PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6104 di Venerdì 19 giugno 2026

Rischi psicosociali e diversità sul lavoro: il nuovo report EU-OSHA

Un documento dell'Agenzia EU-OSHA si sofferma sui rischi psicosociali e sulla diversità della forza lavoro fornendo dati e indicazioni per luoghi di lavoro più sani e inclusivi. Focus sull'esposizione ai rischi psicosociali di donne e lavoratori LGBTIQ.

Bilbao, 19 Giu ? L'indagine OSH Pulse condotta dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) nel 2022 ha confermato come i **rischi psicosociali**, malgrado le diverse campagne lanciate negli anni dall'Agenzia europea, siano ancora molto diffusi nel mondo del lavoro. Nell'Unione europea ben il 27% dei lavoratori è affetto da stress, ansia o depressione causati o peggiorati dal lavoro.

Per affrontare adeguatamente i rischi psicosociali (PSR) e le relative conseguenze per la salute mentale e fisica nel mondo del lavoro è importante mettere in atto iniziative di valutazione e prevenzione dei rischi psicologici per l'intera forza lavoro, che tengano conto anche delle **diversità** e della maggiore esposizione a tali rischi di diversi gruppi di lavoratori.

Le ricerche in ambito europeo confermano che i rischi psicosociali, che contribuiscono a stress, depressione, ansia, burnout e patologie fisiche quali malattie cardiovascolari e disturbi muscoloscheletrici (MSD), hanno impatti particolarmente elevati laddove le **disuguaglianze** e la **discriminazione** sono radicate.

A ricordarlo è una nuova relazione, un report commissionato dall'Agenzia EU-OSHA dal titolo "**Workforce diversity and psychosocial risks: towards healthier and more inclusive workplaces**" (*Diversità della forza lavoro e rischi psicosociali: verso luoghi di lavoro più sani e inclusivi*) e pubblicato in occasione del mese del Pride.

Una relazione ? a cura di Jane Pillinger ? che evidenzia, dunque, come la diversità della forza lavoro incida sull'esposizione ai rischi psicosociali e cosa si possa fare per prevenirli. I risultati indicano che la discriminazione, le disuguaglianze, l'insicurezza, la precarietà del lavoro, un'organizzazione del lavoro inadeguati sono tutti fattori in grado di causare stress, ansia e burnout, soprattutto per i gruppi più vulnerabili.

Il messaggio del report è evidente: integrare la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione nelle strategie di sicurezza e salute sul lavoro è essenziale per creare luoghi di lavoro più sani e più resilienti per tutti.

L'articolo di presentazione del report si sofferma sui seguenti argomenti:

- Rischi psicosociali e diversità della forza lavoro: le donne lavoratrici
- Rischi psicosociali e diversità della forza lavoro: i lavoratori LGBTIQ
- Rischi psicosociali e diversità della forza lavoro: indice del documento EU-OSHA

Pubblicità

Rischi psicosociali e diversità della forza lavoro: le donne lavoratrici

Il report esamina i rischi psicosociali in un'ampia varietà di **gruppi di lavoratori**, tra cui le donne lavoratrici, i lavoratori di colore e appartenenti a minoranze etniche, i lavoratori migranti, i lavoratori LGBTIQ, le persone con disabilità o affette da patologie croniche, le persone più giovani e più anziane e le persone con un basso status socioeconomico.

Sintetizziamo quanto indicato dal report per le **donne lavoratrici**.

Si indica che, sebbene le definizioni di sesso e genere siano fluide, il genere è inteso come un costrutto sociale e culturale che plasma i ruoli e le opportunità. E le donne sono più soggette degli uomini a stress, depressione, ansia, affaticamento, disturbi muscoloscheletrici (MSD) e burnout, specialmente nei settori a prevalenza femminile quali l'assistenza sanitaria, l'istruzione, i servizi di pulizia, il lavoro domestico e l'assistenza sociale (EU-OSHA, 2013b). Questi settori presentano fattori scatenanti di stress, quali il lavoro in isolamento, il lavoro emotivo, orari di lavoro scomodi, retribuzioni basse e contratti precari.

Inoltre, i dati delle varie indagini mostrano che le donne devono affrontare forti pressioni temporali, un sovraccarico di lavoro, scarsa autonomia e sono soggette a tassi più elevati di violenza e molestie di genere (GBVH), compresa la violenza e le molestie da parte di terzi (TPVH) nei servizi a contatto con clienti e utenti. E l'esposizione alla GBVH, compresa la TPVH di genere, provoca danni fisici e psicologici significativi, con ripercussioni sulla salute, sul benessere e sulla capacità lavorativa delle donne (FRA, 2024a; OIL, 2020; CES, 2024; Pillinger/EPSU, 2023; Pillinger/OIL, 2024).

Le donne sono poi esposte in modo sproporzionato a spostamenti non sicuri quando lavorano in orari scomodi, nonché alle molestie online, in particolare quelle che ricoprono ruoli a contatto con il pubblico. In particolare, le giovani donne, le donne migranti e le donne con lavori precari, ad esempio quelle che svolgono lavori tramite piattaforme nel settore dell'assistenza e delle pulizie, sono particolarmente a rischio (ILO, 2024; ITUC, 2024). Inoltre, le madri single devono affrontare vulnerabilità aggravate, quali livelli più elevati di effetti sulla salute, il burnout, la depressione e l'ansia, causati principalmente da salari bassi, lavoro precario e conflitto tra vita lavorativa e vita privata, scarso accesso all'assistenza sanitaria e insicurezza finanziaria (Parlamento europeo 2020).

Si ricorda che il **conflitto tra vita lavorativa e vita privata** è un fattore chiave dei rischi psicosociali, poiché le donne svolgono ancora più lavoro di cura non retribuito rispetto agli uomini, il che comporta problemi di salute e opportunità di carriera limitate (EIGE, 2024).

Si sottolinea che le **strategie** volte ad affrontare tali rischi sottolineano l'importanza di integrare una prospettiva di genere (gender mainstreaming) nella salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA, 2014a). Ciò comprende una valutazione dei rischi sensibile alle questioni di genere e intersezionale, il riconoscimento delle questioni relative alla salute riproduttiva (ad esempio, mestruazioni, menopausa, gravidanza), politiche sulla parità retributiva per un lavoro di pari valore, un organico adeguato a garantire la sicurezza, opzioni di lavoro flessibili e risposte incisive alla violenza di genere sul lavoro, compresa la violenza domestica come problema sul posto di lavoro (EU-OSHA, 2023a).

Rischi psicosociali e diversità della forza lavoro: i lavoratori LGBTIQ

Ci soffermiamo anche sui **lavoratori LGBTIQ** che comprendono persone lesbiche, gay, bisessuali, trans, non binarie, intersessuali e queer, tenendo conto dell'orientamento sessuale, dell'identità e dell'espressione di genere e delle caratteristiche sessuali.

Il report indica che anche i lavoratori LGBTIQ sono esposti in modo sproporzionato ai rischi psicosociali, in particolare a discriminazione, molestie e violenza, che incidono notevolmente sulla salute mentale, sulla soddisfazione lavorativa e sulla qualità della vita (EU-OSHA, 2020a; Sears e Mallory, 2011).

In particolare, l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA, 2019b) segnala **livelli crescenti di discriminazione** sul posto di lavoro, con i lavoratori trans e intersessuali che ne sono maggiormente colpiti. Quasi un quinto dei lavoratori LGBTIQ ha subito discriminazioni sul lavoro e oltre il 30 % ha segnalato almeno una forma di discriminazione.

Si segnala anche che i giovani lavoratori LGBTIQ subiscono livelli particolarmente elevati di bullismo e discriminazione (TUC, 2024) e lo stigma, il pregiudizio e le politiche discriminatorie generano fattori di stress cronico (Frost & Meyer, 2023). Questi fattori contribuiscono a un deterioramento della salute fisica e mentale, a tassi più elevati di invalidità legata al lavoro, a una diminuzione della produttività e a salari e opportunità di lavoro inferiori.

Si indica che affrontare questi rischi richiede un **cambiamento organizzativo e culturale**. E i benefici si ottengono quando i datori di lavoro trattano la discriminazione e le molestie come rischi sul posto di lavoro e integrano le prospettive LGBTIQ nei quadri normativi, nelle politiche e nelle valutazioni dei rischi. Ciò include la promozione di culture lavorative inclusive e rispettose, adottando un approccio di tolleranza zero nei confronti della discriminazione, della violenza, delle molestie e della violenza domestica (TPVH), e offrendo formazione su misura per l'inclusione delle persone LGBTIQ.

Rischi psicosociali e diversità della forza lavoro: indice del documento EU-OSHA

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del report "**Workforce diversity and psychosocial risks: towards healthier and more inclusive workplaces**" e ne riportiamo l'indice.

1 **Introduction**

1.1 Overview

1.2 Methodology

1.3 Structure of the report

2 **Work-related psychosocial risk factors and specific diversity groups**

2.1 Introduction

2.2 Women workers

2.3 Black and ethnic minority workers

2.4 Migrant workers

2.5 LGBTIQ workers

2.6 Workers with disabilities and chronic ill health

2.7 Young workers

2.8 Older workers

2.9 Low socio-economic status workers

3 Towards an integrated approach to workforce diversity and psychosocial risks

3.1 Introduction

3.2 Common and unique PSRs

3.3 Multiple and intersecting discrimination ('intersectionality')

3.4 Integrated diversity strategies to address exposure to PSRs

3.5 Diversity-sensitive PSR assessment

4 Case studies

4.1 Introduction

4.2 Analysis of the case studies

5 Conclusions and policy pointers

5.1 Conclusions

5.2 Policy pointers

References

Appendix 1: EU legislation on occupational safety and health, diversity, equality and non-discrimination

Appendix 2: List of examples of initiatives

Appendix 3: Summary of case studies

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro - Workforce diversity and psychosocial risks: towards healthier and more inclusive workplaces ? Report - edizione 2026.

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it