τάση σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου που παρατηρείται σε πολλούς κλάδους της αγοράς εργασίας των κρατών μελών ενδέχεται, σε κάποιον βαθμό, να αντικατοπτρίζει εθνικές πρακτικές, την προσφορά και τη ζήτηση εργατικού δυναμικού και την ευχέρεια των εργοδοτών να προσλαμβάνουν και να απολύουν προσωπικό. Το 2011, το υψηλότερο ποσοστό γυναικών που απασχολούνταν βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου καταγράφηκε στην Ισπανία (27 %), ενώ αρκετά υψηλό ήταν το σχετικό ποσοστό στην Κύπρο, την Πολωνία, την Πορτογαλία, τις Κάτω Χώρες, τη Φινλανδία και τη Σουηδία. Χαμηλότερα -αλλά με ανοδική τάση- ποσοστά καταγράφηκαν σε ορισμένες χώρες της ανατολικής Ευρώπης, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφηκαν στις χώρες της Βαλτικής.

Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αφορούν περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άνδρες

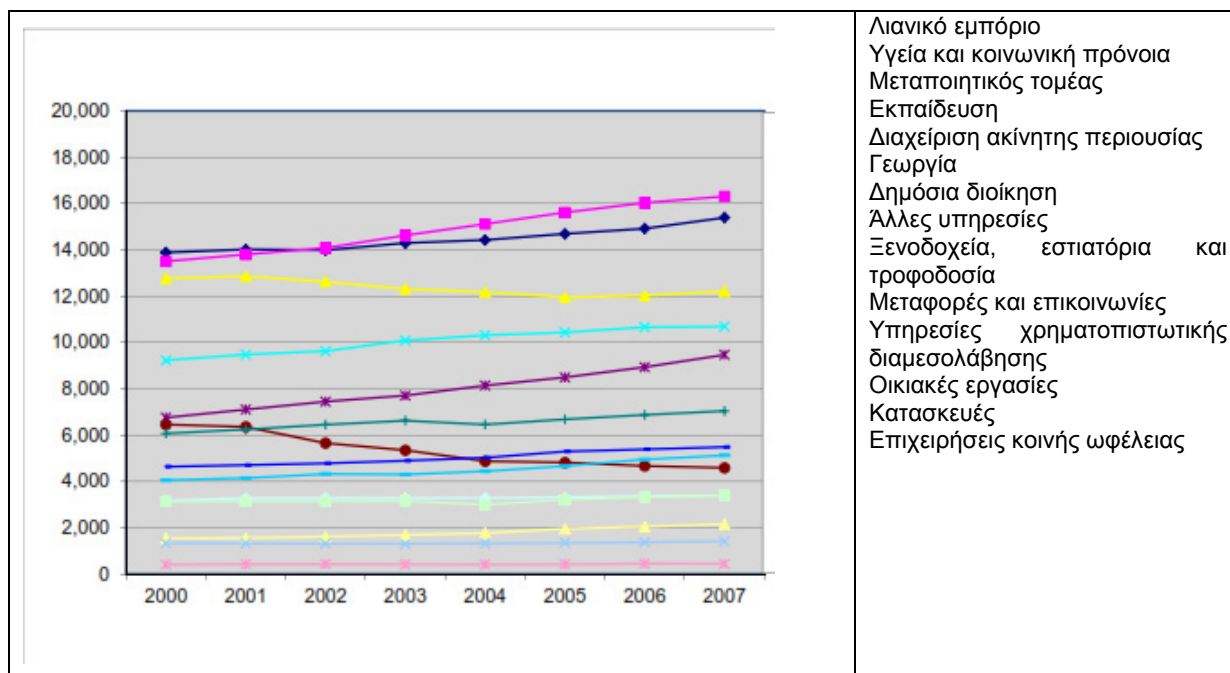
εργαζόμενους. Αυτό συμβαίνει ιδιαίτερα στην Κύπρο, όπου το 2011 το 20,7 % των γυναικών εργαζόταν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ήταν μόλις 7 %. Το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνταν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ήταν επίσης υψηλό σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών στη Σουηδία και τη Φινλανδία.

Οι συμβατικές ρυθμίσεις που διέπουν τις σχέσεις εργασίας των γυναικών συμβάλλουν σημαντικά στη διαφορά μεταξύ των φύλων ως προς τις αμοιβές, καθώς και στη μείωση των πιθανοτήτων προαγωγής σε διευθυντικές θέσεις. Η διαφορά μεταξύ των φύλων ως προς τις αμοιβές αυξάνεται με γνώμονα την ηλικία: το 2011, ενώ η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ηλικίας έως 24 ετών ανερχόταν στο 7 % στα κράτη μέλη της ΕΕ (Eurostat, 2013), σε ορισμένες χώρες έφτανε στο 35-45 % για άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών. Μια μελέτη που εκπονήθηκε πρόσφατα στις ΗΠΑ έδειξε ότι ιδίως οι γυναίκες και οι νέοι εργαζόμενοι ηλικίας 22 έως 44 ετών διατρέχουν κίνδυνο υπέρτασης όταν λαμβάνουν χαμηλές αμοιβές για την εργασία τους (Leigh et al., 2012).

Επαγγελματικός διαχωρισμός

Σε γενικές γραμμές, η συγκέντρωση των εργαζομένων γυναικών σε ελάχιστους κλάδους μάλλον αυξάνεται παρά μειώνεται. Δεν υπήρξε σημαντική βελτίωση όσον αφορά τα συνολικά επίπεδα διαχωρισμού σε κλάδους και επαγγέλματα, παρότι οι γυναίκες εξακολουθούν να καταλαμβάνουν παραδοσιακά «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα. Ο πιο σημαντικός και σταθερά αναπτυσσόμενος όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών κλάδος είναι ο κλάδος της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας (εικόνα 1), ο οποίος καταλαμβάνει την τρίτη θέση σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό (εικόνα 2). Ο δεύτερος σημαντικότερος κλάδος, τόσο για τις γυναίκες όσο και για τον γενικό πληθυσμό, είναι το λιανικό εμπόριο. Ο κλάδος της εκπαίδευσης καταλαμβάνει την τρίτη θέση μεταξύ του συνόλου των κλάδων όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών υπερακοντίζοντας τον κλάδο της μεταποίησης κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Ο κλάδος της δημόσιας διοίκησης καταλαμβάνει την πέμπτη θέση. Η απασχόληση των γυναικών σημειώνει πτώση σε κλάδους στους οποίους παλαιότερα δέσποζε, όπως οι κλάδοι της γεωργίας και της μεταποίησης, παρότι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται στον κλάδο της γεωργίας αυξάνεται.

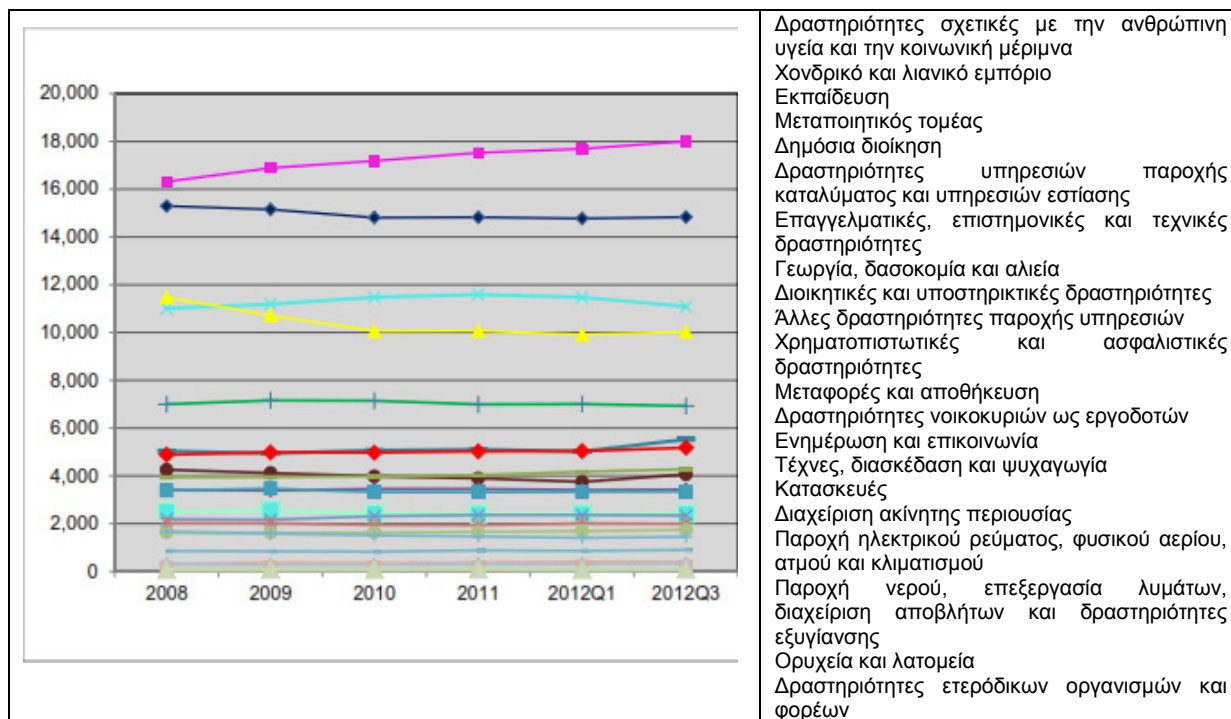
Εικόνα 1: Τομείς κύριας απασχόλησης των γυναικών, ΕΕ-27, 2000-2007. Γυναίκες που απασχολούνται, ηλικίας 15 ετών και άνω (σε χιλιάδες)



Πηγή: Eurostat, EU-LFS (2010)

Το 2008 μεσολάβησε μια διακοπή της χρονολογικής σειράς λόγω μεταβολών στην κωδικοποίηση των οικονομικών κλάδων (από τη NACE αναθ. 1.1. στη NACE αναθ. 2), η οποία αντικατοπτρίζει πλέον καλύτερα τα επαγγέλματα του κλάδου των υπηρεσιών. Ως εκ τούτου, τα στοιχεία που παρουσιάζονται στην παρούσα έκθεση αφορούν τη χρονική περίοδο έως το 2008 και τη χρονική περίοδο μετά το 2008.

Εικόνα 2: Τομείς κύριας απασχόλησης των γυναικών, ΕΕ-27, 2008-2012, NACE αναθ. 2. Γυναίκες που απασχολούνται, ηλικίας 15 ετών και άνω (σε χιλιάδες)

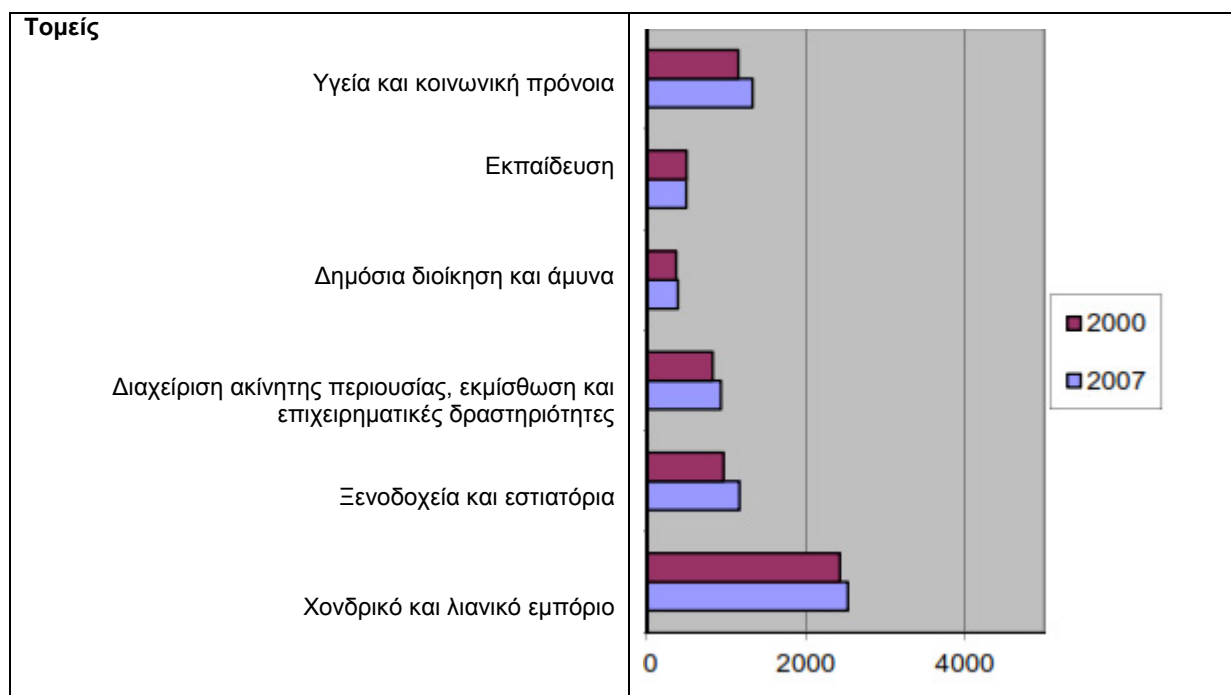


Πηγή: Eurostat, EU-LFS (2013)

Τα πρότυπα απασχόλησης διαφοροποιούνται με βάση τις επιμέρους ηλικιακές ομάδες: ενώ οι νεότερες γυναίκες εργάζονται περισσότερο στον κλάδο των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας, οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας εργάζονται κατά κύριο λόγο στους κλάδους της εκπαίδευσης και της υγειονομικής περίθαλψης.

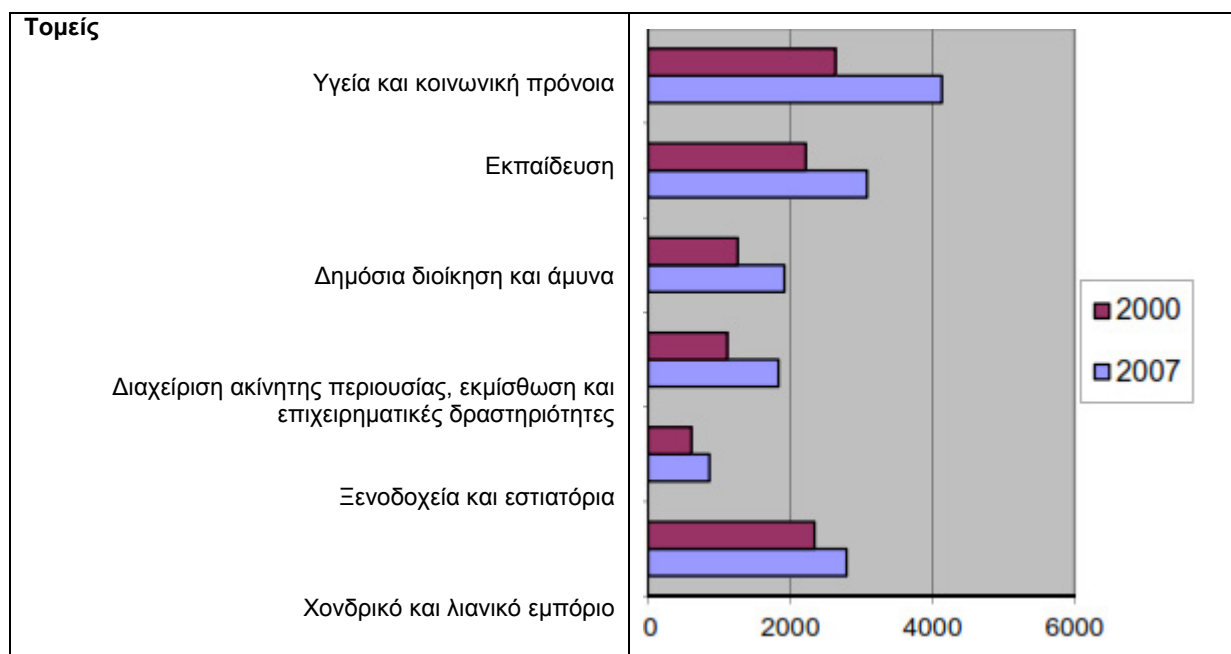
Οι εικόνες 3 και 4 παρουσιάζουν τα στοιχεία έως το 2007. Η αλλαγή της κωδικοποίησης των οικονομικών κλάδων αναμένεται ότι θα αντανakλά καλύτερα τη στροφή από τον βιομηχανικό κλάδο προς τον κλάδο των υπηρεσιών και θα παρέχει αναλυτικότερες πληροφορίες σχετικά με τις τάσεις της απασχόλησης των γυναικών στο μέλλον.

Εικόνα 3: Απασχόληση των γυναικών στην ΕΕ-27 κατά οικονομικό κλάδο, ηλικία 15-24 ετών, το 2000 και το 2007



Πηγή: Eurostat, EU-LFS

Εικόνα 4: Απασχόληση των γυναικών στην ΕΕ-27 κατά οικονομικό κλάδο, ηλικία 50-64 ετών, το 2000 και το 2007



Πηγή: Eurostat, EU-LFS

Η στροφή των γυναικών προς παραδοσιακά «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα αυξάνεται επίσης με βραδύ ρυθμό. Η πιο πρόσφατη έκδοση της EWCS δείχνει ότι ο αριθμός των γυναικών που εξασκούν «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των ανδρών που εργάζονται σε παραδοσιακά «γυναικοκρατούμενους» κλάδους. Ωστόσο, μια έρευνα που διενεργήθηκε στις ΗΠΑ δείχνει ότι στα «νέα» επαγγέλματα που επιλέγουν οι γυναίκες ενδέχεται να μην εφαρμόζονται τα απαιτούμενα μέτρα πρόληψης για τη μείωση των κινδύνων που απειλούν τις γυναίκες στον χώρο εργασίας. Μια μελέτη σχετικά με τις γυναίκες οδηγούς φορτηγών μεγάλων αποστάσεων έδειξε ότι

λιγότερο από το ένα τρίτο των επιχειρήσεων μεταφορών πρόσφερε κατάρτιση όσον αφορά την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης ή βίας ή είχε θεσπίσει πολιτική όσον αφορά την εφαρμογή μέτρων προστασίας από τη βία. Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνεται από την πρόσφατη έρευνα του EU-OSHA για τον τομέα μεταφορών (EU-OSHA, 2011α), η οποία συνιστά τη θέσπιση ειδικών πολιτικών πρόληψης, καθώς και τη διενέργεια αξιολόγησης των κινδύνων και τη λήψη μέτρων πρόληψης που θα λαμβάνουν υπόψη αφενός τον αυξανόμενο αριθμό των γυναικών εργαζομένων στον κλάδο αυτόν και, αφετέρου, τον αυξανόμενο αριθμό των επαγγελματιών παροχής υπηρεσιών από γυναίκες στον ίδιο κλάδο (π.χ. υπάλληλοι εστίασης σιδηροδρόμων, γυμνάστριες σε πλοία, καθαρίστριες).

Ενώ οι νέες γυναίκες είναι πιθανότερο να εργασθούν στους κλάδους του λιανικού εμπορίου και των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας, οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας είναι πιθανότερο να εργασθούν στους κλάδους της εκπαίδευσης και της υγειονομικής περίθαλψης.

Επιπλέον, οι γυναίκες που στρέφονται προς τα παραδοσιακά «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, όπως τα επαγγέλματα που συνδέονται με τον κλάδο κατασκευών και έργων πολιτικού μηχανικού, ενδέχεται να αρχίσουν να υιοθετούν τις επαγγελματικές συνήθειες των ανδρών συναδέλφων τους (υπερωριακή απασχόληση, «παρουσιασμός», αυτοπροβολή), με αποτέλεσμα να συμβάλλουν στη διατήρηση της υφιστάμενης κατάστασης και να μη διευκολύνουν με τη στάση τους τον μετριασμό των επιπτώσεων που συνδέονται με την εργασία, όπως είναι το εργασιακό άγχος.

Οι επαγγελματικές επιλογές των γυναικών αντανακλώνται επίσης στην εκπαίδευσή τους: στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες ο αριθμός των γυναικών με τριτοβάθμια (πανεπιστημιακού επιπέδου) μόρφωση είναι σημαντικά μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο αριθμό των ανδρών. Ωστόσο, εξακολουθεί να υφίσταται μια χαρακτηριστική διαφορά όσον αφορά τις πανεπιστημιακές σπουδές ανδρών και γυναικών. Η μεγάλη πλειονότητα των γυναικών σπουδάζει νομικές, οικονομικές ή κοινωνικές επιστήμες ή επιστήμες υγείας και πρόνοιας ή παρακολουθεί προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης εκπαιδευτικών. Αντίθετα, ελάχιστες είναι οι γυναίκες που σπουδάζουν μηχανική ή επιστήμες που συνδέονται με τους κλάδους μεταποίησης και κατασκευών. Συμπερασματικά, το φαινόμενο αυτό ενδέχεται να διαιωνίσει τον υφιστάμενο διαχωρισμό. Επομένως, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη χάραξη των συναφών πολιτικών και την κατανομή των πόρων.

Άτυπη εργασία

Η άτυπη εργασία αποτελεί μία ακόμη επαγγελματική διέξοδο για τις γυναίκες. Η άτυπη εργασία θα μπορούσε να αντιμετωπισθεί ως αναπτυσσόμενος «κλάδος», υπό την έννοια ότι το ποσοστό απασχόλησης σ' αυτόν διαρκώς αυξάνεται. Εξάλλου, οι περισσότερες θέσεις εργασίας στον εν λόγω «κλάδο» στελεχώνονται από γυναίκες. Ωστόσο, η άτυπη εργασία είναι επικίνδυνη για τις γυναίκες καθώς τις καθιστά ευάλωτες στην παρενόχληση και στη βία και τις εκθέτει σε ποικίλους φυσικούς κινδύνους και δυσμενείς εργασιακές ρυθμίσεις. Η συγκέντρωση ακριβών στοιχείων σχετικά με την άτυπη εργασία είναι δύσκολη. Όπως δείχνουν διάφορες μελέτες που παρουσιάζονταν στην παρούσα επισκόπηση, η μέτρηση αυτής της μορφής απασχόλησης είναι εξαιρετικά πολύπλοκη. Επιπλέον, τα άτομα που συμμετέχουν στις εν λόγω δραστηριότητες επιδιώκουν να μη γίνονται αντιληπτά.

Ένα ακόμη πρόβλημα αποτελεί το γεγονός ότι κάθε χώρα ορίζει την άτυπη απασχόληση με διαφορετικό τρόπο, με συνέπεια τα στοιχεία που συγκεντρώνονται να παρέχουν μερική μόνον εικόνα όσον αφορά την έκταση των δραστηριοτήτων που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της άτυπης οικονομίας. Για παράδειγμα, πολλά από τα στοιχεία που συλλέγονται σε εθνικό επίπεδο αφορούν μόνον τους εργαζόμενους των οποίων η κύρια ή η μόνη απασχόληση εντάσσεται στο πλαίσιο της άτυπης οικονομίας, ενώ δεν καλύπτουν εργαζόμενους με δευτερεύουσα απασχόληση στην άτυπη οικονομία (ο αριθμός των οποίων εκτιμάται ότι είναι ιδιαίτερα υψηλός σε ορισμένες χώρες). Πολλοί τύποι και τομείς της άτυπης εργασίας «προσανατολίζονται» ως προς τα φύλα όπως ακριβώς και ο «ορατός» επίσημος τομέας της αγοράς εργασίας. Τα κύρια χαρακτηριστικά άτυπα εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, είναι η ανασφάλεια και η τρωτότητά τους, καθώς και ο υψηλότερος κίνδυνος φτώχειας που αντιμετωπίζουν σε σύγκριση με τους εργαζομένους στον «επίσημο» τομέα.

Τα περισσότερα άτομα που εργάζονται άτυπα, ιδίως οι γυναίκες, στερούνται συνθηκών εργασιακής ασφάλειας, επιδομάτων, έννομης προστασίας, εκπροσώπησης ή δικαιώματος γνώμης. Μια ειδική έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (Riedmann and Fischer, 2007), η οποία αποτέλεσε την πρώτη προσπάθεια μέτρησης της αδήλωτης εργασίας σε επίπεδο ΕΕ, έδειξε ότι το ένα τρίτο των ατόμων

που εργάζονταν υπό καθεστώς αδήλωτης εργασίας ήταν γυναίκες. Οι νέοι, οι άνεργοι, οι αυτοαπασχολούμενοι και οι σπουδαστές υπερεκπροσωπούνται στο πλαίσιο της άτυπης εργασίας. Οι κατ' οίκον υπηρεσίες, περιλαμβανόμενων των υπηρεσιών καθαριότητας και μέριμνας παιδιών και ηλικιωμένων, αποτελούν την πιο σημαντική αδήλωτη επαγγελματική δραστηριότητα. Ένας άλλος σημαντικός τομέας της άτυπης απασχόλησης αφορά τις υπηρεσίες του κλάδου των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας.

Πολλές γυναίκες που κατοικούν σε αγροτικές περιοχές απασχολούνται σε δραστηριότητες συγκρίσιμες με κάποια επαγγελματική δραστηριότητα οι οποίες, ωστόσο, δεν αναγνωρίζονται ούτε προστατεύονται ούτε αμείβονται αναλόγως. Επιπλέον, οι γυναίκες που κατοικούν σε αγροτικές περιοχές πλήττονται περισσότερο από την αφανή ανεργία σε σχέση με τους άνδρες. Το φαινόμενο αυτό οφείλεται στα παραδοσιακά πρότυπα ρόλων και στην ανεπάρκεια των συναφών υποδομών σε πολλούς τομείς, μεταξύ άλλων των υπηρεσιών παιδικής μέριμνας. Μεταξύ των ειδικών κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες αυτές περιλαμβάνονται η μη κατοχύρωση βασικών δικαιωμάτων, όπως η τήρηση των αργιών και η κοινωνική ασφάλιση, η έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τους κινδύνους και τα μέτρα πρόληψης και η μη εκπροσώπηση των εργαζομένων. Η εργασία τα απογεύματα, τη νύχτα και τα σαββατοκύριακα είναι συνήθης στον κλάδο των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας. Οι συγκεκριμένες μορφές εργασίας (ήτοι η εργασία το απόγευμα, τη νύχτα και τα σαββατοκύριακα) συχνά προκαλούν υπερκόπωση και προβλήματα εξισορρόπησης της εργασιακής και της προσωπικής ζωής, λόγω, π.χ. της ανάγκης φροντίδας των παιδιών, του σπιτιού και των καθηκόντων γονικής μέριμνας, τα οποία είναι πιθανότερο να επηρεάσουν τις γυναίκες.



Η φωτογραφία παραχωρήθηκε από τη δημόσια υπηρεσία του Βελγίου για την απασχόληση, την εργασία και τον κοινωνικό διάλογο.

Δεν εντοπίστηκαν βιβλιογραφικές πηγές που να πραγματεύονται απευθείας την παράμετρο της ΕΑΥ στο πλαίσιο της αδήλωτης εργασίας των ανδρών ή των γυναικών. Τα στοιχεία έχουν συχνά σποραδικό χαρακτήρα και περιέχονται σε ανεπίσημες εκθέσεις. Παρόλα αυτά, ορισμένες πληροφορίες σχετικά με το εργατικό δυναμικό/τις συνθήκες εργασίας περιλαμβάνονται σε μελέτες που έχουν εκπονηθεί τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο και συχνά αφορούν συγκεκριμένους κλάδους. Όπως δείχνει παλαιότερη έρευνα του EU-OSHA (EU-OSHA, 2007, 2008), δεν υπάρχουν μετρήσεις σχετικά με την κατάσταση της υγείας των αδήλων εργαζομένων (όπως η αυτοεκτιμώμενη υγεία των εργαζομένων, οι απουσίες από την εργασία, τα εργατικά ατυχήματα, τα προβλήματα

ψυχικής υγείας) και οι σχετικές παράμετροι ενδέχεται να μην καλύπτονται επαρκώς από τα στατιστικά στοιχεία που αφορούν επαγγελματικά θέματα.

Οι γνώσεις σχετικά με την ΕΑΥ σε κλάδους οι οποίοι ανέκαθεν θεωρείται ότι απασχολούν μεγάλο ποσοστό γυναικών, καθώς και για τις δραστηριότητες με υψηλά ποσοστά άτυπης εργασίας, αποτελούν πρόσφορη αφετηρία για τον εντοπισμό των κινδύνων και των προβλημάτων υγείας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες οι οποίες απασχολούνται υπό καθεστώς άτυπης εργασίας. Οι πελάτες και οι επιχειρήσεις παροχής τέτοιων υπηρεσιών πρέπει να περιλαμβάνονται στις ομάδες-στόχους στις οποίες εστιάζουν οι δραστηριότητες συγκέντρωσης πληροφοριών ΕΑΥ και οι ενημερωτικές εκστρατείες για την πρόληψη των κινδύνων στους συναφείς κλάδους.

Οι δυσκολίες πρόσβασης των επιθεωρήσεων εργασίας στους άτυπα εργαζομένους και στους χώρους εργασίας τους αποτελούν το σημαντικότερο εμπόδιο για την εφαρμογή μέτρων πρόληψης ΕΑΥ στον τομέα της αδήλωτης εργασίας. Ο ιδιαίτερος συνδυασμός ανεξέλεγκτης έκθεσης σε κινδύνους στον χώρο εργασίας, επισφαλών εργασιακών σχέσεων, φόβου απώλειας της θέσης εργασίας, έλλειψης γνώσεων σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων και έλλειψης εκπροσώπησης δυσχεραίνει την πρόσβαση στους εν λόγω εργαζομένους. Οι γνώσεις σχετικά με την ΕΑΥ σε κλάδους οι οποίοι ανέκαθεν θεωρείται ότι απασχολούν μεγάλο ποσοστό γυναικών, καθώς και για τις δραστηριότητες με υψηλά ποσοστά άτυπης εργασίας, αποτελούν πρόσφορη αφετηρία για τον εντοπισμό των κινδύνων και των προβλημάτων υγείας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες οι οποίες απασχολούνται υπό καθεστώς άτυπης εργασίας.

Παρότι η εφαρμογή των μέτρων ΕΑΥ στον κλάδο της γεωργίας και στον κλάδο των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας έχει καταστεί ευκολότερη, οι παραδοσιακές προσεγγίσεις όσον αφορά την εφαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με τους χώρους εργασίας παρουσιάζουν υστέρηση σε ορισμένους κλάδους, όπως οι υπηρεσίες κατ' οίκον. Μια πρόσφατη έκθεση του Eurofound (Eurofound, 2005) περιέχει επικαιροποιημένη αξιολόγηση των διάφορων προσεγγίσεων και μέτρων που χρησιμοποιούνται από τα κράτη μέλη της ΕΕ-27 για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Ορισμένα μέτρα πολιτικής εφαρμόζονται σε τυπικά «γυναικείες» δραστηριότητες, ιδίως τις υπηρεσίες κατ' οίκον. Παραδείγματα τέτοιων μέτρων αποτελούν τα δελτία για την αγορά υπηρεσιών σε χαμηλότερη τιμή ή η επέκταση των υποδομών παιδικής μέριμνας με στόχο την εξάλειψη των συναφών δραστηριοτήτων στο πλαίσιο της άτυπης οικονομίας. Στη Σλοβενία, οι ανωτέρω δραστηριότητες, καθώς και οι καλλιτεχνικές δραστηριότητες, αναγνωρίστηκαν ως «προσωπική συμπληρωματική εργασία» βάσει κανονισμού ο οποίος θεσπίζει συναφώς μια διαδικασία κοινοποίησης. Αυτό είναι το πρώτο βήμα για την εφαρμογή της συναφούς νομοθεσίας, περιλαμβανομένων των κανονισμών ΕΑΥ. Σε ορισμένα κράτη μέλη έχουν ήδη υποβληθεί προτάσεις για τη συμπλήρωση των κανονισμών ΕΑΥ. Σε ορισμένα κράτη μέλη έχουν ήδη υποβληθεί προτάσεις για τη φροντίδα κατ' οίκον -έναν κλάδο του οποίου το μέγεθος έχει αυξηθεί λόγω της γήρανσης του πληθυσμού της Ευρώπης- με την παροχή βασικών οδηγιών για την προστασία των εργαζομένων που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας σε ιδιωτικές κατοικίες. Οι πελάτες και οι επιχειρήσεις παροχής τέτοιων υπηρεσιών πρέπει να περιλαμβάνονται στις ομάδες-στόχους στις οποίες εστιάζουν οι δραστηριότητες συγκέντρωσης πληροφοριών ΕΑΥ και οι ενημερωτικές εκστρατείες για την πρόληψη των κινδύνων στους συναφείς κλάδους.

Διακινούμενες εργαζόμενες γυναίκες

Διάφορες μελέτες έχουν δείξει ότι τα προβλήματα γλώσσας και επικοινωνίας, η κατάρτιση κατά την εργασία και η κόπωση ενδεχομένως ευνοούν την αύξηση του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων με πρωταγωνιστές μέλη εθνοτικών μειονοτήτων. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις έχουν σημαντικά υψηλότερο αντίκτυπο στις δραστηριότητες και στην απασχόληση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες μετανάστες. Οι διακινούμενες εργαζόμενες γυναίκες δεν αποτελούν ομοιογενή ομάδα. Σε ορισμένα κράτη μέλη, οι διακινούμενες εργαζόμενες δεύτερης γενιάς έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και υψηλότερο βαθμό ένταξης στην αγορά εργασίας σε σχέση με τις διακινούμενες εργαζόμενες πρώτης γενιάς.

Μια αυξανόμενη τάση η οποία επηρεάζει την ΕΑΥ των εργαζομένων γυναικών είναι η αύξηση του ποσοστού των γυναικών που μεταναστεύουν, το οποίο προσεγγίζει το αντίστοιχο ποσοστό των

ανδρών. Οι διακινούμενες εργαζόμενες γυναίκες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν διπλές ή τριπλές διακρίσεις, ιδίως όταν εργάζονται «άτυπα». Μεταξύ των άλλων ομάδων με υψηλά ποσοστά άτυπων εργαζόμενων περιλαμβάνονται οι άνεργοι, οι αυτοαπασχολούμενοι, οι εποχικοί εργάτες, οι σπουδαστές και οι ανήλικοι. Πολλά από τα άτομα που ανήκουν στις εν λόγω ομάδες είναι γυναίκες. Μια άλλη αυξανόμενη τάση αφορά τις γυναίκες που εκτελούν οικιακές εργασίες ή εργασίες καθαριότητας. Οι γυναίκες που απασχολούνται στους κλάδους αυτούς ενδέχεται να μη γνωρίζουν τη γλώσσα του εργοδότη, να μη λαμβάνουν κατάρτιση ή ενημέρωση για την ΕΑΥ, να παρέχουν υπερωριακή εργασία και να καλούνται να εκτελέσουν καθήκοντα χωρίς κατάλληλο εξοπλισμό. Ενδέχεται επίσης να υποστούν παρενόχληση, βία, θυματοποίηση, διακρίσεις και να λαμβάνουν χαμηλές αμοιβές.

Οι διακινούμενες εργαζόμενες γυναίκες στην Ευρώπη τείνουν, κατά κύριο λόγο, να εργάζονται σε τομείς που παραμένουν ανοιχτοί σ' αυτές, όπως είναι οι κλάδοι της κοινωνικής πρόνοιας και των κατ' οίκον υπηρεσιών. Ωστόσο, οι συγκεκριμένοι κλάδοι προσφέρουν ελάχιστες ευκαιρίες αλλαγής επαγγέλματος ή επαγγελματικής εξέλιξης. Τείνουν να στελεχώνουν θέσεις σε χώρους εργασίας με στοιχειώδη φιλοσοφία ασφάλειας και κατάρτιση σε θέματα υγείας. Οι έγκυες εργαζόμενες μετανάστριες αποτελούν μια ιδιαίτερα ευάλωτη ομάδα, οι δε χώροι εργασίας στους οποίους εργάζονται σπάνια προσαρμόζονται έτσι ώστε να τις προστατεύουν από τους κινδύνους που απειλούν την υγεία και την ασφάλειά τους.

Διάφορες μελέτες έχουν δείξει ότι τα προβλήματα γλώσσας και επικοινωνίας, η κατάρτιση κατά την εργασία και η κόπωση ευνοούν ενδεχομένως την αύξηση του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων με πρωταγωνιστές μέλη εθνοτικών μειονοτήτων. Τα ατυχήματα και η απώλεια ημερών εργασίας λόγω τραυματισμού συνδέονται επίσης με το ωράριο εργασίας, την εθνική ταυτότητα και τα περιστατικά των αποσοβηθέντων τραυματισμών. Οι μετανάστες εργαζόμενοι σπάνια καλύπτονται από επίσημες στατιστικές ή έρευνες. Κατά συνέπεια, παρατηρείται έλλειψη στοιχείων σχετικά με τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται και τα προβλήματα υγείας που αντιμετωπίζουν. Το φαινόμενο αυτό αφορά κατά κύριο λόγο τα επαγγέλματα που συσχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών για τα οποία κατά κανόνα δεν υπάρχουν στοιχεία λόγω του προσωρινού και επισφαλούς χαρακτήρα των εν λόγω σχέσεων εργασίας.

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις έχουν σημαντικά υψηλότερο αντίκτυπο στις δραστηριότητες και στην απασχόληση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες μετανάστες. Η κατάσταση αυτή αντικατοπτρίζει πολιτισμικά πρότυπα, όμως εν πολλοίς οφείλεται και στην περιορισμένη πρόσβαση των μεταναστριών στην αγορά εργασίας για οικογενειακούς λόγους.

Οι διακινούμενες εργαζόμενες γυναίκες δεν αποτελούν ομοιογενή ομάδα. Σε ορισμένα κράτη μέλη, οι διακινούμενες εργαζόμενες δεύτερης γενιάς έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και υψηλότερο βαθμό ένταξης στην αγορά εργασίας σε σχέση με τις διακινούμενες εργαζόμενες πρώτης γενιάς. Οι παράγοντες επιτυχίας στους οποίους βασίζονται οι θετικές αυτές τάσεις πρέπει να αναλυθούν και τα συμπεράσματα της ανάλυσης να ανταλλάσσονται μεταξύ των κρατών μελών με στόχο τη βελτίωση της κατάστασης των νεαρών μεταναστριών και εν γένει των νέων γυναικών.

Εργατικά ατυχήματα

Λόγω της απασχόλησής τους σε κλάδους με «υψηλότερο κίνδυνο ατυχήματος», οι άνδρες είναι πιθανότερο να πέσουν θύματα εργατικών ατυχημάτων. Παρότι, σε γενικές γραμμές, η τάση αυτή εξακολουθεί να ισχύει, το ποσοστό των εργατικών ατυχημάτων έχει μειωθεί. Σύμφωνα με μια πρόσφατη μελέτη της ΕΕ (Eurostat, 2009, 2010), οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να πέσουν θύματα εργατικών ατυχημάτων όταν εργάζονται στους κλάδους «γεωργία, θήρα και δασοκομία», «ξενοδοχεία και εστιατόρια» και «υγεία και κοινωνική πρόνοια». Αντίθετα με τα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων, τα ποσοστά των προβλημάτων υγείας που συνδέονται με την εργασία είναι παρόμοια για αμφότερα τα φύλα. Η πλειονότητα των εργαζόμενων γυναικών με προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία δηλώνει ότι πάσχει από ΜΣΠ (60 %). Το 16 % από τις εν λόγω γυναίκες δηλώνει επίσης ότι παρουσιάζει συμπτώματα άγχους, κατάθλιψης και ανασφάλειας.

Μια ακόμη διαφορά μεταξύ των φύλων έγκειται στο γεγονός ότι τα ποσοστά των εργατικών ατυχημάτων μεταξύ των ανδρών μειώνονται με την πάροδο της ηλικίας, ενώ η ηλικία σχεδόν δεν επηρεάζει το ποσοστό των εργατικών ατυχημάτων των γυναικών.

Τα ποσοστά των εργατικών ατυχημάτων μεταξύ των ανδρών μειώνονται με την πάροδο της ηλικίας, ενώ η ηλικία σχεδόν δεν επηρεάζει το ποσοστό των εργατικών ατυχημάτων των γυναικών. Η διαφορά αυτή χρήζει περαιτέρω ανάλυσης.

Το θέμα αυτό εγείρει επίσης ένα μεθοδολογικό πρόβλημα. Μια μελέτη που εκπονήθηκε το 2002 (Dupré, Eurostat 2002) διαπίστωσε ότι η διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών ήταν μικρότερη οσάκις η συχνότητα των ατυχημάτων υπολογιζόταν βάσει ισοδυνάμων πλήρους απασχόλησης, καθώς το ποσοστό των γυναικών που εργάζονταν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης ήταν μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών και, ως εκ τούτου, η έκθεση των γυναικών στον κίνδυνο ατυχήματος αφορούσε μικρότερα χρονικά διαστήματα. Σε όσες περιπτώσεις η μέτρηση της συχνότητας των ατυχημάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορα επαγγέλματα έχει τυποποιηθεί, όπως, π.χ., στη Δανία, την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι σχεδόν ίσα. Δυστυχώς η Eurostat δεν διαθέτει τυποποιημένα στοιχεία για άλλα έτη.

Μια μελέτη της Eurostat που εκπονήθηκε το 2002 διαπίστωσε ότι η διαφορά στα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων μεταξύ γυναικών και ανδρών ήταν μικρότερη οσάκις ο υπολογισμός τους γινόταν βάσει ισοδυνάμων πλήρους απασχόλησης, καθώς το ποσοστό των γυναικών που εργάζονταν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης ήταν μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών και, ως εκ τούτου, η έκθεση των γυναικών στον κίνδυνο ατυχήματος αφορούσε μικρότερα χρονικά διαστήματα. Σε όσες περιπτώσεις η μέτρηση της συχνότητας των ατυχημάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορα επαγγέλματα έχει τυποποιηθεί, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι σχεδόν ίσα.

Υπάρχουν σήμερα περισσότερα στοιχεία σε σχέση με το παρελθόν όσον αφορά τους τύπους των ατυχημάτων και των προβλημάτων υγείας στα οποία εκτίθενται οι γυναίκες στην εργασία, αναγνωρίζεται δε περισσότερο ότι οι παράμετροι αυτές συνδέονται ευθέως με τις διαφορές όσον αφορά τον τύπο της εργασίας τους. Οι γυναίκες εκτίθενται περισσότερο από ό,τι οι άνδρες σε ολισθήματα, παραπατήματα και πτώσεις, καθώς και σε ατυχήματα που συνδέονται με περιστατικά βίας. Μια διερευνητική μελέτη της Eurostat σχετικά με τις αιτίες και τις συνθήκες των ατυχημάτων διαπίστωσε ότι οι συχνότεροι τύποι παρέκκλισης των γυναικών ήταν α) «τα ολισθήματα, τα σκοντάμματα και οι πτώσεις», τα οποία ευθύνονταν για το 29 % των σοβαρών ατυχημάτων το 2005 και β) «οι κινήσεις του σώματος υπό συνθήκες σωματικής καταπόνησης», οι οποίες ευθύνονταν για το 21 % των σοβαρών ατυχημάτων. Οι γυναίκες έπεφταν πολύ συχνότερα θύματα ατυχημάτων τα οποία προκαλούνταν κατά τη χρήση «εξοπλισμού γραφείου, προσωπικού εξοπλισμού, αθλητικού εξοπλισμού, όπλων και οικιακών συσκευών», καθώς και κατά την επαφή τους με «έμβιους οργανισμούς και ανθρώπους». Οι εν λόγω συνέπειες φαίνεται ότι συνδέονται με τα επαγγέλματα και τους κλάδους στους οποίους εργάζονται. Επίσης, καταδεικνύουν την ανάγκη εκ νέου εστίασης στα μέτρα πρόληψης με στόχο την αντιμετώπιση των συναφών με τα εν λόγω ατυχήματα περιστάσεων και την αποτελεσματική προστασία των γυναικών στην εργασία.

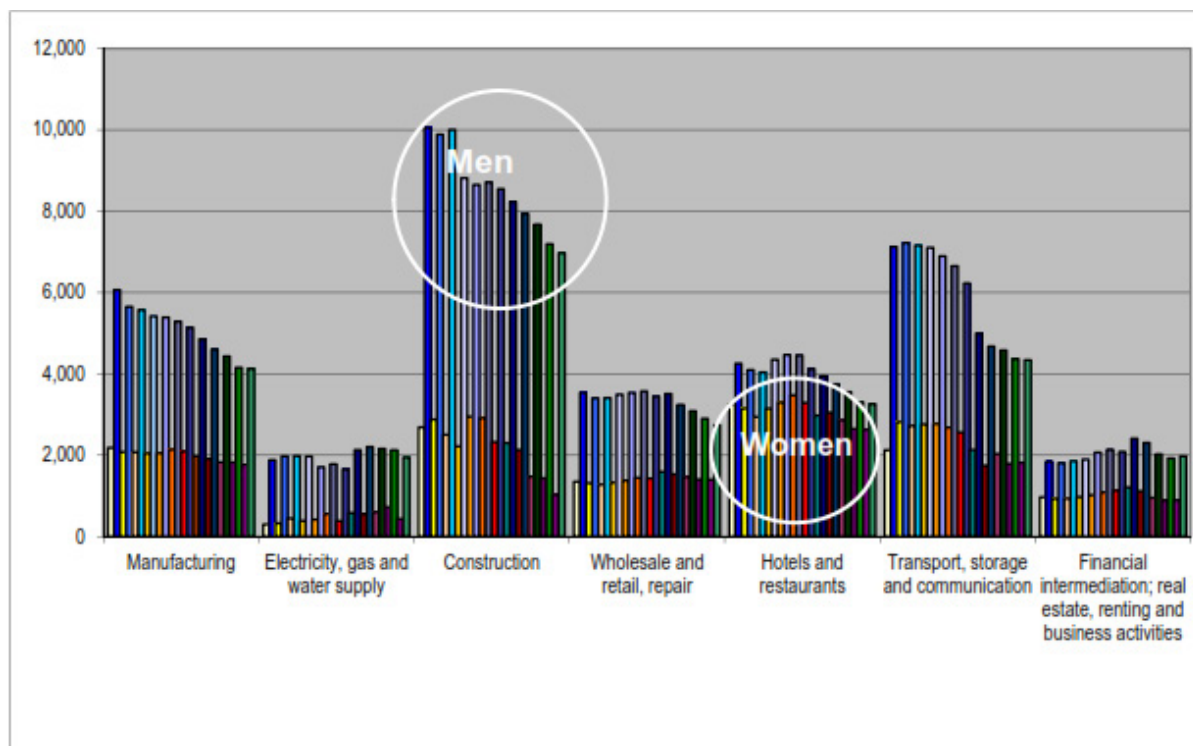
Ορισμένα από τα χαρακτηριστικά της εργασίας των γυναικών, π.χ. οργανωτικά προβλήματα όπως η μονοτονία και η επαναληπτικότητα της εργασίας που προκαλούν καταπόνηση, οι διακοπές (πολύ συχνότερες στα «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα) και ο μικρότερος βαθμός αυτονομίας, καθώς και η περιορισμένη πρόσβαση σε κατάρτιση, ενδέχεται επίσης να αυξάνουν τον κίνδυνο ατυχημάτων.

Οι γυναίκες πέφτουν πολύ συχνότερα θύματα ατυχημάτων τα οποία οφείλονται σε ολισθήματα, παραπατήματα και πτώσεις, ατυχημάτων που προκαλούνται κατά τη χρήση «εξοπλισμού γραφείου, προσωπικού εξοπλισμού, αθλητικού εξοπλισμού και οικιακών συσκευών», καθώς και ατυχημάτων που οφείλονται στην επαφή τους με «έμβιους οργανισμούς και ανθρώπους». Οι εν λόγω συνέπειες φαίνεται ότι συνδέονται με τα επαγγέλματα και τους κλάδους στους οποίους εργάζονται.

Οι οικονομικοί κλάδοι με τα υψηλότερα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων γυναικών ήταν η «γεωργία, θήρα και δασοκομία», τα «ξενοδοχεία και εστιατόρια» και η «υγεία και κοινωνική πρόνοια» (εικόνα 5, συχνότητα: εργαζόμενοι άνδρες - μπλε, πράσινο, εργαζόμενες γυναίκες: κόκκινο, πορτοκαλί). Λόγω του υψηλού ποσοστού των γυναικών που εργάζονται στον τομέα των υπηρεσιών, οι υψηλότερες απόλυτες τιμές εντοπίστηκαν στη «δημόσια διοίκηση», την «εκπαίδευση» την «υγεία» και τους λοιπούς κλάδους παροχής υπηρεσιών. Η Eurostat δημοσιεύει πλέον τα στοιχεία σχετικά με τη συχνότητα των ατυχημάτων στους κλάδους της δημόσιας διοίκησης, της υγείας και των λοιπών

υπηρεσιών (NACE L-P), επισημαίνεται δε ότι πολλές από τις θέσεις εργασίας στους εν λόγω κλάδους ανήκουν στον δημόσιο τομέα. Ωστόσο, στο παρελθόν πάνω από το 45 % των γυναικών που απασχολούνταν στους εν λόγω κλάδους δεν καλυπτόταν. Στους κλάδους «γεωργία, θύρα και δασοκομία» και «υγεία και κοινωνική πρόνοια» διαπιστώνονται υψηλά ποσοστά εργατικών ατυχημάτων και υψηλή συχνότητα προβλημάτων υγείας που συνδέονται με την εργασία.

Εικόνα 5: Τυποποιημένη συχνότητα εργατικών ατυχημάτων ανά οικονομική δραστηριότητα βάσει της σοβαρότητας των ατυχημάτων και του φύλου (ανά 100.000 εργαζομένους), ΕΕ-15, 1995-2006*



Manufacturing	Μεταποιητικός τομέας
Electricity, gas and water supply	Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού
Construction	Κατασκευές
Wholesale and retail, repair	Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευές
Hotels and restaurants	Ξενοδοχεία και εστιατόρια
Transport, storage and communication	Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνία
Financial intermediation; real estate, renting and business activities	Υπηρεσίες χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης, διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμίσθωση και επιχειρηματικές δραστηριότητες

Πηγή: Eurostat, συχνότητα κατά ESAW (2008) (*): εργαζόμενοι άνδρες - μπλε-πράσινο, εργαζόμενες γυναίκες: κόκκινο-πορτοκαλί

Η Eurostat δημοσιεύει πλέον τα στοιχεία σχετικά με τη συχνότητα των ατυχημάτων στους κλάδους της δημόσιας διοίκησης, της υγείας και των λοιπών υπηρεσιών (NACE L-P), επισημαίνεται δε ότι πολλές από τις θέσεις εργασίας στους εν λόγω κλάδους ανήκουν στον δημόσιο τομέα. Στο παρελθόν πάνω από το 45 % των γυναικών που απασχολούνταν στους εν λόγω κλάδους δεν καλυπτόταν. Στους κλάδους «γεωργία, θύρα και δασοκομία» και «υγεία και κοινωνική πρόνοια» διαπιστώνονται υψηλά ποσοστά εργατικών ατυχημάτων και υψηλή συχνότητα προβλημάτων υγείας που συνδέονται με την εργασία.

Ατυχήματα κατά τη διαδρομή προς ή από την εργασία και τροχαία ατυχήματα κατά την οδήγηση προς την εργασία

Κατά μέσο όρο, άνδρες και γυναίκες ηλικίας 20 έως 74 ετών δαπανούν τουλάχιστον 1 έως 1,5 ώρες ημερησίως για τη μετάβαση στην εργασία τους και την επιστροφή από αυτήν. Ωστόσο, τα δύο φύλα χρησιμοποιούν διαφορετικά μέσα μεταφοράς. Οι εργαζόμενες γυναίκες φαίνεται ότι χρησιμοποιούν λιγότερο τα ιδιωτικά τους αυτοκίνητα και περπατούν περισσότερο σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Οι διαφορές που σχετίζονται με τα μέσα μεταφοράς και τις οικογενειακές υποχρεώσεις ενδέχεται να έχουν επιπτώσεις στα πρότυπα των ατυχημάτων των εργαζομένων γυναικών κατά τη διαδρομή προς ή από την εργασία οι οποίες χρήζουν διερεύνησης. Η έννοια του ατυχήματος κατά τη διαδρομή προς ή από την εργασία πρέπει να επανεξετασθεί, π.χ. να λαμβάνονται υπόψη ατυχήματα που συμβαίνουν κατά τη μεταφορά των παιδιών στο σχολείο πριν από τη μετάβαση της μητέρας στην εργασία της, καθώς η εν λόγω δραστηριότητα εξακολουθεί εν πολλοίς να θεωρείται «γυναικείο καθήκον». Μια επισκόπηση των ατυχημάτων κατά τη διαδρομή προς ή από την εργασία που διενεργήθηκε πρόσφατα στη Γερμανία (Eurogip, 2012) έδειξε ότι τα ποσοστά μη θανατηφόρων ατυχημάτων είναι ιδιαίτερα υψηλά στους κλάδους των υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας, διοίκησης, λιανικού εμπορίου και υπηρεσιών αποθήκευσης, καθώς και ότι στους εν λόγω «γυναικοκρατούμενους» τομείς παρατηρείται υψηλό ποσοστό θανατηφόρων ατυχημάτων κατά τη διαδρομή προς και από την εργασία.



Φωτογραφία: Josu Gracia (διαγωνισμός φωτογραφίας EU-OSHA, 2009)

Έκθεση σε κινδύνους, προβλήματα υγείας και επαγγελματικές ασθένειες

Οι κίνδυνοι για την επαγγελματική υγεία των εργαζομένων γυναικών συνδέονται κατά κανόνα με την έκθεσή τους σε υλικούς, σωματικούς και εργονομικούς κινδύνους, καθώς και με πρακτικές εκφοβισμού και δυσμενών διακρίσεων στην εργασία. Οι συγκεκριμένοι τύποι έκθεσης είναι ιδιαίτερα υψηλοί για τις γυναίκες που εργάζονται σε γεωργικές εκμεταλλεύσεις, ξενοδοχεία, εστιατόρια και επιχειρήσεις τροφοδοσίας, καθώς και στους κλάδους των μεταφορών και της μεταποίησης. Οι γυναίκες που εργάζονται στον κλάδο της μεταποίησης αναφέρουν επίσης υψηλά ποσοστά έκθεσης σε δονήσεις, οι οποίες αποτελούν έναν κίνδυνο μάλλον ασυνήθη σε «γυναικοκρατούμενους» χώρους εργασίας. Επιπλέον, παρότι εκ πρώτης όψεως οι εργαζόμενοι άνδρες εκτίθενται περισσότερο σε ειδικούς κινδύνους σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους, καθώς ο διαχωρισμός των εργαζομένων γυναικών αφορά κατά κανόνα λιγότερους κλάδους και συχνά εκτελούν διαφορετικά καθήκοντα σε σχέση με τους άνδρες, δεν αποκλείεται η έκθεση των γυναικών σε κινδύνους να είναι ενίοτε υψηλότερη από αυτήν των ανδρών συναδέλφων τους. Σύμφωνα με την τέταρτη EWCS, το ποσοστό των ανδρών που πρέπει να μεταφέρουν ή μεταφέρουν βαριά φορτία στη δουλειά είναι, κατά μέσον όρο, σημαντικά μεγαλύτερο (43 %) σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων γυναικών (25 %). Ωστόσο, η συχνότητα της έκθεσης την οποία συνεπάγεται η άρση και η μεταφορά ανθρώπων είναι σημαντικά μεγαλύτερη στις εργαζόμενες γυναίκες (11,1 %) σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους (5,8 %) και αποτελεί ένα από τα σημαντικά προβλήματα των κλάδων της υγείας και της κατ' οίκον φροντίδας.

Ένας από τους μη επαρκώς αξιολογημένους παράγοντες κινδύνου όσον αφορά την έκθεση των γυναικών εξακολουθεί να είναι ο θόρυβος στην εργασία, ο οποίος συμβάλλει στην εμφάνιση πλήθους επαγγελματικών ασθενειών, ιδίως ασθενειών που αφορούν άνδρες εργαζομένους. Κατά κανόνα, οι γυναίκες φαίνεται να εκτίθενται περισσότερο σε μέτρια επίπεδα θορύβου, εξαιρουμένων των γνωστών για το υψηλό επίπεδο θορύβου κλάδων, όπως η κλωστοϋφαντουργία και η παραγωγή τροφίμων. Περαιτέρω, οι γυναίκες ενίοτε εκτίθενται σε αιφνίδιους και ενοχλητικούς θορύβους, οι οποίοι μπορεί να έχουν σημαντικά υψηλότερη ένταση σε σχέση με τους θορύβους στους οποίους εκτίθενται οι άνδρες εργαζόμενοι. Αυτό συμβαίνει ιδίως στους «γυναικοκρατούμενους» κλάδους της εκπαίδευσης, της υγείας, των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας, της κοινωνικής μέριμνας, καθώς και στις θέσεις εργασίας σε τηλεφωνικά κέντρα και σε γραφεία. Ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών που εργάζονται σε αυτούς τους κλάδους δηλώνει ότι πάσχει από εμβοή, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό πάσχει επίσης από διαταραχές φωνής. Αξίζει να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με τον Schneider (EU-OSHA, 2005), το ποσοστό των γυναικών που δηλώνουν ότι υποφέρουν από θορύβους στην εργασία ήταν υψηλότερο στα νεότερα κράτη μέλη σε σχέση με τα κράτη μέλη της ΕΕ-15. Η στάθμη θορύβου ενδέχεται να είναι υψηλή σε ορισμένα επαγγέλματα. Η εργασία σε παιδικούς σταθμούς και δημοτικά σχολεία, σε τμήματα επειγουσών περιπτώσεων νοσοκομείων ή σε σχολικά εργαστήρια ενδέχεται να συνεπάγεται έκθεση σε στάθμη θορύβου που υπερβαίνει τα επιτρεπτά όρια επαγγελματικής έκθεσης.

Η μέση και η υψηλή στάθμη θορύβου ενδέχεται επίσης να συμβάλλει στην εμφάνιση παθήσεων του κυκλοφορικού και στην αύξηση του εργασιακού άγχους.

Εκ πρώτης όψεως, οι εργαζόμενοι άνδρες εκτίθενται περισσότερο σε κραδασμούς σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους. Ωστόσο, καθώς ο διαχωρισμός των εργαζόμενων γυναικών είναι έντονος κατά κανόνα σε λίγους κλάδους και συχνά εκτελούν διαφορετικά καθήκοντα σε σχέση με τους άνδρες, πρέπει να συγκεντρωθούν τα συναφή στοιχεία κατά κλάδο και επάγγελμα. Μια τέτοια αξιολόγηση έδειξε ότι το 30 % των γυναικών που εργάζονται στον κλάδο της μεταποίησης εκτίθεται σε κραδασμούς. Κατά συνέπεια, ο βιομηχανικός κλάδος πρέπει να αντιμετωπίσει τους κραδασμούς ως ζήτημα προτεραιότητας κατά τη λήψη μέτρων πρόληψης για την προστασία των γυναικών στους χώρους εργασίας. Οι εργαζόμενες γυναίκες ενδέχεται επίσης να εκτίθενται ταυτόχρονα σε υψηλή στάθμη θορύβου και εργονομικούς κινδύνους, καθώς και σε ατυχήματα τα οποία συνδέονται με τον εξοπλισμό που χρησιμοποιείται σε διάφορους κλάδους, π.χ. στους κλάδους της γεωργίας, της παραγωγής τροφίμων και της κλωστοϋφαντουργίας.



Φωτογραφία: INSHT

Προβλήματα ψυχικής υγείας — ένα αναδυόμενο πρόβλημα

Σύμφωνα με την ειδική ενότητα της έρευνας εργατικού δυναμικού του 2007 σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία, το 8,6 % των εργαζομένων στην ΕΕ-27 (εκτός της Γαλλίας) δήλωσε ότι αντιμετώπισε ένα ή περισσότερα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία κατά τους τελευταίους 12 μήνες πριν από την έρευνα. Τα ποσοστά για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους ήταν παρόμοια. Η συχνότητα των προβλημάτων υγείας που συνδέονται με την εργασία αυξάνεται με την πάροδο της ηλικίας για αμφότερα τα φύλα, από το 3 % περίπου όσον αφορά τα άτομα ηλικίας 15-24 ετών στο 12 % περίπου όσον αφορά τα άτομα ηλικίας 55-64 ετών. Τα στοιχεία αυτά έρχονται σε αντίθεση προς τη συχνότητα των εργατικών ατυχημάτων, η οποία παραμένει σχεδόν σταθερή για τις γυναίκες και μειώνεται με την πάροδο της ηλικίας για τους άνδρες. Το 60 % των εργαζομένων γυναικών που αντιμετώπιζε κάποιο πρόβλημα υγείας το οποίο συνδέεται με την εργασία δήλωσε ότι πάσχει από το ΜΣΠ. Το 16 % των γυναικών δήλωσε ότι πάσχει από άγχος, κατάθλιψη και ανασφάλεια και το 6 % από πονοκεφάλους ή/και οπτική κόπωση. Το σύνολο των δηλωθεισών άλλων ασθενειών ή επιπτώσεων αφορά τις γυναίκες σε ποσοστό μικρότερο του 5 %.

Σε ολόκληρη την ΕΕ παρατηρείται μια τάση αύξησης των απουσιών από την εργασία και πρόωρης συνταξιοδότησης λόγω προβλημάτων ψυχικής υγείας, ιδίως λόγω άγχους και κατάθλιψης. Η τάση αυτή αντικατοπτρίζεται ιδίως στις γυναίκες. Το Mental Health Foundation (2007) υποστηρίζει ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν έντονη έκθεση σε ορισμένους παράγοντες που, λόγω του ρόλου και της εν γένει κοινωνικής τους θέσης, ενδέχεται να αυξάνουν τους συναφείς κινδύνους εμφάνισης προβλημάτων ψυχικής υγείας. Μεταξύ των βασικών κοινωνικών παραγόντων που ενδέχεται να επηρεάζουν την ψυχική υγεία των γυναικών περιλαμβάνονται οι εξής:

- Οι γυναίκες αναλαμβάνουν συχνότερα απ' ό,τι οι άνδρες την κύρια φροντίδα των παιδιών τους και άλλων εξαρτώμενων συγγενών. Εξάλλου, η εκτέλεση των καθηκόντων εντατικής φροντίδας μπορεί να έχει επιπτώσεις στη συναισθηματική και την ψυχική τους υγεία, τις κοινωνικές τους δραστηριότητες και την οικονομική τους κατάσταση.
- Οι γυναίκες συχνά αναλαμβάνουν πολλαπλούς ρόλους — ενδέχεται να είναι μητέρες, σύντροφοι και φροντιστές εξαρτώμενων προσώπων και, ταυτόχρονα, να εργάζονται επ' αμοιβή και να ασχολούνται με τα οικιακά.
- Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στα χαμηλά αμειβόμενα και χαμηλού επιπέδου επαγγέλματα (συχνά υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης) και είναι πιο πιθανό να ζουν σε συνθήκες φτώχειας σε σχέση με τους άνδρες.
- Η φτώχεια, η απασχόληση κυρίως κατ' οίκον ή με τα οικιακά και οι προβληματισμοί σχετικά με την προσωπική τους ασφάλεια είναι παράγοντες που ωθούν τις γυναίκες σε συνθήκες απομόνωσης.
- Τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους, η στασιμότητα της σταδιοδρομίας τους, οι πολλαπλές μορφές εργασίας, η εντατικοποίηση της εργασίας και η έλλειψη αυτονομίας μπορούν να αυξήσουν τα επίπεδα καταπόνησης και άγχους.

Εργασία στον χώρο του πελάτη, βία, παρενόχληση



Σύμφωνα με την τελευταία έρευνα για τους ευρωπαϊούς εργαζομένους, οι γυναίκες διατρέχουν υψηλότερους ψυχολογικούς κινδύνους επειδή εργάζονται σε θέσεις εργασίας που τις φέρουν σε πιο άμεση επαφή με τους πελάτες. Οι γυναίκες ανέφεραν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής, απειλών, ταπεινωτικής συμπεριφοράς, σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβισμού, ενώ οι άνδρες ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα σωματικής βίας στην εργασία.

Μια πρόσφατη έρευνα του EU-OSHA στον κλάδο των μεταφορών κατέληξε σε παρόμοια πορίσματα και παρουσιάζει ορισμένα από τα σημαντικότερα προβλήματα. Ενώ οι εργαζόμενοι εκτίθενται ολοένα και περισσότερο σε κρούσματα βίας, οι δυνατότητες αναφοράς και αντιμετώπισης των εν λόγω κρουσμάτων είναι περιορισμένες. Οι εργαζόμενοι στον κλάδο των μεταφορών βρίσκονται συχνά στο επίκεντρο οργανωτικών αλλαγών, αλλά και στο «στόχαστρο» των πελατών στους οποίους τις ανακοινώνουν.

Συνεπώς, γίνονται αποδέκτες έντονων θυμικών αντιδράσεων και παρενόχλησης. Ως εκ τούτου, η έκθεση συνιστά την εφαρμογή και βελτίωση των διαδικασιών υποβολής αναφορών, καθώς και τη συμπερίληψη, στο πλαίσιο της διαχείρισης θεμάτων ΕΑΥ, προληπτικών μέτρων αντιμετώπισης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης από πελάτες.

Συνιστά επίσης την παροχή μεγαλύτερης στήριξης στους εργαζομένους. Όσον αφορά τις εργαζόμενες γυναίκες, η έκθεση διαπιστώνει έλλειψη προσαρμογής των πραγματικών και οργανωτικών συνθηκών στις ανάγκες των εργαζομένων γυναικών και συνιστά την επείγουσα θέσπιση αλλαγών. Μια μελέτη στην οποία παραπέμπει η εν λόγω έκθεση διαπίστωσε διττές (τόσο με βάση τη φυλή όσο και με βάση το φύλο) δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος γυναικών που εργάζονται στα δημόσια μέσα μεταφοράς. Οι θέσεις εργασίας στις οποίες αυξάνεται το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών αφορούν οδηγούς λεωφορείων, καθώς και θέσεις υπαλλήλων στα δημόσια μέσα μεταφοράς, στα ταξί και στις υπηρεσίες ταχυμεταφοράς. Επιπλέον, παρά τη συχνή έκθεσή τους σε παρόμοιους κινδύνους, οι γυναίκες που εργάζονται στις υπηρεσίες υποστήριξης και στις διοικητικές υπηρεσίες συχνά δεν τυγχάνουν της δέουσας προσοχής. Τυπικά παραδείγματα αποτελούν οι καθαρίστριες και οι υπάλληλοι γραφείου στον κλάδο των μεταφορών, καθώς και οι εργαζόμενες στον κλάδο της φιλοξενίας σε πλοία και στον σιδηρόδρομο.

Η έρευνα του EU-OSHA στον κλάδο των μεταφορών διαπίστωσε έλλειψη προσαρμογής των πραγματικών και οργανωτικών συνθηκών στις ανάγκες των εργαζομένων γυναικών και συνιστά την επείγουσα θέσπιση αλλαγών. Οι θέσεις εργασίας στις οποίες αυξάνεται το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών αφορούν οδηγούς λεωφορείων, καθώς και θέσεις υπαλλήλων στα δημόσια μέσα μεταφοράς, στα ταξί και στις υπηρεσίες ταχυμεταφοράς. Οι καθαρίστριες και οι υπάλληλοι γραφείου στον κλάδο των μεταφορών, καθώς και οι εργαζόμενες στον κλάδο της φιλοξενίας σε πλοία και στον σιδηρόδρομο, συχνά δεν τυγχάνουν της δέουσας προσοχής.

Σε γενικές γραμμές, ο κίνδυνος των απειλών και των πράξεων βίας είναι μεγαλύτερος στους κλάδους της υγειονομικής περίθαλψης, της δημόσιας διοίκησης και της άμυνας, όμως και τα άλλα επαγγέλματα δοκιμάζονται από την αύξηση των κρουσμάτων βίας. Μεταξύ των κρατών μελών υπάρχουν σημαντικές διαφορές. Οι διαφορές αυτές ενδέχεται να οφείλονται στην ανεπαρκή αναφορά περιστατικών σε ορισμένες χώρες και στη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σε άλλες. Ένα από τα επαγγέλματα που διατρέχει σοβαρούς κινδύνους είναι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες και τουλάχιστον το ένα τρίτο από τα έξι εκατομμύρια εκπαιδευτικούς στην ΕΕ είναι πάνω από 50 ετών. Η βία στα σχολεία μπορεί να προέρχεται από διάφορες πηγές: από τους μαθητές, τους γονείς και από άλλους εκπαιδευτικούς. Ωστόσο, καθώς ο συγκεκριμένος τομέας δεν έχει ερευνηθεί διεξοδικά, πρέπει να διεξαχθεί έρευνα σχετικά με τις αιτίες και τις συνέπειες της βίας στα σχολεία, ώστε να θεσπισθούν προσφορότερα μέτρα για την αντιμετώπισή της. Η παρενόχληση στο Διαδίκτυο ως σχετικά νέα μορφή εκφοβισμού, ήτοι η χρήση τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών στο πλαίσιο της επαναλαμβανόμενης, εκούσιας και εχθρικής συμπεριφοράς ενός ατόμου ή μιας ομάδας με πρόθεση την πρόκληση βλάβης σε τρίτους, αποτελεί συχνό φαινόμενο σε βάρος εκπαιδευτικών. Μπορεί να λαμβάνει τη μορφή αλληπάλληλων μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, απειλών, γελοιοποίησης των εκπαιδευτικών σε διαδικτυακά φόρουμ ή ανάρτησης ψευδών δηλώσεων. Μια έρευνα που εστίαζε στις οργανώσεις διδασκόντων σε εθνικό επίπεδο αποκάλυψε ότι η συχνότερα αναφερόμενη αιτία παρενόχλησης είναι το φύλο, ενώ ακολουθούν η φυλετική ή εθνική καταγωγή, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ηλικία, η αναπηρία, η θρησκεία και οι πεποιθήσεις.

Μια πρόσφατη επισκόπηση του EU-OSHA σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία (EU-OSHA, 2011b) παρέχει επίσης διεξοδική εξέταση των στοιχείων που προέρχονται από τα διάφορα κράτη μέλη. Επιπλέον, ο EU-OSHA παρέχει συμβουλές σχετικά με την οργάνωση μέτρων πρόληψης της ΕΑΥ, καθώς και παραδείγματα ορθών πρακτικών, σε αρκετά από τα ενημερωτικά του εργαλεία. Η έκθεση παρουσιάζει τη συχνότητα των κρουσμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία βάσει διεθνών και εθνικών στατιστικών στοιχείων, καθώς και τα αποτελέσματα επιστημονικών μελετών οι οποίες εστιάζουν σε προηγούμενα περιστατικών βίας που συνδέονται με την εργασία και στις επιπτώσεις τους. Μια έρευνα του δικτύου των σημείων επαφής του Οργανισμού υποστηρίζει ότι η ευαισθητοποίηση και η αναγνώριση των προβλημάτων που προκαλούν οι βίαιες ενέργειες τρίτων και η παρενόχληση εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ, επισημαίνει δε ότι

είναι απολύτως αναγκαία η προώθηση και η διάδοση ορθών πρακτικών και μέτρων πρόληψης τα οποία θα λαμβάνουν υπόψη τις ευαισθησίες του εκάστοτε εθνικού πλαισίου. Η παρούσα έκθεση παρουσιάζει ορισμένα από τα μέτρα που έχουν προτείνει η ΕΕ, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας και διάφοροι εθνικοί εμπειρογνώμονες.

Μια άλλη διαφορά με βάση το φύλο αφορά το πρόβλημα της ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής. Ο αριθμός των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης που αναφέρουν εργαζόμενες γυναίκες στην Ευρώπη είναι τριπλάσιος από τον αντίστοιχο αριθμό που αναφέρουν άνδρες εργαζόμενοι. Τα αποτελέσματα ανά χώρα καθιστούν ακόμη σαφέστερη τη διαφορά με βάση το φύλο. Οι γυναίκες κάτω των 30 ετών και οι γυναίκες που απασχολούνται ως υπάλληλοι γραφείου —ιδίως σε διοικητικές θέσεις— εκτίθενται περισσότερο στον κίνδυνο της ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής. Επιπλέον, οι γυναίκες υπό καθεστώς μόνιμης απασχόλησης και οι απασχολούμενες μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα σεξουαλικής παρενόχλησης (5 %) σε σχέση με τις απασχολούμενες με συμβάσεις αόριστης διάρκειας (2 %).

Οι δυσμενείς διακρίσεις και η σεξουαλική παρενόχληση συχνά συνδυάζονται. Επισημαίνεται ότι το 2005 σχεδόν το 42 % των γυναικών που δήλωσαν ότι υφίστανται δυσμενείς διακρίσεις λόγω ηλικίας δήλωσαν επίσης ότι υφίστανται εκφοβισμό και παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Το ποσοστό αυτό μπορεί να συγκριθεί με τη συνολική μέση συχνότητα των κρουσμάτων εκφοβισμού ή παρενόχλησης σε βάρος των εργαζομένων γυναικών, η οποία ανέρχεται σχεδόν στο 6 %. Επιπλέον, σχεδόν το 23 % των γυναικών που υφίστανται δυσμενείς διακρίσεις λόγω ηλικίας δήλωσε επίσης ότι υφίσταται διακρίσεις με βάση το φύλο, όταν το αντίστοιχο ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων γυναικών ανέρχεται στο 2 % περίπου.

Οι εργαζόμενοι που βιώνουν περιστατικά βίας ή εκφοβισμού στον χώρο εργασίας έχουν περισσότερα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία σε σύγκριση με τους υπόλοιπους εργαζομένους. Η δυνητική έκθεση ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική βία διαπιστώθηκε ότι συνδέεται με σημαντική αύξηση του δυνητικού κινδύνου κατάθλιψης και διαταραχών άγχους. Ο συναφής κίνδυνος διαπιστώθηκε ότι αυξάνεται ανάλογα με την αύξηση της συχνότητας των περιστατικών βίας και των απειλών. Η βία και η παρενόχληση στην εργασία έχουν άμεσες επιπτώσεις στις γυναίκες, όπως είναι η μείωση του ζήλου, η απώλεια της εμπιστοσύνης και η μείωση της αυτοεκτίμησής τους, η κατάθλιψη και ο θυμός, το άγχος και η ευερεθιστότητα, ενώ μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη ΜΣΠ. Με την πάροδο του χρόνου τα συμπτώματα αυτά είναι πιθανό να οδηγήσουν στην εμφάνιση σωματικών ασθενειών, αναπαραγωγικών διαταραχών, καρδιοαγγειακών παθήσεων και ψυχικών διαταραχών. Η κορύφωσή τους μπορεί να έχει ως συνέπεια την αύξηση του κινδύνου εργατικών ατυχημάτων, την αναπηρία, ακόμη και την αυτοκτονία.

Περαιτέρω, οι γυναίκες που εργάζονται στον χώρο των πελατών τους ενδέχεται να είναι ιδιαίτερα ευάλωτες σε σωματικές ή ψυχολογικές επιθέσεις. Η δυνατότητα μεταβολής των συνθηκών απασχόλησής τους ενδέχεται να είναι περιορισμένη, καθώς ενδέχεται να εκτελούν διάφορες εργασίες για διάφορους εργοδότες. Η πολιτική και η πρόληψη πρέπει να ρυθμίσουν τις ειδικές περιστάσεις αυτών των γυναικών και να εντοπίσουν τρόπους εφαρμογής των αρχών της νομοθεσίας της ΕΑΥ συναφώς. Πρέπει επίσης να παρέχουν οδηγίες για την αποτελεσματικότερη προστασία τους. Η προσέγγιση αυτής της κατηγορίας εργαζομένων και η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σχετικά με την αντιμετώπιση των ειδικών προβλημάτων τους ενδέχεται να αποτελεί σημαντική πρόκληση για τις υπηρεσίες επιθεώρησης και πρόληψης.

Οι γυναίκες που επιστρέφουν στην εργασία μετά την εκπλήρωση υποχρεώσεων κατ' οίκον περίθαλψης συχνά αντιμετωπίζουν δυσμενείς διακρίσεις, όπως η ανάθεση σε αυτές περιορισμένων εργασιακών αρμοδιοτήτων, η εις βάρος τους άδικη κατανομή του εργασιακού φόρτου ή/και η μη ανάθεση συγκεκριμένων καθηκόντων. Οι γυναίκες που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, σε βάρδιες και με μη κανονικά ωράρια εργασίας ενδέχεται να μη λαμβάνονται καν υπόψη και να μην καλύπτονται από τις προσπάθειες λήψης μέτρων πρόληψης.

Τα διευθυντικά στελέχη και οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν κατάρτιση όσον αφορά την από κοινού βέλτιστη αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Η αποτελεσματικότητα της διοίκησης μιας επιχείρησης κρίνεται και στο επίπεδο της ενημέρωσης των πελατών και του ευρύτερου κοινού. Σε άλλους επαγγελματικούς κλάδους εφαρμόζονται συστήματα ασφαλείας για την προστασία των απομονωμένων εργαζομένων. Ανάλογα συστήματα θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και για την κάλυψη των αναγκών των «γυναικοκρατούμενων» κλάδων παροχής υπηρεσιών.

Μυοσκελετικές παθήσεις (ΜΣΠ)— ένα επιδεινούμενο πρόβλημα υγείας

Οι μυοσκελετικές παθήσεις και το εργασιακό άγχος εξακολουθούν να αποτελούν σοβαρές πηγές ανησυχίας για γυναίκες και άνδρες εργαζομένους (όπως έδειξε η προηγούμενη έρευνα του EU-OSHA για τα θέματα φύλου στην εργασία (EU-OSHA 2003α), πίνακες 1 και 3). Ενδέχεται επίσης να αλληλεπιδρούν, με αποτέλεσμα την επιδείνωση των συναφών προβλημάτων.

Όσον αφορά τις ΜΣΠ, η άρση βαρέων φορτίων ή ανθρώπων εξακολουθεί να αποτελεί κίνδυνο για τις εργαζόμενες γυναίκες, ιδίως για όσες εργάζονται στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης ή απασχολούνται άτυπα. Για παράδειγμα, η παρούσα επισκόπηση επισημαίνει ότι μια μελέτη που διενεργήθηκε στη Γερμανία διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης μεταφέρουν βαρύτερα φορτία από τους εργαζομένους στον κλάδο των κατασκευών. Εν κατακλείδι, τα στοιχεία αντικατοπτρίζουν τις παρανοήσεις που εξακολουθούν να υφίστανται όσον αφορά την έννοια των βαρέων επαγγελματιών, ιδίως όταν πρόκειται για επαγγέλματα τα οποία κατά κύριο λόγο ασκούνται από γυναίκες.

Κατά την εξαγωγή δεδομένων που αφορούν συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα προκύπτουν ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Για παράδειγμα, η μεταφορά ή η μετακίνηση βαρέων φορτίων έχει επιπτώσεις, κατά μέσο όρο, στο 5,8 % των εργαζομένων, όμως στον «γυναικοκρατούμενο» κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης έχει επιπτώσεις σχεδόν στον μισό ενεργό πληθυσμό (43,4 %). Η γενική κατά μέσον όρο εκτίμηση της κατάστασης παραβλέπει τις συγκεκριμένες επιπτώσεις. Το γεγονός ότι η κύρια ομάδα εργαζομένων στον κλάδο υγειονομικής περίθαλψης αποτελείται από γυναίκες μέσης και μεγαλύτερης ηλικίας αναδεικνύει την ανάγκη λήψης στοχευμένων σε αυτές μέτρων πρόληψης.



Φωτογραφία: INSHT

Οι «γυναικοκρατούμενοι» κλάδοι αποκαλύπτουν διάφορες μορφές έκθεσης σε παράγοντες κινδύνου που συνδέονται με ΜΣΠ οι οποίες πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον σχεδιασμό μέτρων πρόληψης και δράσεων ΕΑΥ για τους συγκεκριμένους χώρους εργασίας. Στους κλάδους της φιλοξενίας και του λιανικού εμπορίου η εργασία τείνει να είναι πιο μονότονη και επαναλαμβανόμενη, με λιγότερες αναφερόμενες ανάγκες κατάρτισης και ευκαιρίες μάθησης, ενώ, αντίθετα, στους κλάδους της υγείας, της δημόσιας διοίκησης και της εκπαίδευσης τα καθήκοντα είναι πιο σύνθετα, οι ανάγκες κατάρτισης μεγαλύτερες και οι μαθησιακές ευκαιρίες περισσότερες. Η ομαδική εργασία και η εκ περιτροπής άσκηση των καθηκόντων αποτελούν συνήθη φαινόμενα στον κλάδο υγείας, ενώ η φύση της εργασίας στον κλάδο της εκπαίδευσης είναι πιο μοναχική. Οι εργαζόμενοι στους κλάδους της εκπαίδευσης και της δημόσιας διοίκησης δηλώνουν ότι πρέπει να επιλύουν προβλήματα με μεγαλύτερη συχνότητα, κατά μέσον όρο, σε σχέση με τους εργαζομένους άλλων κλάδων.

Παρότι η συχνότητα των ΜΣΠ είναι χαμηλότερη στις εργαζόμενες γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες (εξαιρουμένων του συνδρόμου του καρπιαίου σωλήνα και της τενοντοελυτρίτιδας χεριού και καρπού), η εξέταση των συναφών στοιχείων υπό το πρίσμα των στοιχείων για το σύνολο των αναγνωρισμένων επαγγελματικών ασθενειών δείχνει ότι το ποσοστό των ΜΣΠ στις εργαζόμενες γυναίκες είναι πολύ υψηλότερο σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων ανδρών. Η συχνότητα και οι επιπτώσεις των ΜΣΠ στις εργαζόμενες γυναίκες διαφέρουν ανά επαγγελματικό κλάδο.

Μια πρόσφατη έρευνα του EU-OSHA (EU-OSHA, 2010) έδειξε ότι ο κίνδυνος ΜΣΠ μεταξύ των γυναικών ενδέχεται να υποτιμάται, καθώς και ότι συγκεκριμένες ασθένειες που συνδέονται με την παρατεταμένη ορθοστασία, την καθιστική εργασία και τις στατικές θέσεις του σώματος ενδέχεται να παραβλέπονται. Για παράδειγμα, Γάλλοι ερευνητές διαπίστωσαν ότι ορισμένα επαγγέλματα συνδέονται με την εμφάνιση οστεοαρθρίτιδας στα γόνατα, στα ισχία και στα χέρια. Οι εργαζόμενοι που διέτρεχαν τον μεγαλύτερο κίνδυνο ήταν οι καθαρίστριες, οι γυναίκες που εργάζονται στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας και της ένδυσης, οι οικοδόμοι και οι άλλοι εργαζόμενοι στις κατασκευές, καθώς και οι εργαζόμενοι αμφοτέρων των φύλων στον κλάδο της γεωργίας. Για τον λόγο αυτόν, η έκθεση συνιστά στις εθνικές έρευνες σχετικά με τους εργαζομένους να συμπεριλάβουν στις αξιολογήσεις τους τις παθήσεις των κάτω άκρων -π.χ. τον πόνο στα πόδια, τα ισχία και τα γόνατα- και να συγκεντρώνουν στοιχεία σχετικά με τις στατικές θέσεις, την παρατεταμένη ορθοστασία, την καθιστική εργασία και τις επιπτώσεις τους για την υγεία. Η στατική εργασία επί του παρόντος δεν

αξιολογείται και οι συναφείς επιπτώσεις για την υγεία δεν ερευνώνται επαρκώς. Ορισμένες έρευνες σε εθνικό επίπεδο ασχολούνται με τους εν λόγω παράγοντες κινδύνου και δείχνουν ότι οι γυναίκες ενδέχεται να επηρεάζονται σοβαρά από αυτούς. Ωστόσο, το γεγονός αυτό εξακολουθεί να αγνοείται από τις περιγραφές της εν γένει επικρατούσας κατάστασης στο ευρωπαϊκό επίπεδο.

Μια έρευνα του EU-OSHA έδειξε ότι ο κίνδυνος ΜΣΠ μεταξύ των γυναικών ενδέχεται να υποτιμάται, καθώς και ότι συγκεκριμένες ασθένειες που συνδέονται με την παρατεταμένη ορθοστασία, την καθιστική εργασία και τις στατικές θέσεις του σώματος ενδέχεται να παραβλέπονται. Ωστόσο, ορισμένα κράτη μέλη έχουν καταρτίσει αποτελεσματικά προγράμματα αντιμετώπισης των επιπτώσεων της στατικής εργασίας, π.χ. στους υπαλλήλους γραφείου.

Πολλά από τα προβλήματα ΜΣΠ που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες ενδέχεται να επιδεινώνονται από το ότι ο εξοπλισμός εργασίας (π.χ. τα γραφεία, οι καρέκλες και οι πάγκοι των εργοστασίων) σχεδιάζεται με βάση τις εργονομικές ανάγκες του μέσου άρρενος εργαζομένου. Η έλλειψη ευαισθητοποίησης σχετικά με τη διάσταση του φύλου όσον αφορά τον σχεδιασμό της εργασίας και των χώρων εργασίας ενδέχεται να συμβάλλει στην εμφάνιση κακώσεων στις εργαζόμενες γυναίκες λόγω επαναλαμβανόμενης καταπόνησης.

Η στατική εργασία ενδέχεται να ενέχει επιπτώσεις ιδίως για τις γυναίκες, καθώς ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται στις δημόσιες υπηρεσίες και σε θέσεις υπαλλήλων γραφείου είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο αριθμό των ανδρών. Χάρη στους υπολογιστές και την επικοινωνία μέσω μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, οι υπάλληλοι δεν χρειάζεται πλέον να μετακινούνται από τον χώρο του γραφείου. Τα καθήκοντα που αποτελούσαν στοιχείο της καθημερινότητας του γραφείου —ιδιόχειρη παράδοση εγγράφων, μετακινήσεις υπαλλήλων και διά ζώσης συνομιλία για την επίλυση προβλημάτων ή την προώθηση της μεταξύ τους συνεργασίας— μπορούν πλέον να επιλύονται με ένα «κλικ» του ποντικιού. Δεν είναι πλέον απαραίτητες οι μετακινήσεις. Υπάρχουν αρκετά παραδείγματα ορθών πρακτικών για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων. Η γερμανική πρωτοβουλία «Νέα ποιότητα εργασίας» («New Quality of Work») κατάρτισε ένα φυλλάδιο με συμβουλές προς τους εργαζομένους που περνούν την ημέρα τους καθημερινοί, με στόχο να τους βοηθήσει να σηκώνονται από τη θέση τους και να κινούνται περισσότερο. Παρέχονται βασικές πληροφορίες σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης της πρόσφορης οργάνωσης της εργασίας στον σχεδιασμό του χώρου εργασίας, περιλαμβανομένης της «δυναμικής» επίπλωσης που διευκολύνει τις μετακινήσεις. Παρέχει στους εργαζομένους οδηγίες σχετικά με την τροποποίηση συγκεκριμένων στάσεων του σώματος κατά την εργασία, καθώς και δυναμικές λύσεις για συχνές μετακινήσεις που συμβάλλουν στη διατήρηση ενός καλού επιπέδου υγείας. Ο EU-OSHA συλλέγει τέτοια παραδείγματα από όλα τα κράτη μέλη και μεριμνά για την προώθηση και την ανταλλαγή ανάλογων θετικών εμπειριών.

Σε ορισμένα κράτη μέλη παρατηρείται αύξηση των ποσοστών ΜΣΠ στους νεαρούς εργαζομένους. Το φαινόμενο αυτό χρήζει διερεύνησης προκειμένου να καταρτισθούν ειδικά μέτρα πρόληψης για τις νέες γυναίκες και να προσαρμοσθούν στις ειδικές συνθήκες του εκάστοτε χώρου εργασίας.

Σε ορισμένα κράτη μέλη παρατηρείται αύξηση των ποσοστών ΜΣΠ στους νεαρούς εργαζομένους. Το φαινόμενο αυτό χρήζει διερεύνησης προκειμένου να καταρτισθούν ειδικά μέτρα πρόληψης για τις νέες γυναίκες και να προσαρμοσθούν στις ειδικές συνθήκες του εκάστοτε χώρου εργασίας.

Εκτός από την κατανόηση του ρόλου των παραγόντων κινδύνου που συνδέονται με την εργασία όσον αφορά την εμφάνιση ΜΣΠ σε εργαζόμενες γυναίκες, είναι επίσης σημαντικός ο εντοπισμός και η κατανόηση της φύσης των παραγόντων κινδύνου που απειλούν τις γυναίκες στο σπίτι, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο οι εν λόγω κίνδυνοι συμβάλλουν στην έκθεση στους παράγοντες κινδύνου στην εργασία ή αλληλεπιδρούν με αυτούς. Οι παράγοντες κινδύνου στην εργασία (επαναλαμβανόμενη εργασία και εργονομικά ακατάλληλος εξοπλισμός) και οι παράγοντες κινδύνου στο σπίτι (λιγότερες ευκαιρίες χαλάρωσης και άσκησης εκτός του ωραρίου εργασίας) μπορούν ενδεχομένως να συμβάλουν στην εξήγηση της διαφοράς με βάση το φύλο όσον αφορά τη σοβαρότητα των συμπτωμάτων.

Υποστηρίζεται η άποψη ότι η αφάνεια των συναφών κινδύνων οφείλεται στη γυναικεία φύση και, ως εκ τούτου, η έκθεση σε αυτούς διευκολύνεται από τις στερεότυπες αντιλήψεις όσον αφορά τις επιπτώσεις της κατανομής των κινδύνων. Για παράδειγμα, γίνεται δεκτό ότι οι γυναίκες που

εργάζονται ως νοσηλεύτριες και εκπαιδευτικοί έχουν την ικανότητα να ανταποκρίνονται στον μεγάλο φόρτο εργασίας λόγω της φύσης τους ως μητέρες, αδελφές και σύζυγοι και, κατά συνέπεια, είναι οι πλέον ενδεξιμένες για να αντιμετωπίσουν, π.χ., δύσκολους ασθενείς. Επομένως, σε ανάλογες περιστάσεις αγνοείται κατά παράδοση ο «κίνδυνος».

Εν κατακλείδι, η εκάστοτε αξιολόγηση κινδύνων πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας και να μην εστιάζει μόνο στους σωματικούς κινδύνους, αλλά να καλύπτει και τους οργανωτικούς κινδύνους.

Η αποφυγή των στερεότυπων παραδοχών αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη θέσπιση πρόσφορων μέτρων πρόληψης και την παροχή κατάλληλης κατάρτισης και στήριξης στις γυναίκες που απασχολούνται στους εν λόγω κλάδους.

Η έκθεση των γυναικών σε επικίνδυνες ουσίες παραμένει εν πολλοίς ανεξερεύνητη

Η παρούσα επισκόπηση διαπίστωσε ότι η έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες παραμένει σε μεγάλο βαθμό ανεξερεύνητη. Τα τελευταία 20 χρόνια, οι EWCS αποκάλυψαν ότι οι εργαζόμενες γυναίκες εκτίθενται πιο συχνά σε μολυσματικά υλικά όπως απόβλητα, σωματικά υγρά και υλικά εργαστηρίου με τα οποία έρχονται σε επαφή στην εργασία. Εξάλλου, οι εργαζόμενες γυναίκες αναφέρουν περισσότερα περιστατικά λοιμωδών νόσων σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Μεταξύ των διαφόρων ειδών έκθεσης σε επικίνδυνες ουσίες, ο κίνδυνος που απορρέει από τον χειρισμό χημικών ουσιών και μολυσματικών υλικών απαντά κυρίως στον «γυναικοκρατούμενο» κλάδο των υπηρεσιών υγείας. Ωστόσο, απαντά και σε άλλα επαγγέλματα του κλάδου της παροχής υπηρεσιών. Τα συγκεκριμένα είδη έκθεσης συχνά υποτιμώνται. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι στους τομείς υπηρεσιών, όπως είναι ο κλάδος υγειονομικής περίθαλψης, καθώς και οι κλάδοι της κομμωτικής και των καλλυντικών, ενδέχεται επίσης να εκτίθενται σε επικίνδυνες καρκινογόνες ουσίες στον χώρο εργασίας. Όσον αφορά τις «πράσινες θέσεις εργασίας», όπως είναι η διαχείριση απορριμμάτων, οι γυναίκες ενδέχεται να εκτίθενται σε αμίαντο και σκόνη κρυσταλλικού πυριτικού, καθώς και σε διάφορες άλλες χημικές ουσίες και βιολογικούς παράγοντες. Άλλοι κλάδοι όπου οι γυναίκες ενδέχεται να εκτίθενται σε διάφορους χημικούς και βιολογικούς παράγοντες είναι η βιομηχανία τροφίμων και ο κλάδος κλωστοϋφαντουργίας, ένδυσης και δερμάτων ειδών.

Οι γυναίκες εν γένει θεωρείται ότι δεν εκτίθενται σε καρκινογόνες ουσίες στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες, όμως ο κανόνας αυτός ενδέχεται να μην ισχύει για συγκεκριμένα επαγγέλματα, π.χ. για τις εργαζόμενες σε στεγνοκαθαριστήρια οι οποίες εκτίθενται σε τριχλωροαιθυλένιο, για τις εργαζόμενες σε οδοντιατρεία οι οποίες εκτίθενται σε βηρύλλιο, για τις εργαζόμενες στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης οι οποίες εκτίθενται στον ιό της ηπατίτιδας και αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο να νοσήσουν από καρκίνο του ήπατος ή σε κυτταροστατικά φάρμακα, καθώς και για τις εργαζόμενες στον κλάδο της μεταποίησης οι οποίες εκτίθενται σε πυρίτιο ή σε ορυκτές ίνες. Η κατάσταση αυτή αντικατοπτρίζεται στον μικρό αριθμό των κοινοποιημένων περιστατικών επαγγελματικών ασθενειών, παρότι ο πιο διεξοδικός έλεγχος και η παρακολούθηση των εθνικών στοιχείων αποκαλύπτουν μια ελαφρά αύξηση των κοινοποιημένων περιστατικών μεσοθελιώματος που αφορούν γυναίκες.



Φωτογραφία: INSHT

Η έκθεση στα εν λόγω επαγγέλματα, καθώς και σε άλλα, όπως οι εργασίες καθαρισμού, ενδέχεται να παρουσιάζει διακυμάνσεις και να είναι συχνά απρόβλεπτη. Για τον λόγο αυτόν, πρέπει να

αποφεύγονται οι στερεότυπες αντιλήψεις σχετικά με την έκθεση των γυναικών και να εφαρμόζονται οι ίδιες αρχές της εκτίμησης κινδύνων, ήτοι η αρχή της υποκατάστασης και της εξάλειψης, καθώς και η ιεράρχηση των μέτρων πρόληψης βάσει της προσέγγισης της ΕΕ σχετικά με την πρόληψη, όπως συμβαίνει και με τους άλλους εργαζομένους. Ο πίνακας 1 παρέχει μια επισκόπηση διαφόρων πιθανών μορφών έκθεσης των γυναικών.

Πίνακας 1: Παραδείγματα πιθανής έκθεσης των εργαζομένων γυναικών σε επικίνδυνες ουσίες

Ουσία	Πηγή	Περιστάσεις	Επάγγελμα, καθήκον
Βιολογικοί και μολυσματικοί παράγοντες	Ζώα Τρόφιμα, ευπαθή προϊόντα Έντομα και άλλοι φορείς Επαφή με επιβάτες, ασθενείς, πελάτες	Καθαρισμός Επαφή με τρόφιμα Επαφή με πελάτες ή με προϊόντα που έχουν μολυνθεί Επαφή με ζώα Πληγές και τσιμπήματα Επαφή με μολυσματικούς παράγοντες κατά τη διάρκεια ταξιδιών στο εξωτερικό	Αγρότισσες και εργαζόμενες σε γεωργικές εκμεταλλεύσεις Εργαζόμενες στον κλάδο της καθαριότητας Εργαζόμενες στον κλάδο των υπηρεσιών εξυπηρέτησης και συντήρησης Προσωπικό του κλάδου υγειονομικής περίθαλψης Εργαζόμενες σε κομμωτήρια Εργαζόμενες σε επιχειρήσεις τροφοδοσίας Εκπαιδευτικοί και εργαζόμενες σε παιδικούς σταθμούς Εργαζόμενες στον κλάδο λιανικού εμπορίου Εργαζόμενες στον κλάδο της κατ' οίκον φροντίδας
Σκόνη, σωματίδια	Επικίνδυνα εμπορεύματα Υφαντικές ίνες (π.χ. βαμβάκι) Τρόφιμα (σκόνη σιτηρών, σκόνη αποθηκευμένων τροφών)		Εργαζόμενες στον κλάδο κλωστοϋφαντουργίας και ενδυμάτων Εργαζόμενες στον κλάδο της καθαριότητας και σε στεγνοκαθαριστήρια Εργαζόμενες στον κλάδο συντήρησης
Καλλυντικά προϊόντα		Υπηρεσίες κομμωτηρίων Υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας Υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης	Εργαζόμενες σε κομμωτήρια Εργαζόμενες στον κλάδο υγειονομικής περίθαλψης
Απορρυπαντικά	Προϊόντα καθαρισμού Προϊόντα υγειονομικής περίθαλψης	Εργασίες καθαρισμού Απολύμανση στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης	Εργαζόμενες στον κλάδο υγειονομικής περίθαλψης Εργαζόμενες στον κλάδο της καθαριότητας Εργαζόμενες στον κλάδο συντήρησης
Καυσαέρια Καυσαέρια ντιζελοκινητήρων και αιωρούμενα	Καυσαέρια κινητήρων εσωτερικής καύσης, περιλαμβανομένων των ντιζελοκινητήρων και άλλων κινητήρων φορτηγών, πλοίων,	Ακούσια επαφή κατά τη φόρτωση ή την εκφόρτωση Συντήρηση	Εργαζόμενες στον κλάδο συντήρησης Εργαζόμενες στον κλάδο λιανικού εμπορίου

Ουσία	Πηγή	Περιστάσεις	Επάγγελμα, καθήκον
σωματίδια	τραίνων και λεωφορείων	Εφοδιασμός με καύσιμα Στάθμευση αυτοκινήτων σε χώρους στάθμευσης	Οδηγοί, εργαζόμενες στον κλάδο διανομής προϊόντων και μεταφοράς φορτίου Ταχυδιανομείς Εργαζόμενες στον κλάδο των επαγγελματικών ταξιδιών Εργαζόμενες στον κλάδο των μεταφορών
Ευαισθητοποιητικές ουσίες	Τρόφιμα, ευπαθή προϊόντα Καθαριστικοί παράγοντες		Υπηρεσίες τροφοδοσίας, μαγειρίσες, εργαζόμενες στον κλάδο μεταφοράς φορτίων και στον κλάδο υπηρεσιών καθαριότητας
Εντομοκτόνα και αποθήκευση χημικών ουσιών	Τρόφιμα, εγκαταστάσεις αποθήκευσης, ζώα	Γεωργία & γεωργικές εκμεταλλεύσεις Φυτοκομία Εργαζόμενες στον κλάδο μεταφοράς προϊόντων από εμπορευματοκιβώτια σε χώρους αποθήκευσης	Αγρότισσες και εργαζόμενες σε γεωργικές εκμεταλλεύσεις Καλλιεργητές κηπευτικών ειδών Λιανικό εμπόριο Εργαζόμενες στον κλάδο της καθαριότητας
Μόλυβδος και άλλα μέταλλα	Παραγωγή ηλεκτρονικών συσκευών Υπηρεσίες οδοντιατρικής περίθαλψης Οπτομέτρες	Κατασκευή ειδών οδοντικής προσθετικής, γυαλιών οράσεως, ηλεκτρονικών συσκευών	
Διαλύτες	Προϊόντα καθαρισμού Καύσιμα Ατμοσφαιρικός αέρας Βαφές/χρώματα, μελάνια, κόλλες και βερνίκια Καλλυντικά Ρητίνες και κόλλες Φάρμακα	Καθαρισμός Στεγνό καθάρισμα ειδών κλωστοϋφαντουργίας και ένδυσης, εκτυπώσεις Εργασίες εργαστηρίου Χορήγηση φαρμάκων Κατασκευή οδοντιατρικών και οπτομετρικών ειδών	Μεταποιητικός τομέας Κλάδος του δέρματος Κλάδος κλωστοϋφαντουργίας Εργαζόμενες στον κλάδο της καθαριότητας και σε στεγνοκαθαριστήρια Εργαζόμενες σε κομμωτήρια Παροχή υπηρεσιών σε πλοία, τρένα και λεωφορεία Εκτυπώσεις Εργασίες εργαστηρίου, φαρμακοποιοί, χημικοί
Εύφλεκτες και εκρηκτικές ουσίες	Διαλύτες (βλ. ανωτέρω) και καύσιμα	Υπηρεσίες καθαρισμού, στεγνό καθάρισμα Χειρισμός προϊόντων που περιέχουν διαλύτες, ατυχήματα και διαρροές Συντήρηση Εφοδιασμός με καύσιμα	Εργαζόμενες στον κλάδο υπηρεσιών καθαριότητας, εργαζόμενες σε στεγνοκαθαριστήρια Εργαζόμενες στον κλάδο της μεταποίησης Εργαζόμενες στον κλάδο συντήρησης

Ουσία	Πηγή	Περιστάσεις	Επάγγελμα, καθήκον
Καρκινογόνες ουσίες			
Φάρμακα	Κυτταροστατικά φάρμακα		Υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης
Αμίαντος	Μονωτικά υλικά Διαχείριση απορριμμάτων		Εργαζόμενες στον κλάδο διαχείρισης απορριμμάτων Εργαζόμενες στον κλάδο υπηρεσιών συντήρησης και καθαριότητας Συγγενείς εργατών αμιάντου
Σκόνη ταλκ που περιέχει αμίαντο	Εργαστήρια υγειονομικής περίθαλψης		
Ορυκτές ίνες	Διαχείριση απορριμμάτων Παραγωγή γυαλιού και προϊόντων από γυαλί		
Κρυσταλλικό διοξείδιο πυριτίου	Εργαζόμενες που εκτίθενται σε σκόνη και σε σκόνη του περιβάλλοντος Λείανση κλωστοϋφαντουργικών και λοιπών προϊόντων με ελαφρόπετρα	Λείανση υφασμάτων με ελαφρόπετρα Λείανση επιφανειών υλικών που περιέχουν πυρίτιο, όπως το γυαλί	Μεταποιητικός τομέας Κλάδος κλωστοϋφαντουργίας Εργαζόμενες στον κλάδο υπηρεσιών καθαριότητας σε εργοτάξια ή εργαζόμενες στον κλάδο καθαρισμού ενδυμάτων που έχουν μολυνθεί
Βηρύλλιο	Εργαζόμενες σε οδοντιατρεία		Κατασκευή ειδών οδοντικής προσθετικής
Καρκινογόνα αέρια συγκολλήσεων	Παραγωγή ηλεκτρονικών συσκευών		
Διαλύτες που περιέχουν καρκινογόνες ουσίες	Μεταποίηση, π.χ. παραγωγή υποδημάτων και ειδών από δέρμα Εργαστήρια	Χρήση βαφών/χρωμάτων και κολλών Χρήση οργανικών διαλυτών	Παραγωγή υποδημάτων και ειδών από δέρμα Εργαζόμενες σε εργαστήρια, χημικοί
Βαφές που περιέχουν καρκινογόνες ουσίες	Κλάδος παραγωγής κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων, βαφές μαλλιών	Βαφές μαλλιών και κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων	Κλάδος παραγωγής κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων, εργαζόμενες σε κομμωτήρια
Καυσαέρια ντιζελοκινητήρων	Οχήματα, περιλαμβανομένων των οχημάτων που χρησιμοποιούνται σε χώρους αποθήκευσης	Εργαζόμενες σε χώρους αποθήκευσης Οδηγοί και συνοδοί οχημάτων	Εργαζόμενες στον κλάδο των μεταφορών Εργαζόμενες στον κλάδο λιανικού εμπορίου Ταχυδιανομείς και εργαζόμενες σε υπηρεσίες επαγγελματικών ταξιδιών Καθαρίστριες χώρων με μεγάλο αριθμό αυτοκινήτων

Ουσία	Πηγή	Περιστάσεις	Επάγγελμα, καθήκον
Οξειδίο αιθυλενίου	Υπηρεσίες περιθάλψης υγειονομικής	Απολύμανση ιατρικών συσκευών	
Φορμαλδεΰδη	Καλλυντικά Προϊόντα περιθάλψης υγειονομικής		Εργαζόμενες σε κομμωτήρια Υπηρεσίες υγειονομικής περιθάλψης
Συστατικά ελαστικών	Λιανικό εμπόριο Μεταποιητικός τομέας		
Καπνός τσιγάρου	Ξενοδοχεία, εστιατόρια και τροφοδοσία		
Τριχλωροαιθυλένιο	Υπηρεσίες καθαρισμού, στεγνό καθάρισμα Μεταποιητικός τομέας		Εργαζόμενες στον κλάδο της καθαριότητας και σε στεγνοκαθαριστήρια Μεταποιητικός τομέας
Ραδιενεργές ουσίες	Εργαστήρια υγειονομικής περιθάλψης		

Από την περαιτέρω διερεύνηση των διαφορών με βάση το φύλο όσον αφορά την πρόσληψη και τον μεταβολισμό επικίνδυνων ουσιών διαπιστώθηκε ότι, κατά μέσο όρο, το γυναικείο σώμα έχει μικρότερες διαστάσεις από το ανδρικό, με αποτέλεσμα η επιφάνεια της χημικής έκθεσης μέσω του δέρματος να είναι μικρότερη. Ωστόσο, παρά τη μικρότερη επιφάνεια έκθεσης, η ροή του αίματος στον γυναικείο οργανισμό είναι σχετικώς υψηλότερη, με αποτέλεσμα να αυξάνεται ο ρυθμός της κυκλοφορίας των χημικών ουσιών στο αίμα καθ' οδόν προς τους ιστούς. Επίσης, η νεφρική τους λειτουργία είναι βραδύτερη από εκείνη των ανδρών, με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν μειωμένη ικανότητα αποβολής των τοξικών συστατικών. Κατά συνέπεια, η διάσταση του φύλου αποτελεί ιδιαίτερα σημαντική παράμετρο όσον αφορά την έκθεση σε επιβαρυντικούς παράγοντες.

Ολοένα και περισσότερα επιστημονικά στοιχεία δείχνουν ότι ορισμένες βιομηχανικές χημικές ουσίες, γνωστές ως ενδοκρινικοί διαταράκτες (EDC) ή ορμονικοί διαταράκτες, ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στους εργαζομένους και να επηρεάσουν τους απογόνους τους, ιδίως εάν η έκθεση συμβεί κατά τη διάρκεια της εμβρυακής ανάπτυξης. Τα υπόλοιπα στάδια της περιόδου ταχείας ανάπτυξης του ανθρώπινου οργανισμού είναι επίσης ευάλωτα στις ορμονικές διαταραχές. Η έκθεση γυναικών και κοριτσιών σε τέτοιες ουσίες ενέχει τον κίνδυνο πρόκλησης προβλημάτων αναπαραγωγικής υγείας, όπως είναι η πρόωρη εφηβεία, η στειρότητα και ο καρκίνος του στήθους.



Η φωτογραφία παραχωρήθηκε από το συμβούλιο εργατικών αποζημιώσεων της Αυστρίας

Ορισμένες βιομηχανικές χημικές ουσίες, γνωστές ως ενδοκρινικοί διαταράκτες (EDC) ή ορμονικοί διαταράκτες, ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στους εργαζομένους και να επηρεάσουν τους απογόνους τους, ιδίως εάν η έκθεση συμβεί κατά τη διάρκεια της εμβρυακής ανάπτυξης. Η έκθεση γυναικών και κοριτσιών σε τέτοιες ουσίες ενέχει τον κίνδυνο πρόκλησης προβλημάτων αναπαραγωγικής υγείας, όπως είναι η πρόωρη εφηβεία, η στειρότητα και ο καρκίνος του στήθους.

Επαγγελματικές ασθένειες και καρκίνος στις γυναίκες

Παρότι η πρόσφατη αναγνώριση της νυκτερινής εργασίας ως σημαντικής αιτίας καρκίνου του στήθους συνιστά μείζονα εξέλιξη που επιτρέπει να λαμβάνονται υπόψη κάποιοι παράγοντες εντός της επιχείρησης ως βασική αιτία ασθενειών (οι οποίες κατά κανόνα αποδίδονται σε επικίνδυνες ουσίες), τα στοιχεία σχετικά με τον επαγγελματικό καρκίνο των γυναικών παραμένουν λιγοστά. Η παρούσα επισκόπηση επιβεβαιώνει επίσης ότι τόσο η εκτίμηση του καρκίνου και η παρακολούθηση της έκθεσης σε καρκινογόνες ουσίες, όσο και οι κατάλογοι επαγγελματικών ασθενειών εξακολουθούν να εστιάζουν στα «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα και στην έκθεση των ανδρών. Ήδη έχουν καταβληθεί κάποιες πρώτες προσπάθειες παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σχετικά με τη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας σε βάρδιες, καθώς και των υπόλοιπων προγραμμάτων εργασίας, με στόχο την πρόληψη των κινδύνων καρκίνου. Οι πρωτοβουλίες αυτές παρουσιάζονται στην παρούσα έκθεση.

Μια εν εξελίξει μελέτη στη Γαλλία καταγράφει παρόμοια ποσοστά επαγγελματικού καρκίνου για αμφότερα τα φύλα ως αποτέλεσμα έκθεσης σε τουλάχιστον τρεις διαφορετικές καρκινογόνες ουσίες. Αυξάνονται επίσης τα αναγνωρισμένα περιστατικά μεσοθελιώματος μεταξύ των γυναικών και διαπιστώθηκε πιθανή σχέση μεταξύ καρκίνου και επαγγελματικής έκθεσης σε χημικές ουσίες μεταξύ των γυναικών που απασχολούνται σε ορισμένους τομείς παροχής υπηρεσιών, όπως είναι οι εργαζόμενες μέσης ηλικίας στις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης, οι εργαζόμενες σε κομμωτήρια και στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας, καθώς και οι εργαζόμενες στον κλάδο των υπηρεσιών κατ' οίκον.

Η πρόσφατη αναγνώριση της νυκτερινής εργασίας ως σημαντικής αιτίας καρκίνου του στήθους συνιστά μείζονα εξέλιξη που επιτρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι παράγοντες της εργασίας ως βασική αιτία ασθενειών, οι οποίες κατά κανόνα αποδίδονται σε επικίνδυνες ουσίες. Η παρούσα επισκόπηση επιβεβαιώνει επίσης ότι τόσο η εκτίμηση του καρκίνου και η παρακολούθηση της έκθεσης σε καρκινογόνες ουσίες, όσο και οι κατάλογοι επαγγελματικών ασθενειών, εξακολουθούν να εστιάζουν στα «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα και στην έκθεση των ανδρών. Ήδη έχουν καταβληθεί κάποιες πρώτες προσπάθειες παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σχετικά με τη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας σε βάρδιες, καθώς και των υπόλοιπων προγραμμάτων εργασίας, με στόχο την πρόληψη των κινδύνων καρκίνου. Οι εν λόγω πρωτοβουλίες παρουσιάζονται στην παρούσα έκθεση.

Ωστόσο, τα ποσοστά αναγνώρισης παραμένουν πολύ χαμηλά, όπως και το επίπεδο των γνώσεων σχετικά με την έκθεση σε παράγοντες που ενδέχεται να προκαλούν επαγγελματικό καρκίνο στις γυναίκες. Στις ΗΠΑ, το Εθνικό Ίδρυμα Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)) συνεχίζει να μελετά τις σχέσεις μεταξύ επικίνδυνων ουσιών -όπως είναι το αιθυλενοξειδίο (ETO), τα πολυχλωριωμένα διφαινύλια (PCB) και το υπερχλωροαιθυλένιο- και του καρκίνου στις γυναίκες (ιδίως του καρκίνου του στήθους και του καρκίνου του τραχήλου της μήτρας). Το ETO χρησιμοποιείται για την αποστείρωση των ιατρικού υλικού, εκτιμάται δε ότι από το 2001 έχουν εκτεθεί στη συγκεκριμένη ουσία πάνω από 100.000 γυναίκες σε χώρους εργασίας των ΗΠΑ. Τα PCB είναι ενώσεις που παλιότερα χρησιμοποιούνταν στον κλάδο παραγωγής ηλεκτρικού εξοπλισμού και απαγορεύθηκαν το 1977. Ωστόσο, προϊόντα που περιέχουν PCB παραμένουν στον χώρο εργασίας και στο περιβάλλον, με αποτέλεσμα την έκθεση των

εργαζομένων στις εν λόγω ενώσεις. Οι γυναίκες που εργάζονται στον κλάδο των στεγνοκαθαριστηρίων εκτίθενται στο υπερχλωροαιθυλένιο, καθώς πρόκειται για τον βασικό διαλύτη που χρησιμοποιεί ο συγκεκριμένος κλάδος.

Παλιότερες μελέτες που διαπίστωσαν ότι οι αεροσυνοδοί διέτρεχαν αυξημένο κίνδυνο καρκίνου, ιδίως μελανώματος και καρκίνου του στήθους, επιβεβαιώθηκαν.

Μια πρόσφατη μελέτη (Tieves, 2011) έδειξε ότι η ευαισθητοποίηση ενδέχεται να είναι ο καταλύτης για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων: η διεξοδική ανάλυση των εθνικών στοιχείων για τις επαγγελματικές ασθένειες δείχνει ότι το ποσοστό κοινοποίησης περιστατικών που αφορούν εργαζόμενες γυναίκες είναι σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών. Τα ποσοστά αναγνώρισης είναι επίσης πολύ χαμηλότερα. Η επαγγελματική συνιστώσα πολλών ασθενειών εξακολουθεί να μην εκτιμάται. Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής έκθεσης και ασθένειας όσον αφορά τις γυναίκες παρουσιάζει επίσης σημαντική υστέρηση με αποτέλεσμα η εκτίμηση να μη λαμβάνει υπόψη σημαντικούς παράγοντες κινδύνου για τις γυναίκες. Η κατάσταση αυτή αναδεικνύει την ανάγκη για καλύτερη εκτίμηση του καρκίνου που συνδέεται με χημικές ουσίες όσον αφορά τις γυναίκες.

Η διεξοδική ανάλυση των εθνικών στοιχείων για τις επαγγελματικές ασθένειες δείχνει ότι το ποσοστό κοινοποίησης περιστατικών που αφορούν εργαζόμενες γυναίκες είναι σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών.

Όπως προαναφέρθηκε, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι μεγαλύτερο από εκείνο των ανδρών. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην κατάρτιση, λιγότερο έλεγχο όσον αφορά τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας τους και περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες πρόληψης. Όλοι οι ανωτέρω παράγοντες αυξάνουν την έκθεσή τους. Κατά συνέπεια, ευρύτερα θέματα ενδέχεται να επηρεάζουν σημαντικά την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και την ικανότητα των εν λόγω εργαζομένων να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις της έκθεσής τους σε επιβαρυντικούς παράγοντες. Επίσης, ενδέχεται να μη καλύπτονται από την έρευνα και συνεπώς να αγνοηθούν. Η έκθεση σε επιβαρυντικούς παράγοντες σπανίως τεκμηριώνεται.

Συνδυασμένη έκθεση

Η παρούσα επισκόπηση προσπάθησε να διερευνήσει τη βιβλιογραφία που πραγματεύεται το θέμα της συνδυασμένης έκθεσης των γυναικών σε επιβαρυντικούς παράγοντες στην εργασία (πίνακες 2, 4). Μια πρόσφατη επισκόπηση του EU-OSHA (EU-OSHA, 2009α) εξέτασε τη συνδυασμένη έκθεση στον θόρυβο και σε τοξικές ουσίες και διαπίστωσε ότι ενδέχεται να αφορά γυναίκες οι οποίες απασχολούνται σε διάφορους κλάδους και επαγγέλματα, ιδίως μάλιστα στους κλάδους της μεταποίησης με μεγάλο ποσοστό εργαζομένων γυναικών, όπως είναι οι κλάδοι της παραγωγής τροφίμων και της κλωστοϋφαντουργίας, καθώς και σε κλάδους υπηρεσιών όπως τα ξενοδοχεία, τα εστιατόρια, η τροφοδοσία και η υγειονομική περίθαλψη, ή στον κλάδο του καθαρισμού βιομηχανικών χώρων και της συντήρησης. Η συνδυασμένη έκθεση θορύβου και χημικών ουσιών ενδέχεται να έχει νευροτοξικές επιπτώσεις.



Φωτογραφία: INSHT

Οι επισκοπήσεις του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Κινδύνων σχετικά με τους αναδυόμενους κινδύνους επισημαίνουν επίσης ότι η συνδυασμένη έκθεση αποτελεί αυτοτελές θέμα έρευνας, ιδίως όσον αφορά τους απασχολούμενους στον κλάδο των υπηρεσιών.

Διεξοδικές αναλύσεις των εθνικών και των ευρωπαϊκών δεδομένων δείχνουν ότι σε πολλά επαγγέλματα οι γυναίκες εκτίθενται ανά πάσα στιγμή σε σοβαρούς εργονομικούς κινδύνους, η έκθεση δε αυτή συμβάλλει στην αύξηση της συχνότητας των ΜΣΠ σε σχέση με αυτήν των εργαζομένων ανδρών. Κάθε κλάδος χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερες μορφές έκθεσης σε παράγοντες κινδύνου, όμως αρκετοί παράγοντες κινδύνου σε όλους τους κλάδους εμφανίζονται με πολύ μεγαλύτερη συχνότητα σε σχέση με τον μέσο όρο. Για παράδειγμα, ενώ οι εργαζόμενοι στον κλάδο των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας εκτελούν συχνά μονότονα και επαναλαμβανόμενα καθήκοντα, μεταφέρουν βαριά φορτία και εκτίθενται σε κουραστικές στάσεις, οι συνάδελφοί τους στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης δηλώνουν ότι εκτελούν πολύπλοκα καθήκοντα, ότι υφίστανται συχνές διακοπές και ότι εργάζονται με υπολογιστές. Αμφότερες οι ομάδες έχουν υψηλή έκθεση σε παρατεταμένη ορθοστασία και άλλους πολλαπλούς σωματικούς και οργανωτικούς παράγοντες κινδύνου οι οποίοι ενδέχεται να προκαλέσουν ΜΣΠ.

Οι επισκοπήσεις του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Κινδύνων σχετικά με τους αναδυόμενους κινδύνους επισημαίνουν επίσης ότι η συνδυασμένη έκθεση αποτελεί αυτοτελές θέμα έρευνας, ιδίως όσον αφορά τους απασχολούμενους στον κλάδο των υπηρεσιών.

Μια μελέτη που εκπονήθηκε στη Γαλλία έδειξε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν ελαφρώς υψηλότερα ποσοστά έκθεσης σε σχέση με τους άνδρες ομολόγους τους τόσο στους μεμονωμένους παράγοντες κινδύνου όσο και στην πολλαπλή έκθεση σε περισσότερους από έναν παράγοντες κινδύνου που συνδέονται με ΜΣΠ (SUMER, 2003). Επίσης, ενώ με την πάροδο του χρόνου η έκθεση μειώνεται στους εργαζόμενους άνδρες, αντιθέτως αυξάνεται στις γυναίκες. Οι μορφές συνδυασμένης έκθεσης είναι επίσης διακριτές και χαρακτηρίζονται από επαναληπτικότητα και στάσεις του σώματος που προκαλούν έντονη καταπόνηση από εργονομική άποψη (συστροφή του κορμού, σκύψιμο και τέντωμα).

Άλλες μελέτες επισημαίνουν ότι η παρατεταμένη ορθοστασία και η καθιστική εργασία σε συνδυασμό με στατική εργασία συνιστούν σημαντική μορφή έκθεσης, ιδίως στα «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα, την οποία παραβλέπουν οι εθνικές έρευνες και τα εργαλεία παρακολούθησης. Μια ευρωπαϊκή μελέτη διαπίστωσε ότι το ποσοστό των γυναικών που εκτελούν επαναλαμβανόμενα καθήκοντα για μακρά χρονικά διαστήματα είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών, καθώς και ότι αυτό ενδέχεται να οφείλεται στην ανάγκη διατήρησης θέσεων εργασίας σε τομείς που συνάδουν με τις ευρύτερες κοινωνικές ανάγκες των γυναικών.

Σύμφωνα με την τέταρτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας, το ποσοστό των γυναικών που χρησιμοποιούν στην εργασία τους υπολογιστή είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών (48,5 % έναντι 43,1 %). Επιπλέον, οι εργαζόμενες γυναίκες χρησιμοποιούν συχνότερα το Διαδίκτυο και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο σε σχέση με τους άνδρες (38,0 % έναντι 34,5 %). Οι γυναίκες κυριαρχούν στον κλάδο της κατάρτισης σε θέματα υγείας και στον δημόσιο τομέα, καθώς και στις επιτελικές θέσεις. Όλες οι συναφείς θέσεις χαρακτηρίζονται, κατά κανόνα, από συχνότερη χρήση της ΤΠ, από στατικές στάσεις του σώματος και από παρατεταμένη ορθοστασία ή καθιστική εργασία.

Τα πολύπλοκα καθήκοντα συνάδουν με την ανάγκη για περισσότερη κατάρτιση σε θέματα υγείας και σε εκπαιδευτικά θέματα, ενώ τα μονότονα καθήκοντα συνάδουν με την εντατική εργασία και τις πιεστικές προθεσμίες που χαρακτηρίζουν την εργασία στον κλάδο των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας. Ο ρυθμός της εργασίας στο σύνολο των επαγγελματιών του κλάδου των υπηρεσιών καθορίζεται από τους πελάτες, ενώ παρατηρούνται συχνές διακοπές.

Μια πρόσφατη μελέτη του EU-OSHA (2009β) διαπίστωσε ότι η ηλικία των εργαζομένων και η νυκτερινή εργασία ή η εργασία νωρίς το πρωί αποτελούν κοινό τόπο για τον κλάδο των υπηρεσιών καθαριότητας και συμβάλλουν στην αύξηση του κινδύνου τραυματισμού λόγω ολισθήματος ή παραπατήματος, δεδομένου ότι ο χρόνος αντίδρασης του εργαζομένου αυξάνεται και τα επίπεδα συγκέντρωσης μειώνονται κατά τη διάρκεια της νύχτας. Ένα χαρακτηριστικό του κλάδου παροχής υπηρεσιών καθαριότητας στην Ευρώπη είναι η κυριαρχία των γυναικών, ιδίως των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας. Ωστόσο, η ηλικία δεν αποτελεί τη μοναδική αιτία για τα υψηλά ποσοστά εργατικών ατυχημάτων. Οι εργαζόμενοι στον κλάδο καθαριότητας πρέπει να εργάζονται σε βρώμικα πατώματα, διαφορετικές επιφάνειες δαπέδων και μετακινούμενοι από στεγνούς σε υγρούς χώρους.

Επιπλέον, σπάνια μπορούν να επηρεάσουν τη διαρρύθμιση του χώρου εργασίας. Κατά συνέπεια, ο κίνδυνος παραπατήματος λόγω της πτώσης αντικειμένων στο πάτωμα είναι αρκετά υψηλός. Επίσης, σημαντικό ποσοστό των απασχολούμενων στον κλάδο παροχής υπηρεσιών καθαριότητας είναι μέλη εθνοτικών μειονοτήτων και διακινούμενοι εργαζόμενοι οι οποίοι ενδέχεται να εργάζονται χωρίς να είναι σε θέση να κατανοήσουν τις οδηγίες του υπεύθυνου κατάρτισης ή του εργοδότη τους. Προπάντων, οι εργαζόμενοι σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, όπως αυτές στον κλάδο της καθαριότητας, έχουν την τάση να μην εφαρμόζουν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας.

Η επισκόπηση παρουσιάζει ορισμένα πρόσφατα στοιχεία σχετικά με τη συνδυασμένη έκθεση στα «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα. Επίσης, επισημαίνει ότι ο τομέας αυτός χρήζει περαιτέρω έρευνας με στόχο τη βελτίωση των μέτρων πρόληψης.



Φωτογραφία: INSHT

Πίνακας 2: Συνδυασμένοι κίνδυνοι — ένα σημαντικό πρόβλημα για τις εργαζόμενες γυναίκες

Παράγοντες κινδύνου και συνθήκες εργασίας	Επιπτώσεις
Εργασία στον κλάδο παροχής υπηρεσιών	
Θέσεις εργασίας που δεν καλύπτονται από τη νομοθεσία ΕΑΥ	
Παρατεταμένη ορθοστασία και καθιστική εργασία	
Στατικές στάσεις του σώματος	Άγχος και προβλήματα ψυχικής υγείας
Μονότονη και επαναλαμβανόμενη εργασία	Διάφοροι τύποι ατυχημάτων: ολισθήματα, παραπατήματα και πτώσεις, ατυχήματα που συνδέονται με περιστατικά βίας, τραυματισμοί από σύριγγες, πληγές και διαστρέμματα
Επαναλαμβανόμενη μετακίνηση φορτίων και ανθρώπων	Κόπωση και γνωστικές διαταραχές
Έκθεση σε βιολογικούς και χημικούς παράγοντες	Μυοσκελετικές παθήσεις
Επαφή πελάτη και ασθενούς	Μολυσματικές ασθένειες
Εργασία στον χώρο του πελάτη	Δερματικές διαταραχές
Πολλαπλοί ρόλοι	
Έλλειψη ενημέρωσης και κατάρτισης	
Χαμηλό επίπεδο ελέγχου, αυτονομίας και υποστήριξης	

Πίνακας 3: Παραδείγματα παραγόντων κινδύνου και κινδύνων που εντοπίστηκαν σε «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα

Κλάδος εργασίας	Βιολογικοί παράγοντες	Παράγοντες κινδύνου και προβλήματα υγείας		Ψυχολογικοί παράγοντες
Υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης	Μολυσματικές ασθένειες — αιματογενείς λοιμώξεις, λοιμώξεις του αναπνευστικού, κ.λπ.	Χειρωνακτικός χειρισμός και επίπονες στάσεις του σώματος, ιοντίζουσα ακτινοβολία	Καθαριστικοί, αποστειρωτικοί και απολυμαντικοί παράγοντες, φάρμακα, αναισθητικά αέρια	Εργασία με υψηλές συναισθηματικές απαιτήσεις, εργασία σε βάρδιες και νυκτερινή εργασία, άσκηση βίας από τους πελάτες και από το κοινό
Εργαζόμενες σε παιδικούς σταθμούς	Μολυσματικές ασθένειες, ιδίως λοιμώξεις του αναπνευστικού	Χειρωνακτικός χειρισμός, επίπονες στάσεις του σώματος		«Συναισθηματική εργασία»
Καθαρισμός	Μολυσματικές ασθένειες, δερματίτιδες	Χειρωνακτικός χειρισμός, επίπονες στάσεις του σώματος, ολισθήματα και πτώσεις, «υγρά χέρια»	Καθαριστικοί παράγοντες	Αντικοινωνικά ωράρια εργασίας, περιστατικά βίας, π.χ. εργασία υπό συνθήκες απομόνωσης ή εργασία αργά το βράδυ
Παραγωγή τροφίμων	Μολυσματικές ασθένειες, π.χ. ασθένειες μεταφερόμενες από ζώα ή από σπόρια μυκήτων, οργανικές σκόνες	Επαναλαμβανόμενες κινήσεις, π.χ. θέσεις εργασίας σε συσκευαστήρια ή σε σφαγεία, τραυματισμοί από μαχαίρι, χαμηλές θερμοκρασίες, θόρυβος	Κατάλοιπα εντομοκτόνων, αποστειρωτικοί παράγοντες, ευαισθητοποιητικά καρυκεύματα και πρόσθετα	Άγχος που συνδέεται με επαναλαμβανόμενη εργασία σε γραμμή παραγωγής
Εργασία στον κλάδο της τροφοδοσίας και των εστιατορίων	Δερματίτιδες	Χειρωνακτικός χειρισμός, επαναλαμβανόμενος τεμαχισμός, τραυματισμοί από μαχαίρι, εγκαύματα, ολισθήματα και πτώσεις, θερμότητα, καθαριστικοί παράγοντες	Παθητικό κάπνισμα, καθαριστικοί παράγοντες	Άγχος λόγω εντατικής εργασίας, εξυπηρέτηση κοινού, περιστατικά βίας και παρενόχληση
Είδη κλωστοϋφαντουργίας και ένδυσης	Οργανικές σκόνες	Θόρυβος, επαναλαμβανόμενες κινήσεις και επίπονες στάσεις του σώματος, τραυματισμοί από	Βαφές/χρώματα και άλλες χημικές ουσίες, μεταξύ των οποίων φορμαλδεΐδη σε σταθερές πρέσες	Άγχος που συνδέεται με επαναλαμβανόμενη εργασία σε γραμμή παραγωγής

Κλάδος εργασίας	Βιολογικοί παράγοντες	Παράγοντες κινδύνου και προβλήματα υγείας		Ψυχολογικοί παράγοντες
		βελόνες	και διαλύτες για την αφαίρεση λεκέδων, σκόνη	
Πλυντήρια	Μολυσμένα σεντόνια, π.χ. σε νοσοκομεία	Χειρωνακτικός χειρισμός και επίπονες στάσεις του σώματος, θερμότητα	Διαλύτες στεγνοκαθαριστηρίων	Άγχος που συνδέεται με επαναλαμβανόμενη και ταχύρρυθμη εργασία
Κλάδος της κεραμικής		Επαναλαμβανόμενες κινήσεις, χειρωνακτικός χειρισμός	Γυαλί, μόλυβδος, σκόνη κρυσταλλικού πυριτίου	Άγχος που συνδέεται με επαναλαμβανόμενη εργασία σε γραμμή παραγωγής
Ελαφρά βιομηχανία		Επαναλαμβανόμενες κινήσεις, πχ. κατά τις εργασίες συναρμολόγησης, επίπονες στάσεις του σώματος, χειρωνακτικός χειρισμός	Χημικές ουσίες που χρησιμοποιούνται στη μικροηλεκτρονική	Άγχος που συνδέεται με επαναλαμβανόμενη εργασία σε γραμμή παραγωγής
Τηλεφωνικά κέντρα		Προβλήματα φωνής που συνδέονται με την ομιλία, επίπονες στάσεις του σώματος, παρατεταμένη καθιστική εργασία	Κακή ποιότητα εξαερισμού	Άγχος που συνδέεται με την εξυπηρέτηση πελατών, ρυθμός εργασίας και επαναλαμβανόμενη εργασία
Εκπαίδευση	Μολυσματικές ασθένειες, π.χ. λοιμώξεις του αναπνευστικού, ιλαρά	Παρατεταμένη ορθοστάσια, προβλήματα φωνής	Κακή ποιότητα εξαερισμού	Συναισθηματικά απαιτητική εργασία

Πηγή: EU-OSHA (2003α: 12-13)

Αναπηρία και αποκατάσταση

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η ικανότητα προς εργασία έχει αναχθεί σε μείζον θέμα κοινωνικής πολιτικής λόγω της γήρανσης του πληθυσμού, καθώς και ότι οι εργαζόμενες γυναίκες πλήττονται περισσότερο από ασθένειες οι οποίες συνεπάγονται τη μακροχρόνια απουσία τους από τον χώρο εργασίας, όπως είναι οι ΜΣΠ και τα προβλήματα ψυχικής υγείας, η παρούσα επισκόπηση εστίασε στην πρόσβαση των γυναικών σε προγράμματα αποκατάστασης και επιστροφής τους στην εργασία και σε προγράμματα επανένταξης των ανάπηρων γυναικών στην αγορά εργασίας. Η ικανότητα προς εργασία αποτελεί επίσης σημαντικό ζήτημα εν όψει του ότι ολοένα και περισσότερες γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας εισέρχονται στην αγορά εργασίας, η δε ηλικία συνταξιοδότησης των γυναικών

συνεχώς αναθεωρείται στο πλαίσιο των εθνικών συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Η εξέταση των στοιχείων που αφορούν τους εργαζομένους με αναπηρία και την πρόσβασή τους σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης και σε αποζημιώσεις δείχνει ότι, κατά μέσο όρο, γυναίκες και άνδρες στην ΕΕ τείνουν να παρουσιάζουν παρόμοια ποσοστά αναπηρίας. Ωστόσο, τα σχετικά ποσοστά τείνουν να διαφοροποιηθούν όταν οι εργαζόμενοι αποκτούν πρόσβαση σε υπηρεσίες αποκατάστασης και αιτούνται αποζημίωση. Σε γενικές γραμμές, οι γιατροί είναι λιγότερο πιθανό να συστήσουν τη συμμετοχή γυναικών σε προγράμματα αποκατάστασης. Αυτός είναι, ενδεχομένως, ένας από τους λόγους στους οποίους οφείλεται το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε τέτοια προγράμματα. Οι άλλοι λόγοι εικάζεται ότι είναι η ηλικία τους, τα χαμηλά τους εισοδήματα και το γεγονός ότι συχνά είναι επιφορτισμένες με τη φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων.

Η μελέτη διαπίστωσε επίσης ότι δεν υπάρχει σαφής διαχωρισμός μεταξύ της επίκτητης αναπηρίας και της αναπηρίας που συνδέεται με άλλους παράγοντες, κάτι που ισχύει ιδιαίτερα όσον αφορά τις εργαζόμενες γυναίκες. Ακόμη και όταν επανακάμπτουν στην απασχόληση, οι γυναίκες με αναπηρία πρέπει να ξεπεράσουν μια σειρά από εμπόδια, όπως είναι η αντίληψή τους για την εργασία τους, η υποαπασχόληση, η μη προσαρμογή του χώρου εργασίας στις απαιτήσεις της αναπηρίας και η εν γένει στάση του εργοδότη. Η προσαρμογή του χώρου εργασίας αποτελεί ζωτικής σημασίας ζήτημα για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών με αναπηρία. Ένας από τους παράγοντες που συμβάλλουν στην επίλυση των προβλημάτων των ανάπηρων γυναικών είναι η βοήθεια που λαμβάνουν στον χώρο εργασίας, η οποία όμως εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το κατά πόσον η αναπηρία είναι ορατή. Μια μελέτη διαπίστωσε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών με «ορατές» αναπηρίες, όπως οι ακρωτηριασμοί, η χρήση τεχνητών μελών ή η τυφλότητα που απαιτεί τη χρήση ράβδων για τυφλούς και εκπαιδευμένων σκύλων, ήταν πιθανό να δηλώσει ότι λαμβάνει βοήθεια, σε αντίθεση με τις γυναίκες των οποίων η αναπηρία είναι λιγότερο προφανής.

Μια μελέτη διαπίστωσε ότι η κατάρτιση σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία εστίαζε περισσότερο στον κλάδο της βιομηχανίας, παρά σε κλάδους όπως οι υπηρεσίες και η δημόσια διοίκηση, όπου οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά. Επιπλέον, τα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης βασίζονταν στην παραδοχή ότι η απασχόληση θα είναι πλήρης, με αποτέλεσμα να μη λαμβάνουν υπόψη μορφές εργασίας που ενδέχεται να είναι πιο πρόσφορες για τις εργαζόμενες γυναίκες. Αυτό, με τη σειρά του, περιόρισε σημαντικά τη συμμετοχή των γυναικών. Καθώς η συμμετοχή σε ανάλογα προγράμματα υπήρξε πολύ περιορισμένη, οι αρμόδιοι φορείς δεν αντιμετώπισαν καμιά πίεση προκειμένου να τροποποιήσουν τα συναφή προγράμματα με στόχο την κάλυψη των πραγματικών αναγκών των γυναικών με αναπηρία. Μια άλλη μελέτη υποστήριξε ότι η αποζημίωση συχνά δεν λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες παιδικής μέριμνας κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής αποκατάστασης της ανάπηρης μητέρας.

Στη Σουηδία, μια εκτίμηση της σχέσης μεταξύ αναρρωτικής άδειας και σύνταξης αναπηρίας διαπίστωσε ότι, παρότι ο αριθμός των γυναικών στις οποίες χορηγείται σύνταξη αναπηρίας είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο αριθμό των ανδρών, οι περισσότερες γυναίκες λάμβαναν σύνταξη αναπηρίας προσωρινώς απασχολούμενου υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, ενώ οι περισσότεροι άνδρες λάμβαναν σύνταξη πλήρους απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει παρότι το ποσοστό των γυναικών που λαμβάνουν άδεια ασθενείας μακράς διάρκειας είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών. Οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι οι άνδρες είναι πιθανότερο να απασχολούνται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, καθώς και ότι ενδέχεται να υφίσταται πολιτισμικής φύσεως προκατάληψη κατά της χορήγησης σύνταξης εργαζομένου υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης σε άνδρες. Επισημαίνουν επίσης ότι, εάν οι γυναίκες δηλώσουν ότι είναι ικανές να εκτελούν τις οικιακές εργασίες, σπανίως τους χορηγείται σύνταξη αναπηρίας ατόμου υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Η υποχρέωση των γυναικών να αποδεικνύουν επανειλημμένως και διαρκώς το δικαίωμά τους προς αποζημίωση δεν φαίνεται να μεταβλήθηκε από τις δεκαετίες του 1950 και του 1960, όταν αναγνωρίστηκαν για πρώτη φορά οι δυσκολίες που αντιμετώπιζε μια γυναίκα όσον αφορά τη διεκδίκηση αποζημίωσης λόγω εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών.

Η μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα ότι πρέπει να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στα εν λόγω προγράμματα, καθώς οι γυναίκες με αναπηρία -είτε προκληθείσα στην εργασία είτε εκτός αυτής- έχουν περιορισμένες επιλογές επαγγελματικής απασχόλησης και ενδέχεται να στελεχώσουν θέσεις εργασίας οι οποίες απαιτούν την εκτέλεση επαναλαμβανόμενων δραστηριοτήτων που ενέχουν αυξημένους κινδύνους, όπως θέσεις σχετικές με μηχανήματα και εξοπλισμό που συχνά σχεδιάζονται για άνδρες.

Η έρευνα του EU-OSHA για τους νέους εργαζόμενους διαπίστωσε επίσης ότι η πρόσβαση των εργαζόμενων νέων σε προγράμματα αποκατάστασης ήταν εξαιρετικά περιορισμένη. Ανάλογοι

προβληματισμοί πρέπει να εξετασθούν και σε σχέση με τις νέες εργαζόμενες γυναίκες, ιδίως ενόψει των πορισμάτων της έρευνας που δείχνουν ότι τα ποσοστά ΜΣΠ είναι ιδιαίτερα υψηλά στη συγκεκριμένη κατηγορία. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι τα ποσοστά των ασθενειών που πλήττουν νέους αυξάνονται στα κράτη μέλη όπου τα σχετικά στοιχεία έτυχαν διεξοδικής ανάλυσης.

Συμπεράσματα σχετικά με την πολιτική, την έρευνα και την πρόληψη

Το ποσοστό γυναικών που εργάζονται σε ασφαλείς θέσεις εργασίας, λαμβάνουν κατάρτιση και έχουν ευκαιρίες εξέλιξης είναι σημαντικό. Ωστόσο, πολλές γυναίκες δεν εμπίπτουν σ' αυτήν την κατηγορία. Επομένως, είναι σημαντικό οι σχετικοί προβληματισμοί να συμπεριληφθούν στο θεματολόγιο των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής και των ερευνητών.

Καθώς ολοένα και περισσότερες γυναίκες εργάζονται υπό μη κανονικές συνθήκες εργασίας, η έρευνα, η νομοθεσία και η πρόληψη πρέπει να αντιμετωπίσουν τα ακόλουθα προβλήματα:

- Κάλυψη των γυναικών που εργάζονται τα σαββατοκύριακα ή υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης ή σε βάρδιες.
- Διενέργεια επιθεωρήσεων από επιθεωρητές ή επαγγελματίες ΕΑΥ στους συναφείς χώρους εργασίας.
- Εκτίμηση της έκθεσης των εν λόγω γυναικών.
- Κατοχύρωση της εκπροσώπησής τους ως εργαζομένων.
- Κατοχύρωση της ΕΑΥ των γυναικών που παρέχουν προσωπικές υπηρεσίες στους χώρους/στο σπίτι του εργοδότη.
- Κατοχύρωση της ΕΑΥ των γυναικών που εργάζονται υπό καθεστώς πολλαπλής απασχόλησης.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις γυναίκες οι εν λόγω εκτιμήσεις να λαμβάνουν υπόψη τόσο τους ψυχολογικούς όσο και τους σωματικούς κινδύνους. Αυτό συμβαίνει επειδή η πλειονότητα των γυναικών -ποσοστό υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών- εργάζεται στους κλάδους της εκπαίδευσης, της υγειονομικής περίθαλψης, του λιανικού εμπορίου και των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας, με αποτέλεσμα να έρχονται σε άμεση επαφή με τους πελάτες. Επιπλέον, οι γυναίκες εξακολουθούν να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος της φροντίδας των παιδιών και της φροντίδας του νοικοκυριού. Πολλές από τις εν λόγω θέσεις εργασίας ανήκουν στον δημόσιο τομέα, όπου η εφαρμογή των μέτρων ΕΑΥ αποτελεί πρόκληση.

Επισημαίνεται ότι οι γυναίκες, όπως άλλωστε και οι άνδρες, δεν αποτελούν μια ενιαία κατηγορία εργαζομένων. Πρόκειται για διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό, οι δε ανάγκες των διάφορων ηλικιακών ομάδων και των διάφορων τρόπων ζωής εντός του συγκεκριμένου συνόλου εργαζομένων ενδέχεται να διαφέρουν. Υπό το πρίσμα αυτό, απαιτείται μια πιο στοχευμένη και ευαίσθητη ως προς το φύλο προσέγγιση στην έρευνα και στην πρόληψη.

Με την πάροδο του χρόνου κατέστη σαφές ότι απαιτούνται περισσότερα στοιχεία και άρα, περισσότερη έρευνα όσον αφορά τις σχέσεις μεταξύ της αναπαραγωγικής υγείας των γυναικών και των συνθηκών εργασίας τους. Η ανάγκη αυτή δεν αντιμετωπίζεται ακόμη ως ζήτημα προτεραιότητας από τα διάφορα πολιτικά ή ερευνητικά θεματολόγια. Αυτό πρέπει να αλλάξει. Περαιτέρω, οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό ανάπτυξης συγκεκριμένων τύπων καρκίνου, όπως ο καρκίνος του στήθους, του παχέος εντέρου, του ορθού και του τραχήλου της μήτρας, οι οποίοι συνδέονται με περιβαλλοντικούς παράγοντες και με τις συνθήκες εργασίας. Ως εκ τούτου, απαιτείται περισσότερη έρευνα για την περαιτέρω διερεύνηση αυτών των σχέσεων.

Θέματα ευρύτερου ενδιαφέροντος

Η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής έχει αποτελέσει αντικείμενο συστηματικής έρευνας κατά τα τελευταία 20 σχεδόν χρόνια και τα στοιχεία δείχνουν ότι η ικανότητα εξισορρόπησης της εργασιακής και της προσωπικής ζωής παραμένει προβληματική για τις γυναίκες και έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο στην ψυχική τους ευεξία σε σχέση με τους άνδρες. Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες αντιμετωπίζονται από το κοινωνικό σύστημα ως «φροντιστές». Ως εκ τούτου, αναλαμβάνουν τις ευθύνες του σπιτιού, των παιδιών και των ηλικιωμένων γονέων. Κατά συνέπεια, όταν οι απαιτήσεις της εργασίας και της προσωπικής ζωής συνδυάζονται, οι γυναίκες αναλαμβάνουν περισσότερες ευθύνες και εργάζονται περισσότερες ώρες σε σχέση με τους άνδρες. Ακόμη και στις χώρες που εφαρμόζουν φιλικές πολιτικές προς τις εργαζόμενες γυναίκες με οικογένεια, οι γυναίκες βιώνουν συχνότερα κρίσεις άγχους σε σχέση με τους άνδρες και αντιμετωπίζουν δυσμενείς διακρίσεις όσον αφορά τις αποζημιώσεις αναπηρίας που συνδέονται με την εργασία, και τούτο λόγω της ικανότητάς τους να φροντίζουν το νοικοκυριό τους.

Όπως συμβαίνει και με τη μερική απασχόληση, αρκετές γυναίκες επιλέγουν να εργάζονται σε βάρδιες, συνήθως για να μπορούν να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων. Οι διακινούμενες εργαζόμενες και όσες εργάζονται «άτυπα» είναι επίσης πιθανό να προσχωρήσουν στις συγκεκριμένες μορφές απασχόλησης. Οι εν λόγω μορφές απασχόλησης δεν διαμορφώθηκαν με βάση τη διάσταση του φύλου και καθιστούν περισσότερο ευάλωτες τις γυναίκες έναντι των εργασιακών κινδύνων. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό οι κίνδυνοι EAY να αναλύονται με βάση το φύλο και τον εκάστοτε κλάδο, καθώς και με βάση το εκάστοτε επάγγελμα.

Επιπτώσεις στην πρακτική και στην έρευνα

Η παρούσα επισκόπηση εξετάζει πολλές πτυχές των εργαζομένων γυναικών και των προβληματισμών τους όσον αφορά την EAY. Ωστόσο, η έρευνα πάσχει από ελλείψεις οι οποίες χρήζουν αντιμετώπισης, ενώ εφαρμόζονται πολιτικές οι οποίες χαράχθηκαν βάσει μιας άποψης για τον «εργαζόμενο» η οποία ευνοεί περισσότερο τον εργαζόμενο άνδρα παρά την εργαζόμενη γυναίκα. Η παρούσα επισκόπηση δείχνει ότι απαιτείται διεξοδικότερη έρευνα σε τομείς όπως **οι μη κανονικές συνθήκες εργασίας, οι κατ' οίκον εργαζόμενοι σε πολλαπλά νοικοκυριά ή γραφεία, οι εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας στον κλάδο της υγείας, η εντατικοποίηση της εργασίας, η εκτίμηση των κινδύνων για τις εργαζόμενες γυναίκες, η πολλαπλή έκθεση (περιλαμβανομένων των βιολογικών κινδύνων), η ολοένα πιο στατική φύση της εργασίας στον κλάδο των υπηρεσιών, η έρευνα σχετικά με την αποκατάσταση και την επανένταξη των γυναικών στην εργασία και η άτυπη εργασία**. Η μέχρι τούδε έρευνα στους αναπτυσσόμενους αυτούς τομείς δεν απέδωσε τα απαιτούμενα στοιχεία που θα επέτρεπαν την προσφορότερη οριοθέτηση των πτυχών οι οποίες ενέχουν επιπτώσεις στην EAY των γυναικών. Είναι σημαντικό η θέση εργασίας να ταιριάζει στον εργαζόμενο και όχι ο εργαζόμενος στη θέση εργασίας, ιδίως όταν ο εργαζόμενος εξετάζεται με βάση διάφορα κριτήρια. π.χ. είναι γυναίκα, νεαρό άτομο, διακινούμενος εργαζόμενος ή άτομο με αναπηρία. Εν κατακλείδι, η EAY πρέπει να αντικατοπτρίζει τις ειδικές ανάγκες του εργαζομένου.

Πίνακας 4: Πώς οι τάσεις στον τομέα της απασχόλησης και η συνδυασμένη έκθεση σε επιβαρυντικούς παράγοντες ενδέχεται να επηρεάζουν την EAY των γυναικών

Τάσεις	Επιπτώσεις EAY
Τάσεις στον τομέα της απασχόλησης	
	Άγχος και συνδεόμενα με αυτό προβλήματα υγείας, κόπωση και προβλήματα διανοητικής υγείας
Οι γυναίκες παρουσιάζουν διαρκώς υψηλότερα ποσοστά συγκέντρωσης στον τομέα της μερικής και της περιστασιακής απασχόλησης -ιδίως στους κλάδους του λιανικού εμπορίου και της εξυπηρέτησης πελατών- με επιπτώσεις στις αποδοχές και στις προοπτικές σταδιοδρομίας τους	Η επαναλαμβανόμενη και μονότονη εργασία προκαλεί επαναλαμβανόμενους επίπονους τραυματισμούς
Παρατηρείται αύξηση της άτυπης απασχόλησης και των θέσεων οικιακών βοηθών και καθαριστών, ιδίως για διακινούμενες εργαζόμενες	Μικρός βαθμός ελέγχου της εργασίας και περιορισμένη αυτονομία, χαμηλή αυτοεκτίμηση, χαμηλός ζήλος και δυσαρέσκεια των γυναικών

Τάσεις	Επιπτώσεις EAY
Στροφή προς τις «μίνι δουλειές» οι οποίες δεν καλύπτονται από το εργατικό δίκαιο	Δυσκολία εφαρμογής μέτρων EAY για γυναίκες οι οποίες εργάζονται στον χώρο του πελάτη όσον αφορά την επιβολή της νομοθεσίας, την εκτίμηση των κινδύνων και την κατοχύρωση της προστασίας των εργαζομένων γυναικών
Οι γυναίκες εξακολουθούν να υστερούν έναντι των ανδρών όσον αφορά την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, το ύψος των αποζημιώσεων και τις δυνατότητες βελτίωσης της κοινωνικής τους θέσης	Περιορισμένη πρόσβαση σε κατάρτιση EAY και συμβουλευτικές υπηρεσίες, περιορισμένη εκπροσώπηση στο επίπεδο της λήψης αποφάσεων που άπτονται των συνθηκών εργασίας τους
Επαγγελματικός διαχωρισμός	
Οι γυναίκες εξακολουθούν να εργάζονται κυρίως στον κλάδο των υπηρεσιών, ενώ οι άνδρες εργάζονται κυρίως στους κλάδους των κατασκευών, των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, των μεταφορών και της μεταποίησης	Διαφορετικοί κίνδυνοι για άνδρες και γυναίκες —η παρατεταμένη καθιστική εργασία και ορθοστασία και η στατική εργασία αφορούν περισσότερο τις γυναίκες
Η αύξηση της δραστηριότητας είναι πιο έντονη στις γυναίκες ηλικίας 55-64 ετών	Περισσότερες επαφές με τους πελάτες —περισσότερα περιστατικά παρενόχλησης και βίας
Οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας απασχολούνται κατά κύριο λόγο στους κλάδους της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας και της δημόσιας διοίκησης	Οι διάφορες ηλικιακές ομάδες αντιμετωπίζουν διαφορετικούς κινδύνους —η πρόληψη πρέπει να είναι εξειδικευμένη
Το ποσοστό απασχόλησης στον κλάδο της μεταποίησης μειώνεται	Σε ορισμένους κλάδους τα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων παραμένουν στάσιμα, ενώ για τον κλάδο της εκπαίδευσης δεν υπάρχουν στοιχεία. Στον κλάδο υγειονομικής περίθαλψης και σε ορισμένους άλλους κλάδους (π.χ. γεωργία) καταγράφονται υψηλά ποσοστά άτυπης εργασίας.
Σε ορισμένους κλάδους (μεταποίηση, γεωργία) καταγράφεται γήρανση του γυναικείου εργατικού δυναμικού	Οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας εκτίθενται σε επίπονη εργασία
Το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται υπό καθεστώς άτυπης απασχόλησης στον κλάδο των οικιακών υπηρεσιών είναι ιδιαίτερα υψηλό.	Οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε κατάρτιση και συμβουλευτικές υπηρεσίες
Οργάνωση της εργασίας και ωράριο εργασίας	
Υπό το πρίσμα της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης (κατ' οίκον) εργασίας, οι γυναίκες εργάζονται περισσότερες ώρες εβδομαδιαίως από τους άνδρες, ιδίως όταν απασχολούνται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης Τάση επέκτασης των μη κανονικών ωραρίων, ιδίως στον κλάδο της άτυπης εργασίας, όταν οι γυναίκες εργάζονται στον χώρο του πελάτη, καθώς και σε εστιατόρια και ξενοδοχεία Στροφή προς την εργασία τα σαββατοκύριακα στον κλάδο των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας Μικρότερος βαθμός αυτονομίας στην εργασία	Άγχος
	Διαταραχές του κυκλοφορικού συστήματος
	Προβλήματα αναπαραγωγικής υγείας
	Μυοσκελετικές παθήσεις
	Περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες πρόληψης και συμβουλευτικές υπηρεσίες, περιορισμένη εκπροσώπηση
	Δυσκολίες όσον αφορά την εκτίμηση των επιπτώσεων που συνδέονται με την εργασία και την υλοποίηση αλλαγών
	Το εργατικό δίκαιο δεν εφαρμόζεται στις «μίνι δουλειές», η εφαρμογή των μέτρων EAY παρουσιάζει δυσκολίες
	Δυσκολίες εφαρμογής μέτρων EAY υπέρ ατόμων που εργάζονται υπό καθεστώς πολλαπλής απασχόλησης ή αλλάζουν συχνά απασχόληση
	Η εκτίμηση της έκθεσης στην περίπτωση πολλαπλών θέσεων εργασίας παρουσιάζει δυσκολίες, όπως και η παρακολούθηση και η καταγραφή των κινδύνων και των επιπτώσεων στην υγεία

Τάσεις	Επιπτώσεις ΕΑΥ
Νέες γυναίκες	
Η απόσταση μεταξύ του ποσοστού ανεργίας των νέων ανδρών και εκείνου των νεαρών γυναικών έχει σαφώς μειωθεί, σε ορισμένες χώρες μάλιστα το ποσοστό ανεργίας των νέων ανδρών είναι ελαφρώς υψηλότερο.	Οι διάφορες ηλικιακές ομάδες απειλούνται από διαφορετικούς κινδύνους και παρουσιάζουν διαφορετικές τάσεις —τα μέτρα πρόληψης πρέπει να είναι στοχευμένα
Οι νέες γυναίκες εργάζονται κυρίως στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και στον κλάδο των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας	Έλλειψη πείρας και κατάρτισης των νέων γυναικών
Οι νέες γυναίκες απασχολούνται κατά κύριο λόγο σε θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης	Οι νέες γυναίκες εκτίθενται σε σεξουαλική παρενόχληση
Η απόσταση που χωρίζει τις αμοιβές με γνώμονα το φύλο υπάρχει ήδη από την αρχή της σταδιοδρομίας	Υψηλή έκθεση σε περιστατικά βίας λόγω επαφής με τον πελάτη
Το ποσοστό ανεργίας των μητέρων ηλικίας 15-24 ετών με βρέφη και παιδιά σχολικής ηλικίας είναι ιδιαίτερα υψηλό	Τα ποσοστά των εργατικών ατυχημάτων στους «γυναικοκρατούμενους» κλάδους, όπως είναι ο κλάδος των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και της τροφοδοσίας, εξακολουθούν να αυξάνονται σε ορισμένες χώρες
	Περιορισμένη πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες πρόληψης, περιορισμένη εκπροσώπηση σε επίπεδο επιχείρησης
	Οι νέες μητέρες αποτελούν μια ιδιαίτερα ευάλωτη ομάδα

Συστάσεις πολιτικής

Η πενταετής στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (2007-2012) αξιολογήθηκε πρόσφατα. Στο ψήφισμα που εξέδωσε σχετικά με τη στρατηγική, τον Ιανουάριο του 2008 (ΕΚ, 2008), το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έκρινε ως:

ανησυχητικό το γεγονός ότι η μείωση του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών δεν έχει κατανεμηθεί ομοιόμορφα, δεδομένου ότι ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. μετανάστες, εργαζόμενοι με επισφαλείς συμβάσεις, γυναίκες, νέοι και ηλικιωμένοι εργαζόμενοι), ορισμένες επιχειρήσεις (κυρίως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) και οι επιχειρήσεις πολύ μικρού μεγέθους), ορισμένοι τομείς δραστηριότητας (ιδίως ο κατασκευαστικός τομέας, η αλιεία, η γεωργία και οι μεταφορές) και ορισμένα κράτη μέλη παρουσιάζουν πολύ υψηλότερα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών σε σχέση με τον μέσο όρο της ΕΕ.

Ένας από τους στόχους της στρατηγικής υπήρξε η μείωση της συχνότητας των εργατικών ατυχημάτων κατά 25 % στην ΕΕ-27 μέσω της παροχής στήριξης για την πλήρη και αποτελεσματική εφαρμογή της συναφούς νομοθεσίας της ΕΕ. Η στρατηγική απηύθυνε επίσης έκκληση για την ανάπτυξη εθνικών στρατηγικών που θα ενθαρρύνουν και θα υποστηρίζουν προσεγγίσεις οι οποίες θα εστιάζουν στην προαγωγή της υγείας στον χώρο εργασίας και θα εντοπίζουν νέους πιθανούς κινδύνους. Ωστόσο, υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ότι η συχνότητα των εργατικών ατυχημάτων παραμένει στάσιμη, ενώ σε ορισμένους κλάδους με μεγάλο ποσοστό εργαζομένων γυναικών, όπως οι κλάδοι της φιλοξενίας και του λιανικού εμπορίου, αυξάνεται.

Ειδικές δράσεις στον τομέα της ΕΑΥ προβλέπονται επίσης στο έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με θέμα «Δράσεις για την εφαρμογή της στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2010-2015)» (Επιτροπή, 2010β), οι οποίες περιλαμβάνουν μέτρα για:

- την προώθηση της εκπόνησης εκτιμήσεων αντικτύπου για τις πολιτικές και τα προγράμματα που άπτονται της υγείας και της διάστασης του φύλου
- συμπερίληψη της διάστασης του φύλου στην επικείμενη στρατηγική της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (2013-2020)
- συμπερίληψη της διάστασης του φύλου στο νομοθετικό έργο σχετικά με την εργονομία και τις συνδεδεμένες με την εργασία μυοσκελετικές παθήσεις (WRMSD), καθώς και στις προπαρασκευαστικές εργασίες για την ενδεχόμενη αναθεώρηση της οδηγίας 2004/37/ΕΚ, και
- συμπερίληψη πτυχών της διάστασης του φύλου στις προπαρασκευαστικές εργασίες σχετικά με την ενδεχόμενη αναθεώρηση της οδηγίας 2004/37/ΕΚ για τα καρκινογόνα και τα

μεταλλαξιογόνα.

Από τα αποτελέσματα της παρούσας έκθεσης μπορούν να προκύψουν και άλλες συστάσεις:

- Πρέπει να επαναξιολογηθεί η ανάγκη θέσπισης ειδικής νομοθεσίας και μέτρων παρακολούθησης στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας με βάση τη διάσταση του φύλου, καθώς κλάδοι οι οποίοι παραδοσιακά θεωρούνταν «χαμηλού κινδύνου», π.χ. οι συναφείς με την εκπαίδευση και τις θέσεις υπαλλήλων γραφείου, θεωρείται πλέον ότι ενέχουν κινδύνους, π.χ. κινδύνους παρενόχλησης και άγχους. Εν κατακλείδι, η εκάστοτε αξιολόγηση κινδύνων πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας και να μην εστιάζει μόνο στους φυσικούς κινδύνους, αλλά να καλύπτει και τους κινδύνους που ενέχει η οργάνωση της εργασίας εντός της επιχείρησης. Η αποφυγή των στερεότυπων παραδοχών αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη θέσπιση πρόσφορων μέτρων πρόληψης και την παροχή κατάλληλης κατάρτισης και στήριξης στις γυναίκες που απασχολούνται στους εν λόγω κλάδους.
- Η βελτίωση των μεθόδων εντοπισμού των κινδύνων και της έκθεσης σε επιβαρυντικούς παράγοντες είναι σημαντική προκειμένου «να καταστεί το αόρατο ορατό». Εξίσου σημαντική είναι η βελτίωση της τεκμηρίωσης των εν λόγω κινδύνων και της έκθεσης σε επιβαρυντικούς παράγοντες, καθώς και των συναφών επιπτώσεων για την υγεία. Επιπλέον, είναι ιδιαίτερα σημαντική η δημιουργία περισσότερων δεικτών και πιο διαφοροποιημένων εργαλείων παρακολούθησης τα οποία θα αντικατοπτρίζουν τα καθήκοντα, τα επαγγέλματα και τους ειδικούς κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.
- Κατοχύρωση της συμμετοχής των γυναικών στον διάλογο για την πολιτική, καθώς και στη νομοθετική διαδικασία. Είναι ιδιαίτερα σημαντική η κατοχύρωση της συμμετοχής των γυναικών στην κατάρτιση των στρατηγικών και των πολιτικών στον τομέα της ΕΑΥ, καθώς και στην εφαρμογή τους στους χώρους εργασίας. Για παράδειγμα, είναι ιδιαίτερα σημαντική η διασφάλιση της άμεσης εκλογής περισσότερων γυναικών ως εκπροσώπων των εργαζομένων και της ανάθεσης σε αυτές αρμοδιοτήτων που αφορούν τον τομέα της υγείας και της ασφάλειας των επιχειρήσεων, καθώς οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν καίριο ρόλο όσον αφορά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ΕΑΥ.
- Τα κράτη μέλη πρέπει να καλούνται να λαμβάνουν μέτρα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον τομέα της ΕΑΥ και να λαμβάνουν υπόψη τις πτυχές της διάστασης του φύλου και της ποικιλομορφίας κατά τη χάραξη των εθνικών στρατηγικών στον τομέα της ΕΑΥ.
- Όπως έχει ήδη επισημάνει ο EU-OSHA, τα κράτη μέλη της ΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν κατά τη μεταφορά των ευρωπαϊκών οδηγιών στο εθνικό δίκαιο ότι η διάσταση του φύλου αντιμετωπίζεται με συστηματικό και ολοκληρωμένο τρόπο. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό υπό το πρίσμα της στροφής των γυναικών σε παραδοσιακά «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, όπως τα επαγγέλματα των κλάδων των κατασκευών, των μεταφορών και της γεωργίας, ενώ οι ανάγκες τους όσον αφορά την ΕΑΥ ενδέχεται να διαφέρουν.
- Μια ευρύτερη και πιο ολιστική προσέγγιση της ΕΑΥ θα επέτρεπε επίσης τη στροφή από την επικέντρωση αποκλειστικά στα εργατικά ατυχήματα προς μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση, η οποία λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τους ψυχολογικούς παράγοντες, την αυτονομία στην εργασία και την ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής.
- Οι πρόσφατες τάσεις στον κόσμο της εργασίας, όπως η στροφή από τη βιομηχανία στις υπηρεσίες, η αυξημένη κινητικότητα, η χρήση νέων τεχνολογιών, η εντατικοποίηση της εργασίας και η αυξανόμενη ανασφάλεια στην εργασία, πρέπει να αξιολογούνται με γνώμονα τις ειδικές επιπτώσεις τους στις γυναίκες και την ΕΑΥ τους. Τα εργαλεία έρευνας και παρακολούθησης πρέπει επίσης να προσαρμοσθούν ώστε να λάβουν υπόψη τις εν λόγω τάσεις.
- Μια από τις συνέπειες του επικρατούντος επαγγελματικού διαχωρισμού είναι η διαφοροποίηση των επαγγελματικών ασθενειών και προβλημάτων υγείας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Καθώς τα ισχύοντα πρότυπα ΕΑΥ εξακολουθούν να αντικατοπτρίζουν τα χαρακτηριστικά των ανδρών και δεν λαμβάνουν υπόψη τις σωματικές και φυσιολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, η ισχύουσα ταξινόμηση δεν καλύπτει επαρκώς την έκθεση σε επιβαρυντικούς παράγοντες και τα προβλήματα υγείας των γυναικών στην εργασία. Παρότι έχουν ήδη εκπονηθεί ολοκληρωμένες μελέτες στον τομέα της επαγγελματικής έκθεσης των γυναικών σε επιβαρυντικούς παράγοντες, οι ερευνητές έχουν επισημάνει την ανάγκη περαιτέρω διερεύνησής της.
- Προσαρμογή της πρακτικής της επιθεώρησης εργασίας ώστε να καλύπτει τον ολοένα αυξανόμενο αριθμό των γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, την παρατηρούμενη στροφή από τη βιομηχανία προς τις υπηρεσίες, καθώς και τις αλλαγές στο πεδίο των συμβατικών ρυθμίσεων. Ο σχεδιασμός των παρεμβάσεων πρέπει να ακολουθεί μια

προσέγγιση που θα λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου: πρέπει να αξιολογείται η συμβολή των μέσων στην κάλυψη των αναγκών του διαρκώς αναπτυσσόμενου γυναικείου εργατικού δυναμικού, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο τα εν λόγω μέσα μπορούν να προσαρμοστούν στις ειδικές ανάγκες του εκάστοτε κλάδου υπηρεσιών. Σχεδιασμός μέσων πρόληψης ΕΑΥ για την αντιμετώπιση αυτών των αλλαγών.

- Καθώς οι διαφορές μεταξύ των κρατών είναι τεράστιες, η κατάσταση πρέπει να αξιολογείται με διαφοροποιημένο τρόπο και ανά χώρα. Εθνικές στρατηγικές ΕΑΥ που λαμβάνουν υπόψη τις εξελίξεις οι οποίες έχουν αντίκτυπο στην απασχόληση των γυναικών, όπως είναι η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση, η παροχή υπηρεσιών υγείας, οι υποδομές φροντίδας και οι στρατηγικές απασχόλησης, θα μπορούσαν να συμβάλουν στην εξειδίκευση των μέτρων που λαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο, καθώς και στην αποτελεσματικότητά τους. Περαιτέρω, πρέπει να παρακολουθείται ο αντίκτυπος στη διάσταση του φύλου που έχουν οι ραγδαίες αλλαγές στα νέα κράτη μέλη με στόχο την αποτροπή του κινδύνου διεύρυνσης της ανισότητας των φύλων.
- Πρέπει να διερευνώνται οι διαφορές μεταξύ των πολιτικών των κρατών μελών με στόχο τον εντοπισμό παραγόντων οι οποίοι συμβάλλουν στην επιτυχή ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και, παράλληλα, να λαμβάνεται υπόψη η κατάσταση όσον αφορά την ΕΑΥ σε κάθε κράτος μέλος.
- Μεταξύ των παρεμβάσεων που προτάθηκαν με στόχο τη βελτίωση της εργασιακής ασφάλειας περιλαμβάνεται η βελτίωση της κατάρτισης των εργαζομένων, ιδίως των απασχολούμενων υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Για παράδειγμα, τα προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης ΕΑΥ θα μπορούσαν να παρέχονται σε ώρες που θα επέτρεπαν την παρακολούθησή τους από εργαζομένους υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης ή βάσει ευέλικτου ωραρίου. Η επανακατάρτιση των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας που εισέρχονται στην αγορά εργασίας ύστερα από μακρά περίοδο επαγγελματικής αδράνειας θα μπορούσε να αποδειχθεί επωφελής. Τα ευέλικτα ωράρια εργασίας διευκολύνουν τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν συγκρούσεις εργασιακής και προσωπικής ζωής, όπως αυτές που συνδέονται με την εκπλήρωση υποχρεώσεων φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων.
- Οι γυναίκες που εργάζονται σε επιχειρήσεις διοργάνωσης επαγγελματικών ταξιδιών ή στους χώρους των πελατών ή των ασθενών τους ενδέχεται να μην καλύπτονται από τις συνθήκες δομές ΕΑΥ, όπως είναι οι υπηρεσίες πρόληψης ΕΑΥ και οι επιθεωρήσεις από τις αρμόδιες αρχές. Οι εν λόγω εργαζόμενες ενδέχεται να είναι πιο ευάλωτες και εξαρτώμενες από τους πελάτες τους, ενώ ταυτόχρονα έχουν περιορισμένες δυνατότητες προσαρμογής των συνθηκών εργασίας τους στις ανάγκες τους. Ενδέχεται επίσης να απασχολούνται από περισσότερους εργοδότες σε περισσότερες θέσεις εργασίας. Η πολιτική, η έρευνα και η πρόληψη πρέπει να αντιμετωπίσουν τους κινδύνους που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες οι οποίες εργάζονται σε γεωργικές εκμεταλλεύσεις ή κατ' οίκον (φροντίδα κατ' οίκον, υπηρεσίες καθαριότητας, φροντίδα παιδιών) κατά τη μετάβαση στην εργασία τους και κατά την παραμονή τους στον χώρο του πελάτη. Οι πελάτες και οι επιχειρήσεις παροχής τέτοιων υπηρεσιών πρέπει να περιλαμβάνονται στις ομάδες-στόχους στις οποίες εστιάζουν οι δραστηριότητες συγκέντρωσης πληροφοριών ΕΑΥ και οι ενημερωτικές εκστρατείες για την πρόληψη των κινδύνων στους συναφείς κλάδους.

Παρακολούθηση και στατιστικές

- Τα εργαλεία παρακολούθησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο χρήζουν ενδελεχούς αξιολόγησης προκειμένου να διαπιστωθεί το κατά πόσον έχουν ληφθεί υπόψη οι συναφείς παράγοντες και τα ευρύτερα θέματα. Η ανάλυση των ευρωπαϊκών στατιστικών στοιχείων για τα εργατικά ατυχήματα δείχνει ότι η διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών ήταν μικρότερη οσάκις η συχνότητα των ατυχημάτων υπολογιζόταν βάσει ισοδυνάμων πλήρους απασχόλησης, καθώς το ποσοστό των γυναικών που εργάζονταν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης ήταν μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών και, ως εκ τούτου, η έκθεση των γυναικών στον κίνδυνο ατυχήματος αφορούσε μικρότερα χρονικά διαστήματα. Σε όσες περιπτώσεις η μέτρηση της συχνότητας των ατυχημάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορα επαγγέλματα έχει τυποποιηθεί, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι σχεδόν ίσα σε αρκετές χώρες. Δυστυχώς η Eurostat δεν διαθέτει τυποποιημένα στοιχεία για άλλα έτη.
- Όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ πρέπει να ενθαρρύνονται να διενεργούν εθνικές έρευνες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας οι οποίες υποβάλλονται σε ενδελεχή επισκόπηση με γνώμονα τη διάσταση του φύλου και την ποικιλομορφία και με στόχο τη συγκέντρωση τυποποιημένων στοιχείων σε όλες τις χώρες και την παροχή αναλυτικής ενημέρωσης.

- Στο πλαίσιο των δράσεων αυτών μπορούν να υποστηριχθούν προσπάθειες για τη διερεύνηση της έκθεσης σε πολλαπλούς παράγοντες και για τον σχεδιασμό μιας πιο ολιστικής προσέγγισης όσον αφορά την έρευνα, την πρόληψη και την πρακτική της ΕΑΥ.

Ατυχήματα και επιπτώσεις στην υγεία

- Τα ποσοστά των ατυχημάτων των εργαζομένων γυναικών δεν παρουσιάζουν ανάλογη μείωση με εκείνα των εργαζομένων ανδρών. Οι γνώσεις μας σχετικά με τα ατυχήματα που αφορούν τους άνδρες εργαζομένους ανά ηλικιακή ομάδα και ανά επαγγελματικό κλάδο είναι πλούσιες, όμως δεν ισχύει το ίδιο όσον αφορά τις αντίστοιχες γνώσεις μας για τις εργαζόμενες γυναίκες. Η στόχευση στα μέτρα πρόληψης ατυχημάτων προϋποθέτει τη συγκέντρωση περισσότερων στοιχείων σχετικά με τον τύπο των ατυχημάτων που πλήττουν τις γυναίκες σε διάφορα επαγγέλματα και επαγγελματικούς κλάδους. Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως η ηλικία, η αυτοαπασχόληση, ο εκάστοτε επαγγελματικός κλάδος και το εκάστοτε επάγγελμα, η μεταναστευτική προέλευση και η πολλαπλή απασχόληση. Πιθανοί συναφείς παράγοντες είναι επίσης η μερική απασχόληση και η έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες πρόληψης.
- Η συμπεριφοράς ανδρών και γυναικών διαφέρουν ακόμη και όταν πρόκειται για άτομα που απασχολούνται στον ίδιο κλάδο και στο ίδιο επάγγελμα. Οι γυναίκες που ασκούν ορισμένα επαγγέλματα, π.χ. οδηγοί ταξί, παρουσιάζουν σημαντικά μικρότερα ποσοστά ατυχημάτων. Ανάλογα φαινόμενα χρήζουν διερεύνησης προκειμένου να βελτιωθούν τα μέτρα πρόληψης.
- Η στατική εργασία, η παρατεταμένη ορθοστασία και η καθιστική εργασία αποτελούν σημαντικούς παράγοντες κινδύνου για τα «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα του κλάδου των υπηρεσιών, τα οποία εξακολουθούν να μην αποτελούν αντικείμενο παρακολούθησης και αξιολόγησης σε πολλές από τις έρευνες που αφορούν εργαζομένους. Το ίδιο συμβαίνει και με τις επιπτώσεις τους. Για τον λόγο αυτόν, μια πρόσφατη έκθεση του EU-OSHA συνέστησε οι έρευνες που αφορούν εργαζομένους να περιλαμβάνουν τις εν λόγω παραμέτρους, ειδικότερα δε να ερευνάται η συχνότητα των παθήσεων των κάτω άκρων. Όσον αφορά την ηλικία, η μελέτη έδειξε ότι σε ορισμένα κράτη μέλη τα ποσοστά ΜΣΠ των εργαζόμενων νέων αυξάνονται. Οι τάσεις αυτές επιβάλλουν δράσεις παρακολούθησης που θα εστιάζουν στις νεαρές γυναίκες και ειδικά μέτρα πρόληψης για τη μείωση του κινδύνου ΜΣΠ που τις απειλεί.
- Οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στην κόπωση, την κατάθλιψη και την ανασφάλεια σε σχέση με τους άνδρες, οι δε ψυχικές παθήσεις τους ενδέχεται να συνδέονται με τους πολλαπλούς ρόλους που υποδύονται καθημερινά. Τα δεδομένα αυτά πρέπει να αξιολογούνται στο πλαίσιο των καρδιοαγγειακών παθήσεων, της σημαντικότερης αιτίας θανάτου στις χώρες της ΕΕ.
- Η έκθεση των επαγγελματιών του κλάδου των υπηρεσιών σε επικίνδυνες ουσίες αποτελεί κοινό τόπο, όμως η αξιολόγησή της εξακολουθεί να είναι ανεπαρκής. Η έκθεση των γυναικών που εργάζονται στους κλάδους της υγειονομικής περίθαλψης, της φιλοξενίας, των στεγνοκαθαριστηρίων, της κομμωτικής και της διαχείρισης απορριμμάτων ενδέχεται να σχετίζεται με καρκινογόνες ουσίες. Η έκθεση στα εν λόγω επαγγέλματα, καθώς και σε άλλα καθήκοντα όπως οι εργασίες καθαρισμού, ενδέχεται να παρουσιάζει διακυμάνσεις και να είναι συχνά απρόβλεπτη. Για τον λόγο αυτόν πρέπει να αποφεύγονται οι στερεότυπες αντιλήψεις σχετικά με την έκθεση των γυναικών και να εφαρμόζονται οι ίδιες αρχές της εκτίμησης κινδύνων, ήτοι η αρχή της υποκατάστασης και της εξάλειψης, καθώς και η ιεράρχηση των μέτρων πρόληψης βάσει της προσέγγισης της ΕΕ σχετικά με την πρόληψη, όπως συμβαίνει και με τους άλλους εργαζομένους. Πρέπει επίσης να διερευνηθούν περαιτέρω οι διαφορές με βάση το φύλο όσον αφορά την πρόσληψη και τον μεταβολισμό των επικίνδυνων ουσιών.
- Η έρευνα πρέπει να εστιάζει στις επαγγελματικές ασθένειες που συνεπάγονται επιπτώσεις στις γυναίκες, ιδίως στον επαγγελματικό καρκίνο. Η διεξοδική ανάλυση των εθνικών στοιχείων δείχνει ότι το ποσοστό κοινοποίησης περιστατικών που αφορούν εργαζόμενες γυναίκες είναι σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών, όπως άλλωστε και το ποσοστό αναγνώρισης. Η επαγγελματική συνιστώσα πολλών ασθενειών εξακολουθεί να μην εκτιμάται. Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής έκθεσης και ασθένειας όσον αφορά τις γυναίκες παρουσιάζει επίσης σημαντική υστέρηση, με αποτέλεσμα η συνολική εκτίμηση να μη λαμβάνει υπόψη σημαντικούς παράγοντες κινδύνου για τις γυναίκες.
- Απαιτείται ευρύτερη αντιμετώπιση των προβλημάτων της αναπαραγωγικής υγείας. Ο EU-OSHA έθεσε το θέμα το 2003, η δε συνεχιζόμενη «απουσία» έρευνας στον συγκεκριμένο τομέα αναδεικνύει την ανάγκη μεγαλύτερης εστίασης του ερευνητικού θεματολογίου στις πτυχές της αναπαραγωγικής υγείας που συνδέονται με το σύνολο των επαγγελματικών κινδύνων. Ακόμα πιο σημαντικό είναι το γεγονός ότι, ενώ κάποιες έρευνες εστιάζουν στις έγκυες και στις νεαρές

μητέρες, ελάχιστες είναι οι έρευνες που επικεντρώνονται σε άλλες εμπειρίες της ζωής των γυναικών, όπως είναι οι ορμονικές διαταραχές, οι διαταραχές της εμμήνου ρύσεως και η εμμηνόπαυση.

- Επίσης, το 2003 επισημάνθηκε ότι η έρευνα για τον καρκίνο αφορούσε κυρίως τους άνδρες. Εξάλλου, όπως επισημαίνει η παρούσα επισκόπηση, η κατάσταση αυτή δεν άλλαξε μεσοπρόθεσμα, παρότι καταβάλλονται συναφώς προσπάθειες σε κάποιους τομείς, π.χ. όσον αφορά τον καρκίνο του στήθους.
- Η αναγνώριση της νυκτερινής εργασίας ως παράγοντα που συμβάλλει στην ανάπτυξη καρκίνου του στήθους στις εργαζόμενες γυναίκες προετοίμασε το έδαφος για την αναγνώριση των αιτιών ανάπτυξης του επαγγελματικού καρκίνου που σχετίζονται με την οργάνωση της εργασίας. Η εξέλιξη αυτή θα μπορούσε να αποτελέσει τον προπομπό μιας νέας προσέγγισης για τον επαγγελματικό καρκίνο η οποία, πέραν των γνωστών «σοβαρών» καρκίνων, θα λαμβάνει υπόψη και τους αποκαλούμενους «ήπιους» κινδύνους. Εξάλλου, τέτοιες προσεγγίσεις θα μπορούσαν να συμβάλουν στην καλύτερη διερεύνηση των επαγγελματικών κινδύνων που απειλούν άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους στον τομέα των υπηρεσιών, καθώς και στην κατάρτιση μιας πιο ολιστικής προσέγγισης όσον αφορά την έρευνα και την πρόληψη της ΕΑΥ.
- Μια έρευνα της ΠΟΥ (ΠΟΥ, 2009) συνέστησε τη διεξαγωγή ειδικών ερευνών με βάση το φύλο οι οποίες θα αφορούν τις πολιτικές και τα προγράμματα επαγγελματικής υγείας με στόχο τη βελτίωση της κατάρτισης, των ικανοτήτων και της παροχής των υπηρεσιών επαγγελματικής υγείας.

Η βία στην εργασία

- Πρέπει να λαμβάνονται μέτρα για την πάταξη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία με βάση τις ειδικές ανάγκες του εκάστοτε κλάδου και της εκάστοτε ομάδας. Ο EU-OSHA κατάρτισε πολυγλωσσικές οδηγίες για ορισμένους κλάδους (εκπαίδευση, υγειονομική περίθαλψη, φιλοξενία).
- Πρέπει να θεσπισθούν αποτελεσματικά συστήματα αναφοράς περιστατικών βίας στην εργασία με στόχο την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεπαρκούς αναφοράς. Τα συστήματα αυτά πρέπει να συνδέονται με μέτρα ταχείας εφαρμογής είτε στο πλαίσιο της άμεσης υποστήριξης των θυμάτων περιστατικών βίας στην εργασία είτε στο πλαίσιο της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών μετά το εκάστοτε περιστατικό.
- Σε γενικές γραμμές, απαιτείται η κατάρτιση μιας ολιστικής προσέγγισης για την ΕΑΥ η οποία θα λαμβάνει υπόψη και θα αναγνωρίζει τη σημασία παραγόντων όπως η εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής και η ανάγκη πάταξης των κρουσμάτων παρενόχλησης και δυσμενών διακρίσεων. Με στόχο την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την ανάγκη μιας τέτοιας προσέγγισης, οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να συζητήσουν τις δραστηριότητες ΕΑΥ που αφορούν τις εργαζόμενες γυναίκες.

Αποκατάσταση και επανένταξη

- Δεδομένης της ιδιαίτερης θέσης των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι οργανώσεις των εργαζομένων πρέπει να έχουν υπόψη ότι οι γυναίκες με αναπηρίες διατρέχουν τον κίνδυνο διπλής ή πολλαπλής δυσμενούς διάκρισης. Ως εκ τούτου, απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή, οι δε πολιτικές που εστιάζουν στο φύλο πρέπει να λαμβάνουν υπόψη αυτή την παράμετρο και να ενισχύουν τις κατευθυντήριες γραμμές για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία, ιδίως των γυναικών με αναπηρία που αποτελούν θύματα δυσμενών διακρίσεων σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι οι άνδρες με αναπηρία.
- Οι εργοδότες πρέπει να ενθαρρύνονται να εφαρμόζουν ευέλικτες και αποτελεσματικές πολιτικές αποκατάστασης και επανένταξης στην εργασία, ώστε οι εργαζόμενες που μπορούν να εργασθούν λιγότερες ώρες από το κανονικό ωράριο να παραμένουν στο εργατικό δυναμικό. Το θέμα αυτό αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία ενόψει της γήρανσης του ενεργού πληθυσμού της Ευρώπης. Οι κατηγορίες των εργαζομένων γυναικών που καλύπτονται από τις εν λόγω πολιτικές πρέπει να ορίζονται σαφώς. Ως εκ τούτου, τα μέτρα αποκατάστασης πρέπει να εστιάζουν στους απασχολούμενους υπό καθεστώς προσωρινής ή μερικής απασχόλησης (οι οποίοι είναι κατά κύριο λόγο γυναίκες), καθώς και στις νεαρές και τις διακινούμενες εργαζόμενες.
- Οι πολιτικές αποκατάστασης και επανένταξης στην εργασία πρέπει επίσης να αντιμετωπίζουν

τα ειδικά προβλήματα υγείας που συνδέονται με τις εργαζόμενες γυναίκες, ιδίως τη συχνότητα και την κατανομή των ΜΣΠ και την υψηλή συχνότητα των διαταραχών ψυχικής υγείας.

- Οι υπεύθυνοι εφαρμογής των συναφών συστημάτων πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου, ιδίως την προσωπική ζωή των γυναικών και τις επιπτώσεις της στην αποκατάστασή τους. Οι δαπάνες αποκατάστασης πρέπει να περιλαμβάνουν τόσο τα άμεσα όσο και τα έμμεσα έξοδα.
- Η επαγγελματική επανακατάρτιση, η αποκατάσταση και η επανένταξη των γυναικών χρήζουν περαιτέρω έρευνας.

Ευάλωτες ομάδες εργαζομένων γυναικών

- Ορισμένες ομάδες γυναικών, όπως οι νεαρές γυναίκες ή οι νεαρές μητέρες, ενδέχεται να πλήττονται έντονα από την οικονομική κρίση. Ως εκ τούτου, κρίνεται σκόπιμη η παρακολούθηση των επιπτώσεων της κρίσης στην υγεία και την ασφάλειά τους στην εργασία. Σε ορισμένους κλάδους με σημαντικό ποσοστό απασχόλησης γυναικών, όπως είναι ο κλάδος της φιλοξενίας, τα ποσοστά ατυχημάτων αυξάνονται ή παραμένουν στάσιμα. Παλαιότερη έρευνα του EU-OSHA έδειξε ότι οι νεαρές ηλικίας εργαζόμενοι στους εν λόγω κλάδους ενδέχεται επίσης να είναι πιο ευάλωτοι, καθώς και ότι οι συνθήκες απασχόλησής τους (π.χ. οι δυσκολίες όσον αφορά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και η απασχόλησή τους βάσει συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης ή βραχείας διάρκειας) ενδέχεται να τους πείσουν να δεχθούν δυσμενέστερους όρους εργασίας.
- Η επανένταξη των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό είναι πιθανότερη σε σχέση με το παρελθόν, καθώς αποτελούν μια πολύτιμη ομάδα εργαζομένων ενόψει της συνολικής γήρανσης του πληθυσμού της Ευρώπης. Υπό το πρίσμα αυτό, πρέπει να διεξαχθεί κάθε είδους έρευνα και να ληφθούν όλα τα πρόσφορα μέτρα πρόληψης προς διασφάλιση ενός παραγωγικότερου περιβάλλοντος εργασίας για τη συγκεκριμένη ομάδα.
- Πρέπει να διεξαχθεί διεξοδικότερη έρευνα για την αξιολόγηση της συχνότητας και των πτυχών του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας στην ΕΕ που συνδέονται με τη διάσταση του φύλου.
- Απαιτείται η διενέργεια ολοκληρωμένης ανάλυσης σχετικά με τις συνθήκες εργασίας προκειμένου να διαπιστωθεί το κατά πόσον υφίστανται σημαντικές διαφορές με βάση το φύλο μεταξύ επίσημης και άτυπης οικονομίας.
- Τα στοιχεία για την ΕΑΥ των διακινούμενων εργαζομένων μπορούν να αποτελέσουν πηγή πληροφοριών σχετικά με τους αδήλωτους εργαζομένους και τα θέματα φύλου που άπτονται της εργασίας. Απαιτείται η διενέργεια αναλυτικότερης έρευνας σχετικά με τις διακινούμενες εργαζόμενες και την αδήλωτη εργασία.
- Καθώς η προσέγγιση των ατόμων που εργάζονται στον τομέα της άτυπης απασχόλησης είναι δυσχερής, ενδέχεται να προκύψουν θετικά αποτελέσματα από την ανάπτυξη συνεργιών με οργανώσεις παροχής στήριξης σε άτυπους εργαζομένους, π.χ. μη κυβερνητικές οργανώσεις οι οποίες παρέχουν κατάρτιση ΕΑΥ σε εργαζομένους του συγκεκριμένου τομέα προκειμένου να αντιμετωπίσουν καλύτερα τους κινδύνους που ενδέχεται να τους απειλήσουν στην εργασία τους



Φωτογραφία: INSHT

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ΕΑΥ — παραδείγματα επιτυχών εφαρμογών

Ελάχιστα στοιχεία υπάρχουν σχετικά με τις επίσημες πολιτικές που -εφαρμόζοντας ευαίσθητη ως προς το φύλο προσέγγιση- εστιάζουν στις ειδικές συνθήκες των εργαζομένων γυναικών (περιλαμβανομένης της αποτελεσματικής ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου), π.χ. στη νομοθεσία και στην πρακτική των επιθεωρήσεων για την ΕΑΥ. Για τον σκοπό της παρούσας έκθεσης, ο EU-OSHA συγκέντρωσε από τα κράτη μέλη πληροφορίες οι οποίες αφορούσαν συγκεκριμένα παραδείγματα (πίνακας 5), ιδίως όσον αφορά τα ακόλουθα θέματα:

- Νομοθεσία ΕΑΥ που εστιάζει στις εργαζόμενες γυναίκες και σε συγκεκριμένα, συναφή προς την ΕΑΥ θέματα και συμπληρώνει τις εκτελεστικές διατάξεις της οδηγίας που διαλαμβάνουν σχετικά με τις έγκυες γυναίκες και τον θηλασμό.
- Αποτελέσματα στοχευμένων ενημερωτικών εκστρατειών.
- Καθοδήγηση, π.χ. για θέματα ΕΑΥ και προστασίας της ποικιλομορφίας που αφορούν τη διάσταση του φύλου.
- Ειδικές μελέτες με βάση το φύλο για παράγοντες κινδύνου, όπως:
 - ο έκθεση σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης
 - ο έκθεση σε βιολογικούς και χημικούς παράγοντες, περιλαμβανομένων της έκθεσης σε μολυσματικούς παράγοντες, των εργονομικών κινδύνων και των κινδύνων που συνδέονται με το κλίμα
 - ο διαφορές μεταξύ των φύλων σχετικά με τους κινδύνους ατυχημάτων, καθώς και τις αιτίες και τις περιστάσεις των εργατικών ατυχημάτων
 - ο θέματα οργάνωσης της εργασίας (ασυνήθη ωράρια, εργασία σε βάρδιες, εργασία υπό συνθήκες απομόνωσης, κ.λπ.)
 - ο χρήση ατομικού εξοπλισμού προστασίας ή άλλου εξοπλισμού, και
 - ο εργασία σε «ανδροκρατούμενους» κλάδους.
- Στοιχεία σχετικά με τις επιπτώσεις στην υγεία:
 - ο Εντοπισμός ειδικών προβλημάτων υγείας, π.χ. σε γενικές ή στοχευμένες έρευνες ή σε επιθεωρήσεις.
 - ο Ειδικές αναγνωρισθείσες επαγγελματικές ασθένειες.
- Θέματα που αφορούν ειδικές ομάδες (εργαζόμενες που απασχολούνται υπό συνθήκες απομόνωσης, διακινούμενες εργαζόμενες, εργαζόμενες νεαρής ή μεγαλύτερης ηλικίας, κ.λπ.).
- Ένταξη πτυχών της διάστασης του φύλου σε ερευνητικά προγράμματα.
- Προγράμματα ευαισθητοποίησης των επιθεωρητών εργασίας σχετικά με τη διάσταση του φύλου ή με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.
- Προγράμματα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο έργο των αρμόδιων για την ΕΑΥ αρχών.



Φωτογραφία: Ruben Buhagiar (διαγωνισμός φωτογραφίας EU-OSHA, 2009)

- Αξιολόγηση των προγραμμάτων εργασίας για την ισόρροπη αντιμετώπιση των φύλων (π.χ. διασφάλιση ότι οι κλάδοι υπηρεσιών υγείας, ξενοδοχείων, εστιατορίων και τροφοδοσίας, καθώς και ο κλάδος των κατασκευών, λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου και συνεκτίμηση της ισότητας των φύλων στον προϋπολογισμό⁽³⁾).

Ορισμένα παραδείγματα παρουσιάζονται σε διάφορα σημεία της παρούσας έκθεσης, καθώς και σε ειδικό κεφάλαιο στο τέλος της έκθεσης (κεφάλαιο 8). Ο EU-OSHA ήδη εκπονεί αναλυτική μελέτη διάφορων παραδειγμάτων ορθής πρακτικής, η οποία αναμένεται να δημοσιευθεί εντός του 2014.

Πίνακας 5: Γυναίκες και υγεία στην εργασία — παραδείγματα ευαίσθητων ως προς το φύλο μελετών και πολιτικών που περιλαμβάνονται στην παρούσα έκθεση

Χώρα	Πρόγραμμα	Θέμα
Ευρώπη	NEXT	Έρευνα εμπειριών οι οποίες αφορούν περιστατικά βίας που συνδέονται με την εργασία και περιπτώσεις πρόωρης αποχώρησης νοσηλευτριών από την εργασία σε 10 κράτη μέλη
Ευρώπη	ETUCE Δεύτερη έρευνα σχετικά με την παρενόχληση των εκπαιδευτικών μέσω Διαδικτύου	Έρευνα σχετικά με τις δράσεις και τις στρατηγικές των εθνικών ενώσεων εκπαιδευτικών Συλλογή ορθών πρακτικών με στόχο την αναθεώρηση του σχεδίου δράσης ETUCE για την πάταξη της βίας και της παρενόχλησης στα σχολεία, καθώς και τη συμπερίληψη της πιθανής παρενόχλησης μέσω Διαδικτύου

³ Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών, η «συνεκτίμηση της ισότητας των φύλων στον προϋπολογισμό» είναι η διαδικασία εξέτασης των δημόσιων προϋπολογισμών με στόχο να αξιολογηθεί η συμβολή τους στην εδραίωση της ισότητας γυναικών και ανδρών και, κατ' επέκταση, να επέλθουν τροποποιήσεις που θα προάγουν την ισότητα των φύλων. Στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτής ελέγχεται ο αντίκτυπος των δημόσιων προϋπολογισμών στις γυναίκες και στα κορίτσια. Οι προϋπολογισμοί που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου δεν είναι ξεχωριστοί προϋπολογισμοί για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Αποτελούν προσπάθειες κατανομής των κονδυλίων του τακτικού δημόσιου προϋπολογισμού βάσει του αντικτύπου των συναφών θέσεων στις γυναίκες και στους άνδρες, καθώς και στις διάφορες ομάδες γυναικών και ανδρών (Δίκτυο Γυναικών, Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών).

Χώρα	Πρόγραμμα	Θέμα
Αυστρία (επιθεώρηση εργασίας της Αυστρίας)	Πολιτική της επιθεώρησης εργασίας της Αυστρίας για την ενσωμάτωση του φύλου	Στρατηγική για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ΕΑΥ Πολιτική σχετικά με τις δραστηριότητες της επιθεώρησης εργασίας, κατάρτιση των επιθεωρητών εργασίας Έγγραφα καθοδήγησης σχετικά με τις πτυχές της ΕΑΥ που συνδέονται με τη διάσταση του φύλου και την επιθεώρηση των χώρων εργασίας βάσει προσέγγισης ευαίσθητης ως προς το φύλο Οδηγίες σχετικά με ειδικές δραστηριότητες και αναδυόμενους κλάδους/επαγγέλματα, όπως η κατ' οίκον φροντίδα
Αυστρία	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και έκθεση στον θόρυβο της ορχήστρας	Αξιολόγηση κινδύνων για τις γυναίκες μουσικούς ορχήστρας Παρουσίαση ειδικών μέτρων πρόληψης (ρυθμίσεις όσον αφορά τη διάταξη των θέσεων, την προστασία της ακοής, τα πετάσματα, τη λήψη οργανωτικών μέτρων)
Αυστρία	Στοχευμένη εκστρατεία ενημέρωσης στα γηροκομεία	ΕΑΥ για τους οίκους ευγηρίας και την κατ' οίκον φροντίδα, ευαίσθητη ως προς το φύλο επιθεώρηση του κλάδου και πρωτοβουλία ευαισθητοποίησης για την αξιολόγηση και τη βελτίωση της κατάστασης της ΕΑΥ των εργαζόμενων γυναικών που κατά κύριο λόγο στελεχώνουν τον κλάδο
Φινλανδία	Έργο «Ισότητα και πολυπολιτισμικότητα στον χώρο εργασίας» του Ερευνητικού Ινστιτούτου για τον πληθυσμό	Προαγωγή της συμμετοχής γυναικών με μεταναστευτικό ιστορικό στην εργασιακή ζωή Οι ομάδες-στόχοι ήταν επιχειρήσεις οι οποίες προσλαμβάνουν μετανάστριες, καθώς και το προσωπικό τους. Η μελέτη έδειξε ότι υφίστανται σοβαρές διαφορές μεταξύ των στρατηγικών ενσωμάτωσης γυναικών με διαφορετικό κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο. Έδειξε επίσης τη σημασία των προσωπικών δικτύων και της υποστήριξης των συναδέλφων για την επιτυχή εκτέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων.
Φινλανδία	Έργο «Προαγωγή της ισότητας των φύλων και ποικιλομορφία στην εργασία» του φινλανδικού ιδρύματος επαγγελματικής υγείας (FIOH).	Το αρμόδιο υπουργείο έθεσε ως στρατηγικό στόχο την προαγωγή της ισότητας των φύλων στην εργασία μέσω της απόκτησης νέων επιστημονικών γνώσεων και της ανάπτυξης εργαλείων και πρακτικών μεθόδων για τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων και τους επαγγελματίες του τομέα της

Χώρα	Πρόγραμμα	Θέμα
		EAY. Το πρόγραμμα έρευνας και δράσης «ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής» υλοποιήθηκε στο διάστημα 2005-2009 με στόχο την υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ εργασίας, οικογένειας και άλλων πτυχών της ζωής. Το έργο MONIKKO εστίασε στη σημασία της ισότητας υπό ευρεία έννοια, λαμβάνοντας υπόψη την ηλικία, την εθνικότητα και την οικογενειακή κατάσταση. Το ινστιτούτο κατάρτισε σχέδιο ισότητας των φύλων, το οποίο εκπόνησε σε συνεργασία με μέλη του προσωπικού του.
Φινλανδία	Το πρόγραμμα WORK εστιάζει στις εργαζόμενες γυναίκες, ιδίως στη διαρκώς αυξανόμενη ομάδα των απασχολούμενων υπό καθεστώς άτυπης απασχόλησης στη Φινλανδία. Ειδικότερα, η Φινλανδική Ακαδημία χρηματοδοτεί τα δύο ακόλουθα σχέδια: «Ανισότητα των φύλων, συναισθηματική και καλαισθητική εργασία και ευεξία κατά την εργασία» και «Αντίκτυπος της αλλαγής τρόπου ζωής στην ικανότητα προς εργασία των εγκύων γυναικών, στις αναρρωτικές άδειες και στην επιστροφή στην απασχόληση»	Ανισότητα των φύλων, συναισθηματική και καλαισθητική εργασία και ευεξία κατά την εργασία Χαρτογράφηση των πρακτικών των φύλων στην εργασία, κυρίως μέσω ποιοτικών περιπτωσιολογικών μελετών Ανάλυση των πρακτικών των διαδικασιών πρόσληψης Πρακτικές εξυπηρέτησης πελατών σε τηλεφωνικά κέντρα και μικρές επιχειρήσεις γυναικών Αντίκτυπος της αλλαγής τρόπου ζωής στην ικανότητα προς εργασία των εγκύων γυναικών, στις αναρρωτικές άδειες και στην επιστροφή στην απασχόληση Μείωση των αναρρωτικών αδειών Αύξηση της ικανότητας προς εργασία και επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας/γονικής άδειας
Φινλανδία	Έργα του FIOH σχετικά με τις εργαζόμενες γυναίκες με ιστορικό καρκίνου	Απασχόληση γυναικών με ιστορικό καρκίνου, ικανότητα και ζήλος προς εργασία Οι γυναίκες με ιστορικό καρκίνου λαμβάνουν κοινωνική υποστήριξη από τον εργοδότη τους και από τις υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας
Γαλλία	Ανάλυση με βάση το φύλο της έρευνας SUMER (έρευνα εμπειρογνομόνων η οποία διεξήχθη από επαγγελματίες του τομέα της EAY σε εργαζόμενες γυναίκες)	Η διάσταση του φύλου στο πλαίσιο της έκθεσης σε επιβαρυντικούς παράγοντες στον χώρο εργασίας και αυτό της υποβολής καταγγελιών, συνδυασμένη ανάλυση της έκθεσης σε επιβαρυντικούς παράγοντες στον χώρο εργασίας βάσει στοιχείων των εθνικών μηχανισμών παρακολούθησης
Ισπανία (Περιφέρεια Castilla y León)	Οδηγός για την πρόληψη των κινδύνων EAY με εστίαση στο φύλο	Παρουσίαση της κατάστασης των γυναικών στην εργασία Επισκόπηση της νομοθεσίας περί EAY και περί της κατάργησης των ανισοτήτων και προγράμματα των αρμόδιων φορέων

Χώρα	Πρόγραμμα	Θέμα
		Συστάσεις για την προστασία των γυναικών στην εργασία, περιλαμβανομένων της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, της ενσωμάτωσης του φύλου στην ΕΑΥ και της προστασίας των εγκύων και των θηλαζουσών γυναικών
Ισπανία	Οδηγός για την αξιολόγηση του σωματικού φόρτου εργασίας με βάση το φύλο ((Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo))	Οδηγός για την αντιμετώπιση των μυοσκελετικών παθήσεων και των παραγόντων κινδύνου υπό το πρίσμα των διαφορών των φύλων. Παρέχει μεθόδους παρακολούθησης, πίνακες ελέγχων και ερωτηματολόγια σχετικά με την κόπωση, τον σωματικό φόρτο εργασίας (εργονομική εκτίμηση) και καθοδήγηση με βάση το ιστορικό, καθώς και πρακτικά παραδείγματα.
Ισπανία	Dulcinea — Έργο EQUAL	Κατάρτιση γυναικών για τη στελέχωση θέσεων συντονιστών στον κλάδο κατασκευών
Ισπανία	Ισότητας των φύλων Παρατηρητήριο (Observatorio de la Mujer)	Το Παρατηρητήριο εκπονεί μελέτες σχετικά με τον αντίκτυπο της διάστασης του φύλου στις ένοπλες δυνάμεις.
Κάτω Χώρες	Ειδική ομάδα DeeltijdPlus (Part-time Plus) Κοινωνικοί εταίροι, κυβέρνηση (Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης) και τοπικές αρχές των Κάτω Χωρών	27 πιλοτικές μελέτες σχετικά με τη διερεύνηση των εμποδίων και των ευκαιριών για τη δημιουργία μιας πιο ευέλικτης αγοράς εργασίας για τις γυναίκες. Ο στόχος της ειδικής ομάδας είναι η παρότρυνση των γυναικών των Κάτω Χωρών που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης (λιγότερες από 24 ώρες την εβδομάδα) να εργάζονται περισσότερες ώρες
Ηνωμένο Βασίλειο	Ολοκληρωμένο πρόγραμμα προαγωγής της ισότητας («Single Equality Scheme») της Εκτελεστικής Αρχής για την Ασφάλεια και την Υγεία (2010-2013)	Εντοπίζει κλάδους όπου οι γυναίκες ή/και οι άνδρες διατρέχουν κίνδυνο και διασφαλίζει ότι οι εκτιμήσεις κινδύνου βάσει παραδείγματος ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στις πτυχές ΕΑΥ των συγκεκριμένων κλάδων. Πρωθεί μέσω Διαδικτύου μηνύματα με βάση το φύλο σχετικά με τους κινδύνους υγείας στους χώρους εργασίας Επιλύει τα προβλήματα που αφορούν την ορθή εφαρμογή του αναπνευστικού προστατευτικού εξοπλισμού στο πρόσωπο, ιδίως εκείνα που συνδέονται με το μέγεθος/το σχήμα του γυναικείου προσώπου Διερευνά την αναφερόμενη σχέση μεταξύ της εργασίας σε βάρδιες και του καρκίνου του στήθους και άλλων σημαντικών ασθενειών

Χώρα	Πρόγραμμα	Θέμα
		Διεξάγει διερευνητική μελέτη στον κλάδο της γεωργίας και των τροφίμων όσον αφορά τις αναπνευστικές παθήσεις των εργαζομένων στην αρτοποιία με γνώμονα την ποικιλομορφία, το φύλο την ηλικία και τη φυλετική καταγωγή Διεξάγει έρευνα σχετικά με τον κίνδυνο μεσοθηλιώματος σε γυναίκες και άνδρες Συνεχίζει την έρευνα για την εκτίμηση της επιβάρυνσης του επαγγελματικού καρκίνου στο Ηνωμένο Βασίλειο, περιλαμβανομένων του καρκίνου του στήθους και του καρκίνου του προστάτη Ενθαρρύνει την ενεργότερη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων για την υγεία και την ασφάλεια

Παραπομπές

- EU-OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) (2003), Gender issues in safety and health at work: A review. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/209>
- EU-OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) (2005), Noise in figures. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/6905723>
- EU-OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) (2007), Literature study on migrant workers. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers
- EU-OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) (2008), Protecting workers in hotels, restaurants and catering. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7007132ENC_horeca
- EU-OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) (2009α), Combined exposure to noise and ototoxic substances. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/combined-exposure-to-noise-and-ototoxic-substances
- EU-OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) (2009β), The occupational safety and health of cleaning workers, European Risk Observatory Literature Review, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/cleaning_workers_and_OSH
- EU-OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) (2010), OSH in figures: Work-related musculoskeletal disorders in the EU - facts and figures, European Risk Observatory Report, Luxembourg. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TERO09009ENC/view>
- EU-OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) (2011α), OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector - an overview. Διατίθεται στη διεύθυνση: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/transport-sector_TERO10001ENC/view
- EU-OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) (2011β), Violence and harassment at work: A European picture. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2002), Adapting to change in work and society: A new community strategy on health and safety at work 2002-2006, Brussels. Διατίθεται στη διεύθυνση: [http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2002/com\(02\)-118e.htm](http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2002/com(02)-118e.htm)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010α), Men and gender equality: tackling gender segregated family roles and social care jobs, Analysis note. Ανακτήθηκε από τον ιστότοπο: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5532&langId=en
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010β), Actions to implement the Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015 accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015, {COM(2010) 491}, Commission Staff Working Document. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://www.google.es/url?sa=t&rct=i&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCwQFiAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D5776%26langId%3Den&ei=crUoUty6M8iLtQaltICgDQ&usq=AFQjCNH4UDnIABMoESauxHZzmDzNQkhtw&bvm=bv.51_773540,d.Yms
- Eurofound (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας) (2005), Biletta, I. & Meixner, M., EIRO thematic feature: Industrial relations and undeclared work. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05135.htm>
- Eurogip (2012), Statistical review of occupational injuries: Germany 2009-2010 data. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://www.eurogip.fr/en/docs/Eurogip_Point_stat_GER0910_71EN.pdf

- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2008), Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 15ης Ιανουαρίου 2008 σχετικά με την κοινοτική στρατηγική 2007-2012 για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Ανακτήθηκε στις 16 Αυγούστου 2013 από τον ιστότοπο <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2008-0009&language=EL>
- Eurostat (2002), Dupré, D., The health and safety of men and women at work, Statistics in Focus, 3-4/2002. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://www.ede-destatis.de/en/downloads/sif/link_02_04.pdf
- Eurostat (2009), De Norre, B., 8.6% of workers in the EU experienced work-related health problems: The different sectors show distinct patterns of exposures to different risk factors, but in all sectors several risk factors are much more prevalent than on average, Statistics in Focus, 63/2009. Ανακτήθηκε στις 30 Ιουνίου 2009 από τον ιστότοπο: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-063/EN/KS-SF-09-063-EN.PDF
- Eurostat (2010), Health and safety at work in Europe (1999-2007): A statistical portrait, European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Eurostat. Ανακτήθηκε στις 13 Ιουνίου 2013 από τον ιστότοπο: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF
- Eurostat (2013) Gender pay gap statistics. Ανακτήθηκε στις 20 Ιουλίου 2013 από τον ιστότοπο: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- Leigh, J.P., & Du, J. (2012), Are low wages risk factors for hypertension, European Journal of Public Health, Vol. 22, No 6, σ. 854-859.
- Mental Health Foundation (2007), Women and mental health. Ανακτήθηκε στις 20 Δεκεμβρίου 2010 από τον ιστότοπο <http://www.mhf.org.uk/information/mental-health-a-z/women/>
- Riedmann, A. & Fischer, G. (2007), Undeclared work in the European Union, Special Eurobarometer Report 284, TNS Opinion & Social, European Commission. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_284_en.pdf
- SUMER (2003), Description and results. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/sante-au-travail,87/enquetes,273/>
- Tieves, D. (2011), Women and occupational diseases in the European Union, ETUI. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Women-and-occupational-diseases-in-the-European-Union>
- WHO (Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας) (2009), Women and health: Today's evidence, tomorrow's agenda, Geneva. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://whqlibdoc.who.int/publications/2009/9789241563857_eng.pdf

Αποστολή του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) είναι να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Ο Οργανισμός αναζητά, αναπτύσσει και διανέμει αξιόπιστες, ισορροπημένες και αμερόληπτες πληροφορίες σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία και οργανώνει πανευρωπαϊκές εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1996 και έχει την έδρα του στο Μπιλμπάο της Ισπανίας. Φέρνει σε επαφή εκπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των κυβερνήσεων των κρατών μελών, των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, καθώς και κορυφαίους εμπειρογνώμονες από το σύνολο των 27 κρατών μελών της ΕΕ και άλλων χωρών.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, Spain

Τηλ. +34 944794360

Φαξ +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>