

Frauen – Arbeit – Gesundheit: Aktuelle Herausforderungen, neue Perspektiven

3. Frauengesundheitskonferenz der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) am 03.09.2018 in Hannover

Fishbowl 5

Prof. Dr. Nadine Pieck, Institut für Gesundheitsförderung und Prävention im Betrieb, Hochschule Magdeburg-Stendal

Prävention und Gesundheitsförderung bei erwerbstätigen Frauen unter besonderer Berücksichtigung vulnerabler Gruppen

Abstract

Wer Gesundheitsförderung und Prävention im Betrieb dafür nutzen möchte, gesundheitliche Chancengleichheit zu fördern, kommt nicht umhin, sich einerseits zu fragen, welche Personengruppen besonders vulnerabel bzw. von gesundheitlicher Ungleichheit betroffen sind. Wer ist besonderen Risiken ausgesetzt? Wer verfügt über wenig Ressourcen zur Bewältigung der gestellten Anforderungen? Andererseits besteht bei dem Versuch, die jeweilige Zielgruppe zu identifizieren, jedoch die Gefahr, die Ursachen für deren Vulnerabilität in den Personen selbst zu suchen, also zu individualisieren und die sozialen Verhältnisse und Prozesse zu vernachlässigen, die zu unterschiedlichen Gesundheitschancen beitragen. Konzepte wie Gender Mainstreaming, Diversity Management, Intersektionalität oder Vulnerabilität liefern jeweils Ansatzpunkte und Strategien, mit denen gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb erklärt und gefördert werden kann. Gender Mainstreaming hat sich als Instrument zur Folgenabschätzung etabliert, wenn es darum geht, mögliche positive und negative Auswirkungen von Maßnahmen für alle Geschlechter einzuschätzen sowie Gleichberechtigung herzustellen. Diversity Management ist eine Strategie, mit sozialer Vielfalt in einer Organisation anerkennend umzugehen. Der Begriff der Intersektionalität betrachtet das Zusammenwirken von unterschiedlichen Diskriminierungsformen, z.B. aufgrund von Geschlecht und Hautfarbe, und ihre Auswirkungen für die betroffenen Individuen. Vulnerabilität richtet den Fokus auf Bedingungen, die ein Individuum besonders gefährden, Benachteiligungen durch die jeweiligen strukturellen Bedingungen zu erfahren. Diese Konzepte und analytischen Zugänge können genutzt werden, um unterschiedliche Verteilungen von Belastungen und Ressourcen zwischen verschiedenen Personengruppen und über den Lebenslauf hinweg zu analysieren und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.

Frauen – Arbeit – Gesundheit: Aktuelle Herausforderungen, neue Perspektiven

3. Frauengesundheitskonferenz der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) am 03.09.2018 in Hannover

Zentrale Diskussionsergebnisse:

- Um Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb zu fördern und alle zu erreichen, braucht es eine Analyse, welche Personengruppen innerhalb der Beschäftigten nur über wenig Ressourcen dafür verfügen.
- Konzepte wie Gender Mainstreaming, Diversity Management, Intersektionalität und Vulnerabilität unterstützen dabei, benachteiligte Gruppen und ihre Belastungen zu erkennen und Strategien zur Verbesserung ihrer Situation zu entwickeln.
- Am Beispiel der Situation im Pflegebereich wird deutlich, dass der Führungsebene eine entscheidende Rolle bei der Implementierung von gesundheitlicher Chancengleichheit am Arbeitsplatz und Schaffung von gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen zukommt.
- Alleinerziehende sind eine stark benachteiligte Gruppe, da sie Sorgearbeit mit niemandem teilen können und viele Kinderbetreuungsangebote nicht so strukturiert sind, dass sie Vereinbarkeit von Sorge- und Berufstätigkeit problemlos ermöglichen.
- Arbeit an sich kann ein gesundheitsfördernder Faktor sein, z.B. für Frauen mit Migrationshintergrund, die besonders gefährdet sind, sozial isoliert zu werden.

Hinweis: Die Inhalte geben die persönlichen Auffassungen der jeweiligen Referentin wieder und stimmen nicht zwingend mit der Meinung der Konferenzveranstalter überein.