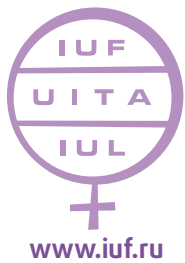


ТРУД ЖЕНЩИН НЕ ЗНАЧИТ ЛЕГКИЙ ТРУД:



ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В ОХРАНЕ ТРУДА

Во всем мире профсоюзы стремятся сделать рабочие места более безопасными для всех, независимо от пола. Но, к сожалению, очень часто специфические вопросы охраны труда женщин при таком подходе оказываются вне поля зрения, а порою даже сознательно игнорируются. Как и любое невнимание к безопасности и гигиене, это создает почву для несчастных случаев и нарушений здоровья, связанных с работой.

Беременность и репродуктивное здоровье, менструация и менопауза, сексуальные домогательства и насилие — это далеко не полный перечень специфически женских вопросов безопасности и гигиены труда. Особенности физиологии, пропорций тела и психологического склада, круг обязанностей за пределами работы, доступ к услугам здравоохранения, транспорту и помощи правоохранительной системы, отношение общества в целом к женщине в семье, в социуме, в труде — все это

оказывает колоссальное влияние на то, насколько труд женщин сегодня безопасен.

Эта брошюра подготовлена, чтобы в общих чертах очертить круг проблем и предложить профсоюзным организациям варианты действий, которые позволили бы изменить ситуацию к лучшему.

Мы надеемся, что этот материал поможет сделать рабочие места безопаснее для всех!

СЕГРЕГАЦИЯ В ТРУДЕ И ЛОЖНЫЕ УМОЗАКЛЮЧЕНИЯ

Сегодня в среднем по миру около 48% женщин¹ трудоспособного возраста находятся на рынке труда, т. е. выполняют или ищут оплачиваемую работу по найму (для сравнения: для мужчин этот показатель составляет чуть менее 75%). В странах с низким уровнем дохода число работающих женщин составляет уже более 64%.

При этом, к данным статистики стоит относиться с осторожностью. Процент населения, **«находящегося на рынке труда»** или **«участвующего в рабочей силе»**, отражает долю населения трудоспособного возраста, которое активно участвует в деятельности рынка труда, работая или пребывая в поисках работы. В определенной мере более низкое участие женщин в рабочей силе также отражает их большее участие в неформальной экономике. Для некоторых стран общее низкое участие в рабочей силе может быть также связано с высоким уровнем трудовой миграции из страны.

Данные для некоторых стран региона ВЕЦА (частичные, по данным национальных статистических ведомств) таковы:

Страна	Год	Участие в рабочей силе	
		Мужчины	Женщины
Беларусь	2018	87,1%	87,0%
Молдова	2017	50,8%	49,2%
Россия	2017	85,0%	78,6%
Украина	2019	78,4%	68,3%



Исторически, выполнение женщинами оплачиваемой работы по найму неоднократно ограничивалось. Предполагалось, что место женщины — дома, где она должна выполнять работу по хозяйству и воспитывать детей. Женщинам запрещали устраиваться на работу на предприятия, чтобы «не отнимать рабочие места у мужчин», допускалась лишь занятость в качестве домашней прислуги. В США до Второй мировой войны было запрещено трудоустройство замужних женщин, а также ограничен прием на работу женщин старше 35 лет.

Тем не менее, **сегодня женщины участвуют в рынке труда в целом наравне с мужчинами**, и во-

просы, связанные с их безопасностью на рабочем месте, никак не могут считаться новыми или необычными. Тем не менее, им не уделяется достаточно внимания.

На рынке труда сохраняется серьезная гендерная сегрегация — т.е. разделение профессий или сфер деятельности на «мужские» и «женские».

Гендерная сегрегация в труде формируется под влиянием различных факторов.



«Женскими» считаются сферы, где работницы могут проявить приписываемые им «естественные способности»: сфера гостеприимства, обслуживания, ухода, уборки, воспитания и образования детей, а также конторская работа, где требуется усидчивость.

Также «женскими» оказываются специальности, где преобладают большая доля ручного труда, плохие условия занятости и низкая оплата; мужчины могут претендовать на места лучшего качества из-за общественного представления о них как о «кормильцах семей» (уровень вовлеченности женщин в рынок труда указывает, что это представление не соответствует сегодня действительности).

Наконец, в разных странах неоднократно вводились запреты на профессии — вопреки распространенному убеждению, далеко не всегда связанные с заботой о здоровье женщин или стремлением оградить их от опасности или тяжелого физического труда. И хотя сегодня таких законов намного меньше (например, в России список «запретных» профессий сокращен с 456 до 98), они все еще серьезно влияют на рынок труда.



Это означает, что **мужчины и женщины по-прежнему выполняют разные виды работ, а значит — подвергаются различным физическим и психологическим воздействиям и рискам**. Гендерная сегрегация в труде может приводить к ложным умозаключениям о том, кто подвергается и кто не подвергается опасности на рабочем месте, а также о том, кто может и кто не может трудиться в определенных секторах.



НЕОБХОДИМО ИЗБЕГАТЬ СТЕРЕОТИПОВ И ПРИЗНАВАТЬ РЕАЛЬНО СУЩЕСТВУЮЩИЕ РАЗЛИЧИЯ

Как правило, слово «пол» используется для обозначения биологических различий между мужчинами и женщинами, а «гендер» — для тех характеристик, которые определяются социальными взаимоотношениями. Однако и те, и другие особенности мужчин и женщин оказывают существенное влияние на охрану труда.

К сожалению, несмотря на постепенно растущее общественное понимание проблемы, усилия профсоюзов и, хоть и медленно, но появляющиеся новые научные данные, эти факторы по-прежнему часто игнорируются, неправильно трактуются или стигматизируются (т. е. воспринимаются с ложной стыдливостью или даже с отвращением). Это приводит к неспособности предотвратить связанные с трудом нарушения здоровья и производственный травматизм среди женщин.

Даже **одинаковые риски и вредные факторы оказывают разное влияние на мужчин и на женщин.** Но этим дело не ограничивается.

Работы, которые в основном выполняют женщины, как правило ошибочно считаются более легкими, более простыми и безопасными, чем те, на которых преимущественно заняты мужчины. В результате «женские» профессии привлекают меньше внимания с точки зрения охраны труда.

Предрассудки — одна из причин того, что мужчины преобладают на работах, связанных с механизмами. В результате они чаще оказываются жертвами несчастных случаев и погибают на рабочем месте.

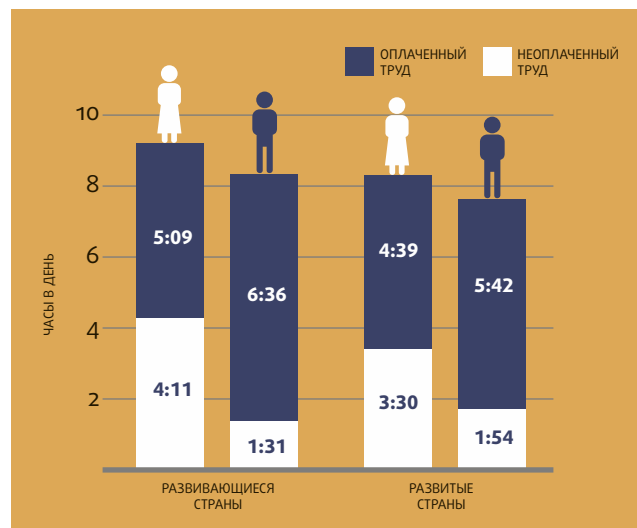


На одном из профсоюзных семинаров для женщин-лидеров в России участница — сотрудница службы по уборке предприятия (клининга) — пожаловалась: «Если к нам устраивается мужчина, ему дают поломочную машину, а если женщина — швабру и тряпку».

Женщины же чаще заняты на тяжелых и монотонных работах, требующих ручного труда высокой интенсивности или серьезного психологического напряжения, а также связанных с воздействием химических веществ и биологических материалов. Они преобладают в таких секторах, как сельское хозяйство, переработка и производство продовольствия, уборка, гостиничный бизнес, социальное обслуживание, домашняя работа. Это влечет за собой широкий спектр профессиональных заболеваний, многие из которых до сих пор в большинстве стран не признаны таковыми, включая заболевания опорно-двигательного аппарата и депрессии.

ДВОЙНАЯ НАГРУЗКА

Женщины выполняют большую часть работы по дому — неоплачиваемой работы. Они заботятся о детях и взрослых родственниках, убирают, готовят, часто — носят воду и дрова или другое топливо. Данные ООН показывают, что **женщины выполняют, по меньшей мере, в два с половиной раза больше домашней работы, чем мужчины.**² При этом женщины ходят и на работу — хотя бы с неполной занятостью.



Это означает, что женщины имеют существенно меньше времени на отдых и восстановление сил, как физических, так и психологических. По данным исследователей, **стресс, вызываемый работой по уходу за другими людьми, увеличивает риск развития различных болезней и психических расстройств.** Женщины чаще страдают, например, от болезни Альцгеймера, менингиом (опухолей мозга), рассеянного склероза.³

Британское исследование «Долгая жизнь — долгая забота»,⁴ проведенное в марте 2019 года, показывает различие между трудящимися мужчинами и женщинами старшего возраста.

Старение населения Великобритании приводит к тому, что **все большее число людей в конце трудового пути должно брать на себя заботу о других членах семьи.**

Однако распределяется эта нагрузка неравномерно: такую работу выполняет каждая четвертая женщина и только каждый восьмой мужчина.

При этом общественные представления о том, что заботиться о других — это удел женщин, находят свое выражение не только в количественных показателях. Мужчины, как правило, ухаживают за своими женами или родителями, в то время как женщины — за куда более широким кругом лиц, в том числе часто даже не являющихся их родственниками.

Эта двойная нагрузка, связанная с физическим трудом и стрессом, негативно влияет на здоровье женщин, ограничивает имеющееся в их распоряжении время отдыха и мешает их карьере, а иногда — полностью препятствует оплачиваемой занятости.

МЕНЬШЕ ЗНАНИЙ ОБ УГРОЗАХ — МЕНЬШЕ ЗАЩИТЫ

Исследования в области охраны и безопасности труда зачастую охватывают только мужчин, даже если на аналогичных рабочих местах заняты и женщины.

Химические вещества: необходимо исследовать влияние на женщин



В 2018 году американская исследовательница Бандира Валанг составила обзор имеющихся данных о связи между воздействием стойких органических загрязнителей и других химикатов, таких как пестициды, и нарушениями здоровья у женщин⁵. Она обнаружила, что подавляющее большинство медицинских исследований в этой области основано на

данных о пациентах-мужчинах и на экспериментах на грызунах... мужского пола. **Данных о влиянии химических веществ на женское здоровье** — в том числе на здоровье работниц перерабатывающих предприятий и женщин, занятых на распылении пестицидов или сталкивающихся с пестицидами при работе в сельском хозяйстве — **совершенно недостаточно.**

Хотя введение норм предельно допустимой концентрации и воздействия химических веществ, без сомнения, не панацея, они все же обеспечивают некоторую долю защиты всем работникам. Поэтому то, что они рассчитываются на основании данных, почти никогда не включающих исследования пациенток-женщин (или лабораторных животных-самок), создает серьезную проблему.

Иммунная и гормональная системы мужчин и женщин отличаются, и это может оказывать серьез-

ное влияние на то, как именно те или иные вещества выводятся из организма или усваиваются им. Женщины, в среднем, меньше мужчин, их кожа тоньше — и это может означать, что уровень токсинов, которому организм может противостоять без угрозы для здоровья, для женщин ниже. При этом процент жировой ткани, в которой часто и откладываются вредные химические вещества, в организме женщин выше.⁶

Гормональные перепады, вызванные менструацией, менопаузой, беременностью или лактацией, также могут изменять реакцию организма на воздействие различных веществ. Например, эпидемиологические исследования показали, что в предменструальный период повышается опасность астматических атак, а чувствительность дыхательных путей к аллергенам и раздражителям зависит от уровня гормонов. Это может означать, что женщины более подвержены профессиональной бронхиальной астме и другим заболеваниям такого рода, а также что им необходимы дополнительные СИЗ и другие меры защиты от соответствующих вредных факторов в определенные дни цикла.⁷

Позиция МОТ

Международная организация труда выражает **обеспокоенность** по поводу различных последствий воздействия опасных веществ и биологических агентов на репродуктивное здоровье, физических последствий тяжелого труда, эргономики рабочих мест и продолжительности рабочего дня, особенно когда необходимо также принимать во внимание выполнение домашних обязанностей.

В настоящее время ощущается **нехватка информации** о различных связанных с полом рисках воздействия определенных химических веществ, генетических материалов, выращиваемых и собираемых в трансгенных лабораториях, и фармацевтических препаратов с новыми генетическими свойствами, которые могут иметь различное долгосрочное воздействие на здоровье женщин и мужчин.

Возможные профессиональные воздействия до сих пор не изучены, и необходимы исследования для оценки связей между такими воздействиями и их последствиями, чтобы разработать и предложить адекватные меры.⁸



Серьезную опасность представляет и **гендерная сегрегация в труде**, из-за которой определенные риски и вредные факторы ускользают от внимания.



Например, на многих банановых плантациях компании запрещают привлекать женщин для распыления пестицидов, чтобы защитить их от воздействия химикатов. Им предлагают более «безопасную» работу – скажем, в прачечной... где они стирают загрязненную пестицидами спецодежду! Т. е. фактически работницы подвергаются такому же вредному воздействию, однако там, где этот риск не признается, а значит, где у них нет возможности получить необходимые СИЗ и другую защиту.

Другой пример – работа по уходу и уборка. Это тоже «традиционно женские» сектора. Работницы страдают от кожных заболеваний, вызванных постоянным воздействием на руки влажности, чистящих средств и дезинфицирующих растворов, а также латексной пыли от перчаток. Работая в сферах общественного питания, частных и государственных услуг, образовании, женщины в большей мере подвергаются опасности инфекционных заболеваний, чем мужчины.⁹

UNISEX, ДИСКРИМИНАЦИЯ И РИСКИ ДЛЯ ЖЕНЩИН

В мире по-прежнему широко распространено представление о том, что многие элементы спецодежды и СИЗ вполне могут быть модели «unisex», т.е. одинаковыми для мужчин и женщин. **Кажущееся банальным и очевидным утверждение, что женщины – это не «как мужчины, только меньше», и что мужчины небольшого роста все же существенно отличаются от женщин, на самом деле на поверку вовсе не является определяющим в производственной сфере!**

Женщины часто сообщают, что им предлагают в качестве спецодежды комбинезоны, **пошитые в расчете на мужскую анатомию**, что обувь и перчатки **не подходят им по полноте и размеру**, или, например, что дополнительная одежда для выхода в холодные помещения имеется **только больших размеров**. В марте 2015 года американское космическое агентство NASA было вынуждено отменить первый в истории выход исключительно женской команды в открытый космос, потому что на МКС не нашлось второго скафандра размера М.¹⁰

То же самое касается и оборудования, и инструментов. Например, одна гостиничная сеть в США закупила новые тележки для горничных. Однако работницы не могли их возить и поворачивать и отказывались работать с ними, жалуясь на боль в спине. Профсоюз пригласил специалиста по эргономике, выявившего, что ручка тележек располагалась слишком высоко, поэтому направление давления на них было таким, что не позволяло колесам проехать по тол-



стому ковру в коридоре. Почему же эту проблему не выявили при закупке? Потому что закупку проводили менеджеры-мужчины европейского происхождения – а работать с новым оборудованием должны были в основном женщины-латиноамериканки, которые были существенно ниже ростом.¹¹

Дискриминация – другая повсеместно распространенная проблема, широко выражающаяся, например, в дресс-коде. Многие работодатели предписывают женщинам носить одежду «по фигуре» и обувь на каблуках, что не только может быть унижительно для достоинства сотрудниц, но и несет угрозу безопасности и здоровью.

В ресторанах и, особенно, барах **сотрудницам часто предписывается «сексуальная» одежда.** Горничные многих отелей вынуждены работать в юбках, хотя брюки были бы удобнее. **Помимо дискомфорта такая одежда также заставляет женщин чувствовать себя более уязвимыми для сексуальных домогательств**, в том числе – со стороны клиентов. Внимание к этой проблеме было привлечено в 2011 году после скандала с тогдашним главой МВФ Домиником Стросс-Каном, обвиненном в изнасиловании горничной в Нью-Йорке.¹²

В Великобритании в 2016 году сотрудница стойки регистрации подала в Парламент петицию с требованием запретить **принуждать женщин носить высокие каблуки на работе**¹³ – однажды менеджер заставил ее переобуться, когда она пришла на работу в удобной обуви без каблука. В результате был принят правительственный указ, устанавливающий новые правила для дресс-кодов и указывающий на недопустимость дискриминации и связанные с формой одежды вопросы безопасности труда.¹⁴

В Японии недавно разразился скандал, связанный с тем, что некоторые компании, занимающиеся производством и продажей косметических средств, **запрещают женщинам носить очки на работе**, поскольку это скрывает макияж!¹⁵



ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН: ОСОБЫЕ ПОТРЕБНОСТИ

Существует целый ряд преимущественно или даже специфически женских вопросов охраны труда, которые к тому же требуют от профсоюзных организаций незамедлительных действий.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И ИСКОРЕНЕНИЕ НАСИЛИЯ В МИРЕ ТРУДА, в том числе — гендерно обусловленного насилия, например, сексуальных домогательств. Важным подспорьем в этой борьбе должны стать недавно принятые МОТ Конвенция 190 и Рекомендация 206.¹⁶ IUF и наши членские организации были активно вовлечены в разработку и борьбу за принятие этих важных и прогрессивных международных инструментов. Сегодня на повестке дня — борьба за их ратификацию (подписание правительствами разных стран) и имплементацию (применение для реформирования законодательства и перестройки правоприменительной практики).

БЕРЕМЕННОСТЬ И РЕПРОДУКТИВНОЕ ЗДОРОВЬЕ, а также необходимость защищать работниц и их нерожденных детей от вредных факторов на производстве и проведение оценки рисков и безопасности труда всех женщин фертильного возраста (поскольку часто женщины далеко не сразу узнают о беременности, а влияние на плод в течение первого триместра может быть чрезвычайно серьезным).¹⁷

ДОСТУП К ЧИСТЫМ И БЕЗОПАСНЫМ ОТДЕЛЬНЫМ ТУАЛЕТНЫМ И ГИГИЕНИЧЕСКИМ КОМНАТАМ НА РАБОТЕ. Отсутствие возможности пользоваться санитарией может вызвать у работниц обостряющиеся проблемы со здоровьем, а также делает их уязвимыми для насилия, в том числе — сексуального.

МЕНСТРУАЦИЯ И ДОСТОИНСТВО НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ. В период менструации женщинам необходима дополнительная поддержка: доступ к чистым, безопасным и подходящим для женщин туалетным и гигиеническим комнатам, комнатам отдыха. Например, британский профсоюз Unite ведет отдельную кампанию,¹⁸ добиваясь: изменения отношения к менструальному циклу, в котором нет ничего стыдного,

предоставления женщинам необходимых средств гигиены на рабочем месте, а также необходимой информации (особенно для учениц и молодых работниц). Профсоюз также требует, чтобы средства женской гигиены продавались без НДС и предоставлялись бесплатно женщинам, которые не могут их себе позволить.

МЕНОПАУЗА. Вопреки распространенным представлениям, это не болезнь; это состояние может возникнуть далеко не только у женщин старшего возраста. Тем не менее, менопауза вызывает серьезный физический и эмоциональный дискомфорт, причем симптомы могут существенно различаться. Это тоже вопрос, касающийся охраны труда, и профсоюзы должны добиваться, чтобы именно так воспринимали его и работодатели, ведь именно они должны обеспечить условия труда, которые не вызовут ухудшение состояния работниц при менопаузе. Работницы должны знать, что им есть, к кому обратиться с этой проблемой. Некоторые членские организации IUF разработали специальные пособия для профсоюзных представителей.¹⁹

ОСТЕОПОРОЗ — хроническое обменное заболевание, вызывающее изменение внутренней структуры костей, становящихся более пористыми, а потому хрупкими. Перелом может быть вызван даже незначительным ударом или падением.²⁰ В зависимости от индивидуальной ситуации, это может иметь различные последствия для занятости. Женщины в три раза чаще подвержены остеопорозу, чем мужчины, поскольку развитие заболевания может быть спровоцировано гормональными изменениями во время менопаузы, а также недостаточным весом (ниже 56–57 кг). Во многих странах остеопороз является показанием к установлению инвалидности. Необходимо, чтобы работодатель принимал на себя ответственность в случае развития остеопороза, в том числе — после консультаций с работницей — рассматривал возможности для сохранения занятости, что особенно важно в условиях повышения пенсионного возраста.

ЗАБОЛЕВАНИЯ ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА.²¹ Этот термин охватывает множество различных проблем со здоровьем, вызванных выполнением повторяющихся и монотонных движений, а также вы-



Кампания британского профсоюза Unite the Union «Период достоинства» (Period Dignity): за право женщин иметь доступ к гигиеническим средствам в каждой туалетной комнате на рабочем месте



нужденным или статичным положением на протяжении длительного времени. Таким заболеваниям подвержены и мужчины, и женщины. Однако у женщин возникает ряд специфических проблем, например, связанных с использованием инструментов или оборудования, разработанных без учета их анатомических особенностей,²² о чем уже говорилось выше. Кроме того, женщины в большей мере представлены на участках с использованием ручного труда. Симптомы в данном случае могут варьироваться от дискомфорта или ограниченной подвижности до острых болей; заболевания опорно-двигательного аппарата могут вести даже к инвалидности. Наиболее распространены заболевания спины, плечевого пояса и верхних конечностей. От них преимущественно страдают те, кто занят в промышленности, торговле, ресторанном и гостиничном обслуживании, а также на складах. Заболевания нижних конечностей развиваются у женщин от длительного стояния или ходьбы — в торговле, общественном питании, клининге. Подобные заболевания могут усугубляться в результате домашнего труда, а также при беременности и из-за гормональных циклов.

СТРЕСС. Женщины чаще сообщают о проблемах со стрессом на работе, чем мужчины.²³ Взаимодействие

с клиентами (например, в ресторанно-гостиничном обслуживании, а также при работе в домах других людей) может означать серьезную нагрузку на психику, в том числе из-за угрозы или реально произошедшего насилия и домогательств. Необходимы эффективные политики по предотвращению стресса (и, разумеется, недопущению насилия); работников необходимо поощрять сообщать о стрессе, чтобы иметь возможность добиваться изменения ситуации к лучшему. Часто есть связь между стрессом и заболеваниями опорно-двигательного аппарата.

ОПАСНЫЕ ВЕЩЕСТВА. Воздействие химикатов (таких как пестициды или чистящие средства), пыли (например, муки, асбеста и диоксида кремния, почвы, бытовой пыли, плесени и т.д.), биологических опасностей (скажем, продуктов жизнедеятельности людей или животных) — со всем этим сталкиваются женщины, занятые в гостиничном обслуживании, сельском хозяйстве, а также домашние работницы. Работодатели должны обеспечивать работницам качественные и подходящие именно для женщин СИЗ, если ограничение или, что еще более предпочтительно, полное предотвращение воздействия вредных веществ невозможно.



В США работницы фаст-фуда объединились под лозунгами достойной зарплаты и права на рабочее место, свободное от сексуальных домогательств

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ

Отсутствие исследований и признания специфически женских проблем в сфере охраны труда не только наносит работницам вред, но и приводит к тому, что они не могут во многих случаях получить социальные страховые выплаты, когда заболевают или становятся жертвами несчастного случая.

Один из ярких примеров — рак груди. Так, в Великобритании единственный вид рака, признаваемый профессиональным заболеванием (и, соответственно, предполагающий получение социального страхования) — это рак груди, вызванный ионизирующим облучением.

В 2007 году МАИР (Международное агентство по изучению рака Всемирной организации здравоохранения) пришло к выводу, что работа с чередованием дневных и ночных смен, сбивающая естественные суточные биоритмы, может вести к развитию рака

груди. В 2019 году это утверждение было вновь подтверждено МАИР. Однако до сих пор единственной страной, признавшей такой рак профессиональным заболеванием, остается Дания.²⁴

Выплаты соцстраха работницам с заболеваниями опорно-двигательного аппарата: беда женщин

В 2018 году профсоюзы работников сферы обслуживания Испании CC.OO и FeSMCUGT, членские организации IUF, в результате долгой кампании добились признания ряда нарушений здоровья, свойственных горничным отелям, профессиональными заболеваниями. В список вошли, в том числе, различные поражения плечевого пояса и верхних конечностей, включая синдром запястного канала и другие хронические травмы от повторяющегося напряжения, хронические бурситы и синовиты (воспаления суставов).²⁵

ГЕНДЕРНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОХРАНЕ ТРУДА



Есть много случаев, когда определение «гендерно-нейтральный» означает «хороший, прогрессивный», однако это не касается охраны труда. Напротив, **отсутствие внимания к гендерной специфике опасно для женщин**, особенно, если в том или ином вопросе существующие данные основаны только на исследованиях мужчин.

Решения в сфере охраны труда должны быть основаны на инклюзивном, интегрированном и гендерно-чувствительном подходе. Это означает, что необходимо собирать соответствующие данные и основываться на них, обеспечивать полную вовлеченность не только мужчин, но и женщин на всех этапах, чтобы полученная от них информация и их мнение учитывались при принятии решений.

МОТ, Европейский союз и правительства некоторых отдельных стран (например, Австрии²⁶) разработали указания и инструменты, призванные помочь усилению гендерной чувствительности подходов к охране труда, в том числе — внести соответствующие изменения в законодательные нормы и работу трудовой инспекции.

Это необходимо, чтобы обеспечить всем работникам равные права на защиту здоровья на рабочем месте и сделать трудовую деятельность более безопасной для всех.

В 2013 году МОТ выпустила публикацию, озаглавленную «10 шагов к гендерно-чувствительной охране труда»²⁷. Она призывает правительства, работодателей и самих работников через их организации действовать в следующих направлениях:

- Разрабатывать политику по снижению неравенства;
- Актуализация гендерной проблематики: изучения влияния гендерных ролей на безопасность и гигиену труда;
- Включать гендерный фактор в оценку рисков;
- Анализировать риски и для преимущественно мужских, и для преимущественно женских специальностей;
- Обеспечить учет гендерных различий в исследованиях по охране труда (включая государственные исследования);
- Разработать систему сбора данных по охране труда, с указанием пола;
- Использовать данные, полученные в результате исследований, при разработке политик и непосредственно на рабочих местах;
- Обеспечить равный доступ к системам охраны здоровья на производстве для всех;
- Предоставлять гендерно-чувствительные информацию, образование и подготовку;
- Конструировать рабочие места, оборудование, инструменты и СИЗ для мужчин и женщин;
- Обращать внимание на графики и баланс между работой и жизнью вне работы;
- Полностью включать работников — как женщин, так и мужчин — на всех уровнях в принятие решений, касающихся их безопасности и здоровья.

ЧТО ДАЛЬШЕ?

Необходимо добиваться, чтобы работодатели:

- Собирали данные об охране труда с указанием пола, чтобы иметь возможность определять имеющиеся гендерно-специфические проблемы и работать над их разрешением;
- Включали проблемы охраны труда женщин в повестку совещаний и встреч по охране труда, в том числе — поддерживая участие женщин в таких мероприятиях;
- Предоставляли информацию, инструкции и обучение по гендерно-специфичным вопросам охраны труда;
- Учитывали половые и гендерные различия при оценке рисков на всех участках;
- Обеспечивали защиту репродуктивного здоровья, беременности и лактации;

- Относились к насилию и домогательствам на рабочем месте как к вопросу охраны труда;²⁸
- Признавали домашнее насилие вопросом охраны труда и применяли согласованные с профсоюзом политики по поддержке женщин, попавших в такую ситуацию;²⁹
- Учитывали половые и гендерные различия при выдаче рабочей одежды и СИЗ;
- Обеспечивали доступ к отпуску по болезни для женщин в связи с менопаузой, выкидышем, беременностью, тяжелой менструацией, остеопорозом и другими специфичными состояниями;
- Поощряли всех работников сообщать о производственных травмах и нарушениях здоровья и принимали действенные меры в ответ на озбоченность работников, в том числе — поддерживали борьбу за признание имеющихся проблем на национальном уровне.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Включение гендерного аспекта в практику охраны труда — один из важных шагов на пути к достижению целей достойного труда. Во всем мире профсоюзные организации играют ключевую роль в обеспечении безопасности на рабочем месте — и они должны выполнять эту роль в равной мере для всех трудящихся.

А это значит, **совершенно необходимо, чтобы работницы принимали непосредственное участие в принятии решений, определяющих условия их труда и обеспечивающих их безопасность.** Это касается трудовых заданий и нагрузок, организации рабочего места, условий работы, оборудования, спецодежды, СИЗ и так далее.

Гендерный аспект должен обязательно присутствовать в исследованиях и статистике. Но полученная информация должна использоваться **не для того, чтобы закрывать для женщин определенные профессии или сферы деятельности.** Наша общая цель состоит в том, чтобы **находить адекватные способы устранения рисков и угроз и обеспечивать защиту** всех работников и работниц, открывая для каждого возможность профессиональной реализации и достойного заработка без опасений за свое здоровье или жизнь.

Гендерный подход к охране труда — это не просто сравнение заболеваний, которыми страдают мужчины и женщины, или числа несчастных случаев, происходящих с ними. Это **полный пересмотр подхода к рабочему месту, требующий изменения привычного алгоритма действий ради улучшения информированности и повышения безопасности.**³⁰



ССЫЛКИ И ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 ILO World Employment Social Outlook 2019 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf (на английском языке).
- 2 <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>, доступ 14 марта 2019 (на английском языке).
- 3 <http://www.womensbrainproject.com/facts/> (на английском языке).
- 4 <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthdeathsandmarriages/ageing/articles/livinglongerhowourpopulationischangingandwhyitmatters/2019-03-15>, доступ 20 марта 2019 (на английском языке).
- 5 <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/reveh.2018.33.issue-4/reveh-2018-0018/reveh-2018-0018.pdf>
- 6 Criado Perez, C., 2019, Invisible women. Exposing data bias in a world designed for men, Chatto and Windus, London, стр. 116 (на английском языке).
- 7 Sorrentino E., Vona R., Monterosso D., Giammarioli A. M., "Gender issues on occupational safety and health", http://old.iss.it/binary/publ/cont/ANN_16_02_10.pdf, стр. 194, доступ 18 июля 2019 (на английском языке).
- 8 https://www.ilo.org/safework/whatsnew/WCMS_329109/lang--en/index.htm, доступ 14 марта 2019 (на английском языке).
- 9 Sorrentino E., Vona R., Monterosso D., Giammarioli A. M., op. cit., стр. 193 (на английском языке).
- 10 См., например, <https://www.nytimes.com/2019/03/25/science/female-spacewalk-canceled.html>, доступ 1 ноября 2019 (на английском языке).
- 11 Seifert, A.M., Messing, K. 2006. Cleaning up after globalization: An ergonomic analysis of work activity of hotel cleaners. Antipode 38(3): 557-577 <http://www.invisiblequifaitmal.uqam.ca/en/publications/Cleaning%20up%20after%20globalization.pdf> (на английском языке).
- 12 <https://nypost.com/2011/05/26/strauss-kahn-sex-attack-hotel-now-lets-maids-wear-trousers/>, доступ 1 ноября 2019 (на английском языке).
- 13 <https://petition.parliament.uk/archived/petitions/129823> (на английском языке).
- 14 <https://www.gov.uk/government/publications/dress-codes-and-sex-discrimination-what-you-need-to-know> (на английском языке).
- 15 <https://www.bbc.com/news/business-50342714>, доступ 12 ноября 2019 (на английском языке).
- 16 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf и https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712184.pdf (на английском языке).
- 17 Например, см. Ст. 18 Конвенции о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№184) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_ru.htm и п.11 Рекомендации о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№192) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r192_ru.htm
- 18 <https://unitetheunion.org/campaigns/unite-demands-period-dignity/> (на английском языке).
- 19 <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf> (на английском языке).
- 20 Например: <https://theros.org.uk/media/98121/employment-and-osteoporosis.pdf> (на английском языке).
- 21 https://oshwiki.eu/wiki/Introduction_to_musculoskeletal_disorders (на английском языке).
- 22 Sorrentino E., Vona R., Monterosso D., Giammarioli A. M., op. cit., стр. 193 (на английском языке).
- 23 <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf> (на английском языке).
- 24 https://www.iarc.fr/wp-content/uploads/2019/07/QA_Mono_graphs_Volume124.pdf (на английском языке).
- 25 <http://www.iuf.org/w/?q=node/6410>, доступ 1 ноября 2019
- 26 Mainstreaming gender into health and safety practice, EU-OSHA – European Agency for Safety and Health (2014) (на английском языке).
- 27 https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_324653/lang--en/index.htm (на английском языке).
- 28 Обратите внимание, что благодаря усилиям Группы трудящихся, вопрос политики по предотвращению и искоренению сексуальных домогательств включен в Конвенцию 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве»; IUF и наши членские организации предпринимают много других усилий в этом направлении.
- 29 Это предписывается недавно принятыми Конвенцией 190 и Рекомендацией 206 «О насилии и домогательствах в мире труда»; на законодательном уровне такие нормы действуют в Новой Зеландии <http://iuf.ru/1/2139.html> и ряде штатов Канады <http://iuf.ru/1/2248.html>, доступ 1 ноября 2019.
- 30 Messing, K., L. Punnett, M. Bond, K. Alexanderson, J. Pyle, S. Zahm, D. Wegman, S. R. Stock, S. de Grosbois. (2003) "Be the fairest of them all: challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research", в American Journal of Industrial Medicine, 43: 618-629.
- 30 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1023.454&rep=rep1&type=pdf> (на английском языке).

КАРТА КОНТРОЛЯ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА К ОХРАНЕ ТРУДА



Эта карта контроля – список вопросов и проблем, касающихся гендерных аспектов в охране труда – не претендует на полноту. Возможно, на конкретном предприятии или в определенной местности найдутся другие важные контрольные вопросы – используйте их, если чувствуете необходимость. В любом случае, задача профсоюзных лидеров и представителей по охране труда состоит в том, чтобы во всех важных аспектах охраны труда всесторонне учитывались и обеспечивались потребности, права и интересы женщин.

КОНСУЛЬТАЦИИ

- Действует ли у вас совместный комитет по охране труда или другая структура с аналогичными задачами? да нет
- Если да, то охватывает ли этот комитет своей работой всех сотрудников, включая временных и нанятых через подрядную организацию? да нет
- Являются ли вопросы охраны и безопасности труда, специфичные для женщин, предметом регулярных обсуждений этого комитета? да нет
- Как решаются такие вопросы?

- Учитываются ли гендерные особенности при оценке всех типов оборудования и организации рабочих мест? да нет
- Учитываются ли гендерные особенности при приобретении спецодежды и СИЗ? да нет
- Проводится ли качественно и вовремя дополнительная оценка рисков на рабочих местах, где заняты беременные, молодые и кормящие матери (в том числе рисков для плода и новорожденного)? да нет
- Предоставляет ли работодатель кормящим матерям место для сцеживания молока и безопасное и гигиеничное место для его хранения? да нет

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

- Проводит ли ваш работодатель оценку рисков? да нет
- Учитывается ли при этой оценке пол сотрудников? да нет
- Прошли ли сотрудники, участвующие в оценке рисков и управлении рисками, обучение по вопросам особенностей охраны труда мужчин и женщин? да нет
- Учитываются ли гендерные особенности при оценке рисков, связанных с воздействием вредных веществ, включая большую подверженность женщин воздействию химических средств дома? да нет
- Учитываются ли гендерные различия при оценке рисков при переносе тяжестей, а также при оценке последствий длительного стояния или сидения? да нет

- Уделяется ли необходимое внимание вопросам влияния условий труда на репродуктивное здоровье мужчин и женщин, включая фертильность, менструацию (включая предоставление необходимых санитарных условий и гигиенических средств), менопаузу, рак груди, гистерэктомию? да нет
- Оценивается ли риск насилия, включая опасность работы в одиночестве или занятости в позднее время, предоставляется ли безопасная парковка, доступ к общественному транспорту или трансфер (развозка)? да нет
- Считаются ли домогательства и преследования вопросом охраны труда? да нет
- Предоставляется ли гибкий график работы и учитываются ли при составлении графиков сменности потребности работников за пределами трудовой жизни (семейные, медицинские и т. п.)? да нет
- Признает ли работодатель стресс на рабочем месте проблемой охраны труда? да нет

- Признает ли работодатель, что домашнее насилие может оказывать влияние на рабочее место и является вопросом охраны труда и безопасности сотрудников?

- да
- нет

ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ

- Предоставляет ли ваш работодатель оплаченный отпуск по болезни в соответствии с трудовым законодательством и без ограничений (например, без штрафов за «слишком большое» количество дней, пропущенных по болезни)?
- Предоставляется ли работникам легкий труд или другая возможность восстановиться после болезни при необходимости?
- Не сталкиваются ли женщины с ограничением доступа к отпуску по болезни в связи с менструацией, беременностью, выкидышем, нетрудоспособностью или менопаузой?
- Существует ли на предприятии политика и практика оценки причин проблем со здоровьем и выявления их связи с условиями труда?
- Получают ли уполномоченные по охране труда регулярные отчеты от менеджмента об уровне абсентизма (отсутствия на работе по болезни), включая данные по абсентизму мужчин и женщин?

- да
- нет
- да
- нет
- да
- нет
- да
- нет

ОТЧЕТНОСТЬ И МОНИТОРИНГ

- Обеспечивает ли работодатель адекватное информирование работников о важности сообщения о несчастных случаях, травмах, нарушениях здоровья, связанных с работой? Обеспечена ли возможность для работников сообщать о таких фактах безопасно и без угрозы для своей занятости?
- Фиксируются ли все травмы, несчастные случаи (включая опасные инциденты) и связанные с работой проблемы охраны труда?
- Содержат ли данные о травматизме и заболеваниях информацию о поле сотрудников, различных формах трудоустройства и графике сменности пострадавшего?
- Анализируются ли тенденции нарушений здоровья, абсентизма, травм и инцидентам?
- Регулярно ли рассматривается ли статистика травматизма и нарушений здоровья на совместном комитете по охране труда?

- да
- нет
- да
- нет
- да
- нет
- да
- нет

РАБОТА С ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

Профсоюзный комитет и представители по охране труда могут не только добиваться от работодателя полной защиты здоровья и безопасности труда женщин, но и вовлекать членов профсоюза в эту работу, обучая их и получая от них самих информацию об имеющихся проблемах.

Вот несколько идей для такой работы:

- Опросите членов профсоюза. Можно провести конфиденциальное исследование, попросив работников обозначить имеющиеся проблемы со здоровьем, но убедитесь, что при анализе данных учитывается пол сотрудников.
- Обратите внимание на ваше общение с членами профсоюза. Во всех ли подразделениях и сменах у работников есть возможность общения с представителем по охране труда, включая работников с неполным рабочим днем, временной занятостью, заёмных работников и подрядчиков? Все ли могут получить медицинскую помощь на предприятии?
- Убедитесь, что в числе представителей по охране труда достаточно женщин, и что они включены в совместный с менеджментом комитет по охране труда. Работницы могут предпочитать обсуждать вопросы здоровья и безопасности труда с представителем-женщиной, а не с мужчиной; это также повысит их уверенность в том, что специфически женским вопросам будет уделено внимание.
- Если есть проблема – говорите о ней. Убедитесь, что на профсоюзных собраниях обсуждаются практические меры, необходимые для обеспечения охраны труда женщин и их безопасности на рабочем месте. Возможно, стоит провести даже отдельное собрание, посвященное только проблемам работниц.
- Обеспечьте совместную работу. Отчитывайтесь перед членами профсоюза на регулярной основе. Если вам удастся добиться успеха в решении той или иной проблемы – убедитесь, что все работники знают об этом.
