

Πολυμορφία του εργατικού δυναμικού και μυοσκελετικές παθήσεις: ανασκόπηση στοιχείων και αριθμών και ενδεικτικές περιπτώσεις

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων
Συνοπτική παρουσίαση

Συντάκτες: Iñigo Isusi, Antonio Corral, Jessica Durán (IKEI), Jan de Kok, Jacqueline Snijders (Panteia), Tobias Bühring (Oxford Research), Maurizio Curtarelli (EU-OSHA)

Διαχείριση έργου: Maurizio Curtarelli (EU-OSHA).

«Η παρούσα έκθεση συντάχθηκε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Το περιεχόμενο της παρούσας έκθεσης, συμπεριλαμβανομένων των απόψεων και/ή των συμπερασμάτων που περιέχει, εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις των συγγραφέων και δεν αντανakλά κατ' ανάγκη τη γνώμη του EU-OSHA. Η παρούσα έκθεση βασίζεται σε στοιχεία του Eurofound (ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας 2015), της Eurostat (κεντρική ενότητα της έρευνας για το εργατικό δυναμικό 2018, ειδική ενότητα της έρευνας για το εργατικό δυναμικό σχετικά με την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία 2013, ειδική ενότητα της έρευνας για το εργατικό δυναμικό σχετικά με τους διακινούμενους εργαζομένους 2014, ευρωπαϊκή έρευνα για την υγεία βάσει ερωτηματολογίου 2014, στατιστικά στοιχεία Ευρωπαϊκής Ένωσης για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης 2017), του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) (έρευνα του FRA για την ευημερία και την ασφάλεια των γυναικών 2012, έρευνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τους ΛΟΑΔ 2012). Η ευθύνη για όλα τα συμπεράσματα που αντλήθηκαν από τα εν λόγω στοιχεία βαρύνει εξ ολοκλήρου τον/τους δημιουργό/ους.».

**Το τηλεφωνικό κέντρο Europe Direct είναι υπηρεσία που
σας βοηθά να βρείτε απαντήσεις στα ερωτήματά σας για την
Ευρωπαϊκή Ένωση**

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Ορισμένες εταιρείες κινητής τηλεφωνίας δεν επιτρέπουν την πρόσβαση σε αριθμούς 00 800 ή ενδέχεται να χρεώνουν αυτές τις κλήσεις.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση διατίθενται στο διαδίκτυο (<http://europa.eu>). Βιβλιογραφικό δελτίο υπάρχει στο οπισθόφυλλο της παρούσας έκδοσης.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2020

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2020

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή, εφόσον γίνεται μνεία της πηγής.

Ημετάφραση πραγματοποιήθηκε από το Μεταφραστικό Κέντρο (CdT, Λουξεμβούργο), με βάση το πρωτότυπο αγγλικό κείμενο.

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	3
Εννοιολογικό πλαίσιο για τις ΜΣΠ που συνδέονται με την εργασία.....	3
Έκθεση σε κινδύνους και επιπολασμός προβλημάτων υγείας και προβλημάτων που συνδέονται με τις ΜΣΠ	4
Έκθεση σε παράγοντες κινδύνου για τη σωματική υγεία	5
Έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς και οργανωτικούς παράγοντες κινδύνου	5
Ψυχοκοινωνικοί και οργανωτικοί παράγοντες κινδύνου που αφορούν ειδικά τις εργαζόμενες γυναίκες	6
Ψυχοκοινωνικοί και οργανωτικοί παράγοντες κινδύνου που αφορούν ειδικά τους διακινούμενους εργαζομένους.....	7
Ψυχοκοινωνικοί και οργανωτικοί παράγοντες κινδύνου που αφορούν ειδικά τους εργαζομένους της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ.....	7
Μορφές διαχωρισμού στην αγορά εργασίας	8
Ανάλυση πρακτικών και πολιτικών πρωτοβουλιών.....	9
Δείκτες πολιτικής	10

Διαγράμματα και πίνακες

Διάγραμμα 1: Θεωρητικό πλαίσιο για τις ΜΣΠ που συνδέονται με την εργασία	11
Πίνακας 1: Κατάλογος των περιπτώσιολογικών μελετών που επιλέχθηκαν και αναλύθηκαν.....	12

Συνοπτική παρουσίαση

Εισαγωγή

- Στην Ευρώπη οι μυοσκελετικές παθήσεις (ΜΣΠ) αποτελούν ένα από τα πιο κοινά προβλήματα που συνδέονται με την εργασία καθώς έχουν σημαντικές συνέπειες για τους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία στο σύνολό της. Ως ΜΣΠ νοούνται οι βλάβες που προκαλούνται σε ιστούς του σώματος, όπως π.χ. στους μύες, στις αρθρώσεις, στους τένοντες, στους συνδέσμους, στα νεύρα, στους χόνδρους και στα οστά, καθώς και οι βλάβες της τοπικής κυκλοφορίας του αίματος. Αν οι εν λόγω ΜΣΠ προκαλούνται ή επιδεινώνονται πρωτίστως από την εργασία και από τις επιπτώσεις του άμεσου περιβάλλοντος στο οποίο εκτελείται η εργασία, θεωρούνται «ΜΣΠ που συνδέονται με την εργασία».
- Στην παρούσα ερευνητική εργασία διερευνάται αν η αυξανόμενη πολυμορφία του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού συσχετίζεται με αυξημένη έκθεση σε κακές συνθήκες εργασίας και με προβλήματα υγείας που συνδέονται κυρίως με τις ΜΣΠ. Η ερευνητική εργασία εστιάζει σε τρεις συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (εργαζόμενες γυναίκες, διακινούμενοι εργαζόμενοι και εργαζόμενοι που ανήκουν στην κοινότητα των λεσβιών, των ομοφυλόφιλων, των αμφιφυλόφιλων, των διεμφυλικών και των μεσοφυλικών (ΛΟΑΔΜ)) οι οποίες, σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία, είναι περισσότερο πιθανό να απασχολούνται σε επαγγέλματα (και σε τομείς) που συσχετίζονται με αυξημένη έκθεση σε κινδύνους για την υγεία και τις ΜΣΠ, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται οι ψυχοκοινωνικοί και οι οργανωτικοί κίνδυνοι, και συχνά σε περιβάλλοντα στα οποία επικρατούν κακές συνθήκες εργασίας.
- Κατά τη διάρκεια της εργασίας εξετάστηκαν και αναλύθηκαν διεξοδικά σύγχρονες πηγές τεκμηρίωσης, για την ακρίβεια η διεθνής επιστημονική βιβλιογραφία και στατιστικά στοιχεία διαφόρων επίσημων πηγών, και παράλληλα συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν πρωτογενή δεδομένα στο πλαίσιο ερευνών πεδίου. Διενεργήθηκαν συνεντεύξεις με ενδιαφερόμενους παράγοντες και εμπειρογνώμονες σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, καθώς και με ομάδες ειδικού ενδιαφέροντος, και συνεντεύξεις με τις τρεις ομάδες στις οποίες εστιάζει η έρευνα. Τα ευρήματα από τις έρευνες πεδίου συμπλήρωσαν τα υπάρχοντα αποδεικτικά στοιχεία.
- Η εργασία εντάσσεται στο πλαίσιο του ευρύτερου ερευνητικού προγράμματος του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) της περιόδου 2018-2020 και εστιάζει στις ΜΣΠ που συνδέονται με την εργασία. Τα αποτελέσματά της θα συμβάλουν επίσης στην επακόλουθη εκστρατεία «Ασφαλείς και υγιείς χώροι εργασίας 2020-2022» για τις ΜΣΠ, η οποία συντονίζεται από τον EU-OSHA σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ.

Εννοιολογικό πλαίσιο για τις ΜΣΠ που συνδέονται με την εργασία

- Οι ΜΣΠ που συνδέονται με την εργασία συσχετίζονται με πολλούς διαφορετικούς συνδυασμούς παραγόντων κινδύνου και μπορούν να προκαλέσουν ποικίλες συνέπειες στους εργαζομένους. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, και με βάση τα ευρήματα προγενέστερης έρευνας του EU-OSHA για τις ΜΣΠ, σχεδιάστηκε εννοιολογικό πρότυπο για τη συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων κινδύνου, των ΜΣΠ και του αντικτύπου τους, το οποίο αναπαρίσταται στο διάγραμμα 1.
- Σύμφωνα με το εν λόγω εννοιολογικό πρότυπο, οι ΜΣΠ συσχετίζονται με διαφόρων ειδών παράγοντες κινδύνου, μεταξύ άλλων με κοινωνικούς/δημογραφικούς και ατομικούς παράγοντες, με παράγοντες κινδύνου για τη σωματική υγεία, με οργανωτικούς και ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, καθώς και με παράγοντες κινδύνου που συνδέονται με τα επαγγέλματα και την απασχόληση.

Έκθεση σε κινδύνους και επιπολασμός προβλημάτων υγείας και προβλημάτων που συνδέονται με τις ΜΣΠ

- Σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας εργασίας, η κατάσταση της (σωματικής και ψυχικής) υγείας των εργαζομένων των υπό εξέταση ομάδων είναι συνήθως χειρότερη από την υγεία των υπόλοιπων εργαζομένων. Σύμφωνα με τις υποκειμενικές τους εκτιμήσεις, οι εργαζόμενες γυναίκες αναφέρουν όχι μόνο ότι βρίσκονται σε χειρότερη σωματική και ψυχολογική κατάσταση, αλλά και ότι αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στις καθημερινές τους δραστηριότητες λόγω των προβλημάτων υγείας και των υψηλότερων επιπέδων απουσίας από την εργασία τους λόγω της υγείας τους.
- Σύμφωνα με τα υπάρχοντα αποδεικτικά στοιχεία και τα ευρήματα που προέκυψαν από την έρευνα πεδίου που διενεργήσαμε, οι τρεις ομάδες εργαζομένων που βρίσκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντός μας εκτίθενται περισσότερο από ό,τι ο γενικός πληθυσμός σε ψυχοκοινωνικούς και οργανωτικούς παράγοντες κινδύνου στον χώρο εργασίας, μεταξύ άλλων σε παρενοχλήσεις, δυσμενείς διακρίσεις, εκφοβισμό και λεκτική κακοποίηση, προσωρινή απασχόληση, εργασιακή ανασφάλεια, χαμηλότερους μισθούς και περιορισμένες επαγγελματικές προοπτικές, καθώς και σε παράγοντες κινδύνου για τη σωματική υγεία, όπως π.χ. είναι η μεταφορά ή η μετακίνηση βαρέων φορτίων, οι επαναληπτικές κινήσεις, η παρατεταμένη καθιστική εργασία και η μετακίνηση ατόμων, οι οποίοι συσχετίζονται συχνά με το επιπολασμό των ΜΣΠ.
- Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία και τα υπάρχοντα δεδομένα, ο επιπολασμός των ΜΣΠ εμφανίζεται υψηλότερος στις γυναίκες και στους διακινούμενους εργαζομένους. Ενδεικτικά, το 2015 το 60 % των γυναικών που εργάζονταν στην ΕΕ και απάντησαν στην ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας ανέφεραν ότι πάσχουν από μία ή περισσότερες ΜΣΠ. Όπως ανέφεραν, η συχνότερη πάθηση ήταν η κεφαλαλγία, και αμέσως μετά οι μυικοί πόνοι στον ώμο, στον αυχένα και/ή στα άνω άκρα. Το στάδιο της έρευνας πεδίου της εργασίας που εκπονήσαμε αποκάλυψε ότι η συχνή εκδήλωση ΜΣΠ στις εργαζόμενες γυναίκες δεν αναγνωρίζεται επαρκώς από το σύνολο της κοινωνίας.
- Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι η κατάσταση της υγείας τους είναι χειρότερη από την υγεία των γηγενών εργαζομένων, καθώς και ότι υφίστανται περισσότερα ατυχήματα στον χώρο εργασίας, μολονότι σε ορισμένες χώρες το εύρημα αυτό ανατρέπεται από το γεγονός ότι πολλοί διακινούμενοι εργαζόμενοι είναι νεαρής ηλικίας και η κατάσταση της υγείας τους είναι καλή (το γνωστό «φαινόμενο του υγιούς μετανάστη»). Συχνά όμως, ακόμα και οι διακινούμενοι εργαζόμενοι των μικρότερων ηλικιών εκδηλώνουν πολύ γρήγορα χρόνια προβλήματα υγείας λόγω των κακών συνθηκών εργασίας και της συνεχούς έκθεσης σε κινδύνους για τη σωματική –πρωτίστως– υγεία. Οι ΜΣΠ εμφανίζουν επίσης πολύ υψηλό επιπολασμό στους διακινούμενους εργαζομένους, όπως αποδεικνύουν τα υφιστάμενα αποδεικτικά στοιχεία και τα ευρήματα της έρευνας πεδίου. Σύμφωνα με τις περιγραφικές αναλύσεις και τις αναλύσεις παλινδρόμησης που διενεργήθηκαν με βάση πολλές στατιστικές πηγές, οι διακινούμενοι εργαζόμενοι είναι περισσότερο πιθανό από τους γηγενείς εργαζομένους να αναφέρουν ότι πάσχουν από οποιαδήποτε μορφή ΜΣΠ.
- Οι εργαζόμενοι της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ αναφέρουν ότι η σωματική και ψυχική τους υγεία είναι χειρότερη από την υγεία του γενικού πληθυσμού· η κατάσταση μάλιστα για συγκεκριμένες υποομάδες της κοινότητας αυτής (όπως π.χ. για τους διεμφυλικούς εργαζομένους) είναι ακόμα χειρότερη, όπως αναφέρουν οι εργαζόμενοι αυτών των υποομάδων. Σύμφωνα με τα –περιορισμένα πάντως– υπάρχοντα αποδεικτικά στοιχεία και τα ευρήματα των ερευνών πεδίου που διενεργήσαμε, οι εργαζόμενοι της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ αναφέρουν ότι πάσχουν από περισσότερα «προβλήματα που συνδέονται με ΜΣΠ» και ότι η κατάθλιψη, οι σκέψεις για αυτοκτονία, το άγχος ή οι αυτοτραυματισμοί εμφανίζονται συχνότερα σε αυτήν την ομάδα του πληθυσμού. Μολονότι τα ευρήματα των ερευνών πεδίου μπόρεσαν έως έναν βαθμό να καλύψουν υφιστάμενα ερευνητικά κενά, οι έρευνες πρέπει να εντατικοποιηθούν προκειμένου

να αποσαφηνιστεί επακριβώς ο επιπολασμός των ΜΣΠ στους εργαζομένους της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ.

- Τις περισσότερες φορές οι εν λόγω παράγοντες κινδύνου που συνδέονται με τις ΜΣΠ δεν εμφανίζονται μεμονωμένα, αλλά συνδυάζονται με άλλους παράγοντες, γεγονός που αυξάνει με τη σειρά του την πιθανότητα εκδήλωσης προβλημάτων που συνδέονται με τις ΜΣΠ. Η έκθεση σε αυτούς τους παράγοντες κινδύνου συσσωρεύεται με την πάροδο των ετών, αυξάνοντας τις πιθανότητες εκδήλωσης προβλημάτων υγείας, και ιδίως ΜΣΠ, στους εργαζομένους των μεγαλύτερων κυρίως ηλικιών.

Έκθεση σε παράγοντες κινδύνου για τη σωματική υγεία

- Όπως τεκμηριώνεται με ασφαλή αποδεικτικά στοιχεία, οι γυναίκες και οι διακινούμενοι εργαζόμενοι εκτίθενται σε μεγάλο βαθμό σε πολλούς παράγοντες που απειλούν τη σωματική υγεία. Οι παράγοντες αυτοί συσχετίζονται συχνά με τις αντίστοιχες εργασίες που εκτελούνται στους κλάδους και στα επαγγέλματα στα οποία έχουν συχνή παρουσία οι εν λόγω ομάδες.
- Στον χώρο εργασίας οι εργαζόμενες γυναίκες εκτίθενται σε ορισμένους παράγοντες κινδύνου για τη σωματική υγεία που είναι γνωστό ότι συσχετίζονται άμεσα με την εκδήλωση ΜΣΠ, όπως π.χ. η άρση, ο χειρισμός ή η μεταφορά ατόμων, οι επαναληπτικές κινήσεις, οι άβολες, αναγκαστικές ή κουραστικές στάσεις και η παρατεταμένη στατική στάση ή καθιστική στάση. Οι εν λόγω σωματικές απαιτήσεις της εργασίας υποτιμούνται συχνά από τις ερευνητικές αρχές και τις αρχές που είναι υπεύθυνες για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ), οι οποίες αποδίδουν συνήθως μεγαλύτερη προσοχή στα βαρέα επαγγέλματα και στις σωματικά απαιτητικές δραστηριότητες που εκτελούνται στους ανδροκρατούμενους κλάδους.
- Στον χώρο εργασίας οι διακινούμενοι εργαζόμενοι εκτίθενται σε μεγάλο βαθμό σε πολλούς κινδύνους για τη σωματική υγεία, μεταξύ άλλων στους κινδύνους που εγκυμονούν η μεταφορά ή η μετακίνηση βαρέων φορτίων, οι αναγκαστικές, άβολες ή κουραστικές στάσεις και οι επαναληπτικές κινήσεις, καθώς και σε περιβαλλοντικούς κινδύνους (δονήσεις, ακραίες θερμοκρασίες κ.λπ.).
- Τα αποδεικτικά στοιχεία που τεκμηριώνουν την έκθεση των εργαζομένων της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ στους κινδύνους για τη σωματική υγεία στον χώρο εργασίας είναι ελλιπή. Ωστόσο, τα λιγοστά στοιχεία που είναι διαθέσιμα αποδεικνύουν ότι η εν λόγω έκθεση συσχετίζεται κυρίως με τους κλάδους και τα επαγγέλματα στα οποία έχουν συχνότερη παρουσία οι εν λόγω εργαζόμενοι.

Έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς και οργανωτικούς παράγοντες κινδύνου

- Οι προαναφερθέντες παράγοντες κινδύνου για τη σωματική υγεία εντοπίζονται επίσης σε συνδυασμό με διάφορους οργανωτικούς και ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, οι οποίοι έχουν συχνά σημαντικές συνέπειες στην υγεία και την ευεξία των εργαζομένων και προκαλούν, μεταξύ άλλων, ΜΣΠ.
- Από το σύνολο των αποδεικτικών στοιχείων που συλλέξαμε προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι και των τριών υπό εξέταση ομάδων εκτίθενται σε αρκετούς κοινούς παράγοντες κινδύνου λόγω των κακών συνθηκών εργασίας. Οι συνθήκες αυτές χαρακτηρίζονται από τους χαμηλούς μισθούς, τις επισφαλείς μορφές απασχόλησης (αφορούν π.χ. τις γυναίκες που στρέφονται αναγκαστικά στη μερική απασχόληση ή τους διακινούμενους εργαζομένους που εργάζονται με άτυπες συμβάσεις ή και χωρίς καθόλου σύμβαση, καθώς και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου με τις οποίες εργάζονται και οι τρεις ομάδες εργαζομένων), από τις περιορισμένες επαγγελματικές ευκαιρίες (το αποκαλούμενο και ως «πρόβλημα της γυάλινης οροφής» που

αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ) και από τα παρατεταμένα ή τα «αντικοινωνικά ωράρια εργασίας» ή την υπερωριακή εργασία. Η έρευνα πεδίου που διενεργήσαμε αποκάλυψε ότι οι εν λόγω παράγοντες κινδύνου επηρεάζουν αρνητικά τη διάθεση, την αυτοεκτίμηση και την ικανότητα βιοπορισμού (φαινόμενο που έχει αλυσιδωτές επιπτώσεις στις συνθήκες διαβίωσης, στη διατροφή, στη στέγαση κ.λπ.) αυξάνοντας παράλληλα το στρες και την κόπωση. Επιπλέον, οι επισφαλείς θέσεις εργασίας συσχετίζονται με εργοδότες που αποδίδουν μικρότερη σημασία στα ζητήματα της ΕΑΥ, εκθέτοντας τους εν λόγω εργαζομένους σε πολλούς κινδύνους οι οποίοι μπορούν να οδηγήσουν σε προβλήματα υγείας γενικότερα και σε ΜΣΠ ειδικότερα.

- Τα υφιστάμενα αποδεικτικά στοιχεία και οι έρευνες πεδίου αποκάλυψαν επίσης ότι οι τρεις υπό εξέταση ομάδες βιώνουν συχνά αρνητικές εμπειρίες, μεταξύ άλλων προσωπικές δυσμενείς διακρίσεις, εκφοβισμό, παρενόχληση, προπηλακισμό και σωματική βία, οι οποίες στην περίπτωση των γυναικών, των διεμφυλικών ή μεσοφυλικών εργαζομένων είναι συχνά περισσότερο έντονες επειδή συνοδεύονται από ανεπιθύμητες συμπεριφορές σεξουαλικής φύσης και, στην περίπτωση των εργαζομένων της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ, από λεκτικές μικροεπιθέσεις, όπως αστεία, εμπαιγμοί, βλέμματα, κακολογίες και αρνητικά σχόλια. Τα βιώματα αυτά συσχετίζονται με στρες και κακή ψυχική υγεία, είναι επιβλαβή για τη γενική υγεία και είναι πολύ πιθανό να προκαλέσουν ΜΣΠ.
- Και οι τρεις ομάδες περιλαμβάνουν άτομα που βρίσκονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική κατάσταση λόγω του συνδυασμού (διατομεακότητα) διαφόρων ατομικών και κοινωνικών παραγόντων (π.χ. φύλο/σεξουαλική ταυτότητα, φυλή, εξωτερική εμφάνιση, γεωγραφική προέλευση, τάξη, μορφωτικό επίπεδο κ.λπ.). Κάθε ένας από αυτούς τους συνδυαστικούς παράγοντες συσχετίζεται με συγκεκριμένα και μοναδικά μειονεκτήματα.

Ψυχοκοινωνικοί και οργανωτικοί παράγοντες κινδύνου που αφορούν ειδικά τις εργαζόμενες γυναίκες

- Η έρευνα πεδίου που διενεργήσαμε αποκάλυψε ότι οι εργαζόμενες γυναίκες, επειδή ακριβώς επιτελούν διπλό ρόλο καθώς εργάζονται και φροντίζουν παράλληλα αμισθί παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας και το σπίτι, κινδυνεύουν περισσότερο να υποστούν σωματική και ψυχολογική επιβάρυνση στην εργασία. Έτσι, είναι περισσότερο πιθανό να αντιμετωπίσουν σωματικά και ψυχολογικά προβλήματα υγείας, μεταξύ άλλων και ΜΣΠ.
- Οι εργαζόμενες γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες από τους άνδρες να μιλήσουν ανοιχτά και να εισακουστούν για τους κινδύνους υγείας που συνδέονται με την εργασία, για διάφορους λόγους αλλά κυρίως επειδή υποεκπροσωπούνται συγκριτικά με τους άνδρες στις συντονιστικές επιτροπές για την ΕΑΥ. Η κατάσταση αυτή έχει συχνά ως αποτέλεσμα να λαμβάνονται μεροληπτικά ως προς το φύλο μέτρα για την ΕΑΥ, τα οποία δεν λαμβάνουν υπόψη την κατάσταση των γυναικών.
- Οι εργαζόμενες γυναίκες είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένες σε υψηλές συναισθηματικές απαιτήσεις, στην ψυχολογική επιβάρυνση και στο στρες που συνδέεται με την εργασία, γεγονός που συσχετίζεται με τον διαχωρισμό που υφίστανται στην αγορά εργασίας.
- Επίσης, η έρευνα πεδίου που διενεργήσαμε αποκάλυψε την «ανδροκρατούμενη» αντίληψη που επικρατεί για τις επαγγελματικές ασθένειες και για τα ζητήματα της ΕΑΥ, η οποία είναι επιζήμια για τις γυναίκες. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι τις περισσότερες φορές οι σχεδιαστές των εργαλείων της ΕΑΥ, των μέσων ατομικής προστασίας και των θέσεων εργασίας λαμβάνουν κυρίως υπόψη τα ανδρικά χαρακτηριστικά και παραβλέπουν τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά του γυναικείου σώματος.

Ψυχοκοινωνικοί και οργανωτικοί παράγοντες κινδύνου που αφορούν ειδικά τους διακινούμενους εργαζομένους

- Σύμφωνα με την έρευνα πεδίου, οι διακινούμενοι εργαζόμενοι βιώνουν συχνά δύσκολες συνθήκες εργασίας επειδή δεν έχουν άλλη επιλογή.
- Επίσης, η έρευνα πεδίου αποκάλυψε ότι οι διακινούμενοι εργαζόμενοι είναι συχνά λιγότερο εξοικειωμένοι με τους εθνικούς κανονισμούς που διέπουν τις συνθήκες εργασίας, ενίοτε λόγω των γλωσσικών εμποδίων που αντιμετωπίζουν.
- Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι που γνωρίζουν ελάχιστα την τοπική γλώσσα δυσκολεύονται περισσότερο να επικοινωνήσουν και/ή να κατανοήσουν οδηγίες και μεθόδους εργασίας σχετικές με την ΕΑΥ και δυσκολεύονται ενδεχομένως να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης για την ΕΑΥ ή να κατανοήσουν πλήρως τα επαγγελματικά τους δικαιώματα. Η δυσκολία αυτή οδηγεί με τη σειρά της σε φαινόμενα όπως παρανοήσεις, έλλειψη συμμόρφωσης με κανόνες της ΕΑΥ και αύξηση των ατυχημάτων και των επικίνδυνων καταστάσεων (π.χ. δεν χρησιμοποιούνται βοηθητικά εργαλεία ή προστατευτικός εξοπλισμός). Και επειδή δεν γνωρίζουν την τοπική γλώσσα, οι διακινούμενοι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ευάλωτοι σε δυσμενείς διακρίσεις και σε αθέμιτες πρακτικές οι οποίες συχνά δεν συνάδουν με τους ισχύοντες νομικούς κανόνες ή με τους κανόνες που διέπουν την ΕΑΥ.
- Η περιορισμένη πρόσβαση των διακινούμενων εργαζομένων σε ορισμένες δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες, όπως π.χ. σε κατάλληλη στέγαση ή στις υπηρεσίες υγείας, επηρεάζει αρνητικά τους ίδιους προσωπικά και, κατ' επέκταση, τη γενική τους κατάσταση στο επίπεδο της ΕΑΥ και την ικανότητά τους να εργαστούν. Σύμφωνα με πληροφορίες, οι διακινούμενοι εργαζόμενοι βιώνουν επίσης συχνά αισθήματα απομόνωσης επειδή είναι αποκομμένοι από κοινωνικά και οικογενειακά δίκτυα υποστήριξης, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν ψυχολογικά προβλήματα και άλλα προβλήματα υγείας.
- Άλλος ένας παράγοντας που επηρεάζει την υγεία των διακινούμενων εργαζομένων και εντοπίστηκε από την έρευνα πεδίου είναι η αδυναμία των εταιρειών να διοργανώσουν δραστηριότητες ΕΑΥ που να απευθύνονται ειδικά σε αυτήν τη ομάδα λόγω της υποεκπροσώπησης των διακινούμενων εργαζομένων στα εργασιακά συμβούλια.
- Το γεγονός ότι πολλοί διακινούμενοι εργαζόμενοι κατέχουν χαμηλή θέση στην ιεραρχία της εταιρείας και απασχολούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό σε επισφαλείς εργασίες, έχοντας λιγότερα επαγγελματικά προσόντα και λιγότερες δεξιότητες, εξηγεί ενδεχομένως γιατί ορισμένοι εργοδότες αποδίδουν μικρότερη σημασία στα μέτρα υγείας και ασφάλειας που εστιάζουν σε αυτήν την ομάδα και μεγαλύτερη σημασία στα μέτρα για τους εργαζομένους που κατέχουν κρίσιμες ή πιο υπεύθυνες θέσεις.

Ψυχοκοινωνικοί και οργανωτικοί παράγοντες κινδύνου που αφορούν ειδικά τους εργαζομένους της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ

- Η έρευνα πεδίου αποκάλυψε ότι οι εργαζόμενοι της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ αντιμετωπίζουν συχνά δυσμενείς διακρίσεις όταν αναζητούν ή υποβάλλουν αιτήσεις για θέσεις εργασίας, και είτε απολύονται στο τέλος της διαδικασίας πρόσληψης είτε αποσύρονται πριν ολοκληρωθεί η διαδικασία επειδή φοβούνται ότι θα απορριφθούν. Οι άνδρες που είναι υπεύθυνοι για τις προσλήψεις είναι συνήθως περισσότερο απρόθυμοι να προσλάβουν ΛΟΑΔΜ στους οργανισμούς τους. Επίσης, οι εργαζόμενοι της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ έχουν περισσότερες πιθανότητες να απολυθούν λόγω του γενετήσιου προσανατολισμού τους ή της ταυτότητας φύλου τους.
- Η έρευνα πεδίου επιβεβαίωσε, όπως είναι ήδη γνωστό από τα υπάρχοντα αποδεικτικά στοιχεία, ότι οι διεμφυλικοί εργαζόμενοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε πρακτικές όπως οι δυσμενείς διακρίσεις, ο αποκλεισμός από δυνατότητες πρόσληψης, η λεκτική κακοποίηση, η βία και ο

εκφοβισμός στον χώρο εργασίας ή οι κακές συνθήκες εργασίας. Σε ακραίες περιπτώσεις, και λόγω αυτών ακριβώς των πρακτικών, οι διεμφυλικοί εργαζόμενοι αναγκάζονται συχνά να δεχθούν θέσεις εργασίας με χειρότερες συνθήκες, και για τις οποίες έχουν περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται, επειδή ακριβώς δυσκολεύονται να βρουν καλύτερες θέσεις εργασίας που να ανταποκρίνονται περισσότερο στις δεξιότητες και στα επαγγελματικά τους προσόντα.

- Οι λεσβίες αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας δυσμενείς διακρίσεις σε δύο επίπεδα, για την ακρίβεια λόγω του φύλου τους και λόγω του γενετήσιου προσανατολισμού τους. Μεταξύ των ομοφυλόφιλων, οι θηλυπρεπείς άνδρες έχουν περισσότερες πιθανότητες να βιώσουν δυσμενείς διακρίσεις και παρενόχληση στην εργασία (ιδίως σε ορισμένους ανδροκρατούμενους κλάδους) και έχουν λιγότερες πιθανότητες να γίνουν κοινωνικά αποδεκτοί ή να λάβουν προαγωγή. Οι αμφιφυλόφιλοι εργαζόμενοι είναι και αυτοί σε μεγάλο βαθμό περιθωριοποιημένοι, με αποτέλεσμα να βιώνουν δυσμενείς διακρίσεις και αποκλεισμό στην εργασία.
- Οι εργαζόμενοι της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ έχουν, κατά μέσο όρο, περισσότερες πιθανότητες από ό,τι άλλες ομάδες εργαζομένων να βιώσουν παρενόχληση και έμμεσες διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ είναι συχνά αναγκασμένοι να ανέχονται διαφόρων ειδών συγκαλυμμένες διακρίσεις, όπως π.χ. αστεία, εμπαιγμούς, βλέμματα, κακολογίες κ.λπ., οι οποίες τροφοδοτούν το αίσθημα της ανασφάλειας, αν όχι την αυτοαπομόνωση. Η παρενόχληση μπορεί επίσης να έχει τη μορφή της σύγκρουσης και της διαφωνίας με τους ανώτερους και μπορεί να οδηγήσει στην απομόνωση των ΛΟΑΔΜ στον χώρο εργασίας ή και στον πρόωρο τερματισμό της εργασίας τους.
- Σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ κρύβουν τη σεξουαλική τους ταυτότητα ή την ταυτότητα φύλου στην εργασία επειδή μόνον έτσι μπορούν να νιώσουν ασφαλείς, να προστατευτούν και να αναζητήσουν ενδεχομένως καλύτερη θέση εργασίας ή να διατηρήσουν την τρέχουσα θέση εργασίας τους. Το φαινόμενο αυτό αποτελεί έναν ακόμα ψυχοκοινωνικό παράγοντα κινδύνου που αφορά ειδικά τους εργαζομένους της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ, ο οποίος, αφενός, μπορεί να επηρεάσει τους τομείς/τα επαγγέλματα στα οποία αποφασίζουν να εργαστούν οι ΛΟΑΔΜ, και αφετέρου, μπορεί να προκαλέσει πρόσθετη ψυχολογική επιβάρυνση (και επιπτώσεις στην υγεία των ΛΟΑΔΜ).

Μορφές διαχωρισμού στην αγορά εργασίας

- Εμπειρικά στοιχεία αποκαλύπτουν τις μορφές διαχωρισμού στην αγορά εργασίας για τις εργαζόμενες γυναίκες και για τους διακινούμενους εργαζομένους, και σε μικρότερο βαθμό, για τους εργαζομένους της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ, υποδεικνύοντας την υπερσυγκέντρωση αυτών των ομάδων εργαζομένων σε συγκεκριμένους τομείς και σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, τα οποία χαρακτηρίζονται από τη μεγαλύτερη έκθεση στους κινδύνους που συνδέονται με τις ΜΣΠ και από τον υψηλότερο επιπολασμό ΜΣΠ.
- Οι γυναίκες απασχολούνται συχνότερα στον τριτογενή τομέα όπως σε δραστηριότητες της ανθρώπινης υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, στην εκπαίδευση, στην αγορά των ακινήτων, σε ξενοδοχεία και εστιατόρια, σε δραστηριότητες καθαριότητας και νοικοκυριού, σε προσωπικές υπηρεσίες του τομέα λιανικής, όπως στους κλάδους ομορφιάς (π.χ. κομμωτική), καθώς και σε ορισμένες μεταποιητικές δραστηριότητες όπως στην επεξεργασία τροφίμων ή στην κλωστοϋφαντουργία. Οι γυναίκες κυριαρχούν επίσης στα επαγγέλματα χαμηλού/μεσαίου επιπέδου εξειδίκευσης. Έτσι, απασχολούνται στην παροχή ατομικής φροντίδας, είναι καθαρίστριες και βοηθοί, υπάλληλοι γενικών καθηκόντων και χειριστές μηχανών με πληκτρολόγιο, τεχνικοί του τομέα της υγείας, εκπαιδευτικοί, επαγγελματίες του τομέα της υγείας και υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών, βοηθοί παρασκευής φαγητών και άλλοι υπάλληλοι γραφείου και πωλητές.

- Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι έχουν περισσότερες πιθανότητες από τους γηγενείς εργαζομένους να εργαστούν σε κλάδους ή επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται «βρώμικα, επικίνδυνα και απαιτητικά» λόγω των κακών συνθηκών εργασίας και των αυξημένων κινδύνων για την ΕΑΥ. Επίσης, οι διακινούμενοι εργαζόμενοι έχουν περισσότερες πιθανότητες να εργαστούν σε συγκεκριμένους τομείς όπως στη γεωργία, στη μεταποίηση, στις εξορύξεις και στην ενέργεια, στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, σε δραστηριότητες φιλοξενίας και σίτισης, σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα και στον κατασκευαστικό τομέα. Είναι επίσης περισσότερο πιθανό να απασχοληθούν σε τομείς χαμηλής ή μηδενικής εξειδίκευσης, όπως π.χ. ως καθαριστές και βοηθοί, ανειδίκευτοι εργάτες, βοηθοί παρασκευής φαγητών, ως πλανόδιοι πωλητές, πρόσωπα που παρέχουν μικροϋπηρεσίες στο δρόμο και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, καθώς και ως συλλέκτες απορριμμάτων. Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι απασχολούνται επίσης πολύ πιο σπάνια σε επαγγέλματα μεσαίας ειδίκευσης, μεταξύ άλλων στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών, στην παροχή ατομικής φροντίδας, στον κατασκευαστικό τομέα, αλλά και ως κτίστες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.
- Τα στοιχεία που αποδεικνύουν τις μορφές διαχωρισμού στην αγορά εργασίας για τους εργαζομένους της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ είναι ελλιπή. Ωστόσο, τα υπάρχοντα αποδεικτικά στοιχεία και τα ευρήματα από την έρευνα πεδίου που διενεργήσαμε αποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ απασχολούνται συχνότερα σε κλάδους και επαγγέλματα στα οποία οι ίδιοι θεωρούν ότι είναι περισσότερο ασφαλές και ότι θα βιώσουν σε μικρότερο βαθμό αδιαλλαξία και διακρίσεις: το φαινόμενο αυτό αποκαλείται «διαχωρισμός λόγω των προκαταλήψεων στην αγορά εργασίας». Έτσι, παρατηρείται συχνά υπερσυγκέντρωση των ομοφυλόφιλων και των αμφιφυλόφιλων σε γυναικοκρατούμενους κλάδους ή επαγγέλματα και, αντίστοιχα, υπερσυγκέντρωση των λεσβιών σε ανδροκρατούμενους κλάδους ή επαγγέλματα. Οι τομείς και τα επαγγέλματα που αναφέρονται ανωτέρω συσχετίζονται συχνά με τον υψηλότερο επιπολασμό των ΜΣΠ.

Ανάλυση πρακτικών και πολιτικών πρωτοβουλιών

- Στο πλαίσιο της παρούσας ερευνητικής εργασίας, επιλέξαμε και αναλύσαμε ενδελεχώς εννέα παραδείγματα πολιτικών ή πρακτικών που εφαρμόζουν εταιρείες των κρατών μελών της ΕΕ προκειμένου να βελτιώσουν το περιβάλλον εργασίας και να περιορίσουν τους κινδύνους της ΕΑΥ για τις υπό εξέταση τρεις ομάδες εργαζομένων, και ιδίως τους κινδύνους για τη σωματική υγεία και τους ψυχοκοινωνικούς ή οργανωτικούς κινδύνους που συνδέονται με τις ΜΣΠ.
- Οι πολιτικές που αναλύθηκαν αποτελούν μείγμα ενωσιακών, εθνικών και περιφερειακών πρωτοβουλιών, οι οποίες υλοποιούνται από δημόσιες αρχές, ιδιωτικούς και μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς και εστιάζουν σε μία ή περισσότερες από τις τρεις ομάδες εργαζομένων που βρίσκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντός μας.
- Οι παρεμβάσεις αυτές ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό και περιλαμβάνουν εργαλεία εκτιμήσεων κινδύνου/πρόληψης, δραστηριότητες ευαισθητοποίησης, σεμινάρια κατάρτισης, συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες καθοδήγησης, ερευνητικές δραστηριότητες και ειδικές δραστηριότητες επιθεώρησης εργασίας. Τα βασικά χαρακτηριστικά και περιεχόμενα παρουσιάζονται συνοπτικά στον πίνακα 1.

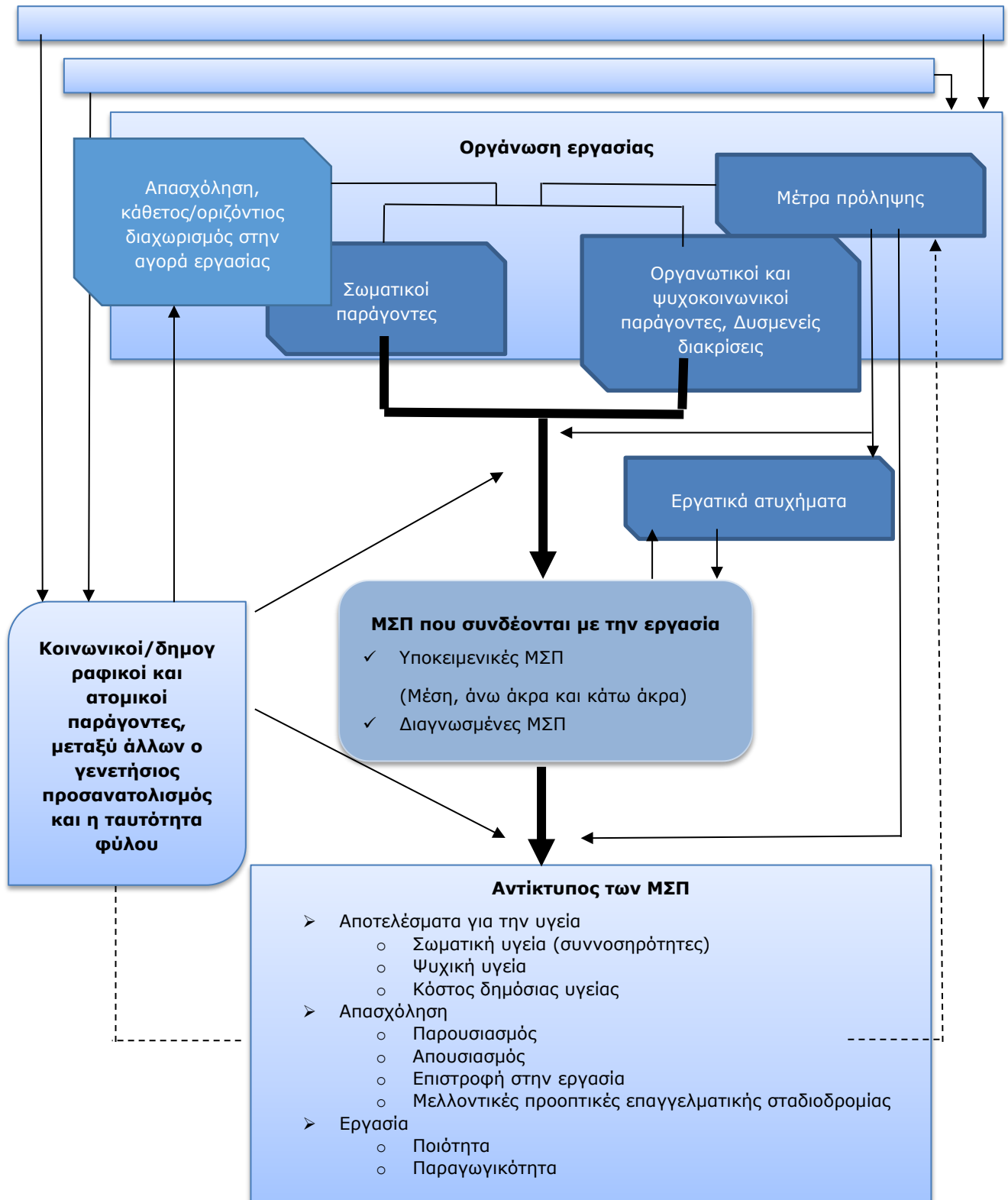
ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Τέλος, και με βάση τα ευρήματα της παρούσας ερευνητικής εργασίας, καταλήξαμε με τη βοήθεια εμπειρογνομόνων σε ορισμένες συστάσεις για πολιτική δράση οι οποίες παρουσιάζονται συνοπτικά κατωτέρω. Για την επιτυχή διαχείριση των ζητημάτων της ΕΑΥ και την πρόληψη των ΜΣΠ σε ένα ολόενα και περισσότερο κοινωνικά διαφοροποιημένο ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό, τόσο οι εταιρείες όσο και οι δημόσιοι οργανισμοί πρέπει να ενσωματώσουν στις πολιτικές και τις πρακτικές τους τη διεπιστημονικότητα, τη συμμετοχή των εργαζομένων και πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης και πρόληψης.

- *Αυξάνουμε τις σχετικές με τις ΜΣΠ διεπιστημονικές έρευνες που λαμβάνουν υπόψη ζητήματα πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού*
- *Προβάλλουμε την ιδέα της «πολυμορφίας» στις δημόσιες αρχές και στις αρχές επιθεώρησης εργασίας*
- *Προβάλλουμε στις εταιρείες τα θετικά αποτελέσματα της απασχόλησης του κοινωνικά διαφοροποιημένου εργατικού δυναμικού*
- *Καλλιεργούμε νοοτροπία ενσωμάτωσης και μηδενικής ανοχής στις δυσμενείς διακρίσεις εντός των εταιρειών*
- *Υποστηρίζουμε τη συμμετοχή στις δραστηριότητες για την πρόληψη των ΜΣΠ και εισακούμε τις διάφορες κοινωνικές ομάδες του εργατικού δυναμικού*
- *Ευαισθητοποιούμε τις ιδιωτικές εταιρείες και υποστηρίζουμε δραστηριότητες πρόληψης, ιδίως αυτές που εστιάζουν σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων*
- *Παράγουμε ειδικά εργαλεία για τη διαχείριση του κοινωνικά διαφοροποιημένου εργατικού δυναμικού*
- *Ενσωματώνουμε τη διάσταση του φύλου στις δημόσιες πολιτικές που συνδέονται με την ΕΑΥ*
- *Βελτιώνουμε τις συνθήκες εργασίας και υγείας στους γυναικοκρατούμενους κλάδους και στα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα*
- *Θεωρούμε ότι ο συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής εμπίπτει στην ΕΑΥ*
- *Κατασκευάζουμε εργονομικό εξοπλισμό και εξοπλισμό προστασίας ειδικά για γυναίκες*
- *Βελτιώνουμε την πρόσβαση των διακινούμενων εργαζομένων στις δημόσιες αρχές και υπηρεσίες που είναι αρμόδιες για την υγεία και την εργασία*
- *Βοηθούμε τους διακινούμενους εργαζομένους να προσαρμοστούν στην εργασιακή νοοτροπία της χώρας υποδοχής, παρέχοντας πληροφορίες για εργασιακά ζητήματα και ζητήματα ΕΑΥ, για τα κοινωνικά δικαιώματα και για τον τρόπο πρόσβασης στην αγορά εργασίας*
- *Βοηθούμε τους διακινούμενους εργαζομένους να υπερβούν τα γλωσσικά εμπόδια*
- *Διευκολύνουμε την αναγνώριση εκπαιδευτικών/επαγγελματικών προσόντων που έχουν αποκτηθεί στο εξωτερικό*
- *Αυξάνουμε τις γνώσεις για τους σημαντικότερους παράγοντες κινδύνου που συνδέονται με την εργασία και που επηρεάζουν τους εργαζομένους της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ, βελτιώνοντας την ορατότητα αυτής της ομάδας*
- *Εκπνοούμε μη δυαδικές ως προς το φύλο νομοθεσίες και διοικητικές διαδικασίες για την ασφάλεια και υγεία*

Χαράσσουμε εταιρικές πολιτικές για τους ΛΟΑΔΜ, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τη διαφορετική πραγματικότητα που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους οι ΛΟΑΔΜ

Διάγραμμα 1: Θεωρητικό πλαίσιο για τις ΜΣΠ που συνδέονται με την εργασία



Πηγή: EU-OSHA, *Μυοσκελετικές παθήσεις που σχετίζονται με την εργασία: συχνότητα εμφάνισης, κόστος και δημογραφικά στοιχεία στην ΕΕ*, Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Κινδύνων, 2019, ειδικά προσαρμοσμένο στην παρούσα εργασία.

Πίνακας 1: Κατάλογος των περιπτώσιολογικών μελετών που επιλέχθηκαν και αναλύθηκαν

Όνομα	Χώρα	Ομάδα-στόχος	Είδος παρέμβασης	Αρμόδιος φορέας	Στόχοι
Εθνική στρατηγική για το περιβάλλον εργασίας	DK	Όλες	Στρατηγική για πολιτική δράση, επιβολή του νόμου, επιθεωρήσεις εργασίας, πληροφόρηση και οδηγίες, έρευνα	Δημόσια αρχή	Να εμπεδωθεί η ασφάλεια, η προστασία και η υγεία στο περιβάλλον εργασίας της Δανίας ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων που θα έχουν μακροχρόνιο και ικανοποιητικό επαγγελματικό βίο. Οι τρεις σημαντικότεροι τομείς παρέμβασης είναι το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον εργασίας, η επιβάρυνση του μυοσκελετικού συστήματος και τα σοβαρά εργατικά ατυχήματα
Πολιτική της Airbus για την πολυμορφία και την κοινωνική ένταξη των εργαζομένων	EE	Εργαζόμενες γυναίκες και εργαζόμενοι της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ	Συμμετοχή εργαζομένων, κατάρτιση, ευαισθητοποίηση, συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ευκαιρίες τηλεεργασίας	Ιδιωτική επιχείρηση	Να ληφθεί υπόψη η πολυμορφία, να ενισχυθούν οι ίσες ευκαιρίες και να προληφθούν οι δυσμενείς διακρίσεις εντός της εταιρείας
Κοινοί προβληματισμοί και κοινές συστάσεις για τις οικιακές εργασίες και τις υπηρεσίες φροντίδας που παρέχουν οι μετανάστες	EE	Διακινούμενοι εργαζόμενοι	Ευαισθητοποίηση	Διάφοροι ενδιαφερόμενοι, μεταξύ άλλων συνδικαλιστικές οργανώσεις και ΜΚΟ	Να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση και να προληφθούν φαινόμενα όπως οι κακές συνθήκες εργασίας, οι δυσμενείς διακρίσεις και η περιορισμένη πρόσβαση στην κοινωνική πρόνοια για τους διακινούμενους εργαζομένους (τόσο για τους εργαζομένους τρίτων χωρών όσο και για τους μετακινούμενους εντός της ΕΕ εργαζομένους) που παρέχουν οικιακές υπηρεσίες και υπηρεσίες φροντίδας
Εργαλειοθήκη για την εκτίμηση κινδύνου που αφορά τους υπηκόους τρίτων χωρών	IT	Διακινούμενοι εργαζόμενοι	Εργαλειοθήκη για την πρόληψη/την εκτίμηση κινδύνου	Δημόσια αρχή που συνεργάζεται με κοινωνικούς εταίρους	Να μπορούν εύκολα οι εργοδότες να συμμορφωθούν με τις νομικές απαιτήσεις της ΕΑΥ, να διενεργούν εκτιμήσεις κινδύνου για τους εργαζομένους τρίτων χωρών και να υποστηρίξουν ειδικές δραστηριότητες για την ΕΑΥ εστιάζοντας σε αυτούς τους εργαζομένους
Πολιτική για την πολυμορφία στο ολλανδικό ερευνητικό συμβούλιο (NWO)	NL	Εργαζόμενες γυναίκες (αλλά και ΛΟΑΔΜ και διακινούμενοι εργαζόμενοι)	Χρηματοδότηση στήριξης, στήριξη και καθοδήγηση	Δημόσια αρχή	Να μειωθούν οι δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στα πανεπιστημιακά ιδρύματα και να ενθαρρυνθεί η στρατηγική κοινωνικής ένταξης και ίσων ευκαιριών. Στις βασικές ομάδες-στόχους περιλαμβάνονται επί του παρόντος οι μειονεκτικές ομάδες όπως οι εργαζόμενοι της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ, οι εργαζόμενοι με αναπηρία και οι διακινούμενοι εργαζόμενοι τρίτων χωρών
Επιχειρηματικό δίκτυο για την πολυμορφία και την	ES	Εργαζόμενοι της ΛΟΑΔΜ κοινότητας	Συμβουλές και καθοδήγηση, ευαισθητοποίηση, δικτύωση με οικείου	Μη κερδοσκοπικός οργανισμός	Να εμπεδωθεί περιβάλλον κοινωνικής ένταξης και σεβασμού στους συμμετέχοντες οργανισμούς με σκοπό την κοινωνική αποδοχή των εργαζομένων της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ και την εξάλειψη των

Πολυμορφία του εργατικού δυναμικού και μυοσκελετικές παθήσεις: ανασκόπηση στοιχείων και αριθμών και ενδεικτικές περιπτώσεις - Σύνοψη

Όνομα	Χώρα	Ομάδα-στόχος	Είδος παρέμβασης	Αρμόδιος φορέας	Στόχοι
κοινωνική ένταξη των ΛΟΑΔΜ			ενδιαφερομένους, ερευνητικές δραστηριότητες		κοινωνικών-πολιτιστικών προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων που εμποδίζουν την επαγγελματική ανέλιξη και τη βέλτιστη απόδοση των εργαζομένων της κοινότητας των ΛΟΑΔΜ
Εργαλειοθήκη για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων	ES	Εργαζόμενες γυναίκες	Εργαλειοθήκη για την πρόληψη/την εκτίμηση κινδύνου	Δημόσια αρχή	Παράγεται ειδικό εργαλείο προκειμένου να ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στις δραστηριότητες πρόληψης κινδύνων για την ΕΑΥ και να αρθεί η ανδροκρατούμενη αντίληψη που επικρατεί στις υφιστάμενες μεθόδους πρόληψης των κινδύνων για την ΕΑΥ
Περιβάλλον εργασίας γυναικών	SE	Εργαζόμενες γυναίκες	Ευαισθητοποίηση, έρευνα, επιθεωρήσεις εργασίας, παραγωγή εργαλείων εκτίμησης κινδύνου	Δημόσια αρχή	Να βελτιωθεί το περιβάλλον εργασίας για τις γυναίκες, με επίκεντρο τους κινδύνους για τις ΜΣΠ. Η πρωτοβουλία περιλαμβάνει έρευνες για την ΕΑΥ των γυναικών, νέους τρόπους διενέργειας επιθεωρήσεων εργασίας και δέσμη διαφορετικών εργαλείων για τους χώρους εργασίας
Οδηγός για την υποστήριξη των διεμφυλικών χώρους εργασίας	Ηνωμένο Βασίλειο	Εργαζόμενοι της ΛΟΑΔΜ κοινότητας	Έρευνα, καθοδήγηση	Δημόσια αρχή	Να διευκολυνθεί η επιτυχής ένταξη των διεμφυλικών εργαζομένων στους χώρους εργασίας μέσω της έκδοσης χρήσιμων πληροφοριών και οδηγιών για τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη

Πηγή: η επεξεργασία έγινε από τον ίδιο τον συντάκτη.

Αποστολή του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)** είναι να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Ο Οργανισμός ερευνά, επεξεργάζεται και διανέμει αξιόπιστες, ισορροπημένες και αμερόληπτες πληροφορίες σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και διοργανώνει πανευρωπαϊκές εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Ο Οργανισμός, ο οποίος ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1994 και έχει την έδρα του στο Μπιλμπάο της Ισπανίας, απαρτίζεται από εκπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των κυβερνήσεων των κρατών μελών, οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και από κορυφαίους εμπειρογνώμονες από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και από τρίτες χώρες.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Santiago de Compostela 12, 5ος όροφος
48003 Bilbao, Ισπανία
Τηλ. +34 944358400
Φαξ +34 944358401
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office