



PRINCIPII PENTRU INSPECTORII DE MUNCĂ

*Privind evaluarea riscurilor
ținând cont de aspectul
diversității, îndeosebi în ceea
ce privește vârsta, genul și alte
caracteristici demografice*

*Publicație fără caracter obligatoriu
destinată inspectorilor de muncă din UE*

*Comitetul înalților responsabili cu
inspecția muncii
Grup de lucru: Riscuri noi și emergente
(EMEX)*

Adoptată la 23 mai 2018

Cuprins

1. Contextul publicației.....	3
2. O perspectivă holistică asupra securității și sănătății în muncă (SSM).....	4
2.1 Introducere	4
2.2 Ce poate face un inspector de muncă pentru a promova o abordare holistică a SSM?	4
3. Evaluarea riscurilor pe baza unei abordări holistice	6
3.1 Introducere	6
3.2 Factori individuali – diferențe individuale.....	7
3.3 Abordarea ergonomică/tehnologică cu privire la proiectarea sarcinilor/locurilor de muncă.....	8
3.4 Factori organizatorici	9
3.5 Beneficiile unei abordări holistice privind evaluarea riscurilor	10
3.6 Ce poate face un inspector de muncă pentru a evalua atât calitatea evaluării riscurilor, cât și măsurile adoptate/planificate?	10
4. O perspectivă asupra SSM și asupra evaluării riscurilor din punctul de vedere al vârstei	11
4.1 De ce o perspectivă din punctul de vedere al vârstei?	11
4.2 Cum este viața profesională pentru lucrătorii din diferite grupe de vârstă din UE?	12
4.2.1 Imaginea de ansamblu	12
4.2.2 Lucrătorii tineri.....	12
4.2.3 Lucrătorii în vârstă.....	13
4.3 Integrarea aspectelor legate de vârstă în evaluarea riscurilor.....	14
4.4 Exemple de bune practici	14
4.5 Cum se efectuează un control aplicând abordarea bazată pe vârstă	15
5. O perspectivă asupra SSM și asupra evaluării riscurilor din punctul de vedere al genului.....	19
5.1 De ce o perspectivă de gen?	19
5.2 Cum este viața profesională pentru femeile și bărbații din UE?	20
5.3 Luarea în considerare a aspectelor legate de gen în cadrul evaluării riscurilor ..	20
5.4 Exemple de bune practici	21
5.5 Cum se efectuează un control aplicând abordarea bazată pe gen.....	21
Anexa 1 – Lista neexhaustivă a întrebărilor privind evaluarea riscurilor ținând cont de aspectul diversității.....	25
Anexa 2 – O listă extinsă a întrebărilor referitoare la perspectiva de gen	26
Anexa 3 – Lista organizațiilor membre ale Grupului de lucru EMEX al SLIC	28

N.B. Toate sugestiile adresate inspectorilor de muncă în prezentul document sunt numai cu titlu de recomandare. Se va aplica legislația națională a statelor membre respective.

1. Contextul publicației

Comitetul înalților responsabili cu inspecția muncii (*Senior Labour Inspectors' Committee* – SLIC) a decis, în luna mai 2017, să înființeze un grup de lucru (*working group* – WG) care să analizeze riscurile noi și emergente, denumit Grupul de lucru pentru riscurile emergente în materie de securitate și sănătate în muncă (WG EMEX). Obiectivul acestui grup de lucru a fost abordarea afecțiunilor musculo-scheletice (AMS), riscurilor psihosociale, precum și a provocărilor demografice cu care se confruntă toate statele membre ale Uniunii Europene (UE). O perspectivă de gen a fost, de asemenea, avută în vedere. Contextul inițial al WG EMEX a fost comunicarea Comisiei Europene din ianuarie 2017, care a identificat riscurile noi și emergente ca fiind preocupări tot mai mari pentru angajatorii europeni și, astfel, pentru inspectoratele naționale de muncă (INM).

Reprezentanți ai șapte state membre (Cipru, Danemarca, Grecia, Finlanda, Polonia, România și Suedia – președinte) au înființat WG EMEX în septembrie 2017.

Scopul prezentei publicații este de a ajuta INM să elaboreze proceduri de control și să crească precizia inspectorilor de muncă atunci când abordează o evaluare a riscurilor ținând cont de aspectul diversității. De asemenea, publicația urmărește să consolideze eficacitatea intervențiilor la locul de muncă ale inspectorilor de muncă, îndeosebi în ceea ce privește aspectele legate de vârstă și gen.

Publicația este formată din patru capitole principale, axate pe evaluarea riscurilor ținând cont de aspectul diversității. Capitolul 2 explică motivele pentru care este necesară o abordare holistică a securității și sănătății în muncă (SSM) atunci când sunt tratate riscurile noi și emergente. Capitolul 3 aplică aceeași perspectivă în ceea ce privește evaluarea riscurilor. Capitolul 4 clarifică motivele pentru care perspectiva asupra SSM și asupra evaluării riscurilor din punctul de vedere al vârstei este importantă atunci când se abordează provocarea demografică. Inspectorilor de muncă le sunt puse la dispoziție recomandări privind modul în care pot pregăti, derula și monitoriza controalele în vederea promovării acestei perspective. Ultimul capitol introduce o perspectivă de gen asupra SSM și asupra evaluării riscurilor, oferind, de asemenea, recomandări pentru inspectorii de muncă.

Desigur, atunci când planifică un control, inspectorii de muncă vor integra în strategiile lor întrebări din capitolul 2 împreună cu aspecte de vârstă și gen. De asemenea, aceștia pot planifica controalele specifice, bazate pe întrebările sugerate, care includ perspectiva de vârstă și, respectiv, cea de gen. Totuși, pentru a sublinia importanța diferitelor perspective, s-a decis ca informațiile să fie păstrate în capitole separate.

Pentru informații suplimentare, la sfârșitul fiecărui capitol sunt furnizate liste cu referințe și literatură de specialitate adecvată.

2. O perspectivă holistică asupra securității și sănătății în muncă (SSM)

2.1 Introducere

Pentru a incorpora atât perspectiva fizică, cât și cea psihosocială, aspectele SSM la locul de muncă trebuie abordate prin intermediul unei abordări holistice. Conform Directivei-cadru (89/391/CEE), care este transpusă în legislația națională a fiecărui stat membru, angajatorul este, de exemplu, obligat:

- să ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare;
- să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale;
- să desemneze unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în întreprindere și/sau unitate;
- să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor;
- să țină evidența accidentelor de muncă ce conduc la o incapacitate de muncă a lucrătorului mai mare de 3 zile lucrătoare; și
- să consulte lucrătorii și/sau reprezentanții acestora și să le permită să ia parte la discuții cu privire la toate problemele referitoare la securitatea și sănătatea la locul de muncă.

Termenul „sistem de management al SSM” nu este utilizat în Directiva-cadru, dar evaluarea efectivă a riscurilor conduce, adesea, în practică, la dezvoltarea de idei privind măsurile de control și, prin urmare, la domeniul gestionării riscurilor. Acest fapt, alături de o abordare preventivă, presupune deseori nevoia ca angajatorul să elaboreze, să mențină și să dezvolte constant proceduri și activități, precum și să aloce sarcini și resurse în vederea îndeplinirii cerințelor Directivei-cadru. Evaluarea riscurilor este, desigur, numai unul dintre elementele de bază ale unui sistem eficace de management al SSM; politica angajatorului privind SSM (deși nu este menționată în Directiva-cadru), procedurile de colaborare cu reprezentantul (reprezentanții) lucrătorilor, precum și instruirea în domeniul SSM reprezintă alți factori importanți. Amploarea sistemului de management al SSM variază, de exemplu, în funcție de dimensiunea locului de muncă, dar o abordare holistică este întotdeauna necesară.

N.B. În prezenta publicație, termenul „sistem de management al SSM” nu face referire la un sistem achiziționat, ci la organizarea SSM în cadrul unei companii, indiferent de modul în care este realizată.

INM pot promova dezvoltarea sistemelor de management al SSM în moduri diverse, de exemplu prin organizarea de campanii de conștientizare, furnizarea de informații și instrumente pe site-urile lor internet, formarea inspectorilor de muncă și organizarea de dialoguri cu părțile interesate (de exemplu, angajatori, parteneri sociali, reprezentanți ai lucrătorilor și servicii privind SSM).

2.2 Ce poate face un inspector de muncă pentru a promova o abordare holistică a SSM?

Promovarea unei abordări holistice cu privire la managementul SSM necesită o examinare amănunțită a locului de muncă în ansamblu, ținând seama și abordând toți factorii care ar putea influența securitatea și sănătatea la locul de muncă. Din această perspectivă, inspectorul de muncă dispune de o serie de posibilități, după cum se prezintă mai jos.

Atunci când planifică un control, inspectorul de muncă poate:

- să indice angajatorului că dorește să discute diverse aspecte privind SSM în cadrul controlului și să nu se limiteze numai la evaluarea riscurilor. Acest lucru poate fi realizat trimițând angajatorului în scris tematica de control înainte de derularea acestuia. Această inițiativă oferă angajatorului șansa de a reflecta și a se pregăti. Inspectorul de muncă poate recomanda angajatorului să inițieze un dialog cu reprezentanții în domeniul securității;
- dacă este cazul, să informeze angajatorul cu privire la site-ul internet al INM, care conține informații referitoare la diverse aspecte privind SSM;
- să reamintească angajatorului că reprezentantul (reprezentanții) lucrătorilor ar trebui să participe la control; să se asigure că acesta/aceștia primește/primesc, de asemenea, tematica de control.

În cadrul unui control, inspectorul de muncă poate:

- să adreseze întrebări cu privire la procedurile angajatorului de abordare a aspectelor SSM la locul de muncă, inclusiv la:
 - colaborarea cu reprezentantul (reprezentanții) lucrătorilor;
 - realizarea unei instruirii specifice în domeniul SSM pentru noii angajații;
 - introducerea unor echipamente sau produse chimice noi;
 - modificarea structurii organizatorice;
 - raportarea incidentelor, accidentelor și vătămărilor în muncă;
 - cazurile în care se utilizează servicii interne sau externe;
 - adaptarea posturilor de lucru la nevoi individuale, specifice;
 - necesitatea unor măsuri specifice pentru a ajuta un angajat să revină la locul de muncă după o absență cauzată de boală; și
 - frecvența de monitorizare și revizuire a procedurilor (cel puțin anual);
- să solicite angajatorului să prezinte statistici cu privire la absențele cauzate de boală, precum și la accidentele de muncă și bolile profesionale, inclusiv concluzii și măsuri propuse sau adoptate;
- să reamintească că trebuie asigurată participarea reprezentantului (reprezentanților) lucrătorilor în cadrul tuturor discuțiilor.

După control, inspectorul de muncă poate:

- să dispună măsuri sau să ofere indicații în conformitate cu legislația națională aplicabilă. Acesta ar trebui să evidențieze, de asemenea, faptul că o perspectivă holistică cu privire la SSM, alături de o abordare preventivă, vor conduce la rezultate mai bune și mai eficiente;
- în funcție de gravitatea deficiențelor constatate, precum și de normele interne ale INM, să decidă dacă este necesar un control de monitorizare.

Informații suplimentare

Promovarea unei culturi a securității și sănătății în muncă în cadrul întreprinderilor mici (SLIC/EC, Doc.87_EN).

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPageId=685&langId=ro>

3. Evaluarea riscurilor pe baza unei abordări holistice

3.1 Introducere

În prezent, multe evaluări ale riscurilor se referă la locul de muncă și la caracteristicile muncii, precum și la alți factori de muncă. Se acordă o atenție mai redusă caracteristicilor umane specifice, întrucât evaluările riscurilor tind să fie elaborate pe baza caracteristicilor persoanelor obișnuite.

O abordare mai holistică ar trebui să țină seama de mai mulți factori și să fie elaborată în concordanță cu valorile corporative și cultura întreprinderii în materie de securitate. Evaluarea riscurilor reprezintă un element de bază în cadrul conceptului de sistem de management al SSM. Aceasta s-a dovedit a fi o modalitate eficace pentru optimizarea standardului privind protecția împotriva vătămării fizice, precum și pentru îmbunătățirea stării de bine atât în sens fiziologic, cât și psihologic.

Pentru a pune în aplicare o foaie de parcurs în scopul atingerii acestui obiectiv, trebuie să se înceapă cu politica și legislația. Pe baza reglementărilor specifice, întreprinderile desfășoară o evaluare a riscurilor, ținând seama de caracteristicile activităților și ale locului de muncă. Elaborarea și punerea în aplicare a evaluării riscurilor necesită angajamentul angajatorului, un sistem bine definit de management al SSM și o cultură a securității.

Analiza și abordarea riscurilor noi și emergente duc evaluarea riscurilor la un nivel superior și necesită o cultură și procese de gestionare a SSM adecvate. Cu toate acestea, în majoritatea cazurilor, o astfel de abordare este proiectată inițial pe baza caracteristicilor unei persoane obișnuite. La o a doua analiză, ar trebui să se afle dacă toate procesele, sarcinile și măsurile menționate în evaluarea riscurilor pot fi efectuate de orice persoană. În această privință, vor fi identificate limitările impuse de caracteristicile umane specifice, precum vârstă, gen și limbă. Participarea lucrătorului ar putea fi esențială în această etapă, când se acordă o atenție specială caracteristicilor umane.

Atunci când se analizează „factorul uman” în cadrul evaluării riscurilor, ar trebui luate în considerare cele trei dimensiuni ale adaptării locului de muncă la persoană (a se vedea figura 1).

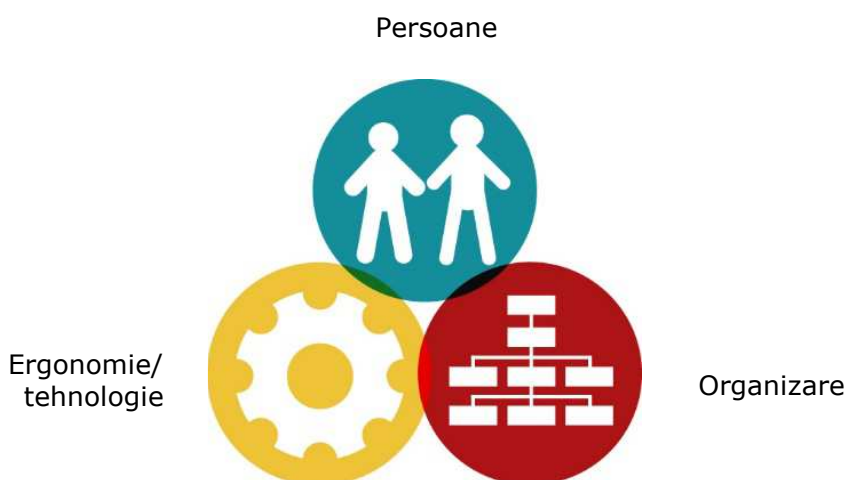


Figura 1. Dimensiunile adaptării locului de muncă la persoană.ⁱ

3.2 Factori individuali – diferențe individuale

Diferențele fizice (de exemplu, constituție, gen, sănătate și abilitate), precum și cele mentale (de exemplu, atitudine, motivație și experiență) trebuie analizate cu atenție atunci când sunt stabilite modalități de control pentru activitățile profesionale. Unele diferențe pot limita persoanele în ceea ce privește efectuarea anumitor sarcini sau chiar le pot exclude integral de la aceste sarcini (a se vedea figura 2).

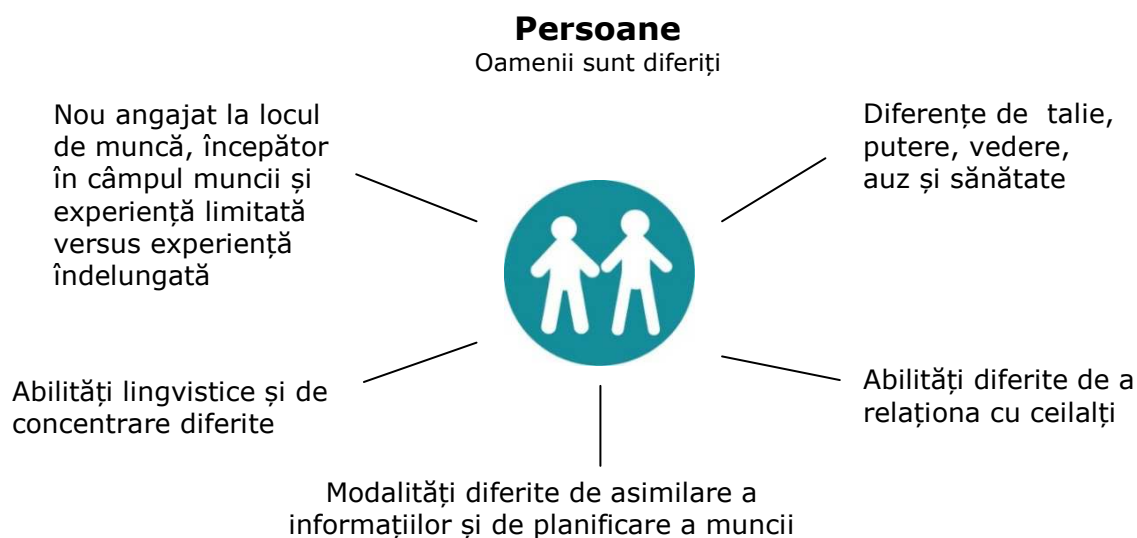


Figura 2. Factori individuali.¹

3.3 Abordarea ergonomică/tehnologică cu privire la proiectarea sarcinilor/locurilor de muncă

Sarcinile de muncă ar trebui proiectate în conformitate cu principiile ergonomice astfel încât să se țină seama de limitările la nivelul performanței umane și al abilităților fizice. Principalele domenii de interes sunt: analiza critică a sarcinii, proiectarea interfeței om-mașină (de exemplu, afișaje și dispozitive de control) și proiectarea ergonomică a instrumentelor, programelor și echipamentelor de muncă (a se vedea figura 3).

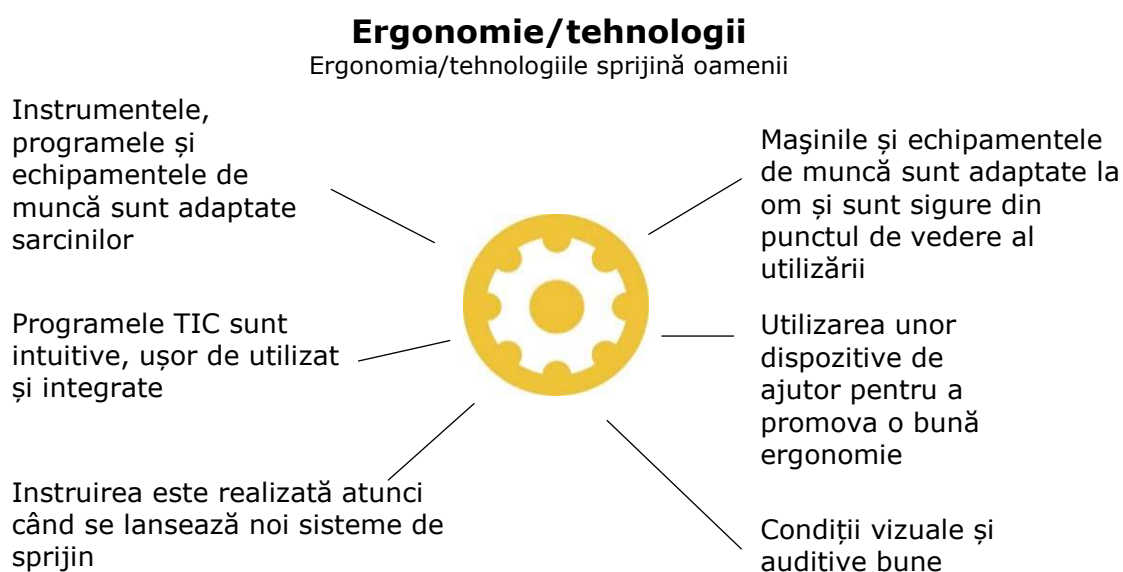


Figura 3. Abordarea ergonomică/tehnologică.ⁱ

3.4 Factori organizatorici

Cultura la locul de muncă ar trebui să promoveze angajamentul personalului față de securitate și sănătate și să sublinieze faptul că nerespectarea cerințelor de sănătate și securitate la orice nivel este inacceptabilă. Cultura organizatorică influențează puternic comportamentul uman și poate fi esențială în determinarea stării de bine la locul de muncă a grupurilor sensibile de lucrători expuși unor riscuri specifice, precum riscurile psihosociale, agresivitatea și hărțuirea (a se vedea figura 4).



Figura 4. Factori organizatorici.ⁱ

3.5 Beneficiile unei abordări holistice privind evaluarea riscurilor

Rezultatul unei abordări holistice ar trebui să fie o evaluare a riscurilor îmbunătățită. Întregul proces de evaluare a riscurilor ar trebui repetat periodic și revizuit pentru a aborda aspectele manageriale și limitările organizatorice, ținând cont de cultura de securitate a întreprinderii și vizând îmbunătățirea managementului SSM și a SSM în general.

Angajații ar trebui văzuți ca o echipă variată, formată din persoane cu caracteristici diferite și complementare. Atunci când lucrează eficient, toți membrii echipei colaborează pentru aceleași sarcini, realizând împreună mai mult decât suma eforturilor lor individuale. Factorii umani ar trebui văzuți ca domenii ale SSM cărora ar trebui să li se acorde o atenție specială; de exemplu, angajații în vârstă dețin cheia pentru cultura securității, continuitatea activității și procesele interne, care adesea sunt păstrate în memoria lor și nu sunt documentate și descrise în mod adecvat.

De obicei, întreprinderile învață numai după producerea unor incidente. Cu toate acestea, întreprinderile ar trebui să ia în considerare în mod proactiv diverse bune practici, să analizeze ce anume funcționează și să își dezvolte cultura corporativă de gestionare a riscurilor.

3.6 Ce poate face un inspector de muncă pentru a evalua atât calitatea evaluării riscurilor, cât și măsurile adoptate/planificate?

Atunci când planifică un control, inspectorul de muncă poate:

- dacă este posibil și în conformitate cu procedurile naționale, să informeze angajatorul că dorește să discute despre practicile proprii de evaluare a riscurilor (conținutul poate varia în funcție de sector, dar ar trebui, cel puțin, să abordeze întotdeauna riscuri sectoriale comune, inclusiv AMS și riscurile psihosociale); și
- dacă este oportun, să informeze angajatorul că, în cadrul controlului, se va face o vizită la o serie de posturi de lucru.

În cadrul unui control, inspectorul de muncă poate adresa întrebări, precum:

- Cine a efectuat evaluarea riscurilor?
- Au fost implicate servicii SSM interne/externe?
- Cum au fost implicați reprezentanții lucrătorilor?
- Ce instrument(e) a(au) fost utilizat(e)?
- Evaluarea riscurilor a acoperit domenii de risc bine-cunoscute, inclusiv AMS și aspectele psihosociale?
- Evaluarea riscurilor a ținut seama de statisticile privind incidentele, accidentele de muncă și bolile profesionale?
- Evaluarea riscurilor a acoperit toți lucrătorii expuși în cea mai mare măsură riscurilor, de exemplu grupurile vulnerabile precum femeile însărcinate, lucrătorii migranți, lucrătorii tineri și cei în vârstă, precum și lucrătorii temporari?
- Au fost luate măsurile planificate?
- Dacă nu, există un plan de acțiune cu responsabilități și termene stabilite?
- Măsurile planificate sau luate pot preveni accidentele de muncă și bolile profesionale, conform propriei dumneavoastră experiențe?
- Măsurile efective corespund dispozițiilor legislației naționale aplicabile?
- Angajatorul a urmat ierarhia controalelor, și anume prioritizarea măsurilor colective față de cele individuale?
- Rezultatele evaluării riscurilor au fost diseminate în rândul lucrătorilor și reprezentanților acestora, al conducătorilor locurilor de muncă etc.?

Inspectorul de muncă poate vizita o serie de posturi de lucru, poate discuta cu mai mulți angajați din diferite grupuri de lucru și poate analiza dacă evaluarea riscurilor îi cuprinde pe aceștia și dacă au fost planificate sau luate măsuri adecvate.

În urma unui control, inspectorul de muncă poate dispune măsuri/oferi indicații în conformitate cu legislația națională aplicabilă, potrivit cărora angajatorul trebuie:

- să completeze evaluarea riscurilor prin includerea, de exemplu, a posturilor de lucru, a grupurilor care nu au fost cuprinse, precum și a riscurilor care nu au fost evaluate;
- să utilizeze servicii SSM interne/externe;
- să permită reprezentantului (reprezentanților) lucrătorilor să participe la evaluare;
- să analizeze cine este responsabil pentru măsurile viitoare și termenele aplicabile; și
- să aplice măsuri concrete pentru a elimina neconformitățile față de legislația națională în materie de SSM.

Referințe

ⁱ *Materiale pentru campania de inspecție 2016-2017, Locuri de muncă sănătoase pentru toate vârstele, Autoritatea pentru mediul de muncă din Suedia, 2017*

4. O perspectivă asupra SSM și asupra evaluării riscurilor din punctul de vedere al vârstei

4.1 De ce o perspectivă din punctul de vedere al vârstei?

Acest capitol prezintă perspectiva asupra SSM din punctul de vedere al vârstei, pentru a ajuta inspectorii de muncă în abordarea aspectelor legate de vârstă în relație cu evaluarea riscurilor la locul de muncă. Scopul este de a sprijini inspectorii de muncă să identifice deficiențele și să furnizeze informații privind evaluarea riscurilor aferentă condițiilor de muncă pentru femei și bărbați *de toate vârstele*.

Conform Cadrului strategic al UE privind securitatea și sănătatea în muncă 2014-2020, îmbătrânirea forței de muncă reprezintă una dintre cele trei provocări majore. Sănătatea și securitatea lucrătorilor sunt necesare pentru o viață profesională sustenabilă și o îmbătrânire activă și în condiții bune de sănătate, mai ales dacă se iau în considerare aspecte precum îmbătrânirea populației active și prelungirea vieții profesionale. Aceasta necesită crearea unui mediu sigur și sănătos pe parcursul întregii vieți profesionale a unei forțe de muncă tot mai diversificate, întrucât sănătatea în a doua parte a vieții este afectată de condițiile de lucru din prima parte a vieții. Aplicarea unei abordări care ține seama de întreaga viață profesională cu privire la SSM ar trebui să fie obiectivul fiecărui angajator, iar sistemul de gestionare a vârstei ar putea fi un instrument în acest sens. Pentru a atinge acest obiectiv, promovarea unei culturi a prevenirii este, de asemenea, esențială.

Campania europeană privind locurile de muncă sănătoase 2016-2017 a ales să nu se axeze pe lucrătorii în vârstă, ci să sublinieze importanța promovării muncii sustenabile și a îmbătrânirii în condiții de sănătate de la începutul vieții profesionale, precum și a prevenirii problemelor de sănătate pe parcursul întregii vieți profesionale.

„Lucrătorii tineri de astăzi sunt lucrătorii în vârstă de mâine.”

4.2 Cum este viața profesională pentru lucrătorii din diferite grupe de vârstă din UE?

4.2.1 Imaginea de ansamblu

- Evoluțiile demografice actuale în Europa, în ceea ce privește îmbătrânirea forței de muncă, reprezintă o provocare imensă, ținând seama de faptul că 19% din populația UE-28 depășea vârsta de 65 de ani în 2016. Până în 2080, Eurostat estimează că aproximativ 29% din populația „UE-28” va fi în vârstă de peste 65 de aniⁱ.
- Îmbătrânirea forței de muncă reprezintă o tendință pe termen lung, reflectată într-un număr tot mai mare de lucrători în vârstă, asociată cu un număr în scădere de persoane cu vârstă de muncă. În perioada 2005-2015, rata angajării lucrătorilor în vârstă a crescut cu peste 13% în UE-28, atingând 55% în 2016ⁱⁱ. Pe de altă parte, 23% dintre bărbații tineri și 21% dintre femeile tinere din UE erau în șomaj în 2014, iar rata medie a șomajului la nivelul populației totale s-a situat la 10%ⁱⁱⁱ.
- Vârsta medie la care lucrătorii părăsesc piața muncii în UE este de 61 de ani, cu mult sub vârsta medie oficială de pensionare. Lucrătorii în vârstă sunt susceptibili să se confrunte cu probleme de sănătate, ceea ce ar putea crea dificultăți în calea participării lor depline pe piața muncii. Un motiv pentru care persoanele în vârstă sunt mai predispuse să se confrunte cu o sănătate mai precară este expunerea lor mai îndelungată la riscuri în mediul de muncă, pe parcursul vieții lor profesionale. În același timp, experiența și cunoștințele lucrătorilor în vârstă pot compensa capacitatea fizică mai redusăⁱⁱⁱⁱ.
- Procentul de tineri din populația în vârstă de muncă scade semnificativ: în 1990, 56% din populația în vârstă de muncă avea între 15 și 54 de ani, iar procentele estimate pentru anii 2020 și 2040 sunt de 51% și, respectiv, 46%ⁱⁱⁱ.
- Microîntreprinderile tind să angajeze cel mai mare procent de persoane cu vârsta de cel puțin 50 de ani, în timp ce întreprinderile mari angajează cel mai mare procent de tineriⁱⁱⁱ.
- Conform Statisticilor UE referitoare la venit și la condițiile de viață (EU-SILC), în UE-28 în 2013, 33% din populația angajată cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani a raportat boli de lungă durată sau probleme de sănătate, comparativ cu numai 14% în rândul celor cu vârsta între 16 și 44 de ani^{iv}.
- Lucrătorii tineri lucrează mai mult în schimburi și în weekend și au un program de lucru mai neregulat decât ansamblul lucrătorilor^{vii}.
- Nu există dovezi consecvente ale unei asocieri între vârstă și performanța la locul de muncă; mai degrabă, performanța redusă la locul de muncă este legată, de exemplu, de lipsa recunoașterii, munca neapreciată, conflictul cu persoanele în funcții de supraveghere, nivelul ridicat de stres la locul de muncă și lipsa susținerii^v.

4.2.2 Lucrătorii tineri

OSHWiki^{vi} consideră că persoanele cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani sunt lucrători tineri. În această grupă de vârstă sunt incluși: lucrătorii la primul loc de muncă, lucrătorii cu normă întreagă și cu fracțiune de normă, lucrătorii temporari, lucrătorii tineri care încă urmează cursuri cu frecvență și lucrează cu fracțiune de normă pentru a-și suplimenta venitul fie pe parcursul întregului an, fie numai în perioada de vacanță, ucenicii care au contracte cu un angajator (de obicei cu normă întreagă) și stagiarii în cadrul activităților profesionale necontractuale.

Informații cu privire la reglementările speciale pentru tineri cu vârsta sub 18 ani conform Directivei 94/33/CE nu sunt prezentate în acest capitol, întrucât se presupune că toate statele membre dispun deja de legislație și proceduri care să acopere acest aspect.

Lucrătorii tineri sunt expuși riscurilor de accidentare și vătămare în muncă dintr-o varietate de motive, precum:^v

- lipsa de experiență, maturitate, cunoaștere a riscurilor, abilități, informații și instruire;
- ignoranța cu privire la drepturile lor legate de SSM și la responsabilitățile angajatorilor;
- reprezentarea lor de către agenții de muncă temporară;
- reticența de a vorbi despre probleme și dorința de a fi pe placul angajatorilor lor; și
- ignoranța angajatorilor cu privire la necesitatea unei protecții suplimentare (de exemplu, instrucțiuni de lucru și instruirea în domeniul SSM) de care lucrătorii tineri au nevoie.

4.2.3 Lucrătorii în vârstă

Nu există o vârstă recunoscută în general la care o persoană să fie considerată drept lucrător în vârstă, dar pragul este, de obicei, considerat a fi cel de 60 de ani^{vii}. Care sunt elementele de care ar trebui să țină seama un inspector de muncă, în ceea ce privește lucrătorii în vârstă, atunci când inspectează un loc de muncă?

Următoarele aspecte trebuie avute în vedere:

- lucrătorii în vârstă pot fi în stare să realizeze aceleași sarcini precum lucrătorii tineri, dar pot lucra la un nivel mai apropiat de nivelul lor de performanță maximă, în special din punct de vedere fizic;
- procesul de îmbătrânire poate afecta abilitatea lucrătorului de a realiza activități fizice grele prelungite și poate reduce capacitatea organismului de a se adapta la condiții cu temperaturi ridicate sau scăzute (de exemplu, din cauza temperaturii externe sau a activității fizice). Atunci când desfășoară activități manuale dificile, lucrătorii în vârstă se pot supraîncălzi mai ușor;
- lucrătorii în vârstă tind să aibă mai puține accidente decât cei tineri, dar, atunci când au accidente, vătămările lor sunt adesea mai grave și presupun perioade de recuperare mai îndelungate;
- pe parcursul procesului de îmbătrânire, corpul uman pierde din capacitatea de mișcare și din flexibilitate. De obicei, lucrătorii utilizează o anumită serie de mișcări în timpul activităților lor profesionale. Problemele pot apărea în cazul lucrătorilor în vârstă atunci când situații imprevizibile necesită mișcări neobișnuite;
- lucrătorii în vârstă sunt mai vulnerabili la efectele negative ale muncii în schimburi și de noapte: o capacitate redusă de ajustare a ceasului biologic al organismului la munca de noapte și perturbări sporite ale somnului pot cauza scăderea toleranței la munca în schimburi pentru lucrătorii în vârstă;
- vederea și auzul se modifică odată cu vârsta: este posibil ca lucrătorii în vârstă să nu mai poată vedea/citi de la o anumită distanță sau să nu mai poată auzi la fel de bine la frecvențe mai înalte;
- unele funcții cognitive se reduc odată cu vârsta; de exemplu, procesarea informațiilor încetinește. Lucrătorii în vârstă pot compensa astfel de situații cu experiența pe care o dețin. Există diferențe semnificative între persoane din acest punct de vedere;
- alte condiții, precum modificări la nivelul organizării muncii și cererea de noi competențe, pot afecta, de asemenea, lucrătorii în vârstă mai mult decât lucrătorii tineri. În plus, oboseala, nevoia unui ritm de muncă mai lent și nevoia de odihnă în general sporesc odată cu îmbătrânirea biologică, la fel ca și problemele cronice de sănătate.

4.3 Integrarea aspectelor legate de vârstă în evaluarea riscurilor

Având în vedere considerentele de mai sus, care nu sunt exhaustive, lucrătorii de toate vârstele necesită o instruire și o supraveghere potrivite, precum și un mediu de muncă sigur și adecvat, corespunzător competențelor și abilităților lor mentale și fizice. Din aceste motive, legislația UE (Directiva-cadru 89/391/CEE) impune angajatorilor să țină seama în mod special de grupurile vulnerabile de lucrători în timpul evaluării riscurilor și să aplice măsuri de prevenire și protecție adecvate.

Diversitatea forței de muncă trebuie luată în considerare atunci când se evaluează și se gestionează riscurile. O evaluare sistematică a riscurilor ar trebui să îmbunătățească securitatea și sănătatea la locul de muncă pentru toți lucrătorii, indiferent de vârstă. O abordare prea generală cu privire la evaluarea riscurilor și prevenirea acestora, fără o perspectivă de vârstă, poate crea riscuri pentru lucrătorii tineri/în vârstă și din alte grupe de vârstă, cărora le este acordată o atenție insuficientă sau care sunt chiar ignorați.

„Ceea ce este esențial pentru un lucrător aduce beneficii tuturor lucrătorilor.”

Aspecte-cheie pentru evaluarea riscurilor ținând cont de aspectul vârstei:^v

- promovarea implicării în aspectele legate de vârstă și tratarea cu seriozitate a acestora;
- examinarea condițiilor de muncă reale ale tuturor lucrătorilor;
- implicarea tuturor lucrătorilor, din grupe de vârstă diferite, în toate etapele;
- evitarea presupunerilor prealabile cu privire la pericole și la persoanele expuse riscurilor;
- în special, conștientizarea faptului că lucrătorii tineri și lucrătorii în vârstă reprezintă atuuuri și nu probleme;
- adaptarea muncii la om, indiferent de vârstă;
- furnizarea de informații și instruire adecvată în materie de SSM și adaptarea materialelor de instruire la nevoile și caracteristicile specifice ale lucrătorilor; și
- îndrumarea competentă cu privire la abordarea riscurilor cu care se confruntă lucrătorii din diferite grupe de vârstă, din partea serviciilor de prevenire și a autorităților în domeniul SSM, a medicilor de medicina muncii, a profesioniștilor în domeniul securității, a ergonomiștilor etc.

4.4 Exemple de bune practici

Menținerea lucrătorilor tineri și a celor în vârstă, precum și a tuturor lucrătorilor, în condiții de siguranță, sănătoși, competenți și angajați reprezintă o provocare pentru toate întreprinderile europene și este condiționată de nivelul sistemic/instituțional, organizatoric și/sau individual. Adesea, abordările cuprinzătoare și coerente privind gestionarea activă a vârstei lipsesc de la locul de muncă.

Pentru a depăși aceste provocări, la locul de muncă ar trebui aplicate bune practici precum:

- adaptarea abordărilor privind învățarea/instruirea la nevoile diverselor grupe de vârstă existente – aceste abordări ar trebui să fie proactive și orientate către toate etapele vieții, cu măsuri adaptate la caracteristicile și nevoile lucrătorilor vizați;
- punerea în aplicare a strategiilor de gestionare a vârstei pentru a ajuta cadrele de conducere să utilizeze în cel mai bun mod puterea și potențialul tuturor generațiilor;
- combinarea grupurilor de lucru în întreprinderi, astfel încât acestea să includă lucrători din diferite grupe de vârstă, în vederea creșterii eficienței și stimulării învățării intergeneraționale (care include mentorat, tutorat și formare profesională) – prin asigurarea interacțiunii între persoane din generații diferite, toți partenerii pot învăța;

- axarea pe prevenirea AMS, de exemplu, prin punerea în aplicare a unor procese de lucru ergonomice pentru lucrătorii de toate vârstele;
- reducerea monotoniei în cazul activităților repetitive prin rotația sarcinilor de lucru între diferite grupe de vârstă, astfel încât toți lucrătorii să se bucure de variație în cadrul activităților lor;
- proiectarea posturilor de lucru astfel încât să fie ușor de ajustat în funcție de nevoile fiecăruia;
- promovarea învățării în rândul persoanelor în vârstă pentru a le menține competente și angajate, dat fiind că participarea lor medie la învățarea pe tot parcursul vieții tinde să fie semnificativ mai redusă decât cea a tinerelor generații;
- elaborarea și punerea în aplicare de programe de sănătate preventive și ergonomice adecvate, care să promoveze sănătatea fizică, mentală și socială pentru lucrătorii de toate vârstele;
- identificarea stereotipurilor negative, consolidarea percepțiilor pozitive asupra vârstei (de exemplu, experiență, loialitate și încredere) și îmbunătățirea imaginii pe care lucrătorii în vârstă o au despre ei înșiși în calitate de cursanți; și
- organizarea de seminarii, mese rotunde și alte acțiuni de sensibilizare cu privire la SSM, implicând lucrători din grupe de vârstă diferite.

Strategiile de gestionare a vârstei nu ar trebui limitate la lucrătorii tineri și cei în vârstă, ci trebuie să fie proactive și să ia în considerare lucrătorii din toate grupele de vârstă într-un mod integrat.

4.5 Cum se efectuează un control aplicând abordarea bazată pe vârstă

Când se planifică un control:

Rolul inspectorului de muncă este important în ceea ce privește sensibilizarea părților interesate din domeniul SSM, cu privire la beneficiile aplicării unei perspective de vârstă în cadrul unei evaluări a riscurilor. Obiectivul principal constă într-un control bine planificat pentru care inspectorul de muncă este bine pregătit în ceea ce privește aspectele legate de vârstă. Înainte de control, inspectorul ar trebui să se familiarizeze cu riscurile specifice în sectorul respectiv, în special din perspectiva vârstei. O abordare neexhaustivă privind modul în care inspectorii de muncă ar trebui să abordeze aspectele legate de vârstă în cadrul unei evaluări a riscurilor la locul de muncă este prezentată mai jos.

În cadrul unui control:

Inspectorul de muncă va identifica deficiențele la nivelul condițiilor de muncă pentru lucrătorii de toate vârstele, folosind una sau mai multe întrebări ajutătoare, precum:

- Cum sunt distribuiți lucrătorii din punctul de vedere al vârstei?
- Ce indică statisticile cu privire la concediile medicale, accidentele de muncă și bolile profesionale pe grupe de vârstă diferite?
- Câți lucrători tineri lucrează la primul loc de muncă?
- Ce sarcini îndeplinesc lucrătorii tineri în mod normal și ce proceduri de instruire introductivă există?
- Beneficiază lucrătorii tineri de instruire și informații adecvate cu privire la aspecte legate de SSM?
- Există riscuri specifice identificate pentru lucrători din anumite grupe de vârstă, de exemplu lucrători tineri sau în vârstă?
- Lucrătorii tineri primesc în scris instrucțiuni de securitate atunci când sunt necesare?

- Lucrătorii din diferite grupe de vârstă sunt implicați în procesul de evaluare a riscurilor?
- A fost derulată vreo formă de sondaj în rândul personalului cu privire la riscurile psihosociale? Dacă da, există statistici disponibile cu privire la diferite grupe de vârstă?

În funcție de răspunsurile la aceste întrebări pot rezulta opțiuni referitoare la modalitatea de abordare a aspectelor legate de vârstă. În timpul controlului, inspectorul de muncă va vizita, probabil, o serie de posturi de lucru. În acest caz, inspectorul ar trebui să adreseze întrebări lucrătorilor din diferite grupe de vârstă cu privire la problemele cu care se confruntă în îndeplinirea sarcinilor lor.

O evaluare neexhaustivă a calității evaluării riscurilor efectuată de angajator ar trebui să țină seama de răspunsurile la următoarele întrebări:

- Au fost luate în considerare aspectele legate de vârstă în cadrul evaluării riscurilor?
- Au fost evaluate adecvat riscurile cu care se confruntă diferite grupe de vârstă? De exemplu:
 - Au fost luate în considerare riscurile pe termen lung la adresa sănătății (de exemplu, niveluri ridicate ale zgomotului și expunerea la substanțe periculoase), precum și riscurile emergente și mai puțin evidente (de exemplu, stresul, hărțuirea și violența)?
 - S-a ținut seama, în cadrul evaluării riscurilor, de informațiile statistice privind absența din motive medicale, precum și de cele referitoare la accidente de muncă și bolile profesionale?
 - S-a ținut seama, în cadrul evaluării riscurilor, de efectele cumulate ale sarcinilor unora dintre lucrători (de exemplu, lucrătorii responsabili de încărcare și de stivuire)?
 - Activitatea este împărțită în schimburi (de exemplu, în cazul a trei schimburi, există trei lucrători expuși la locul de muncă/ postul de lucru timp de opt ore fiecare)?
- Angajatorul a luat o decizie cu privire la măsurile de prevenire și protecție care trebuie luate, pe baza riscurilor legate de vârstă detectate în cadrul evaluării riscurilor?
- Angajatorul a numit persoanele responsabile cu aplicarea măsurilor legate de vârstă?
- Măsurile legate de vârstă au fost aplicate în timp util?
- Angajatorul a monitorizat eficacitatea măsurilor? Riscurile legate de vârstă au fost reduse?
- Conducătorii locurilor de muncă au fost instruiți în ceea ce privește identificarea riscurilor legate de vârstă?
- Lucrătorii au primit informații și instruire cu privire la modalitățile de prevenire a riscurilor legate de vârstă?
- Angajatorul a folosit servicii interne sau externe de SSM?

O listă neexhaustivă de întrebări referitoare la evaluarea riscurilor ținând cont de aspectul diversității, utile în cadrul controalelor, este prezentată în anexa 1.

După control:

La finalul unui control, inspectorul de muncă are la dispoziție mai multe modalități de intervenție, conform legislației naționale a statului membru, astfel încât să se asigure că angajatorul își respectă obligațiile legale în ceea ce privește evaluarea riscurilor, ținând seama de faptul că ar trebui să fie cuprinse în evaluare grupurile de lucrători

expuși în mod special riscurilor, cum ar fi lucrătorii tineri și cei în vârstă. Inspectorul de muncă poate întocmi un raport de control, poate emite notificări privind îmbunătățirea și poate da instrucțiuni și/sau îndrumări angajatorului.

Inspectorul de muncă poate, de asemenea, să impună măsuri cu termene de realizare în cazul în care constată neconformități față de obligațiile legale naționale privind evaluarea riscurilor, cum ar fi:

- nerespectarea dispozițiilor legale privind SSM (de exemplu, nu există dovezi ale faptului că locurile de muncă au făcut obiectul unei evaluări a riscurilor, grupurile vulnerabile sunt expuse riscurilor profesionale și nu sunt evaluate toate locurile de muncă);
- discrepanțe între documentele privind evaluarea riscurilor și situația actuală a expunerii lucrătorilor tineri/în vârstă (de exemplu, unele riscuri nu au fost evaluate și lucrătorii tineri/în vârstă nu au fost cuprinși în evaluare); și
- lucrătorii tineri/în vârstă sunt expuși unor riscuri în privința cărora nu a fost luată nicio măsură, indiferent dacă aceste riscuri au fost sau nu au fost evaluate.

Inspectorul de muncă poate, ulterior, să fie de acord cu elaborarea de către angajator a unui plan de acțiune, care să stabilească măsuri de prevenire și protecție vizând aspectele legate de vârstă, cu stabilirea unor termene exacte și a persoanelor responsabile.

De asemenea, inspectorul de muncă poate să dispună măsuri/să ofere îndrumare angajatorului cu privire la aspectele legate de vârstă, inclusiv:

- să furnizeze informații cu privire la dispozițiile legale referitoare la SSM în legătură cu evaluarea riscurilor și actualizarea acestora;
- să furnizeze informații privind instrumentele relevante de evaluare a riscurilor;
- să furnizeze informații privind cursurile de formare relevante legate de procesul de evaluare a riscurilor;
- să ofere îndrumare cu privire la întocmirea evaluării riscurilor;
- să recomande sprijin specializat din partea serviciilor interne sau externe de SSM ori din partea consultanților;
- să permită participarea la procesul de evaluare a reprezentantului (reprezentanților) lucrătorilor, inclusiv a reprezentanților lucrătorilor tineri și a celor în vârstă; și
- să implice persoana responsabilă pentru măsurile viitoare și termenele de realizare.

Este importantă conștientizarea angajatorului cu privire la cerința de a include aspectele legate de vârstă în evaluările riscurilor, dat fiind faptul că abordarea îmbătrânirii forței de muncă reprezintă un obiectiv al actualului cadru strategic al UE.

Conform procedurilor naționale, inspectorul de muncă va decide dacă va fi necesar un control de monitorizare în vederea verificării măsurilor luate cu privire la aspectele legate de vârstă, precum și a punerii în aplicare în timp util a planului de acțiune.

Referințe

ⁱ *Structura și îmbătrânirea populației, EUROSTAT, 2017,*

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/ro

ⁱⁱ *Employment rate of older workers (Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă), EUROSTAT, 2017,*

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100>

ⁱⁱⁱ *Către locuri de muncă favorabile persoanelor în vârstă din Europa: o abordare formulată de agenții ale UE referitoare la întreaga viață profesională și la îmbătrânire,*

EU-OSHA, 2017, <https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>

^{iv} Muncă în condiții mai bune de securitate și sănătate la orice vârstă – Raport final de analiză globală, EU-OSHA, 2016, <https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report-0/view>

^v Workforce diversity and risk assessment – Ensuring everyone is covered (Diversitatea forței de muncă și evaluarea riscurilor – Garantarea că toți lucrătorii sunt acoperiți), EU-OSHA, 2009, <https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/reports/TE7809894ENC>

^{vi} Young workers („Lucrătorii tineri”), Jennifer Webster, Health & Safety Laboratory, Regatul Unit, OSHWiki, https://oshwiki.eu/wiki/Young_workers

^{vii} Condiții de muncă mai sigure și mai sănătoase pentru toți – Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de securitate și sănătate în muncă, 10.1.2017, COM/2017/012 final, Comisia Europeană, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM:2017:12:FIN>

Informații suplimentare

- Un ghid electronic multilingv privind gestionarea securității și sănătății la locul de muncă pentru forța de muncă în vârstă, EU-OSHA, <https://eguides.osha.europa.eu/>
- Gestionarea SSM în contextul îmbătrânirii forței de muncă, EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/ro/themes/osh-management-context-ageing-workforce>
- Fișele informative 61-67, 69, 70, 83 și 101, EU-OSHA, <http://osha.europa.eu/publications>
- Tinerii, resurse EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/ro/themes/young-workers>
- Report – A safe start for young workers in practice (Raport – Un început sigur pentru lucrătorii tineri, în practică), EU-OSHA, 2007, <http://osha.europa.eu/ro/publications/reports/GPB06/view>
- Magazine 9 – Safe start! (Revista Magazine nr. 9 - Un început sigur!), EU-OSHA, <http://www.osha.europa.eu/publications/magazine/9>
- Report – OSH in figures: Young workers – Facts and figures (Raport – OSH în cifre: Lucrătorii tineri – Date și cifre), EU-OSHA, 2007, <http://osha.europa.eu/ro/publications/reports/7606507/view>
- Raport de analiză privind politicile, strategiile și programele UE și ale statelor membre cu privire la îmbătrânirea populației și a forței de muncă, EU-OSHA, 2016, <https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>
- Către locuri de muncă favorabile persoanelor în vârstă din Europa: o abordare formulată de agenții ale UE referitoare la întreaga viață profesională și la îmbătrânire, EU-OSHA, 2017, <https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>
- Healthy workplaces for women and men of all ages, Knowledge compilation 2016:8 (Locuri de muncă sănătoase pentru femei și bărbați de toate vârstele, Compilație de cunoștințe 2016:8), Autoritatea pentru mediul de muncă din Suedia, <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/knowledge-compilations/healthy-workplaces-for-women-and-men-of-all-ages-rap-20168-knowledge-compilation/>

5. O perspectivă asupra SSM și asupra evaluării riscurilor din punctul de vedere al genului

5.1 De ce o perspectivă de gen?

În cadrul unei comunicări din ianuarie 2017, Comisia Europeană a concluzionat: „datele existente arată că riscurile profesionale pentru securitatea și sănătatea femeilor au fost subestimate, iar abordarea neutră din punct de vedere al genului a contribuit la reducerea atenției și a resurselor alocate pentru prevenirea riscurilor profesionale la care sunt expuse femeile”. Acest capitol se dorește a constitui o bază de cunoștințe privind aspectele de gen, furnizând sprijin inspectorilor de muncă. Scopul este ca inspectorii de muncă să poată identifica deficiențele și să ofere îndrumare cu privire la evaluarea riscurilor aferentă condițiilor de muncă *atât pentru bărbați, cât și pentru femei*.

Afecțiunile musculo-scheletice (AMS) reprezintă unul dintre principalele motive pentru problemele în materie de SSM în multe locuri de muncă. AMS sunt o cauză comună a vătămarilor în muncă raportate, atât de femei, cât și de bărbați. Expunerea poate fi diferită în cazul bărbaților și al femeilor. Organizarea activității la locul de muncă are un impact major asupra probabilității dezvoltării de AMS. Femeile și bărbații efectuează adesea lucruri diferite la locul de muncă, chiar dacă au aceeași ocupație, motiv pentru care expunerile lor diferă. Acesta este motivul cel mai important pentru care femeile se plâng de mai multă durere și mai multe AMS la locul de muncă.ⁱ Diferențele biologice, pe de altă parte, joacă numai un rol minor. În general, bărbații se bucură de o mai mare varietate în cadrul sarcinilor de muncă, iar femeile efectuează, adesea, sarcini repetitive. Bărbații tind să ridice rapid greutatea, să lucreze la mașini și să folosească unelte. Chiar și atunci când femeile și bărbații au sarcini identice, sarcina fizică poate diferi deoarece echipamentele și locurile de muncă sunt adesea proiectate pentru bărbatul mediu.

Ipoteza că femeile se nasc cu o abilitate mai mare de a îngriji decât bărbații a condus, de exemplu, la prezența dominantă a femeilor în sectoarele sănătății și asistenței sociale. La locurile de muncă dominate de bărbați, perspectivele și modalitățile de lucru ale acestora au devenit norme. Femeile, mai frecvent decât bărbații, nu au oportunitatea de a influența situația la locul lor de muncă. În plus, cu cât poziția este mai înaltă în cadrul unei organizații, cu atât se regăsesc mai puține femei la acest nivel. Un angajator poate reduce riscul de discriminare, hărțuire și conflict și poate spori creativitatea și rentabilitatea dacă vizează în mod activ crearea unui loc de muncă, cât mai echilibrat din punctul de vedere al genului.

Există alte riscuri la adresa sănătății legate de gen. Femeile și bărbații sunt vulnerabili la diferite tipuri de toxine care afectează fertilitatea. De asemenea, bărbații și femeile se confruntă cu tipuri diferite de stres psihologic: femeile sunt mai expuse hărțuirii și discriminării, iar bărbații sunt mai expuși stresului și mai predispuși la boli cardiovasculare.ⁱⁱ În plus, femeile care lucrează pe șantiere, cu toalete murdare sau neadecvate, evită adesea să le folosească și nu beau apă, ceea ce poate crește riscul de infecții ale vezicii urinare și ale rinichilor.

Prevenirea afectării sănătății și promovarea stării de bine la locul de muncă sunt importante pentru calitatea muncii atât a femeilor, cât și a bărbaților. Însă, adesea, modul în care este proiectată și organizată munca, precum și echipamentele aferente, inclusiv echipamentul individual de protecție (EIP), au la bază modelul bărbatului „mediu”, deși principiul adaptării muncii la lucrători este prevăzut în legislația UE. Ușurarea sarcinii pentru femei duce la ușurarea sarcinii și pentru bărbați.

„Femeile și bărbații au același drept la un mediu de muncă corespunzător.”

5.2 Cum este viața profesională pentru femeile și bărbații din UE?

Literatura europeană, astfel cum este prezentată mai jos, evidențiază atât similarități, cât și diferențe între experiențele femeilor și cele ale bărbaților în ceea ce privește piața muncii.

- Femeile și bărbații participă, în măsuri diferite, pe piața muncii (65% și, respectiv, 77% în 2016).ⁱⁱⁱ
- Piața muncii este segregată în funcție de gen. Femeile lucrează, în principal, în sectoare și profesii cu multe alte femei, iar bărbații în sectoare și profesii cu alți bărbați. Profesiile cu un procent mai echilibrat de femei și bărbați reprezintă mai degrabă excepția, decât regula. Sectoarele sănătății și educației sunt dominate de femei, la fel ca și alte ocupații, precum cele de angajați administrativi și de lucrători în servicii și vânzări. Construcțiile, transporturile, industria și agricultura rămân sectoare dominate în mare măsură de bărbați.^{iv}
- În medie, rata ocupării femeilor este mai scăzută decât cea a bărbaților, și anume 61% comparativ cu 72%.^v
- Activitățile independente sunt dominate de bărbați, iar femeile reprezintă numai 29% dintre antreprenori.^{vi}
- Lucrul cu fracțiune de normă este mai frecvent în rândul femeilor decât în cel al bărbaților (32% dintre femei lucrează cu fracțiune de normă, comparativ cu 9% dintre bărbați).^{vii} În special, mamele sunt mai susceptibile să lucreze cu fracțiune de normă.^{vii}
- De asemenea, comparativ cu bărbații, femeile au o legătură mai puțin sigură cu piața muncii, fiind mai susceptibile să recurgă la forme atipice de angajare, precum angajare pe durată nedeterminată, angajare pe durată determinată și alte aranjamente „fără contract”.^{viii}

5.3 Luarea în considerare a aspectelor legate de gen în cadrul evaluării riscurilor

Îmbunătățirea condițiilor de muncă ale femeilor și bărbaților necesită eforturi continue. Cu toate acestea, o abordare „neutră din punctul de vedere al genului” în ceea ce privește evaluarea și prevenirea riscurilor poate conduce la subestimarea sau chiar ignorarea riscurilor la adresa lucrătorilor de sex feminin. Modificarea situației prin recunoașterea și luarea în considerare a diferențelor de gen reprezintă un prim pas. Când ne gândim la pericole la locul de muncă, tindem să ne gândim la bărbații care lucrează în medii cu risc ridicat de accidentare, precum șantiere sau nave de pescuit, mai degrabă decât la femeile care lucrează în sectoarele sănătății și asistenței sociale, pe o linie de filetare a peștelui din întreprinderile de prelucrare a peștelui sau în unități precum centralele telefonice. Examinarea atentă a condițiilor reale de lucru ne arată că atât femeile, cât și bărbații se pot confrunta cu riscuri semnificative la locul de muncă. De asemenea, o simplificare a muncii pentru femei va însemna același lucru și pentru bărbați. Este important să se includă aspectele de gen în evaluarea riscurilor la locul de muncă și, în plus, „integrarea” aspectelor de gen în măsurile de prevenire a riscurilor reprezintă un obiectiv al Uniunii Europene.^{ix}

Aspecte-cheie ale evaluării riscurilor ținând cont de aspectul genului:

- un angajament pozitiv și tratarea cu seriozitate a aspectelor de gen;
- analiza situației efective la locul de muncă;
- utilizarea unor instrumente de evaluare a riscurilor bazate pe dovezi pentru detectarea riscurilor dificil de identificat;
- implicarea tuturor lucrătorilor, atât femei, cât și bărbați, în toate etapele evaluării;
- luarea în considerare a riscurilor prevalente atât la locurile de muncă dominate de bărbați, cât și la cele dominate de femei;

- evitarea presupunerilor prealabile cu privire la riscuri și la persoanele expuse riscurilor; și
- evitarea presupunerilor inițiale cu privire la ceea ce este considerat „neimportant”.

5.4 Exemple de bune practici

- Locurile de muncă în care lucrătorii sunt educați cu privire la diferențe și diversitate au o performanță de câteva ori mai bună decât celelalte. Ideile cu adevărat inovatoare apar în reuniuni și interacțiuni caracterizate de diferențe. Creativitatea și eficiența cresc în echipe de lucru mixte.
- Combinați grupurile de lucru astfel încât să includeți atât bărbați, cât și femei, întrucât acest lucru poate adesea să sporească productivitatea.
- Reduceți monotonia în cazul activităților repetitive prin rotația sarcinilor de lucru între persoane de ambele sexe, astfel încât toți să se bucure de variație în cadrul activităților lor.
- Proiectați posturile de lucru astfel încât să fie ergonomice și ușor de ajustat în funcție atât de nevoile bărbaților, cât și de cele ale femeilor.
- Întrebați atât femeile, cât și bărbații dacă se confruntă cu situații stresante sau cu hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală, în aceeași măsură.
- Furnizați instrumente și echipamente individuale de protecție (EIP) adecvate atât pentru bărbați, cât și pentru femei.
- Implicați lucrătorii de ambele sexe în egală măsură în eforturi de îmbunătățire a mediului de muncă.

5.5 Cum se efectuează un control aplicând abordarea bazată pe gen

Rolul inspectorului de muncă este important în ceea ce privește sensibilizarea părților interesate din domeniul SSM cu privire la beneficiile aplicării unei perspective de gen în cadrul evaluării riscurilor. Mai jos sunt prezentate câteva exemple ale modului în care un inspector de muncă poate iniția un dialog cu angajatorii cu privire la beneficiile aplicării unei perspective de gen în evaluarea riscurilor aferente mediului de muncă. Există, de asemenea, mai multe întrebări care pot fi adresate angajatorului pentru a-l ajuta să constate și să identifice riscurile din mediul de muncă legate de gen, precum și să detecteze posibilele deficiențe în evaluarea riscurilor.

Când se planifică un control:

Obiectivul principal este efectuarea unui control bine planificat pentru care inspectorul de muncă să fie bine pregătit în ceea ce privește aspectele legate de gen. Înainte de control, inspectorul ar trebui să se familiarizeze cu riscurile specifice în sectorul respectiv, în special dintr-o perspectivă de gen. O abordare neexhaustivă privind modul în care inspectorii de muncă ar trebui să abordeze aspectele legate de gen în cadrul unei evaluări a riscurilor la locul de muncă este prezentată mai jos.

În cadrul unui control:

Se identifică riscurile de gen la locul de muncă; de exemplu, se identifică pericole la adresa sănătății și a securității, precum și „riscurile invizibile”, cum ar fi hărțuirea, discriminarea, sarcina psihosocială excesivă, precum și amenințările și violența la locul de muncă.

Următoarele întrebări vor ajuta inspectorul de muncă să identifice și să evalueze riscurile și deficiențele în mediul de muncă, dintr-o perspectivă specifică de gen. În urma răspunsurilor la aceste întrebări, pot rezulta orientări privind modul în care pot fi abordate aceste riscuri și deficiențe.

- Câte femei și câți bărbați lucrează aici?
- Ce sarcini de lucru efectuează femeile și bărbații? Sunt aceleași/diferite?
- În ce măsură pot angajații să își stabilească ei înșiși ritmul de muncă? Există diferențe între femei și bărbați în această privință?
- Există sarcini de lucru pentru care lucrătorii trebuie să lucreze într-un anumit loc sau la un anumit post de lucru? Dacă da, care este procentul de femei și de bărbați care îndeplinesc aceste sarcini? Dacă diferă, din ce motiv?
- În ce mod sunt adaptate la femei și bărbați echipamentele de siguranță, îmbrăcămintea de protecție, echipamentul de protecție, îmbrăcămintea de lucru, instrumentele și utilajele? Cum a analizat angajatorul acest aspect?
- Ce indică statisticile privind concediile pentru îmbolnăviri profesionale și accidente de muncă atunci când sunt defalcate în funcție de gen? Ce diagnostice predomină în cazul femeilor și, respectiv, în cazul bărbaților?
- Există vestiare separate pentru bărbați și pentru femei? Cum sunt distribuite vestiarele/toaletele între bărbați și femei?
- Locurile de muncă sunt adaptate individual și ergonomic pentru femei și bărbați?
- A efectuat angajatorul o formă de sondaj în rândul angajaților cu privire la riscurile psihosociale? Dacă da, sunt disponibile statistici defalcate în funcție de gen? Dacă da, există diferențe în ceea ce privește modul în care femeile și bărbații resimt stresul, amenințările, violența, hărțuirea, agresivitatea, victimizarea și sprijinul la locul de muncă?

N.B: Întrebările cu sens opus pot oferi, de asemenea, informații valoroase, de exemplu: „Ce factori de risc au fost evaluați ca fiind nerelevanți sau neglijabili la locurile de muncă unde lucrează femei/bărbați?”

O listă neexhaustivă de întrebări referitoare la evaluarea riscurilor ținând cont de aspectul diversității, utile în cadrul controalelor, este prezentată în anexa 1. O listă mai detaliată privind aspectele de gen este prezentată în anexa 2.

Dacă vizitează o serie de posturi de lucru, inspectorul de muncă ar trebui să aplice, dacă este posibil, o abordare bazată pe gen atunci când evaluează mediul de muncă. Într-un mod structurat, atât lucrătoarele, cât și lucrătorii ar trebui întrebați despre problemele cu care se confruntă la locul de muncă. Încurajați femeile și bărbații să raporteze aspectele despre care cred că le pot afecta securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și problemele de sănătate care pot fi legate de muncă.

Pe baza răspunsurilor angajatorului, inspectorul de muncă ar trebui să evalueze calitatea evaluării riscurilor efectuată de angajator:

- Au fost luate în considerare aspectele de gen în cadrul evaluării riscurilor?
- Au fost evaluate adecvat riscurile cu care se confruntă atât femeile, cât și bărbații?
- Au fost evaluate „riscurile invizibile”, inclusiv hărțuirea sexuală?
- Angajatorul a stabilit măsurile care trebuie să fie luate, pe baza riscurilor legate de gen detectate în cadrul evaluării riscurilor?
- A desemnat angajatorul persoanele responsabile de aplicarea măsurilor legate de gen?
- Au fost puse în aplicare aceste măsuri?
- Angajatorul a monitorizat eficacitatea măsurilor? Riscurile legate de gen au fost reduce?
- Conducătorii locurilor de muncă au fost instruiți în ceea ce privește identificarea riscurilor legate de gen?
- Angajații au fost instruiți în ceea ce privește modalitățile de prevenire a riscurilor legate de gen?

După control:

După încheierea unui control, inspectorul de muncă dispune de diverse modalități de acțiune, în conformitate cu legislația națională a statului membru.

Obiectivul este să se garanteze că angajatorul respectă obligațiile legale privind evaluarea riscurilor, ținând seama de grupurile de lucrători de ambele sexe care sunt expuși în mod deosebit riscurilor. Inspectorul de muncă poate întocmi un raport de control, poate emite notificări privind îmbunătățirea și poate da instrucțiuni și/sau îndrumări angajatorului.

Inspectorul de muncă poate, de asemenea, să impună măsuri cu termene de realizare în cazul în care constată neconformități față de obligațiile legale naționale privind evaluarea riscurilor, cum ar fi:

- completarea evaluării riscurilor, de exemplu, prin includerea posturilor de lucru și a sarcinilor;
- utilizarea unor servicii interne/externe de SSM;
- permiterea participării reprezentantului (reprezentanților) lucrătorilor, atât femei, cât și bărbați, la activitatea de evaluare a riscurilor;
- stabilirea persoanei responsabile pentru măsurile viitoare și termenele de realizare; și
- aplicarea unor măsuri clare.

Conform procedurilor naționale, inspectorul de muncă va decide dacă va fi necesar un control de monitorizare în vederea verificării măsurilor luate cu privire la aspectele legate de gen, precum și a punerii în aplicare în timp util a planului de acțiune.

Referințe

ⁱ *Physical loads, gender and health in working life* („Sarcini fizice, gen și sănătate în viața profesională”), *Autoritatea pentru mediul de muncă din Suedia 2013:9*

ⁱⁱ *How can the work environment be better for both women and men* („Cum poate fi mediul de muncă mai bun atât pentru femei, cât și pentru bărbați?”), *Autoritatea pentru mediul de muncă din Suedia, ADI 690*,

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyner/english/how-can-the-work-environment-be-better-for-both-women-and-men-broschyr-adi-690eng.pdf>

ⁱⁱⁱ *Basic figures on the EU* („Cifre de bază privind UE”), *trimestrul III 2017, Eurostat*

^{iv} *Al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă, actualizarea din 2017, Eurofound*

^v *Viața femeilor și bărbaților în UE – Un portret statistic, ediția 2017, Eurofound*

^{vi} *Al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă, actualizarea din 2017, Eurofound*

^{vii} *Viața femeilor și bărbaților în UE – Un portret statistic, ediția din 2017, Eurofound*

^{viii} *Angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, 2016–2017, Comisia Europeană, Justiție și Consumatori*

^{ix} *Adaptarea la schimbările de la locul de muncă și din societate: o nouă strategie a Comunității privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, 2002–2006, Comunicare a Comisiei Europene, COM/2002/0118 final*

Informații suplimentare

- Raportul Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă, intitulat *Gender issues in safety and health at work – A review* („Aspecte legate de gen în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă – Analiză”), oferă mai multe informații privind riscurile la adresa lucrătoarelor și prevenirea acestora. Acest raport este disponibil la adresa:
<http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

- Fișa informativă 42 care rezumă raportul și fișa informativă 43 privind modul în care aspectele legate de gen pot fi introduse în măsurile de prevenire a riscurilor sunt disponibile la adresa: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>
- Site-ul internet al Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă conține o secțiune cu linkuri către informații suplimentare privind femeile și securitatea și sănătatea în muncă, la adresa: <http://gender.osha.eu.int>. Conținutul se bazează pe publicația *How can the work environment be better for both women and men?* („Cum poate fi mediul de muncă mai bun, atât pentru femei, cât și pentru bărbați?”) a Autorității pentru mediul de muncă din Suedia.
- *Gender equality, work and health: A review of the evidence* („Egalitatea de gen, munca și sănătatea: o analiză a dovezilor”), Organizația Mondială a Sănătății, 2006, document disponibil la adresa:
<http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf>
- *Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence* („Egalitatea de gen, munca și sănătatea: o analiză a dovezilor”), Organizația Mondială a Sănătății, 2006
<http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf?ua=1>
- Autoritatea pentru mediul de muncă din Suedia dispune de un volum important de materiale (rapoarte, filme de scurt metraj etc. în limba engleză),
<https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment/>

ANEXA 1 – Lista neexhaustivă a întrebărilor privind evaluarea riscurilor ținând cont de aspectul diversității

Obiectiv: Aceste întrebări pot fi adresate de inspectorii de muncă în cadrul oricărui control.

Întrebări inițiale privind locul de muncă:

- Cum sunt distribuiți lucrătorii din punctul de vedere al vârstei și al genului?
- Femeile și bărbații îndeplinesc aceleași sarcini? Expunerile lor diferă?
- Instrumentele și echipamentele, inclusiv EIP, sunt adaptate pentru lucrători de dimensiuni și înălțimi diferite?
- Ce indică statisticile cu privire la concediile medicale, accidentele de muncă și bolile profesionale pe grupe de vârstă diferite și în funcție de gen?

Întrebări privind evaluarea riscurilor:

- Evaluarea riscurilor acoperă grupele de vârstă diferite ale lucrătorilor?
 - Evaluarea riscurilor acoperă lucrătorii tineri și nevoia acestora de inițiere și de instruire în domeniul SSM?
 - Evaluarea riscurilor acoperă lucrătorii în vârstă și nevoia acestora de adaptare individuală?
- Evaluarea riscurilor acoperă riscurile „invizibile” precum stresul, hărțuirea (inclusiv hărțuirea sexuală), violența și amenințările?
- Evaluarea riscurilor acoperă riscurile atât pentru femei, cât și pentru bărbați?
- Evaluarea riscurilor acoperă grupurile vulnerabile (de exemplu, lucrători migranți, lucrători temporari și femei însărcinate)?
- Evaluarea riscurilor acoperă riscurile pe termen lung la adresa sănătății, precum nivelurile ridicate de zgomot, expunerea la substanțe periculoase și afecțiunile musculo-scheletice?

ANEXA 2 – O listă extinsă a întrebărilor referitoare la perspectiva de gen

Obiectiv: Dacă inspectorul de muncă dorește să aprofundeze și să extindă perspectiva de gen în cadrul controlului, poate utiliza următoarele întrebări, care includ trei perspective, și anume: perspectiva umană, ergonomia/tehnologia și organizarea.

Prezenta anexă se bazează pe publicația „How can the work environment be better for both women and men?” („Cum poate fi mediul de muncă mai bun, atât pentru femei, cât și pentru bărbați?”), nr. ADI 690, a Autorității pentru mediul de muncă din Suedia, care este disponibilă la adresa:

<https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment>

Perspectiva umană

- Organizarea SSM cuprinde o perspectivă de gen?
- Există abordarea potrivit căreia anumite sarcini sau domenii sunt mai potrivite pentru femei sau, respectiv, pentru bărbați?
- Femeile și bărbații au aceleași oportunități de a influența și de a participa la aspectele care privesc mediul lor de muncă?
- Există imagini, texte sau obiecte la locul de muncă care pot fi considerate degradante? Se folosește limbaj sau jargon care poate fi considerat ca fiind degradant?
- Locul de muncă este favorabil incluziunii sau excluziunii? Membrii personalului se simt incluși, indiferent de gen?
- Locul de muncă este caracterizat de respect reciproc și toleranță?
- Femeile și bărbații au aceleași oportunități de dezvoltare a competențelor?

Ergonomie/tehnologii

- Instrumentele de la locul de muncă sunt adaptate la dimensiunea mâinilor și înălțimea lucrătorilor?
- Există îmbrăcăminte de protecție și de lucru care se potrivește, indiferent de gen?
- Există vestiare separate pentru bărbați și pentru femei?
- Locurile de muncă sunt adaptate individual și ergonomic? Există diferențe între profesiile dominate de femei și cele dominate de bărbați în ceea ce privește, de exemplu, îmbrăcăminte de protecție, condițiile și instrumentele de lucru?
- Există mașini sau sarcini de muncă ce au fost „etichetate din punct de vedere al genului”, adică mașini sau sarcini care sunt utilizate/efectuate numai de femei sau numai de bărbați?
- Statisticile oficiale arată că femeile sunt incluse pe lista persoanelor bolnave mai frecvent decât bărbații și că un număr mai mare de femei este forțat să își înceteze viața profesională mai devreme, din cauza sănătății precare, comparativ cu bărbații. Poate fi această situație legată de faptul că instrumentele de lucru nu sunt adaptate atât pentru femei, cât și pentru bărbați?

Organizarea

- Câți angajați există? Câți dintre aceștia sunt femei? Câți dintre aceștia sunt bărbați?
- Ce sarcini îndeplinesc femeile angajate și bărbații angajați? Femeile și bărbații ocupă aceleași posturi?
- Dacă femeile și bărbații ocupă aceleași posturi, au și aceleași sarcini de lucru?
- Dacă femeile și bărbații fac lucruri diferite, cu ce riscuri se confruntă femeile și, respectiv, bărbații în îndeplinirea sarcinilor lor?

- Se dorește un echilibru mai bun între numărul de angajați femei și cel de angajați bărbați?
- Ce condiții prealabile există pentru femei și bărbați la locul de muncă, care să le permită să îndeplinească aceleași sarcini de muncă? Au toți angajații posibilitatea de a influența propria lor situație la locul de muncă? Ce angajați sunt supuși unui ritm de lucru rapid, unui ritm de lucru determinat de utilaj sau de client, absenței dezvoltării profesionale sau ce angajați sunt obligați să stea fizic la locul de muncă?
- Cum afectează diferite decizii operaționale expunerea femeilor și a bărbaților la diferite riscuri și boli?
- Opiniile și punctele de vedere ale femeilor și ale bărbaților cu privire la probleme și la îmbunătățirea mediului de muncă primesc aceeași atenție?
- Dacă apar AMS, este posibil ca rotația sarcinilor de muncă să fie o modalitate de reducere și prevenire a vătămărilor?
- A optat vreun lucrător pentru reducerea programului de lucru la fracțiune de normă din cauza deficiențelor din mediul de muncă fizic sau psihosocial? Există diferențe între bărbați și femei în această privință?
- Care sunt procentele de bărbați și femei din grupurile de lucru, grupurile responsabile de proiecte și grupurile responsabile de dezvoltare?
- Există o discriminare multiplă, de exemplu împotriva femeilor care vorbesc o limbă diferită?

ANEXA 3 - Lista organizațiilor membre ale Grupului de lucru EMEX al SLIC

Stat membru	Reprezentant
CIPRU	Departamentul pentru inspecția muncii P.O. 24855 1304 Nicosia Cipru
DANEMARCA	Autoritatea pentru mediul de muncă din Danemarca Landskronagade 33 2100 Copenhaga Ø Danemarca
FINLANDA	Ministerul Afacerilor Sociale și Sănătății Departamentul pentru egalitatea în muncă și de gen P.O. Box 33, FI-00023 Government Finlanda
GRECIA	Inspectoratul de muncă din Grecia Direcția pentru inspecții privind SSM din Atena - Attica de Est - Creta Departamentul de coordonare 10, Str. Agisilaou, 10437, Atena Grecia
POLONIA	Inspectoratul principal de muncă UL. Barska 28/30 02-315 Varșovia Polonia
ROMÂNIA	Inspecția Muncii Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2 RO - 021455 București România
SUEDIA	Autoritatea pentru mediul de muncă din Suedia Afaceri internaționale și Departamentul pentru inspecții SE-112 79 Stockholm Suedia