



14th Assemblea generale EFBWW

Helsinki (Finlandia), 12-13-14 dicembre 2023

Proposta di risoluzione 1

Luoghi di lavoro sicuri per tutti

Proposta da:

FNV e CNV (Paesi Bassi)

Durante il congresso EFBWW del 2019 a Vienna è stata adottata la risoluzione sull'integrazione dell'inclusione e della diversità e delle pari opportunità nelle politiche EFBWW. La risoluzione afferma che:

"Per quanto riguarda l'attuazione, le politiche di genere faranno parte del più ampio ambito di 'Inclusione e Diversità'".

*"Una strategia concreta dell'EFBWW su 'Inclusione e diversità' sarà molto importante per i nostri settori (in trasformazione) **per garantire una reale inclusione e parità di trattamento per tutti i lavoratori nei nostri luoghi di lavoro**". L'EFBWW faciliterà la rete delle donne dell'UE nello sviluppo di una strategia su "Inclusione e diversità". In quanto tale, la rete sarà ovviamente aperta a tutti i colleghi dell'EFBWW (uomini e donne)".*

La risoluzione ha posto la questione del genere, dell'inclusione e della diversità in cima alla nostra agenda. Durante il Congresso 2023 di Helsinki dobbiamo rafforzare questo dibattito, poiché è diventato ancora più evidente che un luogo di lavoro inclusivo e diversificato non si crea da solo, quindi dobbiamo creare luoghi di lavoro (socialmente) sicuri per tutti i lavoratori e una strategia per raggiungere questo obiettivo.

Nel nostro settore non è facile avviare un dibattito con i nostri membri sull'inclusione e la diversità che, molto spesso, considerano un argomento di alto livello. È molto più facile discutere con loro di questioni concrete che si verificano quotidianamente. Situazioni come la discriminazione (di genere, di sesso, di razza, di religione, ecc.) o quando le persone subiscono mobbing, molestie (sessuali) o intimidazioni da parte di un collega o di un capo. È un dato di fatto che i lavoratori vulnerabili o le persone in posizione svantaggiata (donne, lavoratori migranti, persone con disabilità o appartenenti alla comunità LGBTI¹) sono molto più esposti a questi comportamenti rispetto ai lavoratori considerati standard (nel nostro settore). Anche se siamo consapevoli che il settore deve lavorare sulla sua "attrattività", è ancora (2023) un settore molto tradizionale.

Il congresso EFBWW 2023 sembra un'occasione perfetta per dare un'occhiata al nuovo quadro strategico dell'UE in materia di SSL 2021 - 2027² per vedere come la violenza, le molestie e la discriminazione sul posto di lavoro sono incluse in questo quadro?

Quadro strategico dell'UE per la salute e la sicurezza sul lavoro 2021-2027

Il nuovo quadro di riferimento per la SSL 2021-2027, annunciato nel piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali³, definisce le priorità e le azioni chiave necessarie per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei prossimi anni nel contesto del mondo post-pandemico, caratterizzato da transizioni verdi e digitali, sfide economiche e demografiche e dal cambiamento della nozione di ambiente di lavoro tradizionale.

Luoghi di lavoro sicuri per tutti

Nel quadro della SSL si afferma quanto segue: "La violenza, le **molestie o la discriminazione** sul luogo di lavoro, siano esse basate sul sesso, l'età, la disabilità, la religione o le convinzioni personali, l'origine razziale o etnica e l'orientamento sessuale, possono incidere sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori e quindi avere conseguenze negative per le persone colpite, le loro famiglie, i loro colleghi, le loro organizzazioni e la società in generale. Può anche portare a situazioni di sfruttamento del lavoro. Il quadro strategico 2021-2027 riconosce che la diversità, comprese le differenze e le disuguaglianze di genere, e la lotta alla **discriminazione** nella forza lavoro sono fondamentali per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, sia uomini che donne, anche nella valutazione dei rischi sul lavoro".

Posizione della CES

La CES ha accolto con favore il Quadro per la SSL 2021-2027, ma ha formulato alcune osservazioni e in particolare avrebbe preferito una strategia rispetto a un **quadro strategico**. In questo modo si sarebbe dato maggior peso politico agli obiettivi e alle azioni proposte, garantendone un adeguato follow-up. Il precedente quadro strategico dell'UE per la SSL ha svolto un ruolo importante nello sviluppo delle strategie nazionali per la SSL. Il nuovo quadro strategico dovrebbe continuare a sviluppare e migliorare le attuali strategie nazionali in collaborazione con le parti sociali ed essere specifico, concentrandosi sull'attuazione di misure efficaci.

La CES invita inoltre la Commissione europea a chiarire che le azioni previste dal Quadro strategico per la lotta contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro si applicano **indipendentemente dal motivo delle molestie**. Il Quadro strategico, infatti, limita le azioni a quei casi che si basano su un motivo discriminatorio. Tutte le violenze e le molestie sul luogo di lavoro sono dannose per i lavoratori e le loro famiglie. Ciò sarà anche in linea con la Convenzione 190 dell'OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, che copre tutte le violenze e le molestie legate al lavoro.



Analisi EFBWW

L'EFBWW ha accolto con favore il nuovo quadro strategico per la SSL come punto di partenza per lo sviluppo delle azioni dell'UE dal 2021 al 2027⁵. L'EFBWW ha anche accolto con favore l'attenzione dell'OCM ai nuovi rischi per la SSL, tra cui i rischi psicosociali sul lavoro. Tuttavia, ciò che manca all'EFBWW in questo Quadro è una sorta di analisi sistematica sullo stato, sugli sviluppi recenti e sulle sfide future previste nel mondo del lavoro. Il documento appare invece come un elenco eclettico di attività isolate.

L'analisi dell'EFBWW del Quadro strategico afferma quanto segue sulla questione della salute mentale e dei rischi psico-sociali sul lavoro: "il capitolo del Quadro strategico si concentra sul lavoro a distanza e sul COVID, due aspetti sicuramente di grande rilevanza. Tuttavia, vorremmo sottolineare che ci sono molti altri elementi nelle modalità di lavoro che hanno un forte impatto sui rischi psicosociali, come l'organizzazione dell'orario di lavoro, l'aspetto delle competenze e il modo in cui le mansioni sono suddivise all'interno del processo di lavoro complessivo, l'intensità del lavoro o la comunicazione e i processi decisionali. Come giustamente detto nella Comunicazione, tutto questo dovrebbe essere valutato a livello di settore".

Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale

La risoluzione del PE inizia affermando che il diritto alla salute fisica e mentale è un diritto fondamentale. Segue poi: "l'evoluzione del mondo del lavoro ci impone di adottare una nuova e più ampia definizione di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, che non può più essere separata dalla salute mentale". Inoltre, la risoluzione osserva che: "le molestie (online) tendono ad avere un impatto sproporzionato sui gruppi più vulnerabili, tra cui i lavoratori più giovani, le donne e gli LGBTQI+; sottolinea che solo il 60% degli Stati membri dispone di una legislazione specifica per affrontare il mobbing e la violenza sul lavoro e invita pertanto la Commissione e gli Stati membri a proporre misure obbligatorie target per investire e affrontare questo problema crescente sul lavoro e proteggere le vittime con tutte le risorse necessarie".

La risoluzione invita la Commissione e gli Stati membri:

1. garantire che le misure preventive e protettive volte a sradicare la violenza, la discriminazione e le molestie nel mondo del lavoro, comprese la violenza e le molestie da parte di terzi (cioè da parte di clienti, committenti, visitatori o pazienti), ove applicabili, si applichino indipendentemente dal motivo o dalla causa delle molestie e non siano limitate ai casi basati su motivi discriminatori;
2. ratificare la Convenzione (n. 190) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e la Raccomandazione (n. 206) sulla violenza e le molestie e mettere in atto le leggi e le misure politiche necessarie per proibire, prevenire e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro;



Cosa chiediamo all'EFBWW:

Continuare l'approccio olistico alla SSL e alle questioni psicosociali e di salute mentale come parte delle condizioni di lavoro (compreso il mobbing/la violenza e le molestie) insieme alla CES:

- . Sostenere e promuovere ulteriormente tra i nostri membri le attività del gruppo di lavoro della CES in questo campo;
- . Seguire insieme alla CES la ratifica e l'attuazione dell'OIL 190 in tutti gli Stati membri;
- . Avviare un'azione in questo campo verso il dialogo sociale e il legislatore;
- . Lottare per una direttiva UE dedicata alla SSL, basata su un concetto olistico dei rischi psicosociali sul lavoro e con particolare attenzione ai lavoratori vulnerabili o alle persone in posizione svantaggiata, come le donne, i lavoratori migranti, le persone con disabilità e/o le persone della comunità LGBTI.

¹[La strada per l'uguaglianza LGBTI è ancora lunga | Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali \(europa.eu\)](#)

²[Quadro strategico dell'UE per la salute e la sicurezza sul lavoro 2021-2027 | Sicurezza e salute sul lavoro EU-OSHA \(europa.eu\)](#)³ [Il pilastro europeo dei diritti sociali in 20 principi - Occupazione, affari sociali e inclusione - Commissione europea \(europa.eu\)](#)

⁴Dichiarazione EFBWW adottata dall'Esecutivo il 24 novembre 2021

⁵[Testi adottati - La salute mentale nel mondo del lavoro digitale - Martedì 5 luglio 2022 \(europa.eu\)](#)

