

Mit der Genderperspektive die Gesundheit in der
Arbeitswelt verbessern

(Со родовата перспектива до подобрување
на здравјето на работното место)

Michael Gumbel

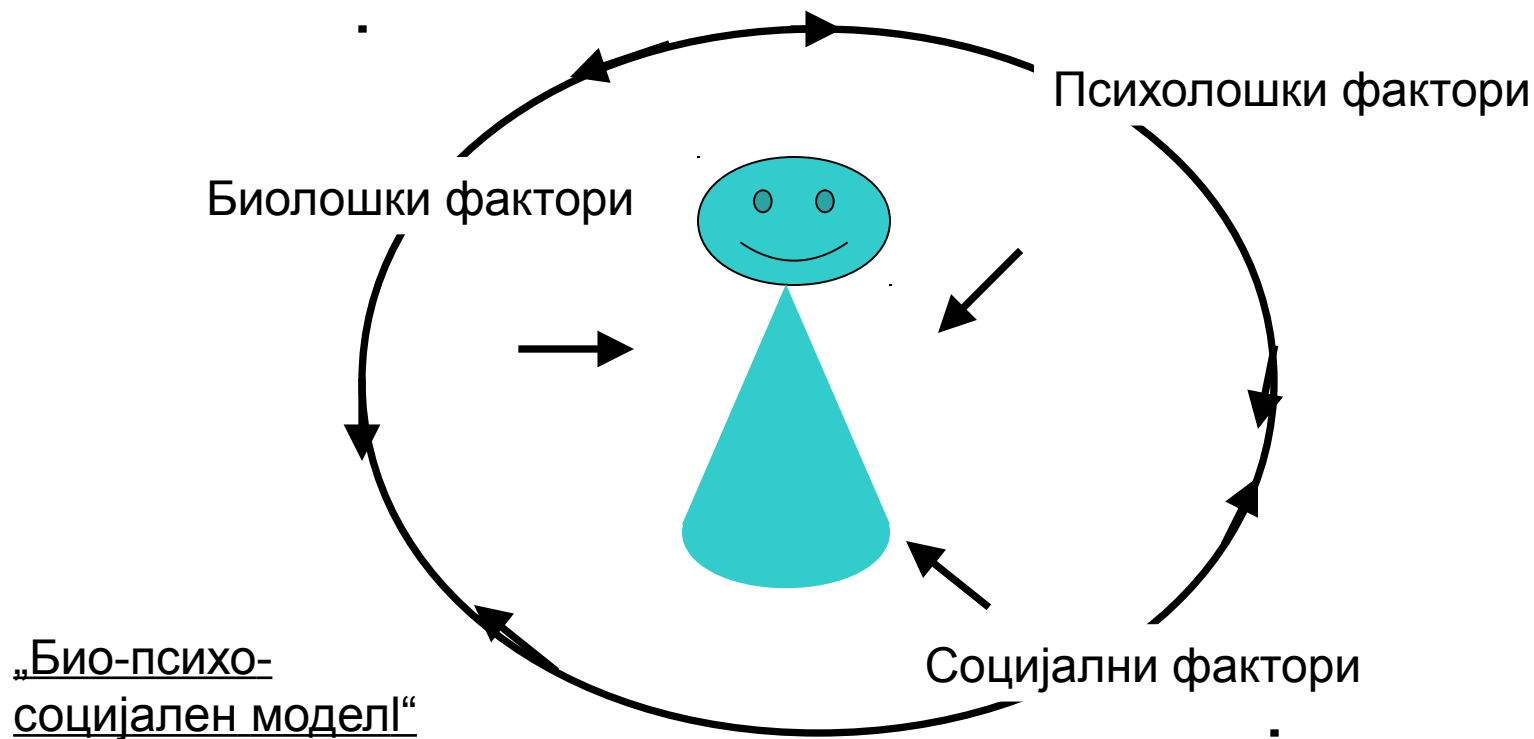
Sujet GbR Organisationsberatung

Родова интеграција– Договорот од Амстердам во ЕУ

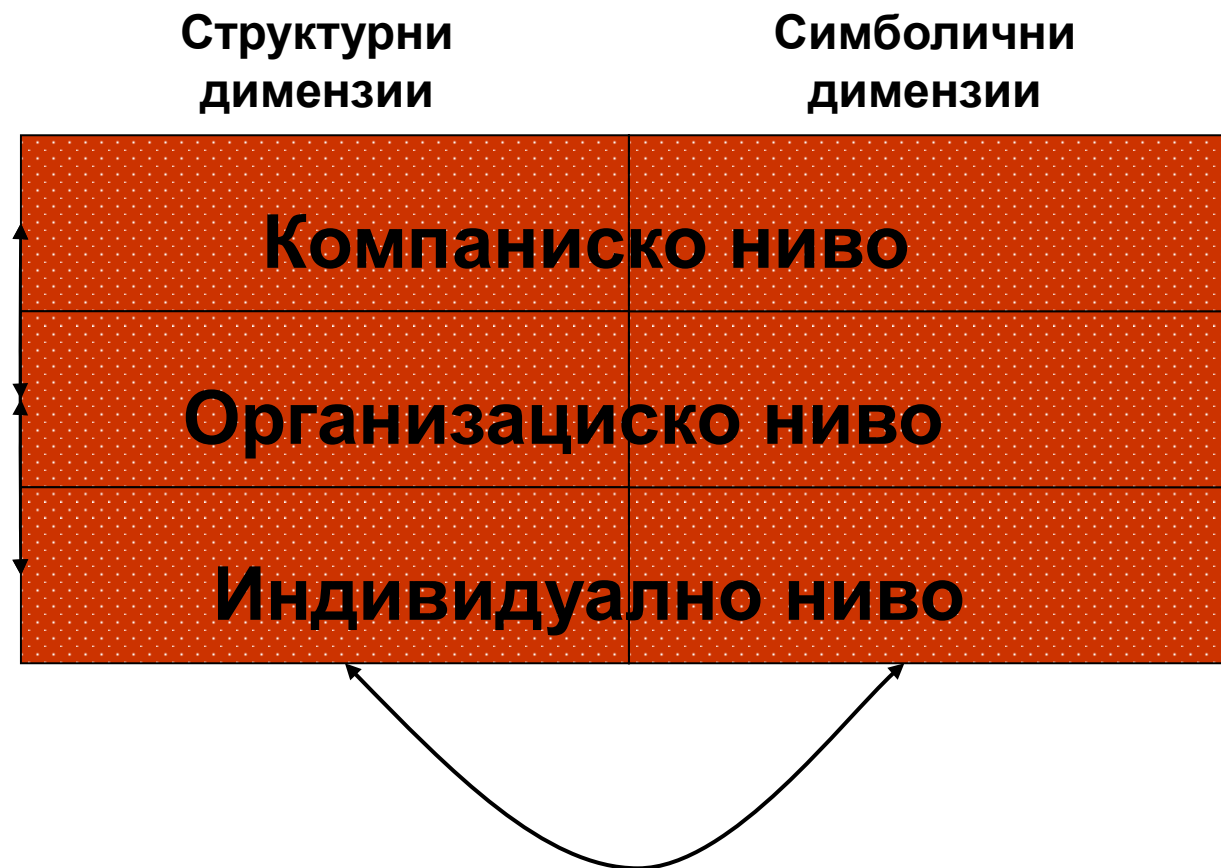
- Основни претпоставки:
 - Еднаквоста се постигнува многу бавно со претходно одредени пристапи
 - Родовите односи се уште играат значајна улога
 - Односите помеѓу родовите се обновуваат
- **Половата интеграција ги** обезбедува: сите активности, процеси, резолуции usw. кои се користат за да се прошири опсегот.
- Top-Down-принцип: Менаџментот треба да е одговорен
- Цел: Мажи + Жени



Врска помеѓу здравјето и полот



Нивоа и димензии на родот



Законодавство за заштита при работа во ЕУ

(Рамковна директива 89/391/EWG)

- Член 4 (1): Работодавачот е должен да обезбеди безбедност и здравје на вработените во однос на сите аспекти поврзани со работата.
 - Art. 6 (1): Работодавачот мора да ги преземе сите неопходни мерки за таа цел, за да може да ги подобри работните услови.
 - (3) Работодавачот мора да го процени ризикот за безбедност и здравје на вработените и да ги преземе потребните мерки.
- Проценување на ризик – Мерки – Подобрување!

Родовите при работа и здравјето

Различни работни услови

Различни начини на живот

Улогата на модели и стереотипи,
придонеси и рецензии

Различни начини на ракување со
загадувањето и здравјето

Биолошки аспекти:
Бременост и лактација,
менопауза и репродуктивна способност

Пазар на труд, сегрегација: АКТИВНОСТИ ВО ЕУ 2005

Figure 12: Occupational segregation, EU27 (%)

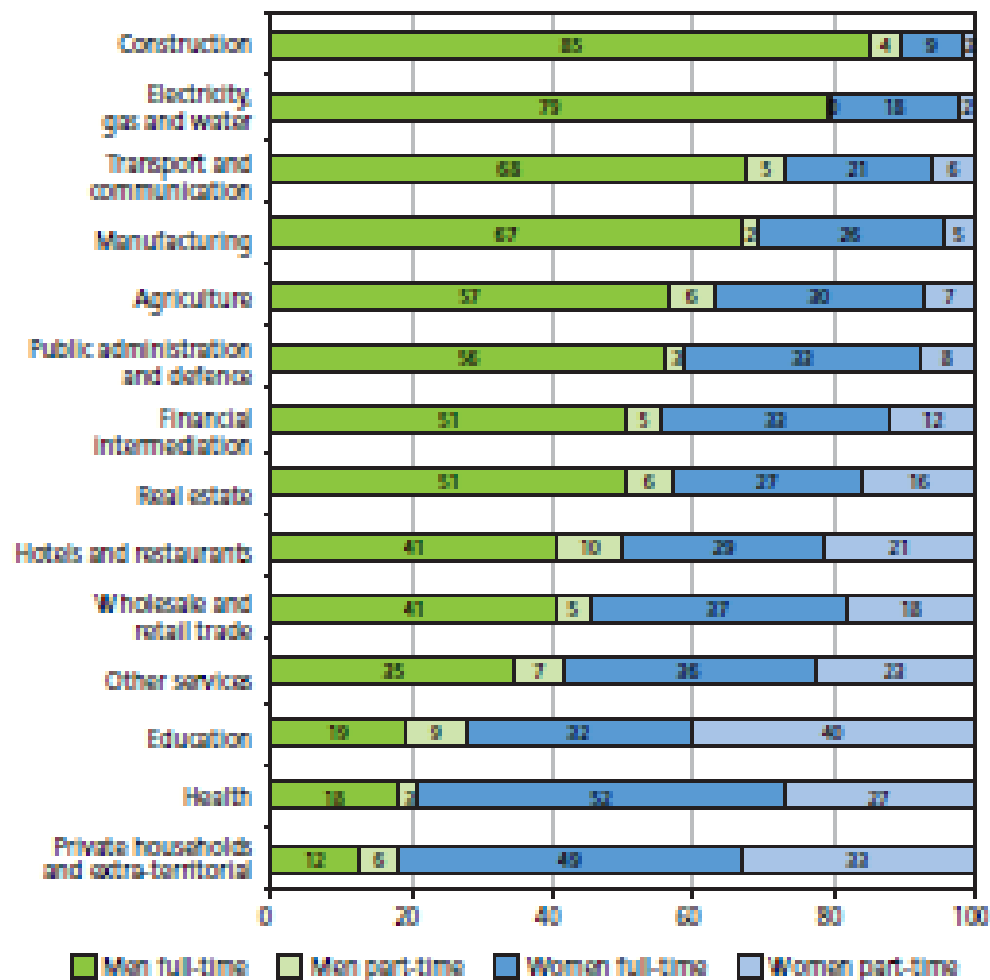


Source: EWCS, 2005



Сегрегација на родовите во секторите, ЕУ 2005

Figure 15: Gender segregation, by sector, EU27 (%)

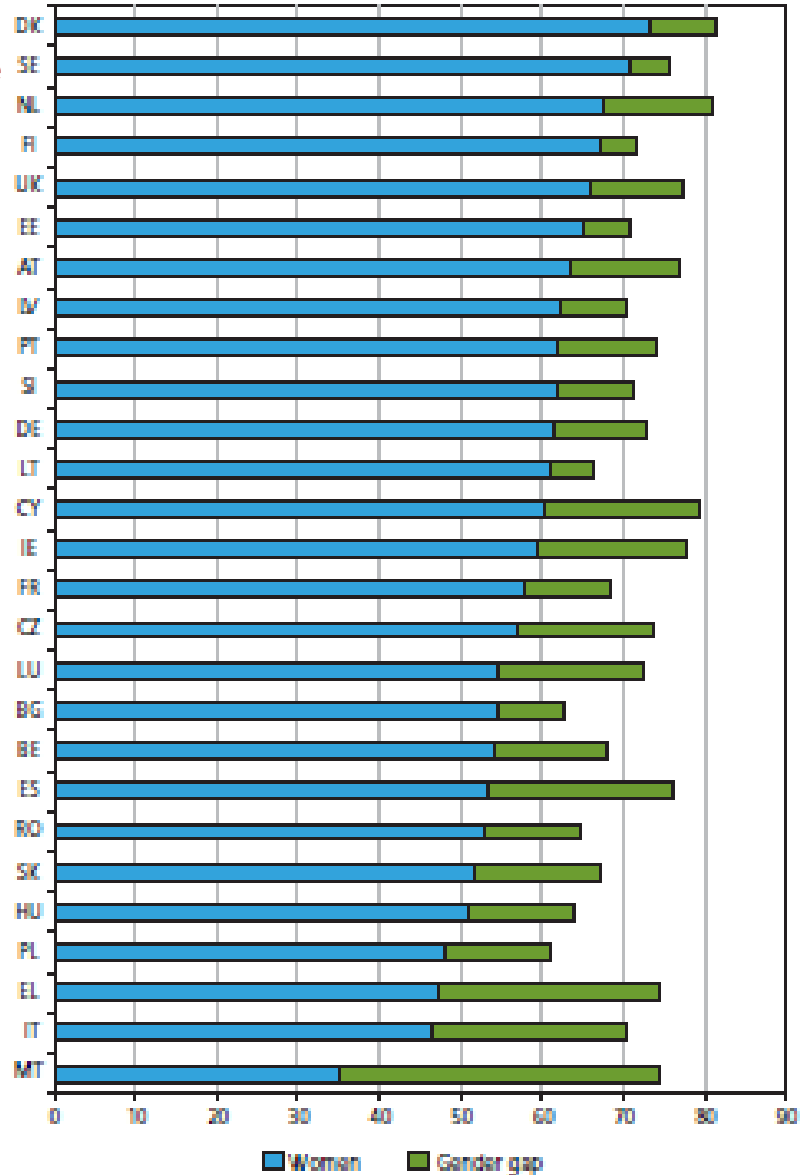


Notes: 'Manufacturing' includes mining and 'agriculture' includes fishing.

Source: EWCS, 2005

Стапка на вработување на жените и родова разлика ЕУ 2006

Figure 8: Women's employment rate and gender gap, by country, 2006, EU27 (%)



Sujet

Organisationsberatung

Wir begleiten Veränderung

Source: European Labour Force Survey 2006, extracted from European Commission (2007)



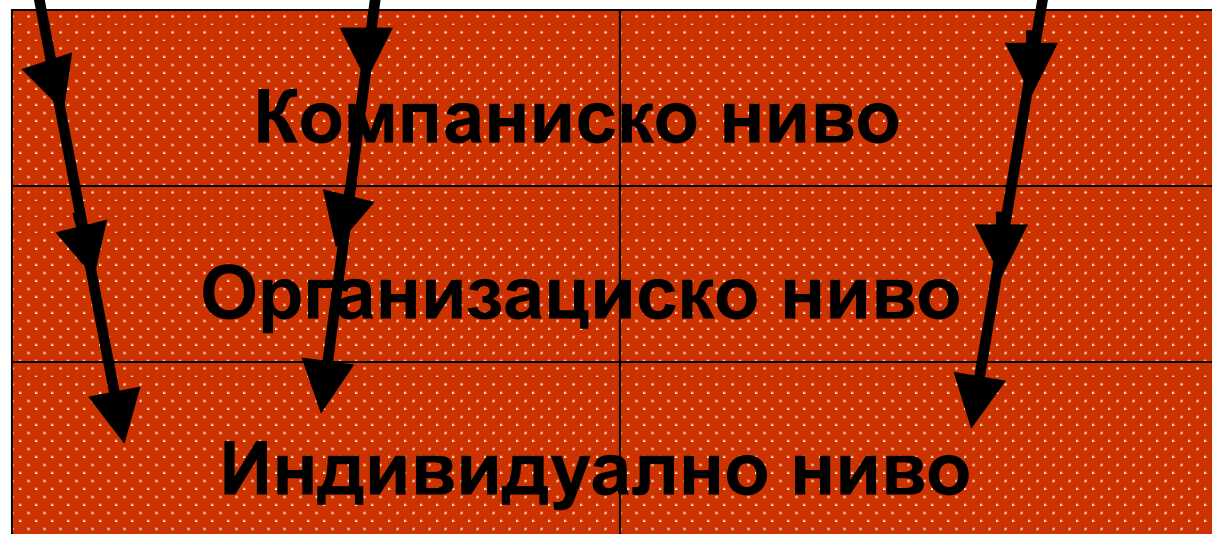
Работни услови

*Атрибути и
рецензии*

Начин на живот

**Структурни
димензии**

**Симболични
димензии**



Справување со загадувањето и здравјето

Родовите при работа и здравјето

Различни работни услови

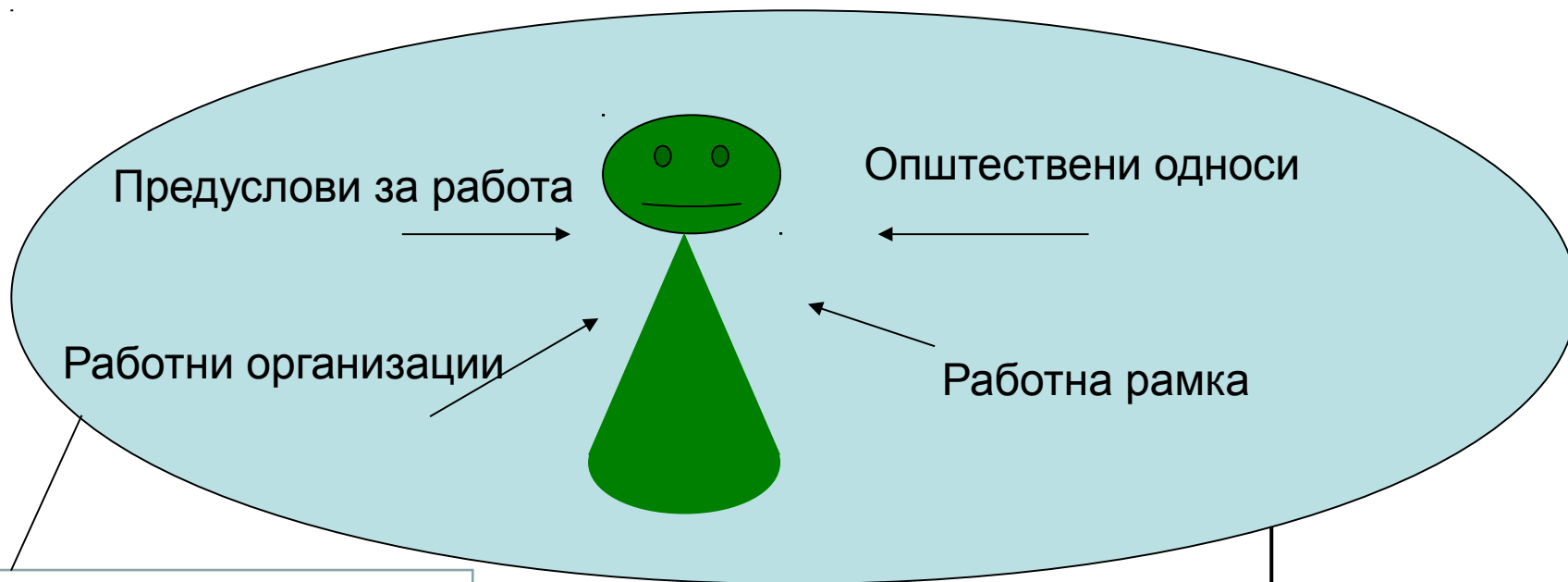
Различни начини на живот

Улогата на модели и стереотипи,
придонеси и рецензии

Различни начини на ракување со
загадувањето и здравјето

Биолошки аспекти:
Бременост и лактација,
менопауза и репродуктивна способност

Психолошки стрес*



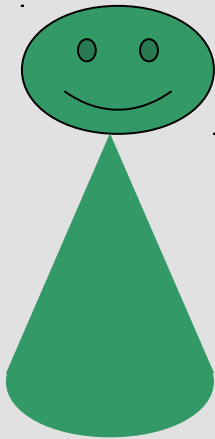
Се што доаѓа од надвор, до луѓето влијае психички на него/неа

Проценката и континуираното подобрување се неопходни за сите работни места

Управување со стереотипи, з.В. Оценување

(vgl. Fried et al. 2000: Кога двајца го прават истото...)

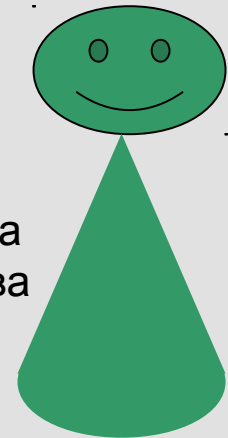
Оценувач



- Перцепција
- Класификација,
Рејтинг

Интеракција
• Позитивен ефект,
Сличност

BeurteilteR



- Сопствена
слика
- Слика од она
што се очекува

>>Фикција на објективноста во организацијата<<

Кога двајца го прават истото –
родовите во областа на здравјето и безбедноста –
дали е ова тема за дискусија?



Менаџментот за организациски развој на Mänz + Rossmann
<http://www.muronet.de/profil.html>

Wir begleiten Veränderung

Проект Родовите/Стрес

- „Улогата на родовите и стресот на работното место “
- Финансирање на проектот: Hans-Böckler-Stiftung и ver.di
- Временска рамка: Јули 2007 до Септември 2009
- Три бизнис проекти: Продажба на текстил, Финансии и Информатички и комуникациски технологии (ИТК)
- Анкетен сегмент со квалитетни интервјуа
- Развивање на алатки за работа
- Примена на инструментите+ Евалуација

Што сакаме да знаеме



Психичката тежина и родовите: Поим за работа

- Машки атрибути:
 - Глава на семејството
 - Посилен и насочен кон вработување
- Женски атрибути:
 - Да им се даде поголема заработка
 - Здобивање работа за промена
- Последици:
 - Повисоки услови за издржливост, посветеност и компетентност кај мажите, слабостите и ограничувањата се помалку дозволени
 - Девалвација на жените или: зголемена побарувачка – „Мора да се докаже спротивното“

Особено важно...

- Очигледно е дека работата/индустријата не се смета за стрес („кога има стрес, тоа е неточно !“)
 - Пријателски настроен продавач
 - Самодоверба и авторитет на даночните службеници
- Товарот не е променлив, бидејќи тоа се табуа при вработувањето
 - Товарот при атрактивноста
 - Социјалниот притисок во женскиот тим
 - Стравови и несигурности особено кај мажите

Психички товар и родовите: Главни услови на работа

- Способностите се сексуални конотирани:
 - Даночни и технолошки способности, Технолошка експертиза, Самодоверба = машки
 - Мода, Софтверска операција, Дружељубивост = женски
- Машките способности генерално се повисоко рангирани и се сметаат за главни услови.

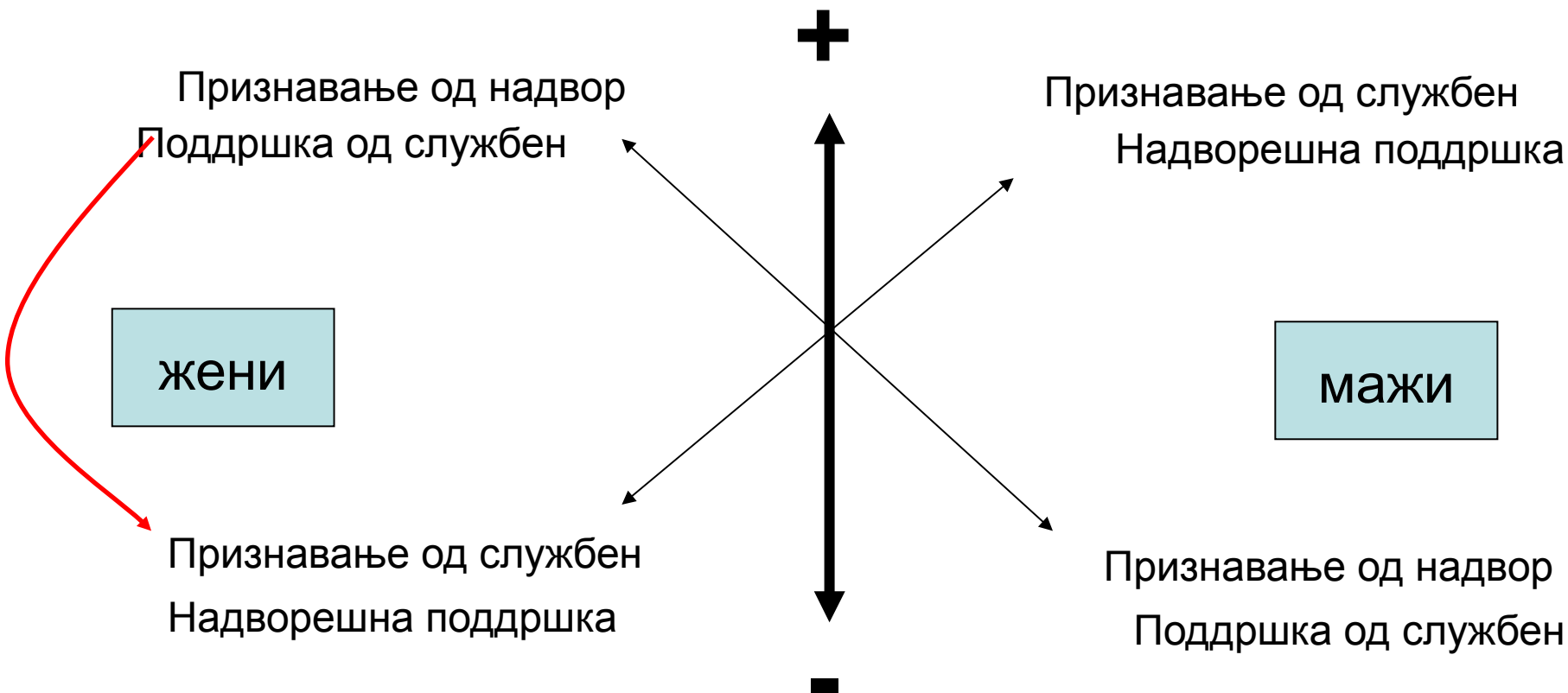
Психички товар и родовите : Контакти со клиентите

- Контактот со клиентите се смета за проблематичен, тогаш кога не е во согласност со стереотипите за родовите:
 - Контролни офицери и машки плаќачи на данок
 - Мажите во женскиот свет на модата
- За мажите и жените, “добар контакт со клиентот”, е со претпоставката за стереотипите “женски” или “машки” улоги се не женствени/ не мажествени

Психички товар и родовите: Развивање на перспективи

- Клучните фактори ги подобруваат просперитетите на мажите за градење на кариера:
 - Поголемо покачување ориентирано кон атрибутите
 - Клучните лидерски способности се машки ориентирани
 - Искачувањето бара флексибилност, што е полесно за мажите
 - Усвоената „Полова еднаквост“ со пораст на бројните намалени репрезентации на жените во пониските нивоа на хиерархија

Признавање и поддршка во даночните служби



Специфични ресурси кои се поврзани со родовите

- Жени
 - Полесни можности, да се организира асистенција, која што одговара на стереотипот “феминизам”:
 - Справување со товарот
 - Технички проблеми каде техничкиот субјект е „мажи“ (контрола, технологија)
 - Надлежна заслужност кај „женските“ вештини
 - Можност да се додели дополнителна прекувремена работа
 - Може да се забележат проблеми со компатибилноста
- Мажи
 - Често поголемо признавање во професијата кога професионалната улога ќе биде пополнета според потребите
 - Позитивно влијание на врските со претпоставените
 - Влијание на компетенцијата на „машките“ вештини
 - Можноста да се постават граници

Процедура и теми во проектот Родовите / Стрес во даночна служба

- Од резултатите од интервјуата, се избрани три теми:
 - Справување со комплицирани плаќачи на данок
 - Грешки / слабости / прекувремена работа
 - Признавање / поддршка
- Со овие три проблеми се справуваме преку работни групи на вработени и работодавци. Проблемот -> Идеи за подобрување
- Резултати на 4 нивоа:
 - Сенат
 - Внатрешни приходи
 - Директори и вработени
 - Секој и секој за себе
- Други активности по завршување на проектот

Повеќе резултати...

- Стресот и ресурсите, обично не се потценуваат од страна на експертите и вработените
 - „Тоа е сосем нормално кај оваа работа“
 - „Ако мислите дека не можете да го направите тоа, тогаш имате грешка“
- Учесниците мора да бидат свесни за она што се вклучени
- Прашањето за ситуацијата со спротивниот пол, ги открива скриените теми
- Свеста за загадувањето исто така значи и создавање на суштински услови!

Индивидуално или организациско ниво?

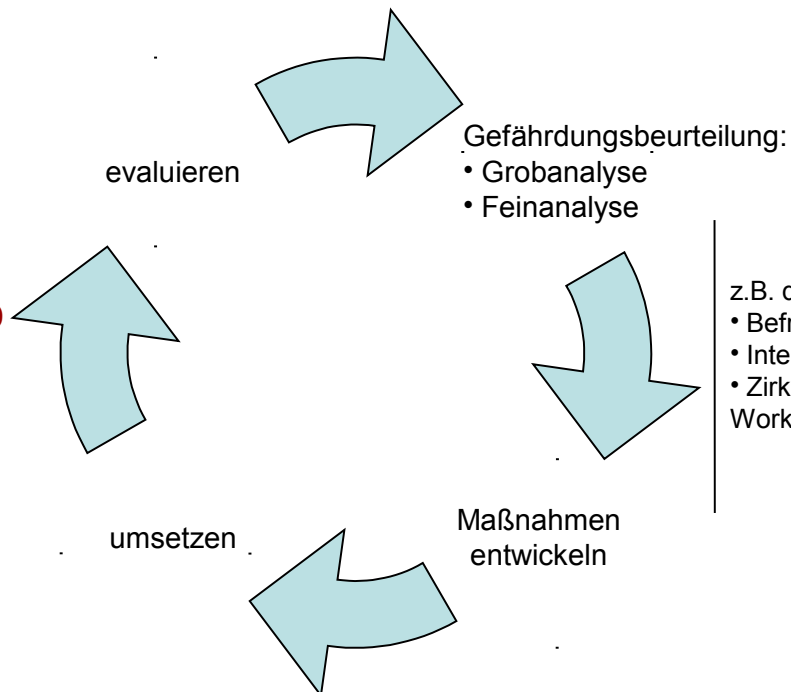
- Психичкиот товар и прашањата за родовите кај организациите се третираат како индивидуална тема:
 - Последиците од менталниот стрес како фактори се во првите редови, и треба да се обработуваат поединечно (справување со стресот)
 - Родовите нееднаквости се решаваат индивидуално (прашања за компатибилност, напредување во кариерата кај жените)
- Што не се прашува:
 - На каков начин организацијата се справува со постоечките услови?
 - Какви се мислењата за организацијата да ја промени ситуацијата?

Резултат: Родовите и проценка на ризикот

Формулирање на цели: Родова еднаквост

Забелешка:

- Креирање структури
- Рефлектирање на стереотипи/
Родова компетенција
- Информации и учество



z.B. durch:
• Befragungen
• Interviews
• Zirkel/
Workshops

Учество,
Родови
Чувствителност
Постапка

Неутрални полови мерки

- Да ги засега сите
- Избегнување стереотипи
- Промена на половите односи

Повеќе информации

- European Agency for Safety and Health at Work (2003): Gender Issues in Safety and Health at Work. A Review.
- European Agency for Safety and Health at Work (2005): Mainstreaming Gender Into Occupational Safety and Health.
- European Agency for Safety and Health at Work (2014): Mainstreaming Gender Into Occupational Safety and Health Practice.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005): Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Working Conditions in the European Union: The Gender Perspective.

- Karen Messing (1999): Integrating Gender in Ergonomic Analysis. Strategies for Transforming Women's Work.
- Laurent Vogel (2003): The Gender Workplace Health Gap in Europe.
- Daniela Tieves (2011): Women and Occupational Diseases in the European Union.
- Patricia Vendramin/Gérard Valenduc (2014): A Gender Perspective on Older Worker's Employment and Working Conditions.

Повеќе информации

- <http://www.hamburg.de/themen/3981508/gender-mainstreaming.html>
- Michael Gümbel/Sonja Nielbock (2012): Die Last der Stereotype. Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen im Betrieb. Düsseldorf.
- Sonja Nielbock/Michael Gümbel (2014): Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. 2. Auflage.
Download:
http://www.sujet.org/download/E_Broschuere_Gender_Stress.pdf



Vi благодарам за вниманието!



- Michael Gümbel
Sujet GbR Organisationsberatung
Brigittenstrasse 2
D-20359 Hamburg
Deutschland
michael.guembel@sujet.org
www.sujet.org
Tel. +49 40 430 97 107