

Een divers personeelsbestand en aandoeningen aan het bewegingsapparaat: beoordeling van feiten en cijfers en praktijkvoorbeelden

Europese Waarnemingspost voor risico's
Samenvatting

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

Projectbeheer: Maurizio Curtarelli (EU-OSHA).

“Dit rapport is opgesteld in opdracht van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA). Alle meningen en/of conclusies in dit verslag zijn van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de opvattingen van EU-OSHA. Dit rapport is gebaseerd op gegevens van Eurofound (Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden 2015), Eurostat (kernmodule van de arbeidskrachtenenquête 2018, ad-hoc-module van de arbeidskrachtenenquête 2013 over veiligheid en gezondheid op het werk, ad-hoc-module van de arbeidskrachtenenquête 2014 over arbeidsmigranten, het Europees gezondheidsonderzoek door middel van interviews 2014, de Communautaire statistiek van inkomens en levensomstandigheden 2017) en gegevens van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) (een door het FRA uitgevoerde enquête uit 2012 over het welzijn en de veiligheid van vrouwen en een door het FRA uitgevoerde communautaire enquête uit 2012 over LHBT+-personen). De verantwoordelijkheid voor alle uit deze gegevens getrokken conclusies berust volledig bij de auteur(s).”

**Europe Direct is een dienst die u helpt antwoorden te vinden
op al uw vragen over de Europese Unie**

Gratis nummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Sommige providers van mobiele-telefoniediensten geven geen toegang tot 00 800-nummers of brengen hiervoor kosten in rekening.

Meer informatie over de Europese Unie vindt u op internet (<http://europa.eu>).

Bibliografische gegevens zijn te vinden aan het einde van deze publicatie.

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2020

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2020

Overname met bronvermelding is toegestaan, tenzij anders vermeld.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Conceptueel kader voor arbeidsgerelateerde SSA's	3
Blootstelling aan risico's en prevalentie van gezondheidsproblemen en SSA's	3
Blootstelling aan fysieke risicofactoren	4
Blootstelling aan psychosociale en organisatorische risicofactoren	5
Specifieke psychosociale en organisatorische risicofactoren voor vrouwelijke werknemers	6
Specifieke psychosociale en organisatorische risicofactoren voor arbeidsmigranten	6
Specifieke psychosociale en organisatorische risicofactoren voor LHBT+-werknemers	7
Segregatiepatronen op de arbeidsmarkt	7
Analyse van praktijken en beleidsinitiatieven	8
Beleidsadviezen	9

Lijst van figuren en tabellen

Figuur 1: Theoretisch kader van arbeidsgerelateerde SSA's	10
Tabel 1: Lijst van geanalyseerde geselecteerde casestudy's	11

Samenvatting

Inleiding

- Aandoeningen van het bewegingsapparaat (ook “spier- en skeletaandoeningen” of SSA’s genoemd) behoren tot de meest voorkomende arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen in Europa en hebben belangrijke gevolgen voor werknemers, bedrijven en de samenleving in het algemeen. SSA’s kunnen worden gedefinieerd als beschadigingen van lichaamsweefsels zoals spieren, gewrichten, pezen, bindweefselbanden, zenuwen, kraakbeen en botten en verslechtering van de plaatselijke doorbloeding. Wanneer deze SSA’s hoofdzakelijk worden veroorzaakt of verergerd door het werk en als gevolg van de directe werkomgeving, worden deze aangeduid als arbeidsgerelateerde SSA’s.
- In dit onderzoeksproject is onderzocht in hoeverre de toenemende diversiteit van de Europese beroepsbevolking gepaard gaat met een grotere blootstelling aan slechte arbeidsomstandigheden en gezondheidsproblemen, en er wordt speciale aandacht besteed aan SSA’s. Het onderzoeksproject is gericht op drie specifieke groepen werknemers: vrouwelijke werknemers, arbeidsmigranten en lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender of interseksuele (LHBT+) werknemers. Deze groepen zijn volgens de beschikbare gegevens vaker werkzaam in banen (en sectoren) met meer gezondheidsrisico’s en risico’s op SSA’s, waaronder psychosociale en organisatorische risico’s, vaak vanwege de slechte arbeidsomstandigheden.
- Het project bestond uit een uitgebreide bestudering en analyse van de op dit moment beschikbare gegevens: de internationale wetenschappelijke literatuur en statistische gegevens uit verschillende officiële bronnen. Deze gegevens dienden als uitgangspunt voor de verzameling en analyse van de primaire gegevens die via veldwerk werden verkregen. Er zijn interviews gehouden met belanghebbenden en deskundigen op EU- en nationaal niveau, focusgroepen en werknemers uit de drie onderzochte groepen. De bevindingen uit het veldwerk vormen een aanvulling op de eerder beschikbare gegevens.
- Dit project maakt deel uit van een belangrijk onderzoeksprogramma dat in de periode 2018-2020 door het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) is uitgevoerd naar arbeidsgerelateerde SSA’s. De uitkomsten van dit onderzoek vormen ook een bijdrage aan de daarop aansluitende campagne “Een gezonde werkplek” in 2020-2022 over SSA’s, die door EU-OSHA wordt gecoördineerd in de EU-lidstaten.

Conceptueel kader voor arbeidsgerelateerde SSA’s

- Arbeidsgerelateerde SSA’s houden verband met een groot aantal verschillende (combinaties van) risicofactoren en kunnen uiteenlopende gevolgen hebben voor werknemers. In het kader van dit project en op basis van de bevindingen van een eerder onderzoeksproject van EU-OSHA naar SSA’s is een conceptueel model ontwikkeld rond de onderlinge verbanden tussen risicofactoren, SSA’s en de gevolgen daarvan. Dit model is grafisch weergegeven in figuur 1.
- Volgens dit conceptuele model houden SSA’s verband met diverse soorten risicofactoren, zoals sociaal-demografische en individuele factoren, fysieke risicofactoren, organisatorische en psychosociale risicofactoren, en beroepsmatige en arbeidsgerelateerde risicofactoren.

Blootstelling aan risico’s en prevalentie van gezondheidsproblemen en SSA’s

- Uit de bevindingen van dit project blijkt dat de werknemers in de onderzochte groepen vaak een slechtere (zowel lichamelijke als geestelijke) gezondheid hebben dan andere werknemers. Vrouwelijke werknemers melden niet alleen een eigen ervaren slechtere lichamelijke en geestelijke gezondheid, maar ook meer beperkingen in hun dagelijkse bezigheden als gevolg van gezondheidsproblemen en een hoger arbeidsverzuim om gezondheidsredenen.

- Uit de beschikbare gegevens en de bevindingen uit ons veldwerk blijkt dat de drie groepen werknemers die voor ons van belang zijn, vaker dan de rest van de bevolking worden blootgesteld aan psychosociale en organisatorische risicofactoren op de werkplek, namelijk intimidatie, discriminatie, pesten en verbaal geweld, tijdelijk werk, baanonzekerheid, lager loon en beperkte loopbaanvooruitzichten, en aan fysieke risicofactoren zoals het dragen of verplaatsen van zware lasten, repetitieve bewegingen, langdurig zitten en het verplaatsen van personen. Deze factoren worden vaak in verband gebracht met de prevalentie van SSA's.
- Uit de literatuur en beschikbare gegevens blijkt dat de prevalentie van SSA's hoger is onder vrouwelijke werknemers en arbeidsmigranten. Van de vrouwelijke werknemers in de EU die in 2015 deelnamen aan de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden maakte bijvoorbeeld 60 % melding van één of meer SSA's. De meest genoemde klacht was rugpijn, gevolgd door spierpijn in de schouders, nek en/of bovenste ledematen. Uit de veldstudiefase van ons project blijkt dat deze hoge incidentie van SSA's bij vrouwen niet algemeen maatschappelijk wordt erkend.
- Arbeidsmigranten maken melding van een slechtere gezondheid dan autochtone werknemers, en van meer arbeidsongevallen, hoewel deze bevinding in sommige landen enigszins wordt vertekend door het feit dat veel arbeidsmigranten jong zijn en in goede gezondheid verkeren (het "healthy migrant effect"). Maar zelfs bij jonge arbeidsmigranten doen zich vaak zeer snel chronische gezondheidsproblemen voor als gevolg van slechte arbeidsomstandigheden en voortdurende blootstelling aan risico's, vooral fysieke risico's. Uit zowel de beschikbare gegevens als de bevindingen uit het veldwerk blijkt dat ook bij arbeidsmigranten sprake is van een hoge prevalentie van SSA's. Uit zowel beschrijvende analyses, als regressieanalyses van diverse statistische bronnen blijkt dat arbeidsmigranten vaker dan autochtone werknemers melding maken van allerlei SSA's.
- LHBT+-werknemers maken melding van een slechtere lichamelijke en geestelijke gezondheid in vergelijking met de rest van de bevolking. Specifieke subgroepen (bijvoorbeeld transgender werknemers) maken melding van een nog slechtere gezondheid. Uit de (weinig) beschikbare gegevens en de bevindingen uit ons veldwerk blijkt dat LHBT+-werknemers vaker melding maken van problemen in verband met SSA's, en dat de prevalentie van depressie, suïcidale gedachten, angst of automutilatie eveneens hoger is in deze groep. Hoewel de bevindingen uit ons veldwerk tot op zekere hoogte bestaande hiaten in het onderzoek aanvullen, is er meer onderzoek vereist om een afdoende verklaring te vinden voor deze prevalentie van SSA's onder LHBT+-werknemers.
- Meestal is er bij de risicofactoren voor SSA's geen sprake van een op zichzelf staand risico, maar van een combinatie van risico's, wat de kans op het ontstaan van SSA-gerelateerde problemen vergroot. Blootstelling aan deze risicofactoren heeft een cumulatieve werking. Als gevolg hiervan neemt de kans op gezondheidsproblemen en met name SSA's mettertijd toe, vooral op oudere leeftijd.

Blootstelling aan fysieke risicofactoren

- Het is afdoende aangetoond dat vooral vrouwelijke werknemers en arbeidsmigranten worden blootgesteld aan de uiteenlopende fysieke risico's van bepaalde werkzaamheden in de specifieke sectoren en beroepen waarin zij vaak werkzaam zijn.
- Vrouwelijke werknemers worden op de werkplek blootgesteld aan fysieke risicofactoren waarvan bekend is dat deze rechtstreeks verband houden met het ontstaan van aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Dergelijke risicofactoren zijn bijvoorbeeld tillen, het omgaan met of het verplaatsen van personen, repetitieve bewegingen, het werken in lastige, geforceerde of vermoeiende houdingen en langdurig stilstaan of zitten. Deze fysieke werkbelasting wordt vaak onderschat door onderzoeksorganisaties en overheidsinstanties op het gebied van veiligheid

en gezondheid op het werk, die vaak meer aandacht besteden aan de zware en fysiek veeleisende werkzaamheden die in door mannen gedomineerde sectoren worden verricht.

- Vooral arbeidsmigranten worden op het werk blootgesteld aan uiteenlopende fysieke risico's, waaronder risico's die verband houden met het dragen of verplaatsen van zware lasten, het werken in geforceerde, lastige of vermoeiende houdingen en het uitvoeren van repetitieve bewegingen, alsook gevaren die de werkomgeving met zich meebrengt (trillingen, extreme temperaturen enz.).
- Er zijn weinig gegevens bekend over blootstelling van LHBT+-werknemers aan fysieke risico's op de werkplek. De beschikbare gegevens wijzen er echter op dat een dergelijke blootstelling voornamelijk gekoppeld is aan de specifieke sectoren en beroepen waarin deze werknemers meestal werkzaam zijn.

Blootstelling aan psychosociale en organisatorische risicofactoren

- Deze fysieke risicofactoren komen ook voor in combinatie met tal van organisatorische en psychosociale risicofactoren, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de gezondheid en het welzijn van werknemers, en die onder meer kunnen resulteren in SSA's.
- Over het geheel genomen blijkt uit de door ons verzamelde gegevens dat de werknemers in de drie onderzochte groepen worden blootgesteld aan een aantal gemeenschappelijke risicofactoren die het gevolg zijn van slechtere arbeidsomstandigheden. Deze risicofactoren zijn onder meer lagere lonen, onzekere dienstverbanden (bijvoorbeeld onvrijwillig deeltijdswork in het geval van vrouwelijke werknemers, onregelmatige of helemaal geen contracten in het geval van arbeidsmigranten, en tijdelijke contracten in het geval van alle drie de groepen), minder loopbaanmogelijkheden (het "glazen plafond" voor vrouwelijke werknemers en LHBT+-werknemers) en langere of ongunstige werktijden of overwerkregelingen. Uit ons veldwerk blijkt dat deze risicofactoren een negatief effect hebben op de motivatie, het gevoel van eigenwaarde en de verdien capaciteit (met indirecte gevolgen voor de leefomstandigheden, voeding, huisvesting enz.), en meer stress en vermoeidheid veroorzaken. Bovendien bestaat er een verband tussen onzekere dienstverbanden enerzijds en werkgevers die minder waarde hechten aan veiligheid en gezondheid op het werk anderzijds, waardoor de werknemers in kwestie een verhoogd risico lopen op gezondheidsproblemen in het algemeen en op SSA's in het bijzonder.
- Uit de beschikbare gegevens en ons veldonderzoek blijkt ook dat de drie onderzochte groepen vaak worden blootgesteld aan negatieve ervaringen zoals interpersoonlijke discriminatie, pesten, intimidatie en verbaal en fysiek geweld. Dit gaat in het geval van vrouwelijke, transseksuele of interseksuele werknemers vaak gepaard met ongewenste seksuele toenaderingen, en in het geval van LHBT+-werknemers met subtiele verbale dagelijkse agressie in de vorm van grappen en plagerijen, veelbetekenende blikken, geroddel en negatieve opmerkingen. Deze ervaringen hebben stress en een verminderde geestelijke gezondheid tot gevolg, zijn schadelijk voor de algemene gezondheid en leiden tot een grotere kans op SSA's.
- In alle drie de groepen zijn er personen die zich in een bijzonder nadelige positie bevinden als gevolg van de combinatie (intersectionaliteit) van verschillende individuele en sociale factoren (geslacht/seksuele geaardheid, etnische achtergrond, fysiek voorkomen, geografische herkomst, klasse, opleidingsniveau enz.). Aan elk van deze combinaties zijn specifieke en unieke nadelen verbonden.

Specifieke psychosociale en organisatorische risicofactoren voor vrouwelijke werknemers

- Uit ons veldonderzoek blijkt dat met name vrouwen risico lopen als gevolg van hun dubbelrol als werknemer en onbetaald verzorger (van kinderen of andere familieleden en de woning), die tot gevolg heeft dat de lichamelijke en psychologische belasting toeneemt. Dit kan leiden tot een verhoogd risico op het ontstaan van lichamelijke en geestelijke gezondheidsproblemen, waaronder aandoeningen aan het bewegingsapparaat.
- Om een aantal redenen spreken vrouwelijke werknemers zich minder snel uit over arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's dan mannen. De voornaamste reden is dat zij in het bedrijfsleven in vergelijking met mannen minder goed vertegenwoordigd zijn in stuurgroepen voor veiligheid en gezondheid op het werk. Deze situatie leidt bij de maatregelen die worden genomen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk vaak tot genderongelijkheid in het nadeel van vrouwen.
- Vrouwelijke werknemers worden in verband met segregatiepatronen op hun werk vooral blootgesteld aan hoge emotionele eisen en arbeidsgerelateerde geestelijke belasting en stress.
- Uit ons veldwerk blijkt ook dat er veelal sprake is van een “door mannen gedomineerd” beeld van beroepsziekten en problemen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, en dat dit schadelijk is voor vrouwen. Instrumenten voor veiligheid en gezondheid op het werk, persoonlijke beschermingsmiddelen en werkplekken zijn bijvoorbeeld vaak voornamelijk ontworpen voor mannen, zonder rekening te houden met de fysieke kenmerken van het vrouwenlichaam.

Specifieke psychosociale en organisatorische risicofactoren voor arbeidsmigranten

- Uit het veldonderzoek blijkt dat arbeidsmigranten vaak in moeilijke arbeidsomstandigheden werken omdat ze geen andere keuze hebben.
- Uit het veldonderzoek blijkt voorts dat arbeidsmigranten vaak minder goed op de hoogte zijn van nationale regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden. Dit is in sommige gevallen te wijten aan de taalbarrière.
- Arbeidsmigranten met een beperkte kennis van de plaatselijke taal zijn minder goed in staat te communiceren en/of om de instructies en werkprocessen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk te begrijpen. Het kan voor hen moeilijk zijn om deel te nemen aan opleidingen op dit gebied of om hun arbeidsrechten volledig te begrijpen. Dit leidt vervolgens weer tot misverstanden, gebrek aan naleving van de regels op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, en meer ongevallen en risicovolle situaties (bv. het niet gebruiken van veiligheidsinstrumenten of het niet dragen van beschermende uitrusting). Door dit gebrek aan kennis zijn zij kwetsbaarder voor discriminatie en onrechtmatige praktijken die mogelijk niet voldoen aan de bestaande wettelijke normen of standaarden op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.
- Arbeidsmigranten ondervinden nadelen van de beperkte toegang tot sommige openbare of particuliere diensten, zoals passende accommodatie of gezondheidszorg, en dit is van invloed op hun algemene situatie op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en hun arbeidsvermogen. Arbeidsmigranten melden bovendien dat zij zich geïsoleerd voelen als gevolg van een gebrek aan familie- en sociale netwerken, wat kan leiden tot een slechte geestelijke gezondheid en andere gezondheidsproblemen.
- Een andere factor die van invloed is op de gezondheid van arbeidsmigranten en die dankzij ons veldwerk aan het licht is gekomen, is dat veel bedrijven geen activiteiten op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk voor deze groep organiseren. De beperkte aanwezigheid van vertegenwoordigers van arbeidsmigranten in ondernemingsraden draagt hieraan bij.

- Het feit dat veel arbeidsmigranten een minder belangrijke positie innemen in de bedrijfshiërarchie is, samen met een hogere incidentie van onzekere dienstverbanden, lagere kwalificaties en beperktere vaardigheden, een mogelijke verklaring voor het feit dat sommige werkgevers minder belang hechten aan gezondheids- en veiligheidsmaatregelen voor deze groep dan aan maatregelen voor werknemers in belangrijkere en meer verantwoordelijke functies.

Specifieke psychosociale en organisatorische risicofactoren voor LHBT+-werknemers

- Uit het veldonderzoek blijkt dat LHBT+-werknemers bij het zoeken of solliciteren naar een baan vaak worden geconfronteerd met discriminatie. Zij worden aan het eind van de wervingsprocedure niet aangenomen of trekken zich voor het eind van de procedure terug omdat zij vrezen toch niet te worden aangenomen. Mannelijke personeelswervers zijn over het algemeen terughoudender bij het aannemen van LHBT+-personen. LHBT+-werknemers lopen ook grotere kans te worden ontslagen vanwege hun seksuele geaardheid of genderidentiteit.
- Ons veldonderzoek bevestigde dat, zoals al bekend is uit de beschikbare gegevens, transgender werknemers vaker het slachtoffer worden van discriminatie, uitsluiting van arbeidskansen, geweld, verbaal geweld en pesten op het werk of slechtere arbeidsomstandigheden. Dit kan er in extreme gevallen toe leiden dat transgender werknemers banen accepteren met slechtere arbeidsomstandigheden waarvoor zij overgekwalificeerd zijn, omdat het voor hen moeilijk is een betere baan te vinden die beter aansluit bij hun vaardigheden en kwalificaties.
- Lesbische werknemers worden dubbel gediscrimineerd (intersectionaliteit), namelijk op grond van hun geslacht en op grond van hun seksuele geaardheid. Ook homoseksuele werknemers die zich vrouwelijk gedragen, ervaren discriminatie en intimidatie op het werk (met name in door mannen gedomineerde sectoren) en worden minder vaak maatschappelijk geaccepteerd of gepromoveerd. Biseksuele werknemers zijn ook sterk gemarginaliseerd, met als gevolg discriminatie en uitsluiting op het werk.
- LHBT+-werknemers lopen gemiddeld meer kans op intimidatie en indirecte discriminatie op het werk dan andere groepen werknemers. LHBT+-werknemers hebben regelmatig te kampen met verschillende vormen van subtiele discriminatie, zoals grappen en plagerijen, veelbetekenende blikken, geroddel enz. Dit heeft tot gevolg dat zij zich onzeker gaan voelen en zich zelfs gaan afzonderen. Intimidatie kan zich ook voordoen in de vorm van agressieve opmerkingen tegen en woordenwisselingen met leidinggevenden, en kan resulteren in isolatie van LHBT+-werknemers op de werkplek en uiteindelijk zelfs tot het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt.
- Een aanzienlijk deel van de LHBT+-werknemers verbergt op het werk hun seksuele geaardheid of genderidentiteit, gewoonlijk omdat dit de enige manier is om zich veilig te voelen en zichzelf te beschermen, of omdat dit de kans op een betere baan openhoudt of noodzakelijk is om hun huidige baan te behouden. Dit is een specifiek en extra psychosociaal risico voor LHBT+-werknemers en kan niet alleen van invloed zijn op de sectoren/beroepen waarvoor zij kiezen, maar kan ook een grotere psychologische belasting met zich meebrengen (met gevolgen voor hun gezondheid).

Segregatiepatronen op de arbeidsmarkt

- Uit empirische gegevens blijkt dat er voor vrouwelijke werknemers en arbeidsmigranten, en in mindere mate voor LHBT+-werknemers, sprake is van segregatiepatronen op de arbeidsmarkt. Deze groepen werknemers blijken vaker werkzaam te zijn in sectoren en beroepen die worden gekenmerkt door een groter risico op SSA's en een hogere prevalentie van deze aandoeningen.
- Vrouwen zijn vaker werkzaam in de tertiaire sector, zoals de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, het onderwijs, de vastgoedsector, de horeca, de

schoonmaaksector, de huishoudelijke sector, in de persoonlijke dienstverlening zoals in de sector persoonlijke verzorging (bijvoorbeeld kappers), en in sommige productiesectoren zoals de voedselverwerkende industrie of de textielindustrie. Ook beroepen voor laag-/middelbaar opgeleid personeel worden overwegend door vrouwelijke werknemers uitgeoefend. Vrouwen zijn bijvoorbeeld werkzaam als verzorgend personeel, huishoudelijke hulpen en schoonmakers, administratief medewerkers, vakspecialisten op het gebied van de gezondheidszorg, onderwijsgevenden, beroepsbeoefenaren in de gezondheidszorg en bedienend personeel, assistenten in de levensmiddelenverwerking en ander ondersteunend administratief personeel en verkooppersoneel.

- Arbeidsmigranten zijn vaker dan autochtone werknemers werkzaam in beroepen/sectoren die vanwege de slechte arbeidsomstandigheden en de grotere veiligheids- en gezondheidsrisico's onder de zogenaamde "3D"-vallen (waarbij "3D" staat voor "dirty, dangerous and demanding" – vuil, gevaarlijk en zwaar werk). Arbeidsmigranten zijn ook vaker werkzaam in specifieke sectoren zoals de landbouw, de productiesector, de mijnbouw- en energiesector, de groot- en detailhandel, de horeca, de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de bouwsector. Zij maken meer kans op banen in beroepen voor laaggeschoolde of ongeschoolde werknemers, zoals huishoudelijke hulpen en schoonmakers, ongeschoolde arbeiders, assistenten in de levensmiddelenverwerking, straatverkopers en op straat uitgeoefende dienstverlenende beroepen en vuilnisophalers. Arbeidsmigranten zijn beduidend minder vaak werkzaam in een aantal beroepen voor middelbaar opgeleide werknemers, bijvoorbeeld als verleners van persoonlijke diensten, verzorgend personeel en bouwarbeiders.
- Over LHBT+-werknemers zijn wat betreft segregatiepatronen op de arbeidsmarkt slechts weinig gegevens voorhanden. Uit de beschikbare gegevens en de bevindingen uit ons veldwerk blijkt echter dat LHBT+-werknemers vaker werkzaam zijn in sectoren en beroepen waarin zij verwachten zich veiliger te voelen en minder te worden geconfronteerd met intolerantie en discriminatie. Dit kan worden aangeduid als "op vooroordelen gebaseerde segregatie". Dit kan in het algemeen leiden tot een grotere aanwezigheid van homoseksuele en biseksuele mannen in door vrouwen gedomineerde sectoren of beroepen, en een grotere aanwezigheid van lesbische werknemers in door mannen gedomineerde sectoren of beroepen. In sommige van deze sectoren en beroepen is sprake van een hogere prevalentie van SSA's.

Analyse van praktijken en beleidsinitiatieven

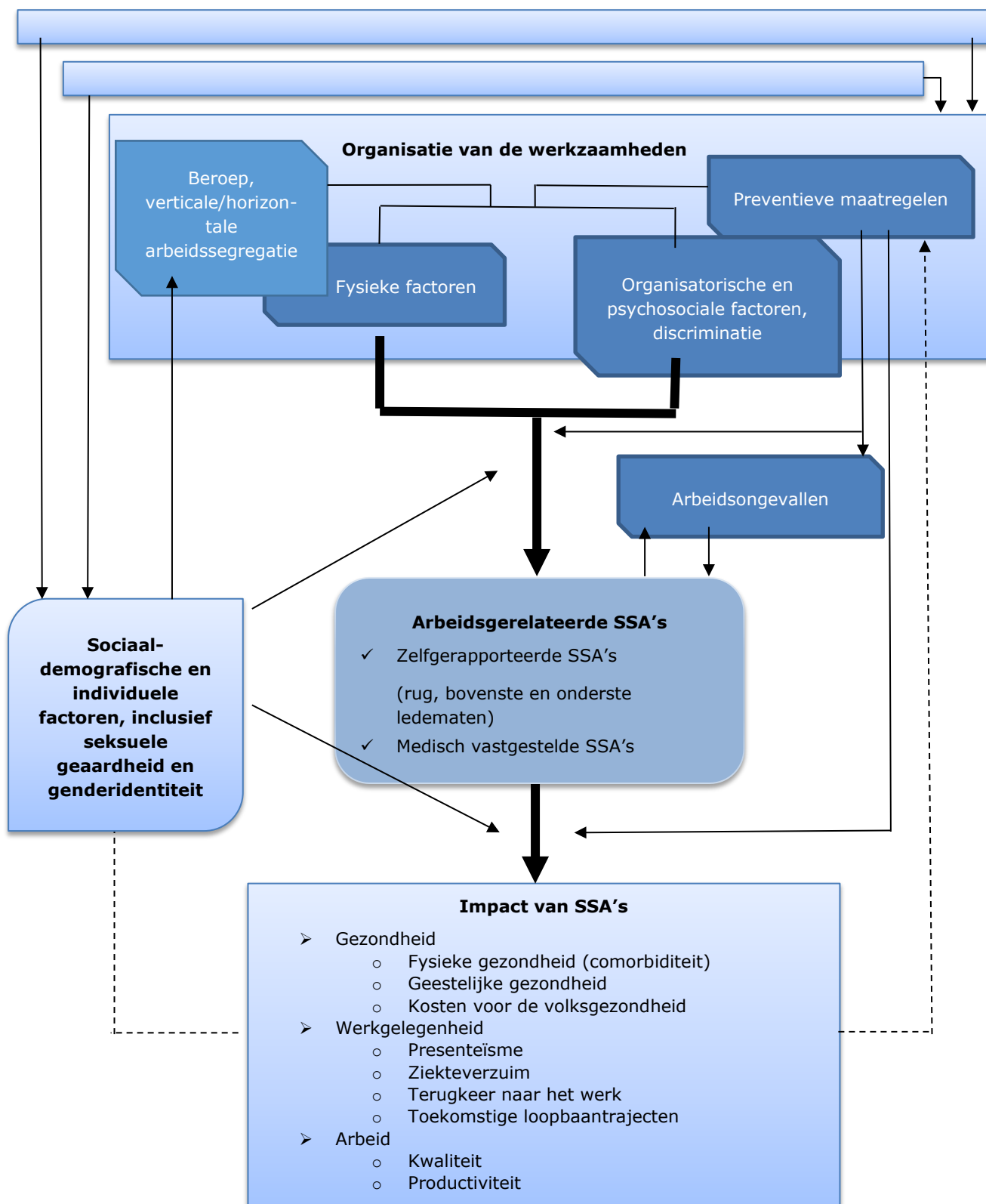
- In het kader van dit onderzoeksproject hebben wij een diepgaande analyse uitgevoerd van negen geselecteerde voorbeelden van beleidsmaatregelen of bedrijfspraktijken in de EU-lidstaten die gericht zijn op verbetering van de werkomgeving en het terugdringen van de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk voor de drie onderzochte groepen werknemers, met name wat betreft de fysieke, de psychosociale en de organisatorische risico's die samenhangen met SSA's.
- De geanalyseerde beleidsmaatregelen zijn een combinatie van EU-, nationale en regionale initiatieven van overheden, particuliere en non-profitorganisaties, die specifiek gericht zijn op één of meer van de drie groepen in kwestie.
- De maatregelen lopen sterk uiteen en bestaan onder meer uit instrumenten voor risicobeoordeling/preventie, voorlichtingsactiviteiten, opleidingen, advies en begeleiding, onderzoeksactiviteiten en specifieke arbeidsinspecties. De belangrijkste kenmerken en inhoud van de maatregelen zijn in tabel 1 samengevat.

Beleidsadviezen

Tot slot hebben wij op basis van de bevindingen van dit onderzoeksproject in samenspraak met deskundigen enkele beleidsaanbevelingen geformuleerd, die hieronder kort worden samengevat. Voor een succesvol beheer van veiligheid en gezondheid op het werk en preventie van SSA's ten behoeve van een steeds diversere Europese beroepsbevolking moeten zowel bedrijven als overheidsinstanties interdisciplinariteit, werknemersparticipatie, voorlichting en preventie in hun beleid en hun praktijken opnemen.

- *Uitvoeren van meer interdisciplinaire onderzoeken naar SSA's, waarbij aandacht wordt besteed aan kwesties in verband met de diversiteit van het personeelsbestand.*
- *Bevorderen van een "diversiteitsperspectief" bij overheidsinstanties en arbeidsinspecties.*
- *Bedrijven voorlichten over de positieve effecten van een divers personeelsbestand.*
- *Tot stand brengen van een cultuur van solidariteit en nultolerantie ten aanzien van discriminatie bij bedrijven.*
- *Bevorderen van een participatieve aanpak van preventieactiviteiten ten aanzien van SSA's, door een stem te geven aan de verschillende groepen in het personeelsbestand.*
- *Voorlichting geven over en stimuleren van preventieactiviteiten bij particuliere ondernemingen, met name ondernemingen die zich richten op specifieke groepen werknemers.*
- *Ontwikkelen van ad-hoc-instrumenten voor het beheer van een divers personeelsbestand.*
- *Ontwikkelen van een genderperspectief voor overheidsbeleid op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.*
- *Verbeteren van de arbeids- en gezondheidsomstandigheden in de door vrouwen gedomineerde sectoren en beroepen.*
- *De balans tussen werk en privéleven benaderen als een onderwerp dat verband houdt met de veiligheid en gezondheid op het werk.*
- *Ontwikkelen van ergonomische en beschermende uitrusting die speciaal is aangepast aan vrouwen.*
- *Verbeteren van de toegang van arbeidsmigranten tot overheidsinstanties en -diensten voor gezondheidszorg en arbeid.*
- *Arbeidsmigranten helpen zich aan te passen aan de arbeidscultuur van hun gastland, door informatie te verstrekken over arbeidskwesties en veiligheid en gezondheid op het werk, sociale rechten en de mogelijkheden voor toegang tot de arbeidsmarkt.*
- *Arbeidsmigranten helpen bij het overwinnen van de taalbarrière.*
- *Vergemakkelijken van de erkenning van onderwijs- en beroepskwalificaties die in het buitenland zijn behaald.*
- *Vergroten van de kennis over de belangrijkste arbeidsgerelateerde risicofactoren voor de gezondheid van LHBT+-werknemers en verbeteren van de zichtbaarheid van deze groep.*
- *Ontwikkelen van non-binaire wetgeving en administratieve procedures op het gebied van veiligheid en gezondheid.*
- *Ontwikkelen van LHBT+-bedrijfsbeleid dat rekening houdt met de verschillende realiteiten uit het leven van de LHBT+-werknemers.*

Figuur 1: Theoretisch kader van arbeidsgelateerde SSA's



Bron: EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU*, Europese Waarnemingspost voor risico's, 2019, aangepast voor dit project.

Tabel 1: Lijst van geanalyseerde geselecteerde casestudy's

Naam	Land	Doelgroep	Type interventie	Verantwoorde- lijke instantie	Doelstellingen
Nationale strategie voor de werkomgeving	DK	Iedereen	Beleidsstrategie, wetshandhaving, arbeidsinspecties, informatie en begeleiding, onderzoek	Overheid	Zorgdragen voor een veilige en gezonde werkomgeving in Denemarken, opdat meer werknemers een lang en bevredigend arbeidsleven kunnen hebben. De drie belangrijkste prioriteitsgebieden van de interventie zijn de psychosociale werkomgeving, overbelasting van het bewegingsapparaat en ernstige ongevallen op het werk
Diversiteits- en integratiebeleid van Airbus	EU	Vrouwelijke werknemers en LHBT+-werknemers	Betrokkenheid van werknemers, opleidingen, voorlichting, bemiddeling en mogelijkheden voor thuiswerken	Particuliere organisatie	Omgaan met diversiteit, het bevorderen van gelijke kansen en het voorkomen van discriminatie binnen het bedrijf
Gedeelde punten van zorg en gemeenschappelijke aanbevelingen betreffende huishoudelijk en verzorgend werk dat door arbeidsmigranten wordt verricht	EU	Arbeidsmigranten	Bewustmaking	Verschillende belanghebbenden, waaronder vakbonden en ngo's	Voorlichting over en voorkomen van slechte arbeidsomstandigheden, discriminatie en beperkte toegang tot sociale bescherming voor arbeidsmigranten die huishoudelijk en verzorgend werk verrichten (zowel migranten uit de EU als van daarbuiten)
Toolkit voor risicobeoordeling voor onderdanen van derde landen	IT	Arbeidsmigranten	Toolkit voor risicobeoordeling preventie	Overheid in samenwerking met sociale partners	Werkgevers in staat stellen de wettelijke verplichtingen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk na te leven en risicobeoordelingen uit te voeren voor werknemers van buiten de EU, en voor deze groep specifieke activiteiten op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk te bevorderen
Diversiteitsbeleid van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)	NL	Vrouwelijke werknemers (maar ook LHBT+-werknemers en arbeidsmigranten)	Financiële ondersteuning begeleiding	steun, en Overheid	Terugdringen van discriminatie van vrouwen in de academische wereld, bevorderen van een inclusieve strategie voor gelijke kansen. De huidige geprioriteerde doelgroepen omvatten ook andere achtergestelde groepen, zoals LHBT+-werknemers, werknemers met een handicap en arbeidsmigranten van buiten de EU
Zakelijk netwerk voor diversiteit en inclusie van	ES	LHBT+-werknemers	Advisering en begeleiding, voorlichting, netwerken met	Non-profitorganisatie	Het creëren van een inclusieve en respectvolle omgeving bij de deelnemende organisaties, het bijdragen aan de maatschappelijke

Naam	Land	Doelgroep	Type interventie	Verantwoorde- lijke instantie	Doelstellingen
LHBT+-werknemers (REDI)			relevante belanghebbenden, onderzoeksactiviteiten		acceptatie van LHBT+-werknemers en het uitbannen van sociaal-culturele vooroordelen en discriminatiepraktijken die de loopbaanontwikkeling en optimale prestaties van LHBT+-werknemers in de weg staan
Toolkit voor de integratie van het genderperspectief bij de preventie van beroepsrisico's	ES	Vrouwelijke werknemers	Toolkit risicobeoordeling preventie	voor en Overheid	Ontwikkeling van een ad-hoc-toolkit voor het introduceren van een genderperspectief in de activiteiten voor risicopreventie op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, als tegenwicht voor het momenteel overheersende uitgangspunt van "de man als prototype" in de huidige Spaanse risicopreventiepatronen voor veiligheid en gezondheid op het werk
Werkomgeving voor vrouwen	SE	Vrouwelijke werknemers	Voorlichting, onderzoek, arbeidsinspecties, ontwikkeling van instrumenten risicobeoordeling	Overheid	Verbeteren van de werkomgeving van vrouwen, met speciale aandacht voor de risico's op SSA's. Dit op vrouwen gerichte initiatief bestaat uit onderzoek naar veiligheid en gezondheid op het werk, nieuwe manieren om arbeidsinspecties uit te voeren en een reeks verschillende instrumenten voor werkplekken
Handleiding voor de ondersteuning van transgender werknemers op het werk	VK	LHBT+-werknemers	Onderzoek, richtsnoeren	Overheid	Faciliteren van een succesvolle integratie van transgender werknemers op het werk door het verstrekken van nuttige informatie en richtsnoeren voor verschillende belanghebbenden

Bron: zoals uitgewerkt door de auteurs.

Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)

helpt werkplekken in Europa veiliger, gezonder en productiever te maken. Het Agentschap verricht onderzoek naar veiligheid en gezondheid en ontwikkelt en verspreidt hierover betrouwbare, evenwichtige en onpartijdige informatie. Daarnaast organiseert het Agentschap campagnes om het bewustzijn in heel Europa te verhogen. Het Agentschap is in 1994 door de Europese Unie opgericht en is gevestigd in de Spaanse stad Bilbao. Het brengt vertegenwoordigers van de Europese Commissie, van regeringen van de lidstaten en van werkgevers- en werknemersorganisaties samen, evenals vooraanstaande deskundigen uit alle EU-lidstaten en daarbuiten.

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Santiago de Compostela 12, 5e etage
48003 Bilbao, SPANJE
Tel. +34 944358400
Fax +34 944358401
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office