Gefährdungsbeurteilung: Geschlechtergerecht!

Die „Gemeinschaftsstrategie für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2002-2006“ hat die Integration der Gender-Perspektive in den Arbeits- und Gesundheitsschutz zum gleichstellungspolitischen Ziel für mehr Geschlechtergerechtigkeit erklärt.

Wenn wir an Gefährdungen bei der Arbeit denken, fallen uns Männer mit schwerer und gefährlicher Arbeit ein, wie auf Baustellen. Weniger im Blick haben wir Frauen und Männer in der Pflege oder im Reinigungsberuf.

Bedeutende Risiken für Frauen und Männer können bei einer vermeintlich „geschlechter-neutralen“ Gefährdungsbeurteilung übersehen werden.

Frauen und Männer haben oft unterschiedliche Arbeits- und Lebenswelten.

- **Sie arbeiten häufig in unterschiedlichen Branchen, Berufen und Hierarchieebenen.**
- **Anforderungen und Belastungen unterscheiden sich ebenso wie der Zugang zu Ressourcen.**
- **Sie gehen verschieden mit Belastungen und Ressourcen um.**
- **Biologische Aspekte können eine Rolle spielen, beispielsweise unterschiedliche reproduktive Risiken von Frauen und Männern.**

So geht´s

Die geschlechtergerechte Gefährdungsbeurteilung ist partizipativ, bezieht alle betroffenen Beschäftigten ein und nimmt die tatsächlichen Arbeitssituationen in den Blick. Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Privatleben werden berücksichtigt.

SCHRITT 1
PROZESS STARTEN

- Nehmen Sie Geschlechter-Aspekte ernst und informieren Sie sich darüber.
- Beteiligen Sie alle Beschäftigten - Frauen sowie Männer - auf allen Ebenen.
- Legen Sie Ziele fest, z.B. „gerechte Teilhabe an Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz“.

SCHRITT 2
BELASTUNGEN ERKENNEN

- Vermeiden Sie ungeprüfte Annahmen wer welchen Risiken exponiert ist, z.B. Rückenbelastungen in der Produktion wie auch in der Verwaltung.
- Ermutigen Sie alle weiblichen und männlichen Beschäftigten, über ihre Belastungssituation zu berichten.
- Vergessen Sie niemanden bei der Ermittlung von Belastungen, z.B. Teilzeitbeschäftigte.

SCHRITT 3
GEFÄHRDUNGEN BEURTEILEN

- Seien sie kritisch bei „leichter Arbeit“, z.B. wenn häufig kleine Lasten bewegt werden.
- Berücksichtigen Sie Rollenerwartungen, z.B. „Männer sind stark“, „Frauen sind kommunikativ“.
- Berücksichtigen Sie die Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen nicht nur in Arbeitszeitfragen.

SCHRITT 4
MASSNAHMEN ENTWICKELN

- Beziehen Sie die Betroffenen ein beim Festlegen und Umsetzen von Maßnahmen.
- Passen Sie die Maßnahmen den individuellen Bedürfnissen an, so dass z.B. die persönliche Schutzausrüstung auch Frauen und kleinen Männern passt.

SCHRITT 5
WIRKSAMKEIT ÜBERPRÜFEN

- Stellen Sie sicher, dass die Maßnahmen alle Beschäftigten erreichen.
- Überprüfen Sie die Wirksamkeit der Maßnahmen, sowohl in Bezug auf die Arbeitsbedingungen als auch in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit.

CONTACT
Angelika Braun
Amt für Arbeitsschutz, Hamburg
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
angelika.braun@bgv.hamburg.de

Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit
c/o Michael Gümbel
Sujet GbR Organisationsberatung
michael.guembel@sujet.org
www.sujet.org