



Locurile de
muncă sănătoase
**ÎȚI FAC SARCINA
MAI UȘOARĂ**



Afecțiunile musculoscheletice și diversitatea forței de muncă:

factori de risc și inițiative
de prevenire pentru categorii
specifice de lucrători.

Aspecte esențiale

- Forța de muncă europeană este din ce în ce mai diversificată și s-au adoptat acte legislative pentru a se ține cont de acest aspect, pentru a asigura egalitatea și pentru a îmbunătăți securitatea și sănătatea în muncă pentru toți. În pofida acestui fapt, unele categorii de lucrători sunt încă expuse la anumite riscuri mai mult decât altele.
- Afecțiunile musculoscheletice (AMS) sunt cauzate și exacerbate de factori de risc fizici, psihosociali, organizaționali și individuali (care adesea interacționează unul cu celălalt). Cu timpul, expunerea la astfel de riscuri crește probabilitatea confruntării cu probleme legate de securitatea și sănătatea în muncă (SSM) și de AMS.
- Femeile, lucrătorii LGBTI (persoanele lesbiene, gay, bisexuale, transgen și intersexuale) și lucrătorii migranți sunt expuși mai frecvent la riscuri psihosociale, inclusiv la discriminare, comportamente agresive, hărțuire și abuzuri verbale.

Locurile de muncă sănătoase îți fac sarcina mai ușoară

Agencia Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) desfășoară o campanie la nivel european, din 2020 până în 2022, pentru a crește gradul de sensibilizare cu privire la afecțiunile musculoscheletice (AMS) de origine profesională și la importanța prevenirii lor. Obiectivul este de a încuraja angajatorii, lucrătorii și alte părți interesate să colaboreze pentru a preveni AMS și să promoveze o bună sănătate musculoscheletică în rândul lucrătorilor din UE.

Diversitatea forței de muncă și prevalența problemelor de sănătate și a AMS

Diversitatea forței de muncă se referă la compoziția eterogenă a forței de muncă cu privire la o serie de caracteristici sociodemografice și fizice ale lucrătorilor, și anume vârsta, genul, cetățenia, orientarea sexuală și dizabilitățile. Forța de muncă europeană este din ce în ce mai diversă ca urmare a aflului de lucrători migranți și de refugiați, a numărului tot mai mare de lucrători migranți de a doua generație, a participării sporite a femeilor pe piața muncii, a politicilor de îmbătrânire activă care fac ca numărul de lucrători în vârstă să crească în cadrul forței de muncă, a vizibilității sporite a lucrătorilor LGBTI și a nivelului mai mare de participare a lucrătorilor cu dizabilități.

Anumite categorii de lucrători raportează frecvent o prevalență mai mare a problemelor de sănătate de origine profesională, inclusiv AMS. Unele dintre aceste categorii au fost selectate în vederea efectuării unei analize aprofundate (femei, lucrători migranți, lucrători LGBTI), în analiză luându-se în considerare și alte dezavantaje (vârsta, nivelul scăzut de studii). Scopul a fost de a elimina lacunele în materie de cercetare și de a completa informațiile cu privire la alte categorii de lucrători și la expunerea acestora la riscuri legate de AMS, cum ar fi lucrătorii care suferă de afecțiuni cronice (de exemplu, afecțiuni reumatice și musculoscheletice)¹ sau lucrătorii tineri și viitorii lucrători².

Femeile raportează mai frecvent probleme de sănătate de origine profesională și au o sănătate generală mai precară decât bărbații. Datele Sondajului european privind condițiile de muncă (EWCS) din 2015 au arătat că 60 % dintre femeile lucrătoare din UE au raportat una sau mai multe AMS (comparativ cu 56 % dintre bărbați).

Lucrătorii migranți raportează o sănătate mai precară, inclusiv boli infecțioase și boli cardiovasculare metabolice, probleme de sănătate psihică și o prevalență mai mare a AMS, precum și mai multe accidente de muncă și leziuni de origine profesională decât populația generală încadrată în muncă.

Lucrătorii LGBTI prezintă un risc mai mare de a avea o sănătate psihică și fizică precară decât populația generală, cu o prevalență crescută a problemelor de sănătate pe termen lung, inclusiv AMS, artrită, probleme ale coloanei vertebrale, depresie, ideeație suicidară, anxietate și autovătămare și sindrom de oboseală cronică.

Expunerea la factorii de risc pentru sănătate, de origine profesională

Factori de risc asociați AMS

La apariția AMS de origine profesională pot contribui diferite categorii de factori, de exemplu, factori fizici și biomecanici, factori organizaționali și psihosociali și factori individuali. Aceștia pot acționa separat sau împreună. Așadar, atunci când se evaluează AMS de origine profesională, ar trebui să se țină seama de expunerea la acești factori de risc combinați.

Factori de risc pentru lucrătoare

Lucrătoarele sunt expuse, în special, la o serie de factori de risc fizic de origine profesională pentru AMS. Datele EWCS din 2015 arată că o proporție mare de lucrătoare este angajată în locuri de muncă ce implică poziția așezat prelungită (62 %), utilizarea computerului (62 %) și mișcări repetitive ale mâinilor sau brațelor (61 %) cel puțin un sfert din timpul lor de lucru. Aproximativ 42 % dintre femeile au declarat că lucrează în posturi oboseitoare sau dureroase cel puțin un sfert din timpul lor de lucru, iar aproximativ 15 % au fost angajate într-un loc de muncă ce presupune ridicarea sau deplasarea de persoane.

Femeile sunt reprezentate în special în sectoare de activitate (de exemplu, educație, asistență socială, comerț și vânzări, ospitalitate, servicii de curățenie, centre de intermediere telefonică, saloane de coafură, sectorul public) și posturi de lucru (de exemplu, îngrijitoare personale, femei de serviciu, funcționare, personal medico-sanitar, cadre didactice) în care astfel de riscuri sunt obișnuite.

Lucrătoarele sunt expuse în mod special la factorii de risc organizaționali și psihosociali care pot duce, în special în combinație cu factori de risc fizici, la un risc mai mare de AMS:

- discriminarea, hărțuirea și hărțuirea sexuală;
- echilibru precar între viața profesională și viața privată și „rolul dublu” al femeilor;
- stresul legat de muncă, solicitări emoționale;
- lipsa oportunităților de avansare în carieră și diferențele de remunerare dintre femei și bărbați;
- formele atipice de locuri de muncă;
- vocea și drepturile limitate ale femeilor;
- punctul de vedere masculin dominant cu privire la bolile profesionale și chestiunile de sănătate și securitate în muncă.

De asemenea, lucrătoarele sunt expuse unui risc crescut de AMS deoarece numeroase instrumente de SSM, respectiv echipamentele individuale de protecție (EIP) și locurile de muncă, nu țin seama de caracteristicile fizice ale corpului feminin.

1 <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-rheumatic-and-musculoskeletal-diseases/view>

2 https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_Disorders_in_Children_and_Young_People

Factori de risc pentru lucrătorii migranți

Lucrătorii migranți sunt mai expuși la riscuri fizice decât lucrătorii nativi. Conform datelor EWCS din 2015, 40 % din lucrătorii migranți petrec cel puțin un sfert din timp transportând sau deplasând încărcături grele (31 % în cazul lucrătorilor nativi) și 51 % petrec cel puțin un sfert din timp în poziții oboseitoare sau dureroase (43 % în cazul lucrătorilor nativi). De asemenea, lucrătorii migranți sunt mai expuși la riscuri precum vibrațiile, pericolele pentru mediu, cum ar fi toxinele, temperaturile extreme, pesticidele și substanțele chimice, precum și accidentele de muncă.

Lucrătorii migranți sunt mai predispuși să aibă „locuri de muncă 3D” (*dirty, dangerous and demanding* – murdare, periculoase și solicitante), care sunt asociate cu condiții de muncă precare și cu riscuri crescute în ceea ce privește SSM. Aceștia sunt angajați adesea în agricultură, producție, minerit și energie, asistență medicală și asistență socială, precum și în construcții, fiind mai probabil să li se ofere locuri de muncă slab calificate sau necalificate.

Dovezile arată că prevalența mai mare a AMS în rândul lucrătorilor migranți este asociată atât cu riscurile fizice, cât și cu riscurile organizaționale și psihosociale:

- comportamente agresive (bullying-ul), hărțuirea și discriminarea la locul de muncă;
- sentimente de izolare și lipsa de sprijin;
- discriminare;
- locuri de muncă temporare și precare;
- program de lucru lung, orele suplimentare, orele de lucru „nesociale”;
- lipsa oportunităților de avansare în carieră și salariile mici;
- formare limitată (legată de SSM) și lipsa de implicare în activitățile legate de SSM la locul de muncă;
- putere de negociere mai redusă cu angajatorii;
- cunoașterea limitată a limbii și culturii țării gazdă;
- acces limitat la locuințe și la servicii de sănătate.

Salariile mai mici îi determină pe lucrătorii migranți să își ia mai multe locuri de muncă pentru a se descurca, ceea ce provoacă mai mult stres și oboseală. Lipsa de implicare activă a acestora în activitățile legate de SSM concepute și implementate la locul de muncă, împreună cu reprezentarea lor limitată în comitetele de întreprindere, reduc probabilitatea ca problemele de sănătate ale migranților să fie aduse în atenția conducerii și reprezintă riscuri suplimentare.

Factori de risc pentru lucrătorii LGBTI

Lucrătorii LGBTI sunt expuși la o serie de factori de risc organizațional și psihosocial la locul de muncă, cum ar fi discriminarea, strategiile de disimulare și „microagresiunile”, cum ar fi glumele și ridiculizarea, privirile fixe, bârfele și comentariile negative, care contribuie la apariția unui sentiment de nesiguranță și care poate conduce la autoizolare, cu consecințe negative asupra sănătății lor psihice și fizice, inclusiv la AMS.

Lucrătorii LGBTI sunt angajați mai frecvent în sectoare și meserii în care ei se așteaptă să se simtă mai în siguranță și să se confrunte cu mai puțină intoleranță și discriminare, potrivit „segregării bazate pe prejudecăți”. Unele studii au constatat, de asemenea, că nevoia de a-și ascunde orientarea sexuală sau identitatea de gen este importantă în modelarea alegerilor lucrătorilor LGBTI în ceea ce privește cariera, deoarece aceștia ar putea evita meseriile în care disimularea este dificilă și dezvăluirea sexualității lor ar putea atrage suferințe mari. Sectorul public este considerat unul dintre cele mai sigure, iar întreprinderile mari și cele multinaționale promovează din ce în ce mai mult diversitatea, incluziunea și practicile anti-discriminare, având, prin urmare, un potențial mai mare de a atrage lucrători LGBTI.

Lucrătorii LGBTI sunt expuși în special la următorii factori de risc:

- discriminare în ceea ce privește accesul la locuri de muncă și probabilitate mai mare de concediere;
- discriminare instituțională;
- discriminare pe mai multe motive (de exemplu, gen, orientare sexuală, vârstă și naționalitate sau rasă);
- discriminare interpersonală și „microagresiuni”;
- hărțuire, comportamente agresive și abuzuri verbale;
- hărțuire sexuală;
- ascunderea orientării sexuale și a identității de gen la locul de muncă;
- salarii mai mici și oportunități de promovare și perspective de carieră limitate;
- insecuritate sporită a locului de muncă, munca temporară și precară.



Prevenirea AMS în cadrul unei forțe de muncă diversificate

Asigurarea unui loc de muncă sigur și sănătos pentru toți lucrătorii este un imperativ legal stabilit în cadrul legislativ privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (Directiva 89/391/CEE)³. Acesta impune ca angajatorii să efectueze evaluări ale riscurilor, subliniind că este necesară „adaptarea muncii în funcție de persoană”, și să includă în respectivele evaluări „[...] grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale”⁴.

Luarea în considerare a aspectelor legate de gen și de diversitate⁵ în evaluarea riscurilor este esențială pentru a avea locuri de muncă sănătoase și productive. Munca, organizarea sa și echipamentele utilizate trebuie să fie proiectate astfel încât să corespundă caracteristicilor și nevoilor lucrătorilor la locul de muncă – nu invers⁶.

Mai jos sunt prezentate câteva exemple de inițiative și de practici la nivelul întreprinderii care vizează îmbunătățirea SSM și prevenirea riscurilor legate de AMS în rândul femeilor, al lucrătorilor migranți și al lucrătorilor LGBTI:

REDI – Rețeaua de întreprinderi pentru incluziune și diversitate LGBTI ⁷ (Spania)

REDI (*Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI* – Rețeaua de întreprinderi pentru incluziune și diversitate LGBTI) este o rețea de asociații nonprofit printre ai cărei membri se numără unele dintre cele mai mari întreprinderi spaniole și întreprinderi multinaționale cu sedii în Spania. REDI a dezvoltat o serie de activități pentru a promova un mediu incluziv și respectuos în organizații, contribuind la eradicarea prejudecăților socioculturale și a practicilor de discriminare care împiedică dezvoltarea și performanța profesională a lucrătorilor LGBTI și crearea unui mediu de lucru sigur, cu riscuri psihosociale reduse.

Setul de instrumente de evaluare a riscurilor pentru resortisanții țărilor terțe ⁸ (Lombardia, Italia)

Inițiativa „Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri paesi” (Evaluarea riscurilor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor din alte țări) a fost lansată în 2009 de autoritatea publică din domeniul sănătății din Brescia, în colaborare cu partenerii sociali, pentru a-i ajuta pe cei care oferă locuri de muncă să integreze riscurile în materie de SSM legate de lucrătorii migranți din afara UE în procesul lor de evaluare a riscurilor și să promoveze activitățile legate de SSM specifice lor. Inițiativa a dezvoltat un set de instrumente de evaluare a riscurilor în vederea evaluării factorilor de risc personal, social și profesional care contribuie la creșterea vulnerabilității migranților la locul de muncă.

Setul de instrumente pentru integrarea perspectivei de gen în prevenirea riscurilor profesionale ⁹ (Țara Bascilor, Spania)

În 2017, Osalan, Institutul pentru Securitate și Sănătate în Muncă din Țara Bascilor, cu sprijinul Emakunde, Institutul basc al femeilor, a dezvoltat un set de instrumente de prevenire a riscurilor care țin seama de dimensiunea de gen („Ghid pentru integrarea perspectivei de gen în prevenirea riscurilor ocupaționale”), cu scopul de a sensibiliza toți lucrătorii, angajatorii și experții din cadrul serviciilor de prevenire cu privire la diferențele sexuale (biologice) și de gen (culturale) dintre bărbați și femei, astfel încât acestea să poată fi luate în considerare în procesul de dezvoltare și de implementare a activităților de prevenire a riscurilor profesionale.

3 https://oshwiki.eu/wiki/Policy,_law_and_guidance_for_psychosocial_issues_in_the_workplace:_an_EU_perspective
<https://osha.europa.eu/ro/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

4 <https://osha.europa.eu/ro/publications/factsheets/87>

5 <https://osha.europa.eu/ro/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment>

6 Evaluarea riscurilor ținând cont de aspectul diversității, Ghid EMEX – SLIC. Versiuni lingvistice disponibile la adresa:

https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/e9ec023f-cb5f-4e09-ac6a-6b5ffe05e729?p=1&n=10&sort=modified_DESC

7 <https://www.redi-lgbti.org>

8 <https://www.cisl.brescia.it/wp-content/uploads/2011/11/Un-progetto-sulla-sicurezza-per-i-lavoratori-stranieri.pdf>

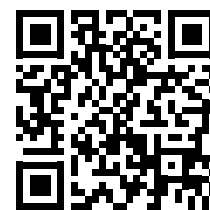
9 https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

Informații suplimentare

Prevenirea afecțiunilor musculoscheletice în cadrul unei forțe de muncă diversificate: factori de risc pentru femei, migranți și lucrători LGBTI: <https://osha.europa.eu/ro/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women-migrants-and/view>

Rezumat – Prevenirea afecțiunilor musculoscheletice în cadrul unei forțe de muncă diversificate: factori de risc pentru femei, migranți și lucrători LGBTI: <https://osha.europa.eu/ro/publications/summary-preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women>

Secțiune tematică privind prevenirea și gestionarea AMS:
<https://osha.europa.eu/ro/themes/musculoskeletal-disorders>



www.healthy-workplaces.eu