



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

► **Prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro**

Programma di formazione per le imprese



► **Prevenire e contrastare la violenza
e le molestie sul lavoro**

Programma di formazione per le imprese

Copyright © Organizzazione internazionale del lavoro 2025
Prima pubblicazione 2025



Questa opera ad accesso aperto è distribuita sotto la licenza internazionale Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Gli utenti possono riutilizzare, condividere, adattare e rielaborare l'opera originale, come specificato nella Licenza. L'OIL deve essere chiaramente indicata come proprietaria dell'opera originale. Gli utenti non sono autorizzati a riprodurre il logo dell'OIL in relazione al loro lavoro.

Attribuzione – L'opera deve essere citata come segue: *Prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro: Programma di formazione per le imprese*, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2025.

Traduzioni – Se questa opera viene tradotta, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questa traduzione non è stata realizzata dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e non deve essere considerata una traduzione ufficiale dell'OIL. L'OIL non è responsabile del contenuto o dell'accuratezza di questa traduzione.

Adattamenti – Se questa opera è oggetto di adattamento, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questo è un adattamento di un'opera originale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). La responsabilità per le idee e le opinioni espresse nell'adattamento spetta esclusivamente all'autore o agli autori dell'adattamento e non sono approvate dall'OIL.

Questa licenza CC non si applica ai materiali non coperti da copyright OIL inclusi in questa pubblicazione. Se il materiale è attribuito a terzi, l'utente di tale materiale è l'unico responsabile per l'ottenimento dell'autorizzazione da parte del titolare dei diritti.

Qualsiasi controversia derivante dalla presente licenza che non possa essere risolta amichevolmente sarà deferita all'arbitrato in conformità con il Regolamento di arbitrato della Commissione delle Nazioni Unite per il diritto commerciale internazionale (UNCITRAL). Le parti saranno vincolate da qualsiasi lodo arbitrale emesso a seguito di tale arbitrato come decisione finale di tale controversia.

Tutte le domande su diritti e licenze devono essere indirizzate a ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Ginevra 22, Svizzera, o via e-mail a rights@ilo.org.

Prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro: Programma di formazione per le imprese, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2025.
ISBN: 978-92-2-042073-7 (pdf web).

Edizione italiana realizzata dall'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

Disponibile in inglese: *How to prevent and address violence and harassment at work: A training course for enterprises*, ISBN 978-92-2041206-0 (pdf web), Ginevra, 2024.

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'OIL, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'OIL in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

La responsabilità per le opinioni espresse in articoli, studi e altri contributi firmati spetta esclusivamente ai loro autori e la pubblicazione non costituisce un'approvazione da parte dell'OIL delle opinioni in essi espresse. Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'OIL; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito www.ilo.org/publns.

Indice

Modulo 0	Linee guida per i formatori	1
1	Come utilizzare il manuale di formazione	2
2	Lecture di approfondimento	3
3	Pubblico di riferimento	3
4	Durata e formato	4
5	Materiali del corso	7
6	Preparazione al corso di formazione	8
Modulo 1	Preparare il programma di formazione	13
1	Obiettivi, programma e calendario del corso	14
2	Regole di base	14
3	Conoscersi meglio	15
4	Il ruolo delle organizzazioni datoriali nel prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro	16
Modulo 2	Cosa si intende per violenza e molestie sul lavoro?	17
1	Portata del fenomeno della violenza e delle molestie sul lavoro	18
2	Definizione di violenza e molestie	19
3	Esempi di violenza e molestie	24
4	Cosa non costituisce violenza e molestie sul lavoro	30
5	Norme internazionali del lavoro pertinenti	31

Modulo 3	Perché affrontare la violenza e le molestie sul lavoro è una priorità strategica per le imprese	33
1	Affrontare la violenza e le molestie sul lavoro	34
2	Promuovere la diversità e l'inclusione migliora la performance aziendale	35
3	Investitori, finanziatori, fornitori e legislatori e standard sociali	36
4	La violenza e le molestie compromettono la reputazione delle imprese	37
5	Il mancato rispetto della normativa può comportare costi elevati	38
6	Attenzione crescente verso la violenza e le molestie sul lavoro	39
Modulo 4	Il quadro normativo in materia di violenza e molestie sul lavoro e la sua applicazione pratica	41
1	Le responsabilità dei datori di lavoro secondo la Convenzione n. 190	42
2	Il quadro normativo nazionale sulla violenza e le molestie sul lavoro	44
3	L'applicazione del quadro normativo nazionale a livello aziendale	46
Modulo 5	Valutare i rischi e identificare i casi di violenza e molestie sul lavoro	47
1	Settori, professioni e categorie di lavoratori maggiormente a rischio	48
2	Valutare i rischi specifici dell'impresa	53
3	Indagini tra i lavoratori e analisi dell'ambiente lavorativo	55
Modulo 6	Strumenti operativi: gestione dei rischi e politiche aziendali	59
1	Gestire i rischi di violenza e molestie	60
2	Dimostrare l'impegno attraverso una dichiarazione aziendale	61
3	Definire e migliorare la politica aziendale contro la violenza e le molestie	62
4	Implementare la politica aziendale contro la violenza e le molestie	65
5	Gestire le segnalazioni di violenza e molestie	70
6	Le parole non bastano: attuare concretamente le politiche e le pratiche	72
Allegati		75
1	Esempio di formazione online sulle molestie sessuali	76
2	Materiale didattico per i partecipanti alla formazione	77
3	Questionario pre- e post-formazione per i partecipanti	102
4	Materiali supplementari per casi di studio aziendali	107
5	Risposte agli esercizi 7 e 9 per i formatori	112
6	Norme internazionali del lavoro rilevanti	122

Prefazione all'edizione italiana

La violenza e le molestie sul lavoro rappresenta un grave problema che può avere un impatto profondo sulle lavoratrici e i lavoratori, le organizzazioni e la società. Mentre le aziende e le istituzioni si impegnano a creare ambienti sicuri, rispettosi e inclusivi, la necessità di adottare delle strategie per prevenire e affrontare i problemi legati alla violenza e le molestie sul lavoro non è mai stata così urgente.

Questo manuale di formazione è stato progettato specificamente per le organizzazioni di datori di lavoro e di imprese con l'intento di offrire un servizio utile ai loro associati. Esso fornisce alle imprese le conoscenze, gli strumenti e le misure pratiche necessarie per affrontare efficacemente la violenza e le molestie sul lavoro. Le organizzazioni di rappresentanza possono avvalersi di formatori o di esperti per realizzare i programmi di formazione, fornendo alle imprese le risorse necessarie per affrontare queste sfide in modo efficace.

Il manuale sottolinea l'importanza di sviluppare e realizzare delle politiche aziendali in linea con le norme internazionali, tra cui la Convenzione OIL sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190). Adottando queste misure, le imprese non solo adempiono ai propri obblighi legali ed etici, ma promuovono anche una cultura del rispetto, della dignità e della cooperazione negli ambienti lavorativi.

Gli argomenti principali trattati in questo manuale includono la comprensione delle diverse forme e impatto di violenza e molestie, le ragioni che richiedono alle aziende di adottare delle misure di prevenzione e di gestione della violenza e delle molestie, la necessità di identificare dei meccanismi per l'individuazione e gestione dei rischi di violenza e molestie nel contesto aziendale, l'istituzione di meccanismi di segnalazione efficaci, le modalità di svolgimento di indagini approfondite e la garanzia di un monitoraggio e di un miglioramento continuo. Il manuale pone l'accento sul ruolo della dirigenza nel guidare tali sforzi e sull'importanza di creare una cultura aziendale che non tolleri alcuna forma di violenza o molestia. Esso sottolinea inoltre il ruolo della formazione e della sensibilizzazione continue, evidenziano i ruoli e le responsabilità di tutti i membri di un'organizzazione nel creare un ambiente di lavoro sicuro e collaborativo. Lavorando insieme, le persone che fanno parte di un'impresa prevengono episodi di violenza e molestie e costruiscono una forza lavoro più forte e resiliente.

Insieme all'utilizzo del materiale contenuto in questo manuale, le organizzazioni di rappresentanza datoriale e delle imprese, i formatori e le aziende sono incoraggiati a utilizzare le prassi delle loro organizzazioni in materia di prevenzione e contrasto della violenza e molestie sul lavoro. Il percorso verso un ambiente di lavoro più sicuro e inclusivo inizia con l'impegno e l'azione e questo manuale è qui per supportare ogni fase del percorso.

L'edizione in lingua italiana del Manuale di formazione è stata realizzata dall'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino con il coordinamento e la supervisione del Direttore Gianni Rosas. Il lavoro di design e impaginazione è stato realizzato Fabien Rollinger, responsabile per l'amministrazione dello stesso Ufficio.



Modulo 0

Linee guida per i formatori

Indice

1	Come utilizzare il manuale di formazione	2
2	Lecture di approfondimento	3
3	Pubblico di riferimento	3
4	Durata e formato	4
5	Materiali del corso	7
6	Preparazione al corso di formazione	8

Obiettivi del modulo

1. Comprendere cosa si intende per violenza e molestie sul lavoro.
2. Riconoscere le motivazioni delle aziende per contrastare la violenza e le molestie sul lavoro.
3. Valutare e gestire i rischi associati alla violenza e le molestie sul lavoro.
4. Individuare e scoprire i casi di violenza e molestie sul lavoro.
5. Sviluppare e attuare politiche e procedure aziendali efficaci per prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro.

Questo manuale di formazione per le imprese sulla prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie sul lavoro è progettato per le organizzazioni dei datori di lavoro e delle imprese che possono utilizzarlo per sviluppare programmi di formazione. Questo modulo metodologico fornisce informazioni di base per lo sviluppo di corsi di formazione, come pure suggerimenti per la loro preparazione.

Si raccomanda che il corso sia certificato dalle organizzazioni di datori di lavoro e di imprese. Ciò comporta che l'organizzazione di datori di lavoro e di imprese rilasci ai partecipanti un attestato al completamento delle attività del corso.

1 Come utilizzare il manuale di formazione

Il manuale di formazione e le risorse allegate adottano una prospettiva globale. Il manuale e le risorse sono progettati per essere adattati dall'organizzazione di datori di lavoro e di imprese al contesto nazionale e, idealmente, al settore e/o al contesto aziendale dei partecipanti alla formazione.

Note di adattamento

Il manuale contiene note in corsivo per i formatori. Queste note, tra le altre cose, suggeriscono le aree in cui il manuale e le altre risorse possono essere adattate al contesto nazionale, settoriale o aziendale.

Struttura del corso

Il corso è strutturato in **moduli** e ha una durata complessiva di due giorni. I formatori hanno la possibilità di seguire l'intero corso o di selezionare e combinare i moduli specifici più pertinenti per il pubblico. I moduli si articolano come segue:

Modulo 1: Progettato per essere utilizzato all'inizio del corso di formazione, questo modulo prepara i formatori e i partecipanti ai diversi aspetti del programma di formazione.

Modulo 2: Presenta la definizione internazionale di violenza e molestie sul lavoro ai sensi della Convenzione OIL sulla violenza e le molestie (n. 190), 2019, e le diverse tipologie di comportamenti inappropriati. In altre parole, il modulo esamina cosa si intende per violenza e molestie sul lavoro e come riconoscerla. Questo modulo può essere realizzato come corso di formazione autonomo.

Modulo 3: Si concentra sul caso di studio aziendale per affrontare la violenza e le molestie. Non può essere realizzato come corso autonomo, ma può essere abbreviato e combinato con un altro modulo.

Modulo 4: Esplora le responsabilità dei datori di lavoro ai sensi della Convenzione OIL sulla violenza e le molestie (n. 190), 2019, e dei quadri giuridici nazionali. Questo modulo può essere realizzato come sessione a sé stante.

Moduli 5 e 6: Questi moduli trattano le azioni pratiche che le imprese possono intraprendere e, idealmente, dovrebbero essere realizzati congiuntamente. I moduli includono diverse esercitazioni e sono più adatti a essere svolti in presenza piuttosto che online.

Esercizi e attività

Il manuale propone dieci **esercizi** pensati per migliorare l'apprendimento. I formatori potrebbero non aver bisogno di utilizzare tutti gli esercizi. Spetta al formatore scegliere gli esercizi più appropriati per il proprio pubblico e adattarli a proprio piacimento.

Riassumere e concludere

Alla fine di ogni modulo, i formatori possono prendere il tempo di riassumere le principali lezioni apprese, chiedere ai partecipanti se ci sono domande o commenti e quindi concludere il modulo.

2 Letture di approfondimento

Per prepararsi a questo corso, i formatori dovrebbero familiarizzarsi con le pubblicazioni seguenti:

- ▶ OIL, *Violence and harassment at work: A practical guide for employers*, 2022.
- ▶ OIL, *Violenza e molestie nel mondo del lavoro: Guida alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione n. 206*, 2021.

Si raccomanda inoltre di prendere conoscenza delle risorse nazionali per i formatori.

3 Pubblico di riferimento

Il corso di formazione è adatto alle aziende di tutte le dimensioni e di tutti i settori, ad eccezione delle microimprese con un numero di dipendenti pari o inferiore a dieci. Il corso è rivolto al personale dirigenziale e senior, in particolare ai dirigenti responsabili delle risorse umane nonché ai titolari d'azienda, ma può essere adattato anche ad altri dipendenti.

Sebbene il corso sia stato progettato per partecipanti provenienti da aziende diverse, può essere adattato anche a partecipanti che lavorano tutti per lo stesso datore di lavoro.

4 Durata e formato

La formazione dovrebbe svolgersi su due giorni se tutti i moduli vengono realizzati. Tuttavia, la durata può variare in base al livello di comprensione dei partecipanti e alla quantità di informazioni aggiuntive a livello nazionale/settoriale/aziendale proposta dai formatori. Nella tabella qui sotto sono riportate le tempistiche stimate per le attività di ogni modulo. Un'intera giornata di formazione equivale a circa sei ore di formazione (escluse le pause).

Esempio di ripartizione del programma di formazione su due giornate

Primo giorno	
9.00–10.40	Modulo 1. Introduzione (35 minuti) 1. Obiettivi, programma e calendario del corso (5 minuti) 2. Regole base (5 minuti) 3. Conoscersi meglio (20 minuti) 4. Il ruolo delle organizzazioni di datori di lavoro e di imprese nel prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro (5 minuti) Modulo 2. Cosa si intende per violenza e molestie sul lavoro? (65 minuti) 1. Portata del fenomeno della violenza e delle molestie sul lavoro (25 minuti) 2. Definizione di violenza e molestie (40 minuti)
10.40–11.00	Pausa
11.00–12.20	Modulo 2. Seguito (80 minuti) 3. Esempi di violenza e molestie (65 minuti) 4. Cosa non costituisce violenza e molestie sul lavoro (5 minuti) 5. Norme internazionali del lavoro pertinenti (5 minuti) Riepilogo e conclusione (5 minuti)
12.20–13.20	Pausa pranzo
13.20–14.40	Modulo 3. Perché affrontare la violenza e le molestie sul lavoro è una priorità strategica per le imprese (80 minuti) 1. Introduzione (25 minuti) 2. Promuovere la diversità e l'inclusione migliora le prestazioni aziendali (5 minuti) 3. Investitori, finanziatori, fornitori e legislatori chiedono il rispetto degli standard sociali (5 minuti) 4. La violenza e le molestie compromettono la reputazione delle imprese (5 minuti) 5. Il mancato rispetto della normativa può comportare costi elevati (5 minuti) 6. Crescente attenzione verso la violenza e le molestie sul lavoro (25 minuti) Riepilogo e conclusione (10 minuti)

Segue...

... seguito

Primo giorno	
14.40–15.00	Pausa
15.00–16.40	Modulo 4. Il quadro normativo in materia di violenza e molestie sul lavoro e la sua applicazione pratica (100 minuti) 1. Le responsabilità dei datori di lavoro secondo la Convenzione n. 190 (10 minuti) 2. Il quadro normativo nazionale sulla violenza e le molestie sul lavoro (30 minuti) 3. L'applicazione del quadro normativo nazionale a livello aziendale (50 minuti) Riepilogo e conclusione (10 minuti)
Secondo giorno	
9.00–10.40	Modulo 5. Valutare i rischi e identificare i casi di violenza e molestie sul lavoro (100 minuti) 1. Settori, professioni e categorie di lavoratori maggiormente a rischio (35 minuti) 2. Valutare i rischi specifici dell'impresa (65 minuti)
10.40–11.00	Pausa
11.00–12.20	Modulo 5. Seguito (80 minuti) 3. Indagini tra i lavoratori su eventuali casi di violenza e molestie, e analisi dell'ambiente lavorativo (10 minuti) Riepilogo e conclusione (10 minuti)
12.20–13.20	Pausa pranzo
13.20–15.20	Modulo 6. Strumenti operativi: gestione dei rischi e politiche aziendali (120 minuti) 1. Gestire i rischi di violenza e molestie (60 minuti) 2. Dimostrare l'impegno attraverso una dichiarazione aziendale (5 minuti) 3. Definire e migliorare la politica aziendale contro la violenza e le molestie (55 minuti)
15.20–15.40	Pausa
15.40–16.40	Modulo 6. Seguito (60 minuti) 4. Implementare la politica aziendale contro la violenza e le molestie (25 minuti) 5. Gestire le segnalazioni di violenza e molestie (10 minuti) 6. Le parole non bastano: attuare concretamente le politiche e le pratiche sulla violenza e le molestie (10 minuti) Riepilogo e conclusione (10 minuti)

In alternativa, la formazione può essere ripartita su quattro mezze giornate di circa tre ore l'una nel modo seguente. In caso di formazione online, le mezze giornate potrebbero essere preferibili per evitare affaticamento e mancanza di concentrazione.

Esempio di ripartizione del programma di formazione su quattro mezze giornate

Mezza giornata 1	Modulo 1: Introduzioni Modulo 2: Cosa si intende per violenza e molestie sul lavoro?
Mezza giornata 2	Modulo 3: Perché affrontare la violenza e le molestie sul lavoro è una priorità assoluta Modulo 4: Il quadro giuridico e come applicarlo
Mezza giornata 3	Modulo 5: Come valutare i rischi e identificare i casi di violenza e molestie sul lavoro
Mezza giornata 4	Modulo 6: Come utilizzare la gestione del rischio e le politiche aziendali per prevenire la violenza e le molestie sul lavoro

È anche possibile combinare la formazione online con quella in presenza. Ad esempio, le mezze giornate 1 e 2 potrebbero svolgersi separatamente e online, con i partecipanti che completano i Moduli 5 e 6 in un giorno e in presenza. I Moduli 5 e 6 presentano un forte approccio pratico e diverse esercitazioni. La realizzazione di questi moduli in presenza può migliorare i risultati di apprendimento.

In caso di formazione esclusivamente online, le organizzazioni di datori di lavoro e di imprese potrebbero ispirarsi al Movimento delle Imprese di Francia (MEDEF). Per contrastare la violenza di genere e le molestie, comprese le molestie sessuali, sul lavoro, il MEDEF ha sviluppato un *escape game* di successo, che può essere svolto interamente online. Per ulteriori informazioni, consultare l'Allegato 1.

Dimensione del gruppo

I gruppi più numerosi tendono a richiedere più tempo per l'apprendimento, mentre i gruppi più piccoli possono procedere a un ritmo più veloce. Per massimizzare il potenziale di apprendimento del corso, si consiglia un gruppo di 20–25 partecipanti. I gruppi più numerosi trarrebbero beneficio dalla presenza di un formatore aggiuntivo.

Servizi di consulenza

Le organizzazioni di datori di lavoro e di imprese potrebbero voler offrire servizi di consulenza alle imprese associate, sviluppando un programma antiviolenza e antimolestie personalizzato per l'impresa. Ciò potrebbe comportare l'adattamento della formazione e delle dispense (vedere la sezione successiva "Materiali del corso") al contesto aziendale specifico, nonché un supporto personalizzato nell'individuazione di problemi e soluzioni.

5 Materiali del corso

Il corso di formazione si basa in larga parte sulla guida dell'OIL *Violence and harassment at work: A practical guide for employers*. I formatori dovrebbero essere familiarizzati con questa guida e dovrebbero idealmente averne a disposizione una versione adattata al proprio contesto nazionale, da condividere con i partecipanti.

Il pacchetto formativo è composto dai seguenti materiali didattici:

- ▶ Questo manuale di formazione
- ▶ Materiale didattico per i partecipanti alla formazione (vedere Allegato 2)
 - ▷ **Dispensa 1**
Caso di studio fittizio – TopGranite
 - ▷ **Dispensa 2**
Modello di autovalutazione aziendale per identificare i rischi di violenza e molestie sul lavoro
 - ▷ **Dispensa 3**
Modello di questionario per il personale sulla violenza e le molestie sul lavoro
 - ▷ **Dispensa 4**
Modello di politica aziendale contro la violenza e le molestie sul lavoro
 - ▷ **Dispensa 5**
Modello di politica aziendale contro la violenza e le molestie per le piccole imprese
 - ▷ **Dispensa 6**
Politica antiviolenza e molestie dell'impresa fittizia TopGranite
 - ▷ **Dispensa 7**
Modello di politica aziendale contro la violenza e le molestie per le piccole imprese
 - ▷ **Dispensa 8**
Checklist per le aziende sulla prevenzione e la gestione della violenza e molestie sul lavoro
- ▶ Questionari pre e post formazione per monitorare l'impatto del corso sui partecipanti e per raccogliere informazioni dai partecipanti prima della formazione per aiutarli a definirla (vedere Allegato 3).
- ▶ Tre casi di studio reali che illustrano come le aziende affrontano la violenza e le molestie sul lavoro (vedere Allegato 4). Due dei casi di studio video contengono informazioni sensibili e sono accessibili solo tramite password. Si prega di contattare actemp@ilo.org per ottenere la password. I formatori possono mostrare, ma non diffondere, questi casi di studio video.
- ▶ Dieci esercizi per i partecipanti volti a migliorare l'apprendimento e a fornire un'esperienza pratica e concreta su come prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro.
- ▶ Bozza delle risposte agli esercizi 7 e 9 (vedere Allegato 5).

6 Preparazione al corso di formazione

In questa sezione vengono descritti i lavori preparatori che devono essere svolti prima dell'inizio della formazione.

Contattare in anticipo i partecipanti

Da una a due settimane prima dell'inizio del corso, i formatori contatteranno i partecipanti per presentarsi e spiegare gli obiettivi del corso. Ai partecipanti verrà chiesto di:

- Compilare e restituire il questionario pre-formazione (vedasi Allegato 3).
- Condividere la propria politica aziendale contro la violenza e le molestie. In assenza di una politica di questo tipo, i partecipanti possono condividere altre politiche aziendali pertinenti che menzionano la violenza e le molestie, come le politiche sulla non discriminazione, la diversità e l'inclusione o la salute e sicurezza sul lavoro (SSL).

Sopraluogo della sala di formazione

Per la formazione in presenza, i formatori dovrebbero effettuare in anticipo un sopralluogo della sala di formazione per verificare la disponibilità di tutte le attrezzature necessarie, come i proiettori per diapositive. I formatori dovrebbero anche verificare la connessione Internet e la distanza dalle prese di corrente.

I materiali necessari per gli esercizi integrati nel corso di formazione sono:

- Lavagne a fogli mobili o lavagne bianche
- Fogli adesivi riposizionabili di diversi colori
- Pennarelli di diversi colori

I formatori dovrebbero valutare la migliore disposizione per il pubblico — ad esempio a tavola rotonda o a platea — e la possibilità di creare gruppi di lavoro separati all'interno o all'esterno della sala principale. Inoltre, i formatori dovrebbero prendere nota della posizione dei servizi e delle uscite di emergenza.

Conoscere il pubblico

Per rendere la formazione efficace e proficua, è fondamentale adattare i contenuti alle conoscenze, all'esperienza e alle aspettative dei partecipanti. Ciò implica valutare la conoscenza pregressa dei partecipanti in materia di violenza e molestie sul lavoro, comprese le modalità per riconoscere e affrontare tale fenomeno. I questionari pre-formazione aiuteranno a valutare la familiarità del pubblico con l'argomento, consentendo ai formatori di adattare di conseguenza il materiale formativo.

Alcune aziende potrebbero aver già formato il proprio personale su violenza e molestie. In questi casi, i formatori dovrebbero verificare gli argomenti trattati. Altre aziende potrebbero aver già affrontato specifici episodi di violenza e molestie e il personale potrebbe esserne a conoscenza.

I formatori dovrebbero acquisire familiarità con questi incidenti, con il modo in cui sono stati comunicati al personale e con le loro reazioni. Per un pubblico con conoscenze più avanzate, i formatori potrebbero valutare di abbreviare o saltare i Moduli 2 e 3, concentrandosi maggiormente su esercizi pratici e casi di studio.

I formatori dovrebbero anche considerare i ruoli e le posizioni dei partecipanti all'interno delle loro organizzazioni. Se i partecipanti provengono dalla stessa azienda ma ricoprono posizioni gerarchiche diverse, con alcuni più senior di altri, ciò potrebbe influire sul loro coinvolgimento nella formazione. Ad esempio, se i responsabili delle risorse umane vengono formati insieme al loro amministratore delegato, ciò potrebbe influenzare il modo in cui il pubblico interagisce con il formatore, a seconda della cultura nazionale e/o aziendale.

Se non è possibile ottenere maggiori informazioni sui partecipanti in anticipo, i formatori dovrebbero dedicare qualche minuto all'inizio del corso di formazione per approfondire la loro conoscenza dei partecipanti e del loro ruolo nell'azienda. Tuttavia, è solitamente possibile ottenere almeno un elenco dei partecipanti che includa il loro ruolo e la loro posizione.

Adattare la formazione al contesto

Questo manuale di formazione si rivolge a un pubblico internazionale. I formatori dovrebbero integrare informazioni specifiche relative al contesto nazionale, ove pertinenti e disponibili (i suggerimenti sono inclusi nel manuale). Se tutti i partecipanti alla formazione lavorano nello stesso settore, la formazione potrebbe anche includere contenuti specifici a tale settore, come ad esempio casi di studio di aziende operanti nel settore.

Nel caso di un gruppo di partecipanti provenienti dalla stessa azienda, il materiale può essere ulteriormente modificato per adattarlo al contesto aziendale. Ad esempio, se il tempo lo consente, la formazione potrebbe esaminare specificamente le politiche e le procedure di quell'azienda. Inoltre, invitare un rappresentante aziendale a discutere e illustrare l'importanza di affrontare la violenza e le molestie sul lavoro e il modo in cui le politiche e le procedure aziendali esistenti si allineano al corso di formazione può essere particolarmente rilevante.

Emozioni e sensibilità

Alcuni partecipanti alla formazione potrebbero aver assistito a o subito comportamenti inaccettabili legati a violenza e molestie. Questo può scatenare reazioni, emozioni e sensibilità di varia natura. È importante chiarire con tutti i partecipanti che qualsiasi informazione condivisa durante la formazione sarà trattata in modo confidenziale e anonimo. È necessario creare un ambiente in cui tutti si sentano liberi di parlare apertamente.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di reazioni del pubblico che i formatori potrebbero dover gestire.

► **Commenti inappropriati**

Alcune persone in situazioni di particolare vulnerabilità potrebbero essere maggiormente esposte a violenza e molestie, anche attraverso commenti inappropriati e atteggiamenti discriminatori. Ad esempio, alcuni partecipanti potrebbero fare commenti o battute sessiste quando si discutono questioni legati al genere della violenza e delle molestie.

► **Reazioni forti a casi estremi**

Dei casi estremi di violenza e molestie sul lavoro — come, per esempio la richiesta di favori sessuali cambio di ricompense legate al lavoro o per evitare sanzioni legate al lavoro (*quid pro quo*) in cui i lavoratori sono spinti a offrire favori sessuali in — o dei casi di aggressione fisica, possono essere emotivamente difficili da gestire. Alcuni partecipanti potrebbero reagire esprimendo shock o angoscia.

► **Disagio nel condividere esperienze personali**

Le/i partecipanti potrebbero sentirsi a disagio nel condividere esperienze personali legate a violenza e molestie sul lavoro. Ad esempio, le persone che hanno subito violenza e molestie potrebbero non essere propensi a condividere la propria esperienza per via di stereotipi o norme sociali, per timore di rappresaglie o per paura di subire danni reputazionali.

I seguenti suggerimenti possono rivelarsi utili per gestire tali situazioni.

► **Essere preparati**

Raccogliere in anticipo quante più informazioni possibili sul pubblico, anticipare le possibili reazioni e preparare le risposte appropriate.

► **Stabilire e comunicare le regole del corso di formazione**

All'inizio della formazione, i formatori dovrebbero spiegare che l'aula è un ambiente sicuro, riservato e rispettoso, in cui tutti dovrebbero sentirsi liberi di parlare e condividere le proprie esperienze. Ciò significa che le informazioni condivise dai partecipanti devono rimanere riservate e non essere divulgate al di fuori della formazione.

► **Affrontare le preoccupazioni in anticipo**

Discutere eventuali preoccupazioni o riserve che i partecipanti potrebbero avere all'inizio della formazione.

► **Prevedere la possibilità di pause non programmate**

È stato riconosciuto che le emozioni dei partecipanti possono essere motivanti, ma possono anche ostacolare temporaneamente la loro capacità di pensare lucidamente. I formatori dovrebbero prevedere pause non programmate, se necessario, per aiutare i partecipanti a elaborare le proprie emozioni.

► **Fornire spazi tranquilli**

Prevedere all'interno della sede di formazione dei luoghi in cui i partecipanti possano prendersi un momento per riprendersi.

► **Formazione in presenza**

Dato che il tema della violenza e delle molestie può essere emotivamente carico e delicato, potrebbe essere preferibile erogare la formazione in presenza.

Capacità linguistiche

Se il corso di formazione si svolge in una lingua diversa dalla madrelingua dei partecipanti, i tempi indicati nel presente manuale non potrebbero essere sufficienti per l'assimilazione delle informazioni. Potrebbe quindi essere necessario prevedere tempi più lunghi per lo svolgimento del corso.

Per garantire il massimo impatto del corso, è necessario:

- ▶ Esprimersi con chiarezza: i formatori devono avere un'elocuzione chiara e pronunciare le parole con attenzione.
- ▶ Ritmo di presentazione: i formatori dovrebbero cercare di parlare a un ritmo medio di circa 100 parole al minuto. Questa linea guida può aiutare a pianificare i tempi di ogni modulo.
- ▶ Avvalersi dell'aiuto di un servizio di traduzione.
- ▶ Predisporre la traduzione dei materiali del corso.



Modulo 1

Preparare il programma di formazione

Indice

1	Obiettivi, programma e calendario del corso	14
2	Regole di base	14
3	Conoscersi meglio	15
4	Il ruolo delle organizzazioni datoriali nel prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro	16

Obiettivi del modulo

1. Comprendere gli obiettivi del corso, i temi trattati e il calendario giornaliero.
2. Comprendere e rispettare le regole di base del corso.
3. Conoscersi meglio.
4. Favorire lo scambio e l'apprendimento in un clima di rispetto e fiducia.
5. Partecipare attivamente.

Questa parte introduttiva può essere proposta all'inizio del corso, indipendentemente dai moduli inclusi nel programma.

1 Obiettivi, programma e calendario del corso

All'inizio della formazione, i formatori devono presentare gli obiettivi del corso. Qualora si scelga di utilizzare solo una parte del materiale, sarà necessario adeguare gli obiettivi di conseguenza. Gli obiettivi di apprendimento sono indicati all'inizio di ciascun modulo.

Questo percorso formativo aiuta le imprese a:

- ▶ Comprendere il significato di violenza e molestie nel mondo del lavoro.
- ▶ Comprendere i vantaggi per le imprese derivanti dalla prevenzione e dal contrasto della violenza e delle molestie sul lavoro.
- ▶ Valutare e gestire i rischi associati alla violenza e alle molestie sul lavoro.
- ▶ Individuare i casi di violenza e molestie sul luogo di lavoro.
- ▶ Sviluppare e attuare politiche e procedure aziendali efficaci al fine di prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro.

I formatori devono inoltre illustrare il programma generale del corso e il calendario giornaliero, facendo riferimento alle diapositive PowerPoint. Le diapositive dovranno essere adattate in base a: (1) i moduli che saranno effettivamente trattati e (2) la durata delle singole sessioni (giornata intera o mezza giornata).

2 Regole di base

Per prima cosa, i formatori devono presentarsi e stabilire alcune regole base del corso, ad esempio:

- ▶ Spiegare che l'aula è uno spazio sicuro, riservato e rispettoso, in cui tutti possono sentirsi liberi di esprimersi e di condividere le proprie esperienze. Ricordare che le informazioni condivise dai partecipanti devono rimanere confidenziali e non devono essere divulgate al di fuori del contesto formativo.
- ▶ I telefoni cellulari devono essere impostati in modalità silenziosa, e i partecipanti sono invitati a non utilizzare applicazioni di messaggistica durante la formazione.
- ▶ Non è consentito l'uso di computer portatili, se la formazione si svolge in presenza.
- ▶ Incoraggiare tutti i partecipanti a rispettare gli orari di inizio e fine di ciascuna sessione.

- Rispettare i formatori e gli altri partecipanti, evitando di interrompere chi sta parlando.

Per garantire il coinvolgimento del gruppo, si può assegnare a un partecipante il compito di verificare il rispetto dei tempi, e a un altro quello di monitorare l'utilizzo di telefoni e computer.

3 Conoscersi meglio

Esercizio 1	Rompere il ghiaccio
Obiettivi di apprendimento	Promuovere la conoscenza reciproca tra i partecipanti e creare un ambiente positivo e dinamico.
Durata	20 minuti
Istruzioni	Chiedere ai partecipanti di presentarsi brevemente, specificando nome, qualifica professionale e nome dell'azienda per cui lavorano (qualora non lavorino tutti per la stessa organizzazione). Successivamente, proporre uno dei seguenti esercizi per rompere il ghiaccio. ► Vero o falso Invitare tutti i partecipanti a raccontare due verità e una bugia su sé stessi. Il gruppo ascolterà a turno le dichiarazioni di ciascun partecipante, provando a individuare quale sia l'affermazione falsa. Se il gruppo è numeroso, l'esercizio può essere svolto a piccoli gruppi. Il formatore inizia per primo, in modo da rompere il ghiaccio e facilitare la conoscenza reciproca. ► Trova le differenze Questo esercizio è particolarmente utile durante le sessioni di formazione online. Il formatore spiega ai partecipanti che uscirà temporaneamente dalla stanza virtuale (o spegnerà la videocamera) e, al suo ritorno, ci sarà un piccolo cambiamento nel suo aspetto. Ad esempio, potrebbe aggiungere o togliere un accessorio, oppure indossare un capo d'abbigliamento diverso. I partecipanti dovranno individuare quale dettaglio è cambiato. Ripetere lo stesso esercizio con alcuni partecipanti.

4 Il ruolo delle organizzazioni datoriali nel prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro

La violenza e le molestie sul lavoro sono inaccettabili. Contrastare tali fenomeni non è solo un imperativo morale, ma rappresenta anche una scelta strategica per garantire il successo aziendale. Prevenire e contrastare la violenza e le molestie consente infatti di ridurre i rischi e promuovere la crescita e la prosperità delle imprese.

Per questo motivo, (inserire il nome dell'organizzazione datoriale) ha organizzato, in collaborazione con l'OIL, questa formazione per i suoi membri sul tema della violenza e delle molestie sul lavoro. Questa iniziativa si inserisce in un più ampio impegno volto a sostenere le imprese nel creare un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, nonché nel prevenire e affrontare in modo efficace la violenza e le molestie sul lavoro. (Promuovere eventuali altre iniziative rilevanti, se opportuno).

Il formatore può mostrare un messaggio motivazionale o un video del Direttore Generale o dell'Amministratore Delegato dell'organizzazione datoriale. Nel caso in cui il corso sia rivolto ai dipendenti della stessa impresa, il messaggio potrebbe essere inviato dall'Amministratore Delegato o da un dirigente dell'azienda.

Prima di proseguire con il modulo successivo, il formatore può lasciare spazio a eventuali domande o osservazioni da parte dei partecipanti.



Modulo 2

Cosa si intende per violenza e molestie sul lavoro?

Indice

1	Portata del fenomeno della violenza e delle molestie sul lavoro	18
2	Definizione di violenza e molestie	19
3	Esempi di violenza e molestie	24
4	Cosa non costituisce violenza e molestie sul lavoro	30
5	Norme internazionali del lavoro pertinenti	31

Obiettivi del modulo

1. Conoscere la portata del fenomeno della violenza e delle molestie sul lavoro.
2. Comprendere la definizione di violenza e molestie sul lavoro concordata a livello internazionale.
3. Identificare le diverse tipologie di violenza e molestie, fornendo degli esempi.
4. Distinguere le interazioni che non sono considerate violenza o molestie sul lavoro.

1 Portata del fenomeno della violenza e delle molestie sul lavoro

La violenza e le molestie sul lavoro sono comportamenti gravi e inaccettabili, che colpiscono ancora un numero significativo di persone. Possono interessare i lavoratori e i datori di lavoro, ma anche soggetti esterni all'organizzazione, manifestandosi in diverse forme, come minacce, intimidazioni, aggressioni verbali o fisiche. Qual è la reale portata del fenomeno della violenza e delle molestie sul lavoro?

Esercizio 2	Incidenza della violenza e delle molestie sul lavoro su scala globale
Obiettivi formativi	Sensibilizzare i partecipanti rispetto all'incidenza della violenza e delle molestie sul lavoro.
Durata	20 minuti
Istruzioni	Porre la seguente domanda: "Quante persone nel mondo subiscono violenza e molestie?". Invitare i partecipanti ad annotare su un post-it la percentuale di persone che secondo loro subiscono violenza e molestie a livello mondiale. Attaccare tutti i post-it sulla parete o su una lavagna, ordinandoli dalla percentuale più bassa a quella più alta. Individuare la persona che si è avvicinata di più alla risposta corretta (23 per cento) e premiarla in maniera simbolica, ad esempio con un cioccolatino.

Il fenomeno della violenza e delle molestie sul lavoro è più diffuso di quanto si immagini. Secondo i dati dell'OIL, più di una persona su cinque — ossia quasi il 23 per cento — tra quelle occupate a livello mondiale ha subito episodi di violenza o molestie sul lavoro¹.

A titolo esemplificativo, si riportano alcuni dati a livello nazionale e settoriale.

- Stati Uniti: il 38 per cento delle donne (ossia quasi due donne su cinque) e il 14 per cento degli uomini riferiscono di aver subito molestie sessuali sul lavoro².

¹ OIL e Gallup, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022.

² UCSD Center on Gender Equity and Health (GEH), RALIANCE, CALCASA e Promundo, *Measuring #MeToo: A National Study on Sexual Harassment and Assault*, Stop Street Harassment campaign, 2019.

- Malesia (settore sanitario): il 70 per cento degli operatori sanitari ha subito molestie verbali, il 33 per cento abusi fisici, il 25 per cento episodi di bullismo e il 4 per cento molestie sessuali sul lavoro³.
- Sudafrica: il 30 per cento delle donne (ossia quasi un terzo) e il 18 per cento degli uomini ha subito molestie verbali a sfondo sessuale sul lavoro⁴. Tra le persone coinvolte:
 - ▷ il 15 per cento ha ricevuto avances non desiderate.
 - ▷ il 38 per cento ha subito contatti fisici non consensuali.
 - ▷ il 42 per cento ha ricevuto sguardi insistenti ad alcune parti del corpo.
 - ▷ il 32 per cento ha ricevuto messaggi a contenuto sessuale.
- America Latina (settore delle arti e dello spettacolo): uno studio ha rilevato che quasi il 90 per cento degli intervistati ha vissuto episodi di violenza e molestie sul lavoro⁵. Ad esempio, in Perù, il 65,4 per cento degli intervistati ha riferito di aver provato timore o esitazione a recarsi a lavoro, in seguito a situazioni di violenza o molestie vissute personalmente o da parte di un membro del proprio gruppo di lavoro.

I formatori possono sostituire questi dati con dati aggiornati a livello nazionale, regionale, settoriale o in generale con altri dati pertinenti. Anche le slide devono essere modificate di conseguenza.

2 Definizione di violenza e molestie

La violenza e le molestie sono comportamenti gravi e inaccettabili, che richiedono l'adozione di adeguate misure per prevenire e contrastare tale fenomeno. Ma cosa si intende esattamente per violenza o molestie sul lavoro? Nel 2019, i costituenti tripartiti dell'OIL, ossia i rappresentanti dei governi, dei lavoratori e dei datori di lavoro, hanno elaborato una definizione condivisa di tale fenomeno e un ambito di applicazione comune, adottando una nuova norma internazionale del lavoro.

Convenzione dell'OIL sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 190)

La Convenzione dell'OIL sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 190) ha introdotto la prima definizione condivisa a livello internazionale di violenza e molestie sul lavoro. La Convenzione stabilisce le responsabilità dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché delle rispettive organizzazioni, nell'affrontare questo fenomeno. La Convenzione, in quanto trattato internazionale, diventa giuridicamente vincolante dopo la sua ratifica da parte degli Stati membri dell'OIL. Inoltre, la Raccomandazione dell'OIL sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 206) fornisce linee guida non vincolanti sull'attuazione della Convenzione n. 190. Quest'ultima è entrata in vigore nel 2021.

I formatori dovrebbero indicare se il proprio paese ha ratificato la Convenzione n. 190 o se è in procinto di farlo.

³ Mohd Nizam Mohamad Yazid et al., "Perception and practice of workplace violence prevention and its associated factors among employers at healthcare facilities in Melaka, Malaysia", *International journal of environmental research and public health*, 20(4), 7 febbraio 2023: 2900.

⁴ Carin Smith, "Dismaying' level of sexual harassment in corporate SA – survey", *News24 Business*, 1 September 2018.

⁵ UNI Global Union Latin America, 90% of surveyed workers in TV, film and performing arts suffered violence, harassment, 18 marzo 2022.

Definizione e ambito di applicazione della violenza e delle molestie concordati a livello internazionale

La Convenzione n. 190 definisce la violenza e le molestie come un insieme di comportamenti e pratiche inaccettabili, o minacce di tali comportamenti, che si manifestano in un singolo episodio o in maniera ripetuta, e che mirano a causare, causano o possono verosimilmente causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici. La definizione include anche la violenza e le molestie di genere.

La Convenzione protegge i lavoratori e gli altri soggetti del mondo del lavoro, ivi compresi: le lavoratrici e i lavoratori, come definiti dalla legislazione e dalla prassi nazionale; coloro che lavorano, indipendentemente dal loro status contrattuale; i tirocinanti, inclusi stagisti e apprendisti; i lavoratori il cui rapporto di lavoro è terminato; i volontari; le persone alla ricerca di un impiego o i candidati per un posto di lavoro; gli individui che esercitano funzioni, autorità o responsabilità di un datore di lavoro.

Inoltre, la Convenzione n. 190 si applica a tutti i settori, sia pubblici che privati, sia nell'economia formale che in quella informale, in contesti urbani e in quelli rurali.

Esaminiamo singolarmente tutti gli aspetti di questa definizione.

Una definizione esaustiva

La Convenzione n. 190 non si limita a fornire una definizione rigida e univoca, ma adotta un approccio più ampio, definendo la violenza e le molestie sul lavoro come un "insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere". L'uso del termine "insieme" sottolinea che la violenza e le molestie possono comprendere comportamenti di diversa natura, i quali possono manifestarsi in maniera isolata o ripetuta. Questo approccio consente di includere nella definizione diverse manifestazioni di violenza e molestie, non solo quelle note, ma anche quelle nuove che emergono nel tempo⁶.

La Convenzione assicura protezione da ogni forma di violenza e molestie, indipendentemente dall'intenzionalità o da chi le commette. Non si concentra sull'identità dell'autore del comportamento, bensì sull'inaccettabilità della condotta, delle pratiche o delle minacce, e sul loro impatto sulla vittima. Per essere considerati inaccettabili, tali comportamenti devono essere finalizzati a causare, essere suscettibili di causare o causare effettivamente un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

⁶ OIL, *Reports of the Standard-setting committee on violence and harassment in the world of work: Summary of proceedings*, 2018.

Esercizio 3	Tipologie di danni
Obiettivi formativi	Consentire ai partecipanti di comprendere e riconoscere i diversi danni causati dalla violenza e dalle molestie sul lavoro.
Durata	20 minuti
Istruzioni	I formatori possono invitare i partecipanti a fornire un esempio per ciascuna delle tipologie di danni previste dalla Convenzione. Dopo aver raccolto le risposte, i formatori possono approfondire eventuali elementi mancanti utilizzando l'elenco riportato di seguito. ► Danni fisici I danni fisici comprendono qualsiasi lesione corporea o sofferenza fisica, che può variare da ferite e contusioni lievi a lesioni più gravi, come fratture ossee o danni interni. ► Danni psicologici I danni psicologici si riferiscono agli effetti della violenza e delle molestie sul benessere emotivo e mentale di una persona. Possono includere, tra gli altri, sensazione di stress, vergogna, perdita di autostima, insonnia e isolamento sociale. ► Danni sessuali I danni sessuali si verificano, o possono verificarsi, quando comportano una lesione o una sofferenza di natura sessuale e/o che provoca alla persona disagio, paura, angoscia, intimidazione o danni legati alla propria sessualità. ► Danni economici I danni economici si riferiscono a qualsiasi tipo di perdita o danno di natura finanziaria risultante da atti di violenza e molestie. Alcuni esempi di danni economici sono: perdita di reddito, danni a beni materiali, spese mediche sostenute a seguito di lesioni e limitazioni nell'accesso alle risorse finanziarie, all'istruzione o al mercato del lavoro. Rientra tra i danni economici anche ostacolare il mantenimento del posto di lavoro e la crescita professionale, così come qualsiasi perdita di reddito e di capacità di guadagno futuro.

Un singolo atto di violenza e molestie può generare diverse tipologie di danni. Ad esempio, immaginiamo il caso in cui un lavoratore spinga un collega giù per le scale, e quest'ultimo, a causa della disabilità riportata, non sia più in grado di lavorare. In questo caso, l'atto di violenza e molestie comporta danni fisici, psicologici ed economici.

Secondo la Convenzione n. 190, un atto può costituire violenza o molestia indipendentemente da chi lo abbia commesso. Ciò significa che tali comportamenti possono essere:

- Verticali, ovvero commessi da o contro persone che esercitano l'autorità, i doveri o le responsabilità di un datore di lavoro.
- Orizzontali, cioè tra pari grado o colleghi.
- Rivolti a terzi, come clienti, pazienti, passeggeri, consumatori o membri della comunità in generale.

[Questo video di tre minuti](#), realizzato da un'associazione canadese di professionisti del settore edile (APCHQ), può aiutare a comprendere in che modo la violenza e le molestie si manifestano nel mondo del lavoro e quali azioni possono intraprendere i datori di lavoro per affrontare il problema. Per condividerlo con i partecipanti, è sufficiente cliccare sull'icona "play" nella diapositiva. Il Canada ha ratificato la Convenzione n.190 nel 2023.

Ambito di applicazione

La Convenzione si applica a tutti i lavoratori e gli altri soggetti nel mondo del lavoro.

- La Convenzione tutela tutti i lavoratori e gli altri soggetti nel mondo del lavoro, compresi i dipendenti così come definiti dalla legislazione e dalla prassi nazionali, nonché tutte le persone che lavorano, indipendentemente dalla tipologia contrattuale. L'ampia portata della Convenzione garantisce protezione anche ai lavoratori impiegati in forme di lavoro diverse o emergenti, come chi lavora online in spazi virtuali o tramite piattaforme, i lavoratori autonomi e coloro che lavorano da casa. La Convenzione si applica anche alle persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, nonché ai lavoratori il cui rapporto di lavoro è terminato, ai volontari, ai lavoratori in cerca di occupazione e ai candidati a un posto di lavoro. È importante sottolineare che la Convenzione tutela anche coloro che esercitano l'autorità, i doveri o le responsabilità di un datore di lavoro, ossia dirigenti, supervisori, amministratori delegati, titolari di imprese e altri soggetti con ruoli dirigenziali.
- La Convenzione si applica agli episodi di violenza e molestie che si verificano durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, in connessione con essa o che scaturiscono da essa. Questo significa che si applica a episodi che avvengono:
 - ▷ nei luoghi di lavoro, sia pubblici che privati.
 - ▷ nei luoghi in cui i lavoratori ricevono la retribuzione, nelle aree destinate alle pause — compresa la pausa pranzo — nei luoghi in cui i lavoratori usufruiscono dei servizi igienici, nonché negli spogliatoi.
 - ▷ durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali legate al lavoro.
 - ▷ attraverso strumenti di comunicazione legati al lavoro, inclusi quelli basati sulle tecnologie informatiche e digitali (e-mail, messaggi di testo, messaggistica istantanea, e così via).
 - ▷ negli alloggi forniti dal datore di lavoro.
 - ▷ durante il tragitto tra casa e il posto di lavoro e viceversa.
- La Convenzione si applica al settore pubblico e a quello privato, all'economia formale e informale, nonché alle aree urbane e rurali.

In breve, la Convenzione riconosce il diritto di ogni persona a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

Violenza e molestie di genere

La Convenzione n. 190 definisce la violenza e le molestie di genere come "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali".

La definizione utilizza il termine "persone" perché, sebbene la violenza e le molestie di genere colpiscano in modo sproporzionato donne e ragazze, possono riguardare chiunque, indipendentemente dal sesso o dal genere. Si tratta inoltre di una forma grave di discriminazione sessuale.

Le molestie sessuali, pur non essendo definite esplicitamente nella Convenzione n. 190, sono riconosciute come una manifestazione e una sottocategoria della violenza e delle molestie di genere. Gli organi di controllo dell'OIL definiscono le molestie sessuali come comportamenti che contengono uno dei seguenti due elementi chiave⁷:

► **Quid pro quo** (ricatto sessuale)

Qualsiasi comportamento fisico, verbale o non verbale di natura sessuale, o altro comportamento basato sul sesso, che risulta indesiderato, inappropriato e offensivo per chi lo subisce, e il cui rifiuto o accettazione da parte della persona interessata viene utilizzato, in modo esplicito o implicito, come criterio per determinare scelte che riguardano la sua posizione lavorativa.

► **Ambiente di lavoro ostile**

Comportamenti che creano un clima lavorativo intimidatorio, ostile o umiliante per chi li subisce.

Violenza domestica

Storicamente, la violenza domestica è stata considerata una questione “privata”, non connessa con il mondo del lavoro. La Convenzione n. 190 segna un punto di svolta, in quanto riconosce l'impatto negativo della violenza domestica sull'ambito lavorativo.

Sebbene si verifichi al di fuori dell'ambiente lavorativo, la violenza domestica può avere un impatto significativo sull'occupazione, sulla produttività e sulla salute e sicurezza sul lavoro. Questo accade, ad esempio, quando chi commette violenza domestica si reca sul posto di lavoro della vittima o le impedisca di uscire di casa per raggiungere il posto di lavoro.

La Convenzione n. 190 invita gli Stati membri a adottare adeguate misure per attenuare gli effetti della violenza domestica sul lavoro. Un numero crescente di Paesi ha introdotto disposizioni specifiche, sia nell'ambito della legislazione nazionale che della contrattazione collettiva, come i permessi retribuiti per le vittime o la protezione contro i licenziamenti.

Definizione nazionale

Se il modulo viene svolto separatamente dal Modulo 3, il formatore può fornire una breve definizione nazionale di violenza e molestie, ove esistente. In assenza di una definizione specifica, è opportuno fornire una breve panoramica di eventuali definizioni rilevanti contenute, ad esempio, nella normativa in materia di discriminazione o salute e sicurezza sul lavoro.

⁷ OIL, *General observation of the ILO Committee of experts on the application of conventions and recommendations*, 2022.

3 Esempi di violenza e molestie

Una volta fornita la definizione di violenza e molestie, è importante analizzare come questi fenomeni si manifestano a livello pratico. Questo implica l'analisi dei comportamenti che possono causare danni — effettivi o potenziali — a livello fisico, psicologico, sessuale o economico, tenendo presente che gli episodi di violenza e molestie, siano essi sporadici o ripetuti, possono provocare più di un tipo di danno contemporaneamente.

► **Danni fisici**

Comportamenti o pratiche che provocano lesioni corporee o sofferenze fisiche, come aggressioni fisiche, spintoni, sgambetti, pizzicotti, costrizioni fisiche e azioni simili. Altri esempi riguardano la privazione di cibo, acqua o cure mediche.

► **Danni psicologici**

Comportamenti o pratiche che causano sofferenze mentali, emotive o psicologiche. Questa categoria è molto ampia e comprende manifestazioni verbali aggressive, minacce, commenti inappropriati o discriminatori, diffusione di pettegolezzi, insulti, giudizi offensivi sull'aspetto fisico e altri comportamenti simili.

► **Danni sessuali**

Comportamenti o pratiche che causano sofferenze fisiche o psicologiche legate alla sfera sessuale. Questa categoria può includere aggressioni sessuali, avances non desiderate, comunicazioni a contenuto sessuale, contatti fisici inappropriati, esposizione a contenuti sessuali e altri comportamenti simili.

► **Danni economici**

Comportamenti o pratiche che determinano perdite economiche, svantaggi economici o altre conseguenze finanziarie negative.

Esercizio 4	Riconoscere la violenza e le molestie sul lavoro
Obiettivi formativi	► Riconoscere gli episodi di violenza e molestie sul lavoro. ► Comprendere le cause di tali comportamenti. ► Comprendere l'impatto sulle persone coinvolte. ► Riflettere sulle strategie per affrontare il problema.
Durata	50 minuti
Istruzioni	I formatori devono selezionare quattro dei sei scenari proposti di seguito, adattandoli al contesto aziendale, settoriale o nazionale in cui si svolge la formazione. Dedicare cinque minuti alla suddivisione dei partecipanti in quattro gruppi, associando uno scenario a ciascun gruppo. Ogni scenario è riportato nella presentazione PowerPoint del corso e può essere stampato o condiviso in formato elettronico. Ogni gruppo avrà 15 minuti per rispondere alle domande riportate di seguito. I formatori devono invitare ciascun gruppo a nominare un portavoce, incaricato di presentare le risposte al resto dei partecipanti. Le presentazioni non dovranno superare i cinque minuti. ► Lo scenario descritto rappresenta un caso di violenza o molestie? Perché? ► Qual è l'impatto di questi comportamenti sui risultati aziendali? ► Cosa può fare l'azienda per far fronte a questa situazione? Per ciascuno scenario, sono disponibili bozze di risposta conformi a quanto previsto dalla Convenzione n. 190 dell'OIL. Durante la presentazione delle risposte, il formatore prende nota dei punti sollevati da ciascun gruppo in modo visibile a tutti (ad esempio, su una lavagna). Al termine di ogni presentazione, potrà aggiungere eventuali aspetti non trattati dai partecipanti.

Esercizio 4. Scenari di violenza e molestie sul lavoro**Scenario 1**

Dan lavora nel reparto vendite ed è quasi alla fine del suo periodo di prova di sei mesi. Si tratta del suo primo vero impiego. Il responsabile del team gli chiede di consegnare il report settimanale delle vendite a Mike, il direttore. Mike, ritenendo i risultati delle vendite poco soddisfacenti, inveisce contro Dan, affermando che la sua inesperienza sta compromettendo le prestazioni dell'intero team e che deve migliorare se vuole superare il periodo di prova. Dan esce dall'ufficio e si chiude in bagno per circa mezz'ora per cercare di calmarsi.

Risposte:

- ▶ Sì, si tratta di un caso di violenza e molestie. Il direttore inveisce contro Dan, lo minaccia di danni economici, lo insulta e impone obiettivi irrealistici (Dan non è responsabile delle prestazioni dell'intero team, specialmente considerando che è all'inizio del suo percorso lavorativo presso l'azienda). Tale episodio potrebbe anche configurarsi come una forma di discriminazione basata sull'età.
- ▶ Questo episodio di violenza e molestie provoca in Dan uno stato di stress tale da portarlo a isolarsi nel bagno anziché proseguire il lavoro. Questo calo di produttività è un esempio concreto di come simili comportamenti possano incidere negativamente sulle prestazioni aziendali, soprattutto se coinvolgono anche altri dipendenti.
- ▶ Per prevenire simili comportamenti, l'azienda dovrebbe adottare politiche e procedure adeguate. La presenza di strumenti chiari e accessibili potrebbe incoraggiare Dan a segnalare l'accaduto, dando così avvio a un'indagine. Il comportamento del responsabile potrebbe essere affrontato con interventi mirati, come attività formative, percorsi di affiancamento (coaching) o provvedimenti disciplinari, a seconda dei risultati dell'indagine. L'intera forza lavoro trarrebbe beneficio da una formazione specifica su come riconoscere e segnalare gli episodi di violenza e molestie.

Scenario 2

Joy è la superiore di Omari. Joy chiede spesso a Omari di trattenersi oltre l'orario d'ufficio per lavorare insieme. I due vanno d'accordo. Una sera, Joy tenta di baciare Omari, ma lui si ritrae, spiegando che non lo ritiene appropriato. Dopo quell'episodio, Joy smette di chiedere a Omari di trattenersi oltre l'orario di lavoro. Alcune settimane dopo, gli comunica che verrà trasferito in un altro reparto.

Risposte:

- ▶ Sì, si tratta di un caso di violenza e molestie di genere, in particolare di un quid pro quo. Il rifiuto di Omari alle avances di Joy ha ripercussioni sul suo impiego. Il trasferimento sembra essere una conseguenza diretta del suo rifiuto, presumibilmente per evitare ulteriori interazioni lavorative.
- ▶ Il comportamento di Joy potrebbe avere effetti negativi sull'atteggiamento e sulla produttività di Omari. Dall'altra parte, anche Joy potrebbe sentirsi a disagio o ferita, e ciò potrebbe incidere sulla sua produttività. Se Omari è il dipendente più qualificato per il ruolo che svolge attualmente, l'azienda rischia di perdere competenze, esperienza e conoscenze acquisite per quella specifica posizione.

Segue...

... seguito

Esercizio 4. Scenari di violenza e molestie sul lavoro

- Per prevenire simili comportamenti, l'azienda dovrebbe adottare politiche e procedure adeguate. La presenza di strumenti chiari e accessibili potrebbe incoraggiare Omari a segnalare l'accaduto. Situazioni simili potrebbero anche essere risolte in modo informale. Joy potrebbe sentirsi ferita e in imbarazzo, senza rendersi conto che il suo comportamento costituisce una forma di violenza e molestie. L'intera forza lavoro trarrebbe beneficio da una formazione specifica su come riconoscere e segnalare gli episodi di violenza e molestie.

Scenario 3⁸

John lavora da alcuni mesi in un'azienda di televendite. Una sera esce con i colleghi Faith e Yusuf e racconta loro che assume dei farmaci a causa di un disturbo psicologico. Il giorno dopo, tornando al lavoro, nota che alcuni colleghi bisbigliano e ridono tra loro. Faith e Yusuf minimizzano dicendo che era solo uno scherzo e che non sapevano che l'informazione raccontata la sera prima fosse riservata. Da allora, il gruppo ha iniziato a rivolgersi a John con un soprannome imbarazzante. Il rendimento di John è diminuito. Inoltre, ha esaurito tutti i giorni di malattia a disposizione.

Risposte:

- Sì, si tratta di un caso di violenza e molestie. I colleghi prendono in giro John e fanno commenti offensivi. Potrebbe anche configurarsi come una forma di discriminazione basata su una caratteristica personale (la condizione di salute psicologica di John, che in alcune legislazioni potrebbe anche essere considerata una disabilità).
- La produttività di John è diminuita e le sue assenze per malattia sono aumentate.
- Per prevenire simili comportamenti, l'impresa dovrebbe adottare politiche e procedure adeguate e promuovere un cambiamento nella cultura organizzativa. La presenza di strumenti chiari e accessibili potrebbe incoraggiare John a segnalare l'accaduto, consentendo di intervenire con una risoluzione informale o con un'indagine. Potrebbe essere utile promuovere attività di formazione e di sensibilizzazione non solo sulla violenza e le molestie, ma anche sui temi della diversità e dell'inclusione, in particolare in merito alla salute mentale. L'impresa dovrebbe anche verificare se altri membri del gruppo di John abbiano subito comportamenti simili.

Segue...

⁸ Questo scenario è un'adattamento di UNI Global Union, Guide to prevent and combat sexual harassment in the workplace: Activity and resource booklet.

... seguito

Esercizio 4. Scenari di violenza e molestie sul lavoro

Scenario 4

Un gruppo di colleghi uomini condivide occasionalmente, tramite e-mail, immagini di donne a seno nudo. Un giorno, Eduardo apre una di queste e-mail e guarda la foto. Maria, che siede dietro di lui, assiste alla scena — non è la prima volta che accade — e si sente molto a disagio, tanto da faticare a concentrarsi. Alcuni colleghi notano la situazione. Tuttavia, nessuno segnala l'accaduto.

Risposte:

- ▶ Sì, si tratta di un caso di violenza e molestie di genere. Eduardo e i suoi colleghi condividono e mostrano immagini a contenuto sessuale, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro ostile.
- ▶ La produttività di Maria è diminuita e lo stesso è probabilmente per gli altri colleghi che hanno notato l'accaduto. Anche Eduardo non si sta concentrando sul proprio lavoro.
- ▶ Per prevenire simili comportamenti, l'impresa dovrebbe adottare politiche e procedure adeguate. La presenza di strumenti chiari e accessibili potrebbe incoraggiare Maria a segnalare l'accaduto, portando a una risoluzione informale o a un'indagine formale. L'intera forza lavoro trarrebbe beneficio da una formazione specifica sull'identificazione e la segnalazione di casi di violenza e molestie. L'impresa dovrebbe inoltre promuovere iniziative di sensibilizzazione e formazione in materia di diversità, inclusione e, in particolare, parità di genere.

Scenario 5

Jana lavora da sola in una caffetteria. Serve un caffè al bancone a una cliente visibilmente stressata. La cliente si rovescia una piccola quantità di caffè sulla manica della giacca mentre prende la tazza da Jana. A quel punto, inizia a inveire contro Jana, agitando le braccia e assumendo un atteggiamento intimidatorio, accusandola dell'accaduto e pretendendo che sia lei a pagare per la pulizia della giacca. Jana, spaventata, si allontana. La cliente le lancia contro un bicchiere di carta vuoto e poi se ne va.

Risposte:

- ▶ Sì, si tratta di un caso di violenza e molestie. Una terza persona (una cliente) inveisce contro Jana, la insulta e le lancia un oggetto.
- ▶ Jana è scossa per l'accaduto. Potrebbe non essere in grado di proseguire il lavoro, né nel breve né nel lungo periodo. L'azienda potrebbe essere costretta a sostenere i costi legati alla sua assenza e alla sua sostituzione temporanea. Jana potrebbe addirittura decidere di lasciare il lavoro, e il locale rischierebbe di compromettere la sua reputazione in termini di sicurezza, rendendo difficile trovare nuovi dipendenti.
- ▶ L'impresa dovrebbe adottare adeguate politiche e procedure, partendo da una valutazione dei rischi di violenza e molestie sul lavoro. Alcune misure semplici ed efficaci per proteggere il personale a contatto con il pubblico potrebbero essere: l'installazione di una barriera trasparente sul bancone, l'organizzazione del lavoro in coppie, l'affissione di cartelli visibili nel locale con messaggi chiari sul divieto di molestie e violenze nei confronti del personale.

Segue...

... seguito

Esercizio 4. Scenari di violenza e molestie sul lavoro

Scenario 6

Un team manager di nome Alex riceve in forma anonima lo screenshot del seguente scambio di messaggi avvenuto tra due membri del suo team tramite i propri telefoni personali.

Ehi! Complimenti per l'ottimo rapporto che hai consegnato oggi. Ben fatto.

Grazie.

Ti andrebbe di uscire per un drink per festeggiare?

Grazie per l'invito, ma sono a casa.

Oh, dai. Non fare la noiosa. Solo un drink.

Come ho già detto, preferisco mantenere un rapporto esclusivamente professionale.

È difficile per me... stavo per parlarti di un'opportunità di lavoro che ho sentito.

Per favore, smetti di scrivermi o mi rivolgerò ad Alex.

Cosa pensi che farà? Non minacciarmi.

Risposte:

- ▶ Sì, si tratta di un caso di violenza e molestie. Sebbene lo scambio di messaggi sia avvenuto presumibilmente fuori dall'orario di lavoro e tramite telefoni personali, si configura come una situazione che si verifica durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, in connessione con essa o che scaturisce da essa e rientra nelle "comunicazioni legate all'attività lavorativa", secondo quanto previsto dalla Convenzione n. 190. Una persona (indipendentemente dal genere) propone ripetutamente un incontro nonostante il rifiuto esplicito dell'altra parte, configurando un caso di molestie sessuali.
- ▶ Due colleghi dello stesso gruppo sono coinvolti in un episodio di violenza e molestie, che può influire negativamente sulla loro produttività e, più in generale, su quella dell'intero gruppo. Potrebbe instaurarsi un ambiente lavorativo ostile.
- ▶ Per prevenire simili comportamenti, l'impresa dovrebbe adottare politiche e procedure adeguate. Alex, con il supporto delle figure competenti (ad esempio, il personale delle risorse umane), dovrebbe avviare un'indagine per chiarire chi è coinvolto, se vi siano altre persone implicate e quali potrebbero essere le conseguenze a livello organizzativo. Potrebbero rendersi necessarie misure disciplinari. Sarà inoltre opportuno organizzare attività di formazione e sensibilizzazione sull'individuazione e la gestione di episodi di violenza e molestie, rivolte all'intero gruppo o addirittura all'intero personale.

Punti importanti da ricordare

Alla luce delle varie di forme di violenza e molestie esistenti e degli esempi forniti, è necessario ribadire alcuni punti chiave.

- La violenza e le molestie possono manifestarsi in diverse forme e, indipendentemente dal loro livello di gravità, causano danni concreti a chi le subisce. Per questo, è fondamentale che le imprese riconoscano e affronti adeguatamente tali fenomeni. Gli atti di violenza e molestie possono andare da una mancanza di rispetto fino a gravi aggressioni fisiche, psicologiche o sessuali che possono costituire reato. Anche se i casi più gravi, come le aggressioni sessuali, rientrano nella sfera del diritto penale, le forme meno gravi non devono essere sottovalutate. Tutti gli episodi di violenza e molestie devono essere prevenuti e affrontati, poiché, se trascurati, possono degenerare in fenomeni più gravi.
- Gli episodi di violenza e molestie possono essere perpetrati sia da persone che operano all'interno dell'azienda, sia da individui esterni, come clienti o fornitori. Come accade per i lavoratori, anche i terzi possono essere sia autori che vittime di violenza e molestie.
- I comportamenti e le pratiche riconducibili a violenza e molestie possono anche configurarsi come forma di discriminazione. La violenza e le molestie basate sulla discriminazione (inclusa quella di genere) colpiscono gli individui sulla base di caratteristiche personali come razza, origine nazionale, etnia, disabilità, sesso o genere, età, stato di salute o condizione di migrante. Anche l'appartenenza religiosa, politica, sindacale o tribale può aumentare la vulnerabilità a episodi di violenza e molestie sul lavoro.
- Le forme di violenza e molestie possono evolversi nel tempo. Pur trattandosi di fenomeni che esistono da sempre, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione stanno dando origine a nuove manifestazioni, come il cyberbullismo. Sebbene questi strumenti possano favorire la comunicazione e il monitoraggio delle prestazioni, possono anche essere utilizzati in modo improprio, ad esempio per imporre aspettative irrealistiche o per creare nuovi canali di violenza e molestie. Tra i casi più frequenti vi sono la diffusione non autorizzata di immagini di colleghi o l'uso di algoritmi per controllare in modo vessatorio le prestazioni lavorative senza il consenso dei lavoratori interessati.

4 Cosa non costituisce violenza e molestie sul lavoro

Le interazioni che non rientrano nell'ambito della violenza e delle molestie sul lavoro sono quelle che risultano:

- Cortesi
- Basate sul rispetto reciproco
- Consensuali
- Non coercitive
- Appropriate
- Accettabili e condivise da entrambe le parti.

Le interazioni caratterizzate da questi elementi non costituiscono episodi di violenza o molestie, sebbene possano comportare conseguenze spiacevoli. Esempi in tal senso includono:

- Decisioni di gestione quotidiana.
- Osservazioni e suggerimenti legittimi in merito alle mansioni lavorative, incluso il riscontro negativo da parte di dirigenti e superiori riguardo alla prestazione e al comportamento in ambito lavorativo.

- Attuazione di politiche aziendali o provvedimenti disciplinari.

Le decisioni gestionali che sono obiettive, ragionevoli e non vessatorie, e che vengono attuate in modo rispettoso, non costituiscono violenza e molestie. Esempi in tal senso includono:

- Definizione di obiettivi, standard e scadenze realistici.
- Assegnazione e pianificazione dei carichi di lavoro in maniera equa e ragionevole.
- Modifica delle mansioni o delle responsabilità lavorative.
- Mancata promozione di una lavoratrice o di un lavoratore a seguito di un processo equo e documentato.
- Comunicazione a un dipendente di prestazioni lavorative insoddisfacenti e adozione delle relative misure disciplinari.
- Comunicazione a un dipendente di comportamenti non appropriati.
- Attuazione di cambiamenti organizzativi o ristrutturazioni aziendali.
- Qualsiasi altra funzione gestionale esercitata in modo lecito e ragionevole.

Altre situazioni che non costituiscono violenza o molestie possono includere:

- Contatto fisico necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa secondo le norme del settore.
- Disaccordi legati al lavoro che non si basano su caratteristiche personali come razza, genere, età, etnia, religione o orientamento sessuale, ma su questioni legate alla prestazione professionale.
- Incomprensioni derivanti da differenze culturali, che non configurano necessariamente episodi di violenza o molestie.
- Lo stress legato al lavoro non costituisce di per sé una forma di molestie, ma può aumentare il rischio che si verifichino tali fenomeni.

In sintesi, le interazioni devono essere cortesi, basate sul rispetto reciproco, consensuali, non coercitive, appropriate, accettabili e condivise da entrambe le parti. Quando non lo sono, il rischio di violenza e molestie sul lavoro è reale.

5 Norme internazionali del lavoro pertinenti

La Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 adottano un approccio integrato che unisce le tematiche del lavoro e dell'occupazione a quelle dell'uguaglianza, della non discriminazione e della salute e sicurezza sul lavoro.

L'OIL ha adottato altre norme internazionali del lavoro che mirano a tutelare tutti i lavoratori, in particolare quelli appartenenti a gruppi specifici o a rischio, da situazioni in cui possano manifestarsi violenza e molestie. Tali norme affrontano indirettamente il tema della violenza e delle molestie, includendo disposizioni relative ai lavoratori migranti, all'occupazione e alle condizioni di lavoro.

Ad esempio:

- ▶ Ai sensi della Convenzione dell'OIL sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111), le molestie sessuali sono considerate una grave forma di discriminazione basata sul sesso. Le definizioni di discriminazione dovrebbero includere anche le molestie fondate sulla discriminazione, in particolare quelle a sfondo razziale.
- ▶ La Raccomandazione dell'OIL su HIV e AIDS, 2010 (n. 200) prevede l'introduzione di alcune misure nei luoghi di lavoro al fine di ridurre la trasmissione dell'HIV e alleviarne l'impatto, anche assicurando azioni volte a prevenire e vietare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro.
- ▶ Alcune norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) tutelano i lavoratori anche dai rischi legati alla violenza e alle molestie, come la Convenzione dell'OIL sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981 (n. 155).
- ▶ Altre norme internazionali del lavoro fanno esplicito riferimento a diverse manifestazioni di violenza e molestie, o sanciscono il diritto a servizi medici e alla riabilitazione, compreso il supporto psicologico e il trattamento per coloro che hanno subito infortuni sul lavoro (incidenti o malattie professionali) o per chi è affetto da patologie di altra natura.

Un elenco completo delle norme internazionali del lavoro che fanno riferimento, in modo diretto o indiretto, alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro è disponibile nell'Allegato 6.

Riepilogare il modulo e concludere (5 minuti)



Modulo 3

Perché affrontare la violenza e le molestie sul lavoro è una priorità strategica per le imprese

Indice

1	Affrontare la violenza e le molestie sul lavoro	34
2	Promuovere la diversità e l'inclusione migliora la performance aziendale	35
3	Investitori, finanziatori, fornitori e legislatori e standard sociali	36
4	La violenza e le molestie compromettono la reputazione delle imprese	37
5	Il mancato rispetto della normativa può comportare costi elevati	38
6	Attenzione crescente verso la violenza e le molestie sul lavoro	39

Obiettivi del modulo

1. Comprendere che la violenza e le molestie sul lavoro comportano dei rischi non soltanto per le persone coinvolte, ma anche per i risultati e la reputazione dell'impresa.
2. Comprendere i vantaggi aziendali derivanti dalla creazione di un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo.

Affrontare la violenza e le molestie sul lavoro rappresenta un dovere morale imprescindibile non solo per il mondo imprenditoriale, ma anche per altri attori come i governi e le parti sociali. Tuttavia, contrastare questi fenomeni è anche una scelta strategica per migliorare le prestazioni aziendali.

Questo modulo include numerosi esempi su come la violenza e le molestie incidano negativamente sulle prestazioni aziendali. A seconda del tempo disponibile, alcuni di questi esempi possono essere ridotti. È inoltre consigliabile sostituire questi esempi con casi rilevanti rispetto al contesto nazionale, settoriale o aziendale specifico.

1 Affrontare la violenza e le molestie sul lavoro

Esercizio 5	L'impatto negativo della violenza e delle molestie sulle imprese
Obiettivi formativi	Acquisire consapevolezza sui vantaggi di cui le imprese possono beneficiare attuando misure per prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro.
Durata	20 minuti
Istruzioni	I formatori chiedono ai partecipanti di scrivere, su post-it separati, i tre principali impatti negativi della violenza e delle molestie sulle prestazioni aziendali. I post-it andranno attaccati su una parete o su una lavagna. Successivamente, si osserveranno insieme i post-it e, se possibile, si cercherà di raggruppare le risposte in categorie comuni. Alla fine del modulo, i formatori torneranno sull'elenco per verificare se alcuni punti non sono stati affrontati.

Le imprese che promuovono ambienti di lavoro rispettosi, inclusivi e sicuri tendono ad avere, rispetto ai propri concorrenti, un valore di mercato e una reputazione più elevati, maggiore soddisfazione e benessere dei dipendenti, maggiore fiducia da parte degli investitori, migliori valutazioni da parte di clienti e utenti e facilità nel reclutare e trattenere talenti. È quindi importante analizzare i benefici per le aziende nell'affrontare e prevenire la violenza e le molestie sul lavoro.

2 Promuovere la diversità e l'inclusione migliora la performance aziendale

Le iniziative di promozione della diversità e dell'inclusione mirano a garantire posti di lavoro eterogenei, composti da individui con caratteristiche, valori, opinioni e percorsi formativi e professionali differenti, e a creare contesti in cui ogni lavoratrice e ogni lavoratore si senta rispettato, accolto, sostenuto, valorizzato e sicuro. Al contrario, un ambiente di lavoro in cui la violenza e le molestie sono diffuse e non vengono affrontate adeguatamente si pone in netto contrasto con i valori di inclusione e sicurezza dei lavoratori.

Le imprese che promuovono la diversità e l'inclusione tendono a ottenere risultati migliori, come dimostrano i seguenti dati:

- ▶ Le imprese con un'elevata diversità etnica e culturale nei livelli dirigenziali possono raggiungere una redditività fino al 36 per cento superiore rispetto alle imprese concorrenti¹.
- ▶ Un maggiore senso di appartenenza tra i dipendenti può portare a un aumento del 56 per cento della performance lavorativa, una riduzione del 50 per cento del rischio di turnover e una diminuzione del 75 per cento delle assenze per malattia².
- ▶ Nel 2019, l'OIL ha condotto un sondaggio su quasi 13.000 imprese in 70 paesi³. Tra le aziende che monitorano l'impatto quantitativo delle iniziative a favore della parità di genere nei ruoli dirigenziali, quasi il 74 per cento ha registrato un incremento dei profitti compreso tra il 5 e il 20 per cento. Tra le imprese che hanno riportato miglioramenti nei risultati aziendali, oltre il 60 per cento ha segnalato un aumento della redditività e della produttività. Si tratta di risultati significativi, soprattutto in considerazione dell'impegno necessario da parte delle imprese per incrementare i margini operativi del 2-3 per cento.

Al contrario, le imprese che non investono in politiche di promozione della diversità e dell'inclusione mostrano generalmente risultati meno competitivi:

- ▶ Alcuni ricercatori hanno analizzato 1,6 milioni di recensioni di dipendenti relative a quasi 1.100 imprese statunitensi pubblicate su siti di ricerca di lavoro dal 2011 al 2017, concentrandosi sulle segnalazioni di molestie sessuali e discriminazione⁴. Da questa analisi è emerso che le aziende con segnalazioni di molestie sessuali e discriminazioni hanno ottenuto risultati inferiori del 20 per cento, a fronte di un incremento del 150 per cento per le altre aziende. Questo dato si traduce in una perdita stimata di circa 2 miliardi di dollari l'anno⁵.
- ▶ Uno studio dell'OIL condotto in Egitto ha evidenziato che la violenza e le molestie incidono negativamente sulla produttività e sul benessere dei lavoratori, causando assenteismo, calo della qualità del lavoro e aumento del turnover dei dipendenti. Per un'impresa egiziana con 100 dipendenti, il costo annuale legato agli episodi di molestie sessuali è stimato tra 3.200 e 25.500 dollari, a seconda della gravità del fenomeno e del settore di riferimento⁶.

¹ McKinsey & Company, "Diversity wins: how inclusion matters", maggio 2020.

² Evan W. Carr, Andrew Reece, Gabriella Rosen Kellerman, e Alexi Robichaux. "Inclusion and belonging: The value of belonging at work", *Harvard business review*, 16 dicembre 2019.

³ OIL, *Women in business and management: The business case for change*, 2019.

⁴ Shiu-Yik Au, Ming Dong, e Andréanne Tremblay, "How much does workplace sexual harassment hurt firm value?", *Journal of business ethics*, 2 febbraio 2023.

⁵ Mitchell Hartman, "Workplace sexual misconduct hurts company value, new data shows", *Market place*, 21 agosto 2020.

⁶ OIL, *Combating sexual harassment in Egypt's workplace: An exploratory study*, 2011.

- Una ricerca condotta in alcune fabbriche del settore dell'abbigliamento in Vietnam e Giordania ha dimostrato che nei contesti in cui i lavoratori esprimono maggiore preoccupazione per la violenza e le molestie i profitti sono inferiori⁷.

In conclusione, promuovere la diversità e l'inclusione genera risultati positivi per le aziende. Al contrario, la violenza e le molestie producono effetti negativi, in quanto contribuiscono ad aumentare il turnover, ridurre la produttività, aumentare l'assenteismo e compromettere il benessere dei lavoratori. Se ignorati, tali fenomeni possono anche avere gravi implicazioni legali e comportare significativi costi economici.

3 Investitori, finanziatori, fornitori e legislatori e standard sociali

L'acronimo "ESG" (Environmental, Social and Governance, ossia ambientale, sociale e di governance) fa riferimento a un insieme di criteri di valutazione delle prestazioni aziendali relativi alla gestione dell'impatto sociale e ambientale da parte di un'impresa. L'ambito di applicazione degli standard sociali è stato esteso, includendo anche aspetti come la violenza e le molestie, poiché il rispetto dei diritti umani è un elemento centrale del concetto di sostenibilità.

In molti Paesi, le imprese sono oggi legalmente obbligate a rendicontare le proprie politiche e performance in materia di sostenibilità. È cresciuta anche l'attenzione per le catene di fornitura aziendali. Sono sempre più numerose, infatti, le disposizioni legislative che richiedono alle aziende di prevenire, mitigare e rendicontare il proprio impatto sociale e ambientale lungo tutta la filiera, comprese le attività dei fornitori indiretti.

Ad esempio, la Securities and Exchange Commission (SEC) — un'agenzia indipendente del governo degli Stati Uniti — sta ponendo maggiore attenzione agli aspetti sociali legati ai criteri ESG. In particolare, la SEC valuta se le imprese in cui si sono registrati casi di violenza e molestie o altre forme di cattiva condotta sul lavoro abbiano comunicato in modo chiaro ai propri investitori le misure intraprese per promuovere la diversità e costruire una cultura aziendale inclusiva⁸. Non sorprende quindi che il rispetto degli standard sociali rappresenti un fattore determinante nella scelta dei fornitori da parte delle multinazionali.

Inoltre, la performance ESG assume un ruolo sempre più rilevante anche nelle decisioni di investimento. Alcune società di investimento — tra cui BlackRock, Inc., BNP Paribas Asset Management, Legal & General Investment Management e Goldman Sachs — considerano la diversità e l'inclusione fattori chiave nelle loro strategie di investimento⁹.

Anche i finanziamenti aziendali seguono un andamento analogo a quello degli investimenti. Le imprese che rispettano i criteri ESG hanno maggiori probabilità di ottenere prestiti da parte di banche, cooperative di credito e altri istituti finanziari, spesso a condizioni più vantaggiose. Ad esempio, i prestiti collegati alla sostenibilità ("Sustainability-linked loans" — SLL)¹⁰ offrono tassi di

⁷ Drusilla Brown, "The Impact of Better Work a joint program of the International Labour Organization and the International Finance Corporation (Independent Impact Evaluation report)", *Operational data portal*, 24 ottobre 2016.

⁸ Lauren E. Aguiar, Anita B. Bandy, Jessie K. Liu, Susan L. Saltzstein, Tansy Woan, Shirley Diaz e Hope B. O'Leary, "ESG in focus: An overview of recent litigation and regulatory developments", in *Lexicology*, a cura di Skadden Arps Slate Meagher & Flom LLP, 23 giugno 2022.

⁹ Ross Kerber e Jessica DiNapoli, "BlackRock adds diversity target for US boardrooms", Reuters, 18 dicembre 2021.

¹⁰ Gli SLL sono prestiti per scopi aziendali generali e non si limitano a progetti sostenibili. Essi monitorano gli indicatori chiave di prestazione (KPI) basati sulla sostenibilità e li valutano rispetto agli obiettivi negoziati al momento della stipula del prestito. A seconda delle prestazioni, l'azienda viene quindi premiata o penalizzata con adeguamenti del tasso di interesse.

interesse agevolati per le imprese che raggiungano gli obiettivi ESG prestabiliti, come la riduzione delle emissioni di carbonio e maggiore diversità e inclusione nei consigli di amministrazione. Nel 2022, il valore globale dei SLL ha raggiunto il picco di 677 miliardi di dollari¹¹. L'aumento della pressione normativa sta oggi portando molte banche a ridefinire i propri SLL per garantire che questi prestiti contribuiscano in modo funzionale al raggiungimento degli obiettivi ESG¹².

I formatori possono sostituire gli esempi riportati con dati o casi specifici a livello nazionale o regionale, ove possibile.

4 La violenza e le molestie compromettono la reputazione delle imprese

La reputazione costituisce un elemento strategico per garantire il successo di un'impresa. Compromettere la reputazione di un'azienda può comportare conseguenze significative, tra cui:

- ▶ Compromettere la fiducia dei clienti e degli investitori.
- ▶ Ridurre la base della clientela.
- ▶ Ostacolare le vendite.
- ▶ Aumentare i costi di assunzione e di fidelizzazione del personale.
- ▶ Ridurre i margini operativi.
- ▶ Compromettere la liquidità finanziaria.
- ▶ Incidere negativamente sulle quotazioni azionarie.

La violenza e le molestie sul lavoro possono danneggiare profondamente la reputazione di un'impresa. Le notizie si diffondono rapidamente attraverso i media e i social network, amplificando l'impatto sull'immagine dell'azienda.

Le misure volte a prevenire e contrastare la violenza e le molestie costituiscono un aspetto centrale degli obblighi sociali previsti dai criteri ESG, i quali influenzano in misura crescente la reputazione delle imprese. Sempre più consumatori — in particolare i giovani, che rappresentano i consumatori di oggi e quelli di domani — tendono a sostenere marchi che condividono i loro valori e che contribuiscono attivamente al benessere ambientale e sociale. Uno studio ha rivelato che la maggioranza dei consumatori (in particolare l'85 per cento) in 17 paesi ha già modificato le proprie abitudini di acquisto verso soluzioni più sostenibili. Tale tendenza riguarda in particolare le generazioni più giovani¹³.

Una ricerca condotta negli Stati Uniti ha dimostrato che anche un singolo caso di violenza e molestie può danneggiare seriamente la reputazione di un'impresa e che una sola segnalazione di molestie sessuali è sufficiente a cambiare in modo significativo la percezione pubblica dell'intera organizzazione¹⁴. Inoltre, le persone tendono ad interpretare i casi di molestie sessuali come sintomo di un problema culturale all'interno dell'impresa, più ancora di quanto accada per altre violazioni, come ad esempio le frodi. Le accuse di molestie sessuali tendono infatti a generare l'idea di una mancanza di equità a livello organizzativo.

¹¹ Environmental finance data, 2022.

¹² Tommy Reggiori Wilkes e Isla Binnie, "Loans linked to ESG face overhaul by under-pressure banks", Reuters, 10 novembre 2023.

¹³ *Global sustainability study 2021*, Simon-Kucher & Partners, 2021.

¹⁴ Serena Does, Seval Gundemir, e Margaret Shih, "Research: How sexual harassment affects a company's public image", *Harvard business review*, 11 giugno 2018.

5 Il mancato rispetto della normativa può comportare costi elevati

La Convenzione n. 190 invita gli Stati membri a adottare leggi e politiche adeguate per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Le imprese che operano nel rispetto della normativa riducono la probabilità di incorrere in sanzioni e contenziosi legali. Le cause giudiziarie legate a episodi di violenza e molestie sul lavoro possono avere un impatto significativo sui risultati economici aziendali, indipendentemente dall'esito del procedimento. Per questo motivo è importante adottare misure per prevenire la violenza e le molestie sul lavoro.

Uno studio del 2018 ha evidenziato che negli Stati Uniti le cause per molestie sessuali concluse con la vittoria della parte ricorrente hanno determinato, in media, un risarcimento di 217.000 dollari¹⁵. Nei casi risolti con un accordo extragiudiziale, le imprese hanno corrisposto in media 75.000 dollari al ricorrente. Tuttavia, i procedimenti giudiziari comportano anche spese aggiuntive. I costi medi legali e processuali per le cause relative a molestie sessuali sono i seguenti:

- ▶ 10.000–50.000 dollari in caso di accordo extragiudiziale.
- ▶ 10.000–15.000 dollari in caso di archiviazione.
- ▶ 150.000–200.000 dollari per le cause che arrivano a processo.

Negli Stati Uniti, la durata media di una causa legale è compresa tra i 18 e i 24 mesi. Durante questo periodo, il personale coinvolto — in particolare l'ufficio delle risorse umane, la persona accusata e quella che ha sporto denuncia (se ancora in servizio) — può essere distratto dalla vicenda, con un conseguente calo della produttività. Il contenzioso può anche determinare un aumento dei costi assicurativi relativi alle pratiche di gestione del personale. Nella maggior parte dei casi, inoltre, la reputazione dell'impresa viene danneggiata anche a prescindere dall'esito del giudizio.

I formatori possono menzionare eventuali casi rilevanti a livello nazionale, settoriale o aziendale.

¹⁵ International Center for Research on Women, *The cost of sex-based harassment to businesses: In-depth look at the workplace*, 2018.

6 Attenzione crescente verso la violenza e le molestie sul lavoro

Il tema della violenza e delle molestie sul lavoro è sempre più oggetto di attenzione grazie a una crescente consapevolezza, da parte sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, della natura di questi fenomeni e della necessità di prevenirli e affrontarli. In questo contesto, la responsabilità e la trasparenza rispetto al benessere dei lavoratori stanno diventando fondamentali nella gestione aziendale. Questa crescente attenzione impone ai datori di lavoro la necessità di adottare misure efficaci e mirate.

I motivi alla base di questa crescente attenzione verso la violenza e le molestie sul lavoro sono molteplici:

- ▶ L'evoluzione del quadro normativo internazionale ha spinto molti ordinamenti nazionali ad allinearsi a questi cambiamenti. La Convenzione dell'OIL n. 190 del 2019 sulla violenza e le molestie ha avuto un ruolo determinante, in quanto ha contribuito ad accrescere la consapevolezza globale sulla violenza e le molestie e sull'urgenza di prevenire e contrastare tali fenomeni.
- ▶ I criteri ESG e la conformità sociale stanno assumendo un ruolo centrale per governi, investitori e altri attori. L'ambito delle questioni sociali si è esteso fino a includere la violenza e le molestie, soprattutto perché il rispetto dei diritti umani è parte integrante del concetto di sostenibilità.
- ▶ I social media facilitano la divulgazione di informazioni e testimonianze sugli episodi di violenza e molestie, contribuendo ad una maggiore consapevolezza pubblica sul tema. Un esempio emblematico è rappresentato dal movimento #MeToo.
- ▶ La pandemia di COVID-19 ha modificato radicalmente le aspettative dei lavoratori nei confronti dei propri datori di lavoro. Secondo un recente studio dell'OIL¹⁶, oltre due terzi dei partecipanti a livello mondiale (il 69 per cento) hanno dichiarato che la pandemia ha aumentato le loro aspettative in materia di promozione della diversità e dell'inclusione.
- ▶ La violenza e le molestie sul lavoro riguardano tutti i lavoratori, sebbene le donne siano colpite in maniera sproporzionata dalla violenza e dalle molestie di natura sessuale. Gli uomini sono maggiormente esposti alla violenza fisica, mentre la violenza psicologica colpisce entrambi i sessi in misura analoga (questo tema è approfondito nel Modulo 4). I movimenti a favore della parità di genere hanno contribuito a portare il tema della violenza e delle molestie sul lavoro in primo piano tra le questioni legate al mondo del lavoro.
- ▶ La crescente visibilità del fenomeno ha incoraggiato sempre più persone a denunciare episodi di violenza e molestie, anche risalenti a diverso tempo prima. Questa tendenza è esemplificata dal caso di studio relativo ad ArcelorMittal in Argentina (si veda il Caso studio n. 1).

I formatori possono menzionare eventuali tendenze rilevanti a livello nazionale o settoriale.

¹⁶ OIL, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, 2021.

Caso studio n. 1: ArcelorMittal, Argentina

Riprodurre il video relativo al caso di ArcelorMittal in Argentina, della durata di 10 minuti, e dedicare ulteriori 10 minuti alla discussione (20 minuti in totale). Il video è accompagnato da una breve descrizione scritta del caso studio, che può essere distribuita tra i partecipanti, se necessario (si veda l'Allegato 4).

Sintesi del caso studio: Dopo l'introduzione di una politica contro la violenza e le molestie, sono aumentate all'interno dell'azienda le segnalazioni di episodi avvenuti diverso tempo prima. Questo ha permesso all'azienda di affrontare tali episodi in maniera adeguata.

Al termine del video, i formatori possono invitare i partecipanti a individuare i messaggi principali emersi da questo caso. Se alcuni di questi non emergono spontaneamente, sarà utile evidenziare i punti chiave riportati di seguito.

► Primo messaggio chiave

Anche in assenza di segnali evidenti, episodi di violenza e molestie possono verificarsi in modo latente all'interno delle imprese. Come discusso nel Modulo 2, ciò rappresenta un rischio per l'azienda. È quindi essenziale intervenire tempestivamente e in modo adeguato per prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro.

► Secondo messaggio chiave

Nel Modulo 2 sono state esaminate non solo le iniziative contro la violenza e le molestie, ma anche i vantaggi derivanti da un approccio volto a garantire la diversità e l'inclusione. Le misure per contrastare la violenza e le molestie possono essere integrate con quelle in materia di diversità e inclusione più in generale, aumentando così il loro impatto, come avvenuto nel caso di ArcelorMittal Argentina.

I formatori devono ricordare che il video è soggetto ad accordo di riservatezza e va trattato come materiale confidenziale da tutti i partecipanti. È consentita la visione in aula, ma non può essere condiviso al di fuori dell'ambito formativo. I formatori possono sostituire questo caso con un esempio nazionale o settoriale più rilevante, ove possibile.

Riepilogare il modulo e concludere (15 minuti)

Al termine del modulo, tornare all'elenco degli impatti negativi sulle performance aziendali presentato all'inizio del modulo. Per ciascun punto non ancora trattato nel Modulo 2, i formatori possono chiedere ai partecipanti perché ritengono che sia rilevante, discutendone brevemente.



Modulo 4

Il quadro normativo in materia di violenza e molestie sul lavoro e la sua applicazione pratica

Indice

1	Le responsabilità dei datori di lavoro secondo la Convenzione n. 190	42
2	Il quadro normativo nazionale sulla violenza e le molestie sul lavoro	44
3	L'applicazione del quadro normativo nazionale a livello aziendale	46

Obiettivi del modulo

1. Comprendere il quadro giuridico internazionale relativo alle responsabilità dei datori di lavoro in materia di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie sul lavoro.
2. Comprendere il quadro giuridico nazionale relativo alle responsabilità dei datori di lavoro in materia di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie sul lavoro.
3. Acquisire le conoscenze necessarie per applicare il quadro normativo nazionale a livello aziendale.

1 Le responsabilità dei datori di lavoro secondo la Convenzione n. 190

Per riepilogare in modo efficace i contenuti principali della Convenzione n. 190, è possibile mostrare questo breve video dell'OIL (1:20 minuti).

Secondo l'articolo 9 della Convenzione n. 190, ciascuno Stato membro che ratifica la Convenzione deve adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di adottare misure adeguate, commisurate al loro grado di controllo, per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, incluse quelle fondate sul genere, e in particolare, per quanto ragionevolmente possibile, al fine di:

- ▶ adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, una politica aziendale in materia di violenza e molestie;
- ▶ tenere conto della violenza e delle molestie, nonché dei rischi psicosociali connessi, nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SSL);
- ▶ individuare i pericoli e valutare i rischi di violenza e molestie, con il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e adottare misure per prevenirli e affrontarli; e
- ▶ fornire ai lavoratori e ad altri soggetti interessati informazioni e formazione, in modalità accessibile, sui pericoli e i rischi identificati, sulle misure di prevenzione e protezione adottate, nonché sui diritti e i doveri previsti dalla politica aziendale in materia di violenza e molestie.

Le responsabilità dei datori di lavoro previste dalla Convenzione n. 190 possono essere sintetizzate nella seguente checklist.

Come stabilito nella Convenzione n. 190 dell'OIL, le responsabilità dei datori di lavoro sono definite secondo due criteri essenziali. In primo luogo, le misure devono essere "appropriate" e proporzionate al grado di controllo esercitato dal datore di lavoro; in secondo luogo, devono essere adottate per quanto ragionevolmente praticabile possibile. In altre parole, i datori di lavoro non possono essere ritenuti responsabili per situazioni, circostanze o persone che esulano dal loro controllo. Le misure, inoltre, devono essere proporzionate ai mezzi disponibili e adeguate al contesto specifico.

Checklist 1

Responsabilità dei datori di lavoro previste dalla Convenzione n. 190

- ☐ Garantire e mantenere sistemi e ambienti di lavoro sicuri, privi di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, inclusi i rischi legati a violenza e molestie.
- ☐ Adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, una politica aziendale sulla violenza e le molestie.
- ☐ Integrare la violenza, le molestie e i rischi psicosociali connessi nelle misure e nelle pratiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- ☐ Identificare i pericoli e valutare i rischi legati alla violenza e alle molestie.
- ☐ Attuare misure di prevenzione, controllo e mitigazione dei rischi connessi alla violenza e alle molestie sul lavoro.

Fornire informazioni e istruzioni in modo accessibile, prevedere attività formative e garantire un supporto adeguato per tutte le persone interessate, in particolare su:

- ☐ la politica aziendale in materia di violenza e molestie.
- ☐ i diritti e i doveri dei lavoratori e delle altre persone coinvolte dalle politiche che riguardano il luogo di lavoro.
- ☐ i rischi e i pericoli in materia di violenza e molestie.
- ☐ le relative misure di prevenzione e protezione.

Responsabilità dei governi e dei lavoratori

Sebbene garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e libero da violenza e molestie spetti principalmente ai datori di lavoro, per contrastare questi fenomeni è necessaria un'azione collettiva e uno sforzo congiunto da parte dei governi, dei lavoratori e di tutti gli altri attori del mondo del lavoro.

Governi

Come sancito nella Convenzione n. 190, i governi sono tenuti a adottare, nel rispetto della legislazione e delle circostanze nazionali e in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, un approccio inclusivo, integrato e attento alle questioni di genere per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Tale approccio dovrebbe considerare anche i casi di violenza e molestie che coinvolgono terze parti e prevedere le seguenti misure:

- ▶ Introdurre un divieto esplicito di violenza e molestie nella legislazione nazionale.
- ▶ Garantire che le politiche pertinenti affrontino efficacemente il fenomeno della violenza e delle molestie.
- ▶ Adottare una strategia più ampia per attuare misure volte a prevenire e contrastare la violenza e le molestie.
- ▶ Istituire o rafforzare i meccanismi di monitoraggio e di rispetto della normativa.
- ▶ Garantire l'accesso a rimedi e supporto per coloro che subiscono atti di violenza o molestie.

- ▶ Prevedere sanzioni adeguate.
- ▶ Sviluppare strumenti, linee guida, attività formative e di sensibilizzazione in formato accessibile, ove necessario.
- ▶ Assicurare mezzi efficaci di ispezione e indagine sui presunti casi di violenza e molestie, anche attraverso l'ispettorato del lavoro o altri organismi competenti.

La Convenzione stabilisce inoltre che i governi devono riconoscere il ruolo e le funzioni, distinti ma complementari, di governi, datori di lavoro, lavoratori e dalle rispettive organizzazioni, tenendo conto della natura e della portata delle responsabilità specifiche che competono a ciascuna parte.

È altresì fondamentale ricordare che, secondo quanto stabilito dalla Convenzione n. 190, i governi devono adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione nell'impiego e nelle professioni, garantendo protezione alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti a gruppi vulnerabili o in situazioni di vulnerabilità, che risultano essere colpiti in modo sproporzionato dalla violenza e dalle molestie sul lavoro.

Lavoratori

Come stabilito dalla Convenzione n. 190, anche i lavoratori hanno un ruolo attivo nella prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. I lavoratori e le altre persone coinvolte hanno il dovere generale di tutelare la propria salute e sicurezza e di chiunque possa essere interessato dalle loro azioni sul luogo di lavoro.

Inoltre, i lavoratori:

- ▶ Possono collaborare con i datori di lavoro nello sviluppo e nell'implementazione di una politica aziendale sulla violenza e le molestie.
- ▶ Sono tenuti a rispettare le leggi e le normative nazionali applicabili.
- ▶ Sono tenuti a osservare le politiche aziendali applicabili sul luogo di lavoro.
- ▶ Devono collaborare con il datore di lavoro nell'ambito dei programmi di prevenzione, anche partecipando alle attività di sensibilizzazione e di formazione.
- ▶ Devono segnalare gli episodi di violenza e molestie e fornire informazioni pertinenti, anche in qualità di testimoni.

2 Il quadro normativo nazionale sulla violenza e le molestie sul lavoro

In questa sezione, i formatori devono illustrare le normative nazionali vigenti — o in fase di adozione — in materia di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie sul lavoro, soffermandosi in particolare sugli obblighi a carico delle imprese per garantirne il rispetto.

La maggior parte dei Paesi dispone di una normativa che impone ai datori di lavoro l'obbligo di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e di promuovere l'uguaglianza e la non discriminazione. Anche laddove la legislazione non menzioni esplicitamente la violenza e le molestie sul lavoro, l'obbligo generale di diligenza del datore di lavoro può essere interpretato in modo da comprendere tali fenomeni.

Inoltre, in alcuni Paesi, la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) include esplicitamente o implicitamente sia la salute fisica che mentale, nonché i rischi e i pericoli che possono condurre a episodi di violenza e molestie. In altri casi, la normativa si concentra su forme specifiche di violenza e molestie, come le molestie sessuali o quelle basate sulla discriminazione (come le molestie razziali), o prevede misure a carico del datore di lavoro per prevenire tali comportamenti.

I formatori devono illustrare le disposizioni previste dalla normativa nazionale o regionale che:

- ▶ Forniscono una definizione di violenza e molestie sul lavoro, inclusa la violenza e le molestie di genere.
- ▶ Vietano ai datori di lavoro di compiere atti di violenza e molestie o impongono ai lavoratori l'obbligo di collaborare.
- ▶ Vietano ai lavoratori di compiere atti di violenza e molestie o impongono ai lavoratori l'obbligo di collaborare.
- ▶ Impongono al datore di lavoro l'obbligo di prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro.
- ▶ Definiscono le responsabilità del datore di lavoro per prevenire e contrastare la violenza e le molestie.
- ▶ Impongono l'obbligo di prevenire, affrontare e correggere comportamenti discriminatori illeciti sul luogo di lavoro.
- ▶ Richiedono l'adozione di politiche aziendali in materia di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie, parità di trattamento e non discriminazione, o salute e sicurezza sul lavoro.
- ▶ Obbligano i datori di lavoro a organizzare attività di formazione o programmi di prevenzione sulla violenza e le molestie.
- ▶ Richiedono ai datori di lavoro di valutare e gestire i rischi, compresi quelli legati alla violenza e alle molestie.
- ▶ Impongono ai datori di lavoro l'obbligo di creare meccanismi interni o procedure per gestire i casi di violenza o molestie.
- ▶ Impongono ai datori di lavoro l'obbligo di garantire la riservatezza nella gestione dei casi di violenza e molestie.
- ▶ Prevedono misure per proteggere i denunciatori, le vittime, i testimoni o gli informatori da eventuali ritorsioni.
- ▶ Prevedono attività di supporto e assistenza per coloro che subiscono atti di violenza e molestie da parte dei datori di lavoro e di altre organizzazioni.
- ▶ Impongono ai datori di lavoro l'obbligo di sanzionare i responsabili di atti di violenza o molestie o di adottare provvedimenti adeguati.
- ▶ Attribuiscono responsabilità specifiche ai datori di lavoro in relazione all'impatto della violenza domestica sul lavoro.

3 L'applicazione del quadro normativo nazionale a livello aziendale

I formatori dovrebbero illustrare le implicazioni pratiche del quadro normativo nazionale in materia di violenza e molestie sulle imprese, chiarendo quali azioni dovrebbero essere intraprese a livello aziendale.

Sarebbe inoltre opportuno evidenziare eventuali differenze tra le responsabilità dei datori di lavoro previste dalla Convenzione n. 190 e quanto stabilito dalla normativa nazionale.

Per rafforzare questi concetti, i formatori possono predisporre una lista di controlli con i principali obblighi dei datori di lavoro definiti dai sistemi normativi nazionali, da distribuire ai partecipanti come supporto.

Esercizio 6	Applicare la normativa nazionale: confronto tra pari
Obiettivi formativi	Individuare e affrontare collettivamente le difficoltà legate all'attuazione della normativa nazionale su violenza e molestie nel lavoro.
Durata	30 minuti
Istruzioni	I formatori invitano i partecipanti a identificare le principali difficoltà riscontrate nell'attuazione della normativa nazionale in materia di violenza e molestie sul lavoro. In un secondo momento, si apre la discussione per verificare se tali difficoltà siano condivise anche da altre imprese e quali strategie o soluzioni siano state adottate. Le risposte vanno annotate su una lavagna. Le informazioni raccolte potranno costituire un utile contributo per le attività di advocacy dell'organizzazione datoriale.

Riepilogare il modulo e concludere (10 minuti)



Modulo 5

Valutare i rischi e identificare i casi di violenza e molestie sul lavoro

Indice

1	Settori, professioni e categorie di lavoratori maggiormente a rischio	48
2	Valutare i rischi specifici dell'impresa	53
3	Indagini tra i lavoratori e analisi dell'ambiente lavorativo	55

Obiettivi del modulo

1. Comprendere quali fattori di rischio rendono l'ambiente di lavoro più vulnerabile alla violenza e alle molestie.
2. Comprendere quali fattori di rischio espongono maggiormente determinate categorie di lavoratori a violenza e molestie.
3. Acquisire le competenze necessarie per condurre un'autovalutazione dei rischi a livello aziendale.
4. Acquisire le competenze necessarie per condurre sondaggi tra il personale sulla violenza e le molestie.

1 Settori, professioni e categorie di lavoratori maggiormente a rischio

Secondo la Convenzione n. 190, ciascun governo è tenuto a adottare misure volte a identificare, “in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati interessati, nonché attraverso altre modalità”, i settori, le professioni e le modalità lavorative in cui le lavoratrici, i lavoratori e gli altri soggetti coinvolti risultano maggiormente esposti a violenza e molestie.

Sebbene nessun settore o professione possa dirsi completamente esente da violenza e molestie, alcuni risultano maggiormente a rischio di altri. L'articolo 9 della Raccomandazione n. 206 menziona in particolare il lavoro notturno, il lavoro svolto in maniera isolata, il settore sanitario e quello dell'ospitalità, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, il settore dei trasporti, nonché quello dell'istruzione e dell'intrattenimento.

Il settore sanitario è particolarmente esposto a violenza e molestie. Il 62 per cento dei lavoratori sanitari, infatti, ha vissuto episodi di violenza e molestie sul lavoro¹. Tale vulnerabilità è riconducibile, in larga misura, alla natura stessa del lavoro nel settore sanitario, che spesso implica situazioni ad alta tensione, l'interazione con terzi in condizioni di disagio e la gestione di cure urgenti e complesse.

I formatori possono evidenziare i settori o le professioni maggiormente a rischio nel contesto nazionale di riferimento.

Fattori lavorativi che aumentano il rischio di violenza e molestie

Alcuni fattori possono aumentare il rischio di violenza e molestie in determinati settori o professioni. Alcuni di questi fattori sono:

► Le condizioni e le modalità di lavoro

Alcune condizioni e modalità di lavoro accrescono il rischio di violenza e molestie, ad esempio:

- Lavorare in aree isolate.

¹ Jianxin Liu et al., “Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and meta-analysis”, *Occupational and environmental medicine* 76(12), dicembre 2019: 927-937.

- ▶ Lavorare in orari non convenzionali, come di notte e nei fine settimana, quando i trasporti pubblici sono meno frequenti e l'illuminazione pubblica può essere carente.
- ▶ Lavorare da soli, come nel caso di assistenti domiciliari, tassisti, addetti alle riparazioni, lavoratori agricoli e lavoratori da remoto.

▶ **Mansioni lavorative e modalità di esecuzione**

Determinate mansioni e le relative modalità di esecuzione possono aumentare il rischio di violenza e molestie, come ad esempio:

- ▶ Gestire denaro o beni di valore, come nel caso di cassieri, corrieri, dipendenti bancari o postali e addetti alle vendite.
- ▶ Interagire con terzi, come pazienti, clienti, passeggeri o altre persone esterne all'impresa.
- ▶ Svolgere attività ispettive o di controllo, come nel caso degli agenti di polizia, dei controllori dei trasporti o dei vigilanti.
- ▶ Lavorare a contatto con persone sotto in stato di alterazione (ad esempio a causa del consumo di alcol), affette da disturbi psichici o con comportamenti potenzialmente violenti e aggressivi, come nel caso di personale penitenziario, baristi o operatori nel campo della salute mentale.

▶ **Organizzazione e gestione del lavoro**

Anche le modalità di organizzazione e di gestione del lavoro possono aumentare il rischio di violenza e molestie, come ad esempio nel caso di carichi di lavoro eccessivi. Altri fattori, come una limitata autonomia, l'ambiguità nei ruoli e la gestione inadeguata dei cambiamenti organizzativi possono generare stress lavorativo e conflitti, incrementando così il rischio di episodi di violenza o molestie.

Rischi psicosociali

La Convenzione n. 190 richiede ai datori di lavoro di integrare la violenza e le molestie e i rischi psicosociali connessi nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro. Un numero crescente di Paesi sta adottando questo approccio sia nella legislazione nazionale che nelle pratiche aziendali.

I rischi psicosociali si riferiscono a quegli aspetti legati all'organizzazione o alla gestione del lavoro che aumentano il rischio di stress lavorativo². La risposta allo stress può includere reazioni fisiche, psicologiche ed emotive che si manifestano quando una lavoratrice o un lavoratore percepisce che le richieste superano la propria capacità o le risorse disponibili per affrontarle. Se prolungato o particolarmente intenso, lo stress lavorativo può provocare danni fisici e psicologici. I rischi psicosociali che generano stress lavorativo possono aumentare la probabilità che si verifichino episodi di violenza e molestie sul lavoro. Tali episodi, a loro volta, contribuiscono ad aggravare i rischi psicosociali³, creando così un circolo vizioso. Alcuni esempi di condizioni lavorative che possono generare rischi psicosociali sono⁴:

- ▶ carichi di lavoro eccessivi;
- ▶ richieste contrastanti e mancanza di chiarezza nei ruoli;
- ▶ scarsa partecipazione alle decisioni che riguardano il proprio lavoro;
- ▶ limitata autonomia nello svolgimento delle mansioni;
- ▶ cambiamenti organizzativi gestiti in modo inefficace;
- ▶ insicurezza lavorativa;

² OIL, "Safe and healthy working environment free from violence and harassment", 24 luglio 2020.

³ OIL, "Safe and healthy working environment".

⁴ European Agency for Safety and Health at Work, "Psychosocial risks and mental health at work" (consultato il 9 settembre 2024).

- comunicazione interna poco efficace; e
- mancanza di supporto da parte della direzione o dei colleghi.

Alcuni lavoratori sono più esposti a violenza e molestie

Alcuni lavoratori sono maggiormente esposti a violenza e molestie, non solo a causa delle mansioni svolte o delle condizioni di lavoro, ma anche per via delle loro caratteristiche personali. La violenza e le molestie basate sulla discriminazione, inclusa quella di genere, possono assumere diverse forme e trovano spesso origine in norme sociali discriminatorie e stereotipi legati al genere, alla razza, alla disabilità, al colore della pelle o all'aspetto fisico. Le norme culturali e sociali che tollerano comportamenti discriminatori, squilibri di potere o episodi di violenza domestica possono aumentare il rischio che tali episodi si verifichino anche sul posto di lavoro.

Alcune delle caratteristiche personali che possono aumentare il rischio di violenza e molestie sul lavoro sono⁵:

- razza
- colore della pelle
- sesso
- religione
- opinioni politiche
- origine nazionale
- estrazione sociale.

I formatori possono fare riferimento a determinati gruppi maggiormente vulnerabili nel contesto nazionale di riferimento.

Sesso o genere

Alcuni lavoratori risultano particolarmente vulnerabili a episodi di violenza e molestie, non solo per le mansioni che svolgono o per le condizioni in cui operano, ma anche in ragione delle loro caratteristiche personali. Il genere è un fattore determinante, considerato ad esempio che le donne sono più esposte al rischio di violenza e molestie di genere sul lavoro rispetto agli uomini.

Ad esempio:

- Da alcune indagini condotte a livello nazionale è emerso che il 40 e oltre il 90 per cento delle donne intervistate ha subito una forma di molestie sessuali nel corso della propria vita lavorativa⁶.
- Nel 2021, il 12,5 per cento dei lavoratori nell'Unione Europea ha dichiarato di aver subito comportamenti inappropriati sul luogo di lavoro. Tuttavia, il fenomeno ha interessato in misura maggiore le donne (14,6 per cento) rispetto agli uomini (10,8 per cento)⁷. In particolare:

⁵ L'elenco delle caratteristiche personali riflette la Convenzione OIL sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111).

⁶ OIL, "Violence at work: A major workplace problem", 2009.

⁷ Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), *Violence in the workplace: Women and frontline workers face higher risks*, 2023.

- ▷ Il 6,8 per cento delle donne ha segnalato episodi di bullismo, molestie o violenza nell'anno precedente all'indagine, rispetto al 5,1 per cento degli uomini.
- ▷ Il 10,3 per cento delle donne ha riferito abusi verbali o minacce nel mese precedente all'indagine, rispetto all'8,4 per cento degli uomini.
- ▷ Il 2,8 per cento delle donne ha segnalato attenzioni sessuali indesiderate nel mese precedente all'indagine, rispetto allo 0,8 per cento degli uomini.
- ▷ Il divario di genere è particolarmente marcato per quanto riguarda le attenzioni di natura sessuale non desiderate: le donne hanno riportato questi episodi con una frequenza 3,6 volte superiore rispetto agli uomini nel mese precedente all'indagine. Inoltre, il fattore intersezionale gioca un ruolo importante: ad esempio, le donne di età superiore ai 50 anni hanno segnalato attenzioni sessuali indesiderate con una frequenza 3,5 volte inferiore rispetto alle donne tra i 18 e i 34 anni (1,6 per cento contro 5,6 per cento).

I formatori possono integrare questi dati con informazioni rilevanti a livello nazionale o settoriale, sia per quanto riguarda gli episodi di violenza e molestie sul lavoro, sia per quelli che avvengono al di fuori.

Perché le donne sono maggiormente esposte al rischio di violenza e molestie sul lavoro?

Le ragioni per cui le donne risultano maggiormente esposte a violenza e molestie sul lavoro sono molteplici. Alcune dipendono dall'ambiente lavorativo, mentre altre sono riconducibili a dinamiche sociali e culturali più ampie, che inevitabilmente si riflettono anche nel mondo del lavoro.

Nel mondo del lavoro:

- ▶ Le donne sono spesso sovrarappresentate in settori, professioni o modalità di lavoro ad alto rischio, come l'insegnamento, l'assistenza sociale, la sanità, nonché nel settore bancario e nelle vendite al dettaglio.
- ▶ In molti Paesi, le donne sono sovrarappresentate in occupazioni a bassa retribuzione e con un livello professionale inferiore, mentre gli uomini occupano più frequentemente posizioni più retribuite, con un livello professionale più alto o con responsabilità dirigenziali. Questo squilibrio può generare dinamiche di potere che possono sfociare in situazioni di abuso.
- ▶ Nei settori a prevalenza maschile, come quello edile, le lavoratrici possono incontrare ostilità, in quanto percepite come estranee o addirittura come una minaccia per l'occupazione maschile. Questa situazione può contribuire a rafforzare una cultura organizzativa esclusiva nei confronti delle donne che tende a marginalizzarle.

Nella società:

- ▶ In molte società, le donne sono soggette a diverse forme di discriminazione, spesso anche intersezionali. Le norme sociali discriminatorie e gli stereotipi di genere rafforzano atteggiamenti e comportamenti pericolosi nei confronti delle donne. Le conseguenti disuguaglianze nei ruoli di genere, sia in ambito familiare, lavorativo, educativo che istituzionale, implicano che le donne non siano percepite e trattate in condizioni di parità rispetto agli uomini.
- ▶ Le donne sono anche più esposte al rischio di violenza domestica. Sebbene questo fenomeno avvenga principalmente tra le mura domestiche, i suoi effetti possono riflettersi anche nell'ambito lavorativo. È per questo motivo che alcune imprese includono la violenza domestica nelle proprie politiche aziendali in materia di violenza e molestie, come previsto anche dalla Convenzione n. 190 dell'OIL.

Tuttavia, anche gli uomini possono essere esposti al rischio di violenza e molestie, soprattutto se appartengono a gruppi marginalizzati, come i lavoratori migranti o le persone con disabilità. Il rischio può aumentare anche per coloro che non si conformano alle aspettative sociali dominanti in termini di virilità o ruoli di genere.

È possibile integrare questa sezione con la visione di un video dell'OIL dedicato alla Convenzione n. 190, alle discriminazioni e ai settori a rischio, in particolare nella parte compresa tra il minuto 2:49 e il minuto 6:14.

Non sottovalutare la cultura organizzativa

È facile pensare che la violenza e le molestie sul lavoro siano esclusivamente il risultato di comportamenti individuali, soprattutto considerando il modo in cui i casi più eclatanti vengono rappresentati dai media. Tuttavia, la realtà è spesso più complessa. Le culture organizzative che, in qualunque forma, tollerano la violenza e le molestie favoriscono il perpetrarsi di tali comportamenti.

Le ricerche dimostrano che le seguenti caratteristiche organizzative aumentano il rischio di violenza e molestie:

► **Modelli di leadership autarchici**

Caratterizzati da rigidità, atteggiamenti direttivi e inflessibili e da uno scarso coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali.

► **Modelli di leadership passivi**

Caratterizzati da supervisione assente o inadeguata, delega informale e poco efficace di mansioni e responsabilità e scarsa o del tutto assente guida ai lavoratori.

► **Struttura gerarchica**

Strutture organizzative rigide che possono contribuire a squilibri di potere e conflitti.

► **Mancanza di equità organizzativa**

Applicazione incoerente di politiche e procedure sul posto di lavoro, mancanza di imparzialità nel processo decisionale, distribuzione diseguale di risorse o carichi di lavoro, e gestione inadeguata di episodi di cattiva condotta o scarso rendimento⁸.

Sebbene la cultura organizzativa sia inevitabilmente influenzata dal contesto sociale, le imprese svolgono comunque un ruolo importante. In contesti culturali che normalizzano la violenza e le molestie, il margine di intervento di una singola impresa può essere limitato. Tuttavia, le imprese possono agire congiuntamente, contribuendo a trasformare positivamente la cultura nazionale, come dimostra il secondo caso pratico riportato di seguito.

⁸ OIL, "Safe and healthy working environment".

Caso studio n. 2: Gender-Based Violence and Femicide (GBVF) Response Fund, Sudafrica

I formatori devono mostrare il video dedicato al Gender-Based Violence and Femicide Response Fund (fondo sudafricano che coordina risorse finanziarie e non finanziarie per contrastare la violenza di genere e i femminicidi) (durata: 10 minuti) e lasciare ulteriori 10 minuti per la discussione (per un totale di 20 minuti). Il video è accompagnato da una breve descrizione scritta del caso studio, che può essere distribuito come supporto (si veda l'Allegato 4).

Sintesi del caso studio: il Fondo sudafricano per contrastare la violenza di genere e i femminicidi è la prima iniziativa al mondo a riunire le imprese per contribuire attivamente alla lotta contro la violenza e i femminicidi a livello nazionale.

Dopo la visione del video, i formatori possano invitare i partecipanti a condividere le principali riflessioni emerse. Qualora i messaggi chiave riportati di seguito non dovessero emergere, i formatori possono introdurli nella discussione.

► Primo messaggio chiave

Agendo congiuntamente, le imprese possono avere un impatto significativo sul contesto più ampio in cui si manifestano la violenza e le molestie.

► Secondo messaggio chiave

Esistono diversi modi in cui le imprese possono contribuire a un'iniziativa come il Fondo per contrastare la violenza e i femminicidi (GBVF), incluso il supporto diretto o pro bono. Ogni impresa può partecipare secondo le proprie possibilità.

► Terzo messaggio chiave

Ridurre i rischi di violenza e molestie a livello generale riduce i rischi anche a livello aziendale.

Il video e il caso studio scritto non sono soggetti ad accordi di riservatezza e i relativi link possono essere condivisi liberamente con i partecipanti anche al di fuori del contesto formativo.

I formatori possono sostituire questo caso studio con un esempio rilevante a livello nazionale o settoriale, ove possibile.

2 Valutare i rischi specifici dell'impresa

Per adottare misure efficaci contro la violenza e le molestie a livello aziendale, è fondamentale che le imprese effettuino un'analisi dei rischi a cui sono esposte. Secondo la Convenzione n. 190 dell'OIL, i datori di lavoro dovrebbero individuare i pericoli e valutare i rischi di violenza e molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e adottare misure per prevenirli e affrontarli.

Un pericolo è definito come qualsiasi fattore che possa potenzialmente causare un danno. Il rischio, invece, è determinato dalla combinazione tra la probabilità che tale pericolo provochi un danno e la gravità delle sue conseguenze. I lavoratori svolgono un ruolo essenziale nell'identificazione dei pericoli e nella valutazione dei rischi, in quanto:

- Possiedono un'esperienza diretta e una conoscenza approfondita delle attività aziendali, dei processi operativi e delle potenziali minacce.
- Possono contribuire a valutare la probabilità di ciascun rischio (cioè quanto è probabile che si verifichi un episodio di violenza o molestia) e suggerire misure efficaci per prevenirlo e affrontarlo.

La Raccomandazione n. 206 dell'OIL sottolinea che la valutazione dei rischi sul luogo di lavoro dovrebbe tenere in considerazione anche i fattori che aumentano la probabilità che si verifichino episodi di violenza e molestie, inclusi i rischi e i pericoli psicosociali. Un'attenzione particolare dovrebbe essere rivolta ai pericoli e ai rischi che:

- derivano dalle condizioni e modalità di lavoro, dall'organizzazione del lavoro e dalla gestione delle risorse umane, se del caso;
- coinvolgono terze parti, come clienti, utenti, fornitori di servizi, pazienti o il pubblico in generale; e
- derivano da forme di discriminazione, abusi di potere o norme di genere, culturali e sociali che favoriscono la violenza e le molestie.

Esercizio 7	Valutare i rischi di violenza e molestie nell'impresa fittizia TopGranite
Obiettivi formativi	Acquisire competenze pratiche nella valutazione dei rischi di violenza e molestie sul lavoro.
Durata	60 minuti
Istruzioni	30 minuti I formatori dovranno suddividere i partecipanti in piccoli gruppi, per un totale di cinque gruppi. A ciascun gruppo verrà consegnata una copia del caso studio relativo all'impresa fittizia TopGranite (Scheda 1), insieme al modello per la valutazione dei rischi (Scheda 2), disponibili nell'Allegato 2. I partecipanti dovranno immaginare di essere degli esperti in materia di violenza e molestie, incaricati di assistere TopGranite nello svolgimento della sua prima valutazione dei rischi. I formatori dovranno chiedere ai partecipanti di leggere entrambe le schede e di: ► Identificare almeno cinque potenziali rischi di violenza e molestie all'interno dell'impresa TopGranite. ► Per ciascun rischio individuato, valutare la probabilità che si verifichi (detta anche gravità del rischio) utilizzando un sistema a semaforo, in cui verde indica un rischio basso, arancione indica un rischio moderato e rosso indica un rischio elevato. ► Conservare con cura l'elenco dei rischi, che verrà utilizzato anche per l'Esercizio 9 nel Modulo 6. ► Formulare almeno due domande da rivolgere alla direzione e ai rappresentanti dei lavoratori di TopGranite in merito ai rischi di violenza e molestie.

Segue...

... seguito

Esercizio 7	
	30 minuti Al termine del lavoro di gruppo, i formatori possono riunire tutti i partecipanti per la discussione finale. Ogni gruppo avrà 3-4 minuti per presentare brevemente i rischi identificati e le domande elaborate per la direzione. I formatori annoteranno quanto emerso da ciascun gruppo, confrontando i risultati con la valutazione dei rischi contenuta nel documento riservato "Risposte agli Esercizi 7 e 9 per i formatori" (Allegato 5). I formatori possono integrare la discussione mettendo in evidenza eventuali rischi o quesiti significativi non emersi durante il lavoro di gruppo.

3 Indagini tra i lavoratori e analisi dell'ambiente lavorativo

Affrontare il tema della violenza e delle molestie con i lavoratori può essere complesso. Spesso coloro che subiscono violenza e molestie preferiscono non parlarne, sia perché provano un senso di colpa sia per timore di compromettere la propria posizione lavorativa, perdere opportunità di carriera oppure semplicemente perché ritengono che segnalare l'accaduto non porterà a risultati concreti.

Solo una persona su due a livello globale condivide la propria esperienza di violenza e molestie sul lavoro con qualcuno⁹.

- In particolare, a livello globale, solo il 54,4 per cento delle persone occupate che hanno subito violenza o molestie dichiara di averne parlato con qualcuno.
- Le donne sono più propense a condividere la propria esperienza rispetto agli uomini (60,7 per cento contro il 50,1 per cento).
- Le persone che raccontano la propria esperienza, si fidano principalmente con un amico o un familiare (84,9 per cento), con un collega (70,4 per cento) o con il datore di lavoro/superiore (55,3 per cento).
- I principali motivi per cui i lavoratori decidono di non segnalare episodi di violenza e molestie sono: la percezione che si tratti di una "perdita di tempo" (55 per cento), il timore di danneggiare la propria reputazione (44,5 per cento) e la mancanza di procedure chiare in azienda (43,1 per cento).

Questo significa che, quando viene rilevato un caso di violenza o molestie, è possibile che quel caso rappresenti solo la punta dell'iceberg e che ve ne siano altri non denunciati. L'impresa potrebbe quindi trovarsi ad affrontare un problema più esteso e strutturale, senza esserne pienamente consapevole.

⁹ OIL e Gallup, *Experiences of violence and harassment at work*.

Effettuare regolarmente sondaggi tra i lavoratori, mantenendo la riservatezza dei partecipanti, è uno dei modi più efficaci per raccogliere dati sugli episodi di violenza e molestie, in particolare sulla loro natura, sul luogo in cui si verificano e sulla loro frequenza. I sondaggi offrono inoltre un canale sicuro attraverso il quale le persone possono raccontare in forma anonima ciò che è accaduto, se lo desiderano. I risultati di queste indagini dovrebbero successivamente orientare le azioni dell'impresa, da formalizzare all'interno di una politica aziendale contro la violenza e le molestie (si veda il Modulo 6).

La Scheda 3 riporta un modello di sondaggio per il personale (si veda l'Allegato 2). I partecipanti possono adattarlo al proprio contesto aziendale e utilizzarlo liberamente.

Esercizio 8	Sondaggio per il personale su violenza e molestie
Obiettivi formativi	Imparare ad analizzare i dati raccolti tramite i sondaggi, trarre conclusioni e utilizzarle per orientare le azioni da intraprendere.
Durata	60 minuti
Istruzioni	Suddividere i partecipanti in cinque piccoli gruppi e distribuire loro la Scheda 3 (modello di sondaggio per il personale — si veda l'Allegato 2) (5 minuti). Spiegare a tutti i gruppi che, dopo aver effettuato la sua prima valutazione dei rischi, l'impresa fittizia TopGranite ha deciso di realizzare il suo primo sondaggio interno sulla violenza e le molestie. I formatori dovranno consegnare a ciascun gruppo uno dei risultati sintetici del sondaggio, rappresentato sotto forma di grafico. Questi grafici sono inclusi nelle slide del file PowerPoint e possono essere stampati o condivisi in formato elettronico. Ogni grafico descrive una delle seguenti situazioni: ▶ Risultato 1: I dati dell'indagine indicano che il 16 per cento del personale ha subito episodi di violenza e molestie durante lo svolgimento della propria attività lavorativa e il 31 per cento ha assistito a episodi di questo tipo. Non è stata presentata alcuna segnalazione formale. ▶ Risultato 2: Le lavoratrici migranti segnalano il maggior numero di episodi di violenza e molestie sessuali. In generale, le donne riportano livelli più elevati rispetto agli uomini. ▶ Risultato 3: Nell'ultimo anno, gli autotrasportatori hanno subito il maggior numero di episodi di violenza e molestie fisiche. ▶ Risultato 4: il 45 per cento dei lavoratori dichiara di sentirsi sempre o spesso al sicuro, rispettato e trattato con dignità sul lavoro; il 23 per cento raramente o mai; quasi un dipendente su dieci (8 per cento) ha preferito non rispondere alla domanda. ▶ Risultato 5: La maggior parte degli episodi di violenza e molestie avviene durante trasferte, viaggi di lavoro, corsi di formazione, eventi o attività sociali (12 per cento), tramite e-mail o messaggi (10 per cento) e in mensa (8 per cento).

Segue...

... seguito

Esercizio 8

A ciascun gruppo viene chiesto di riflettere su uno dei punti sopra riportati e di rispondere alle seguenti domande (15 minuti):

- Cosa suggeriscono i dati emersi sull'ambiente di lavoro di TopGranite?
- Quali azioni possono essere intraprese dall'impresa?

I formatori invitano successivamente ciascun gruppo a presentare le proprie conclusioni per un massimo di 5 minuti, lasciando 40 minuti per i commenti degli altri gruppi.

Le possibili implicazioni e azioni per ogni serie di dati sono riportate di seguito e possono essere condivise dal formatore se non sono già state espresse dai partecipanti.

- Una volta accertata l'esistenza di episodi di violenza e molestie, l'azienda deve agire tempestivamente. Se i casi non vengono segnalati, questo significa che non esistono strumenti di segnalazione oppure che quelli esistenti non vengono utilizzati. Nel primo caso, è quindi necessario istituire strumenti adeguati (si veda il Modulo 6), mentre nel secondo caso la direzione deve indagare sul perché non vengano utilizzati.
- I lavoratori migranti sono più vulnerabili alla violenza e alle molestie, mentre le donne sono più esposte a violenza di genere. È necessario impartire una formazione sulla violenza e le molestie a tutto il personale e organizzare iniziative sulla diversità, l'inclusione e la parità di genere.
- Come constatato durante la valutazione dei rischi di TopGranite, gli autotrasportatori sono più a rischio perché lavorano spesso da soli, di notte e in aree remote e perché trasportano merci o denaro contante. L'impresa deve rivedere le politiche e le procedure in materia di sicurezza, violenza e molestie che si applicano agli autotrasportatori. Tra le misure possibili vi sono: l'installazione di pulsanti di allarme, l'introduzione di numeri di emergenza, l'individuazione di parcheggi sicuri o l'istituzione di presidi di sicurezza.

Segue...

... seguito

Esercizio 8

- I dati mostrano che più della metà dei lavoratori (il 55 per cento) non si sente sicura, rispettata e trattata con dignità sul luogo di lavoro. È preoccupante che l'8 per cento del personale abbia preferito non rispondere alla domanda, il che potrebbe indicare una mancanza di fiducia nei confronti dell'impresa. Pertanto, potrebbe essere necessario un cambiamento radicale nelle politiche, nelle procedure e nella cultura aziendale. Coinvolgere attivamente i lavoratori o i loro rappresentanti può contribuire a interpretare meglio questi risultati. Per migliorare i tassi di risposta, l'organizzazione delle successive indagini potrebbe essere affidata a soggetti esterni.
- I dati suggeriscono che il rischio di violenza e molestie è maggiore nei contesti che comportano interazioni sociali più informali. Questo potrebbe riflettere criticità nella cultura organizzativa aziendale. È fondamentale quindi promuovere attività di sensibilizzazione e formazione. Inoltre, una delle ragioni per cui la maggior parte degli episodi di violenze e molestie si verificano durante "viaggi, spostamenti, formazione, eventi o attività sociali legati al lavoro" potrebbe dipendere dal fatto che gli autotrasportatori sono particolarmente esposti a violenza e molestie a causa della natura della loro professione.

Riepilogare il modulo e concludere (10 minuti)



Modulo 6

Strumenti operativi: gestione dei rischi e politiche aziendali

Indice

1	Gestire i rischi di violenza e molestie	60
2	Dimostrare l'impegno attraverso una dichiarazione aziendale	61
3	Definire e migliorare la politica aziendale contro la violenza e le molestie	62
4	Implementare la politica aziendale contro la violenza e le molestie	65
5	Gestire le segnalazioni di violenza e molestie	70
6	Le parole non bastano: attuare concretamente le politiche e le pratiche	72

Il Modulo 6 fornisce una guida pratica per aiutare le imprese ad affrontare in modo concreto la violenza e le molestie sul lavoro, una volta raccolti i dati necessari. Ciascuna azienda potrà così elaborare un piano d'azione, definendo le attività da svolgere, i tempi, le modalità di attuazione e i soggetti responsabili, includendo anche indicazioni sul finanziamento delle misure previste.

Obiettivi del modulo

1. Prevenire e gestire i rischi di violenza e molestie.
2. Redigere una dichiarazione aziendale sull'impegno contro la violenza e le molestie.
3. Elaborare una politica aziendale in materia.
4. Attuare efficacemente la dichiarazione e la politica.

1 Gestire i rischi di violenza e molestie

Nel Modulo 5 sono state analizzate alcune possibili azioni per affrontare i rischi di violenza e molestie. Una volta identificati i fattori di rischio e valutati i pericoli connessi alla violenza e alle molestie, l'azienda deve adottare, con il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti e per quanto ragionevolmente possibile, misure adeguate per prevenire e contrastare tali fenomeni.

Eliminare e controllare i rischi

Le misure più efficaci sono quelle che eliminano alla radice i rischi di violenza e molestie. Ad esempio, il rischio legato alla gestione di contanti in un parcheggio pubblico può essere eliminato introducendo un sistema di pagamento elettronico, pagamenti tramite app o servizi di addebito diretto per gli utenti abbonati.

Quando non è possibile eliminare del tutto i rischi, è necessario adottare misure di contenimento per limitarne l'impatto. Per proteggere gli autisti dei mezzi pubblici, ad esempio, l'impresa potrebbe:

- ▶ Installare telecamere di sorveglianza a bordo dei veicoli, con funzione sia di monitoraggio che di deterrente contro comportamenti violenti.
- ▶ Affiggere messaggi ben visibili all'interno del mezzo per segnalare che violenza e molestie ai danni del personale non sono tollerate e sono perseguibili legalmente.
- ▶ Dotare i veicoli di sistemi di comunicazione radio in modo che gli autisti possono richiedere aiuto in caso di necessità
- ▶ Migliorare l'illuminazione interna per agevolare la visibilità e il controllo del comportamento dei passeggeri.
- ▶ Organizzare i turni in modo evitare, ove possibile, che gli autisti lavorino da soli.
- ▶ Prevedere attività formative per gli autisti su come gestire e contenere comportamenti aggressivi.

Esercizio 9	Gestione dei rischi di violenza e molestie sul lavoro
Obiettivi formativi	Sviluppare competenze pratiche nell'individuazione di soluzioni per eliminare o ridurre i rischi.
Durata	45 minuti
Istruzioni	Suddividere i partecipanti negli stessi gruppi dell'Esercizio 7 (Modulo 4), relativo all'impresa fittizia TopGranite. A ciascun gruppo viene chiesto di rivedere, per circa 10 minuti, l'elenco dei rischi precedentemente individuati e di suggerire possibili misure per eliminarli o mitigarli. Riunire poi tutti i partecipanti e chiedere a ciascun gruppo di presentare le proprie proposte in un intervento di circa 5 minuti. Il documento "Soluzioni agli esercizi 7 e 9 per i formatori" (si veda l'Allegato 5) contiene ulteriori spunti per i formatori per illustrare un esempio completo di valutazione dei rischi.

Monitorare e riesaminare le misure per il controllo dei rischi

Il monitoraggio e la revisione delle misure di prevenzione e controllo dei rischi consentono all'impresa di verificarne l'efficacia e di individuare eventuali miglioramenti da apportare.

La revisione delle misure di controllo dovrebbe essere effettuata nei seguenti casi:

- Dopo la segnalazione di un episodio di violenza o molestia.
- Quando i lavoratori o i loro rappresentanti segnalano che le misure attuate sono inefficaci o non adeguate.
- Su indicazione del responsabile in materia di salute e sicurezza, se presente.
- In caso di cambiamenti significativi nell'ambiente o nell'organizzazione del lavoro che potrebbero potenzialmente introdurre nuovi o diversi rischi, ad esempio un trasferimento in una nuova sede o una ristrutturazione interna.

È inoltre possibile includere nei sondaggi anonimi rivolti al personale alcune domande sull'efficacia delle misure di prevenzione e controllo dei rischi.

2 Dimostrare l'impegno attraverso una dichiarazione aziendale

Per promuovere un cambiamento reale e costruire un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie, è essenziale che i vertici aziendali dimostrino un impegno attivo e visibile. Una dichiarazione formale rilasciata dalla direzione dell'organizzazione, in cui si afferma la tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza e molestia, rappresenta un segnale forte dell'impegno assunto e trasmette un messaggio chiaro a tutto il personale, ai clienti e alla collettività.

I partecipanti possono fare riferimento al modello di dichiarazione aziendale contro la violenza e le molestie riportato nella Scheda 4 per redigere la propria dichiarazione oppure per confrontare quella esistente (si veda l'Allegato 2).

3 Definire e migliorare la politica aziendale contro la violenza e le molestie

Adottare una politica aziendale efficace contro la violenza e le molestie è fondamentale per qualsiasi impresa. Se esiste già una politica in materia gestita dalle Risorse Umane, può essere opportuno riesaminarla per verificarne l'efficacia.

La politica aziendale in materia di violenza e molestie costituisce un'evoluzione della dichiarazione d'intenti. Può essere formulata come un documento a sé stante oppure essere integrata in politiche aziendali già esistenti, come quelle in materia di non discriminazione, diversità e inclusione, oppure salute e sicurezza sul lavoro.

Elaborazione della politica

La politica aziendale, elaborata in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti o i comitati per la salute e la sicurezza (se presenti), definisce in che modo l'impresa intende prevenire e affrontare la violenza e le molestie e stabilisce aspettative chiare in merito ai comportamenti sul luogo di lavoro. La politica può essere integrata anche in altri documenti, come quelli relativi alla salute e sicurezza sul lavoro o al benessere del personale.

Le politiche aziendali in materia di violenza e molestie devono includere procedure chiare per la segnalazione e la gestione di comportamenti inappropriati, anche laddove non costituiscono una violazione della normativa. È fondamentale che l'impresa si impegni a esaminare ogni segnalazione e a creare un ambiente di fiducia che incoraggi le persone a condividere apertamente la propria esperienza.

Checklist 2

Politica aziendale su violenza e molestie

Una politica aziendale efficace in materia di violenza e molestie dovrebbe includere i seguenti elementi.

- ☐ Una dichiarazione d'impegno da parte della direzione aziendale.
- ☐ Definizioni ed esempi delle varie forme di violenza e molestie sul lavoro e di comportamenti inaccettabili — inclusi atti fisici, psicologici, sessuali ed economici — perpetrati da soggetti interni o esterni all'impresa.
- ☐ Una breve descrizione dell'impatto della violenza e delle molestie sul mondo del lavoro e delle conseguenze negative per i lavoratori e l'impresa.
- ☐ Una dichiarazione di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, discriminazione o molestie nei confronti di lavoratori, dirigenti, clienti, appaltatori o altre persone presenti sul luogo di lavoro, precisando che chiunque si renda responsabile di tali comportamenti sarà soggetto a sanzioni disciplinari, incluso il licenziamento.
- ☐ Un riepilogo dei diritti e doveri legali dei lavoratori e dei datori di lavoro sulla prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro.
- ☐ Una sintesi delle misure proattive adottate dall'azienda, inclusi i programmi o i piani d'azione per prevenire la violenza e le molestie, nonché le modalità di comunicazione interna ed esterna nel caso in cui si verifichino episodi di violenza e molestie.
- ☐ Informazioni sulle procedure di segnalazione e indagine, precisando che tutte le segnalazioni di casi di violenza e molestie saranno esaminata tempestivamente.
- ☐ Una clausola che garantisca modalità di indagine eque, riservatezza dei dati e il rispetto della privacy delle persone coinvolte.
- ☐ Misure adeguate volte a proteggere coloro che assistono o che denunciano episodi di violenza e molestie da eventuali ritorsioni.
- ☐ Le modalità di implementazione, revisione e monitoraggio della politica.

Sono disponibili online numerosi esempi di buone pratiche sulle politiche aziendali in materia di violenza e molestie. Nell'Allegato 2 è disponibile un modello (Dispensa 5) per aiutare i partecipanti a redigere la propria politica oppure confrontare quella già in uso, verificando che includa tutti gli elementi fondamentali.

Esercizio 10	Migliorare la politica aziendale di TopGranite contro la violenza e le molestie
Obiettivi formativi	Consentire ai partecipanti di acquisire piena consapevolezza degli elementi che garantiscono l'efficacia della politica per prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro.
Durata	45 minuti
Istruzioni	L'impresa fittizia TopGranite ha redatto la sua prima politica aziendale contro la violenza e le molestie. I formatori possono suddividere i partecipanti in piccoli gruppi e distribuire il modello di politica aziendale (Scheda 5) e la politica elaborata da TopGranite (Scheda 6) (si veda l'Allegato 2). Chiedere a ciascun gruppo di confrontare i due documenti e formulare raccomandazioni per migliorare la politica aziendale di TopGranite contro la violenza e le molestie sul lavoro. Dopo 30 minuti, riunire nuovamente il gruppo e chiedere a ciascun sottogruppo di condividere brevemente le loro osservazioni, annotando tutte le raccomandazioni emerse (15 minuti). Raccomandazioni chiave per TopGranite. ▶ La politica dovrebbe fare esplicito riferimento ai terzi, soprattutto considerando la vulnerabilità a violenza e molestie degli autotrasportatori durante gli spostamenti verso i siti estrattivi. ▶ Dovrebbero essere inclusi esempi concreti di comportamenti riconducibili a violenza e molestie. ▶ La politica dovrebbe menzionare le leggi nazionali applicabili e le relative definizioni. Si potrebbe inoltre fare un richiamo ad altre politiche aziendali pertinenti, come quelle in materia di discriminazione e salute e sicurezza sul lavoro. ▶ Occorre precisare che tutte le informazioni raccolte durante un'indagine saranno trattate nel rispetto della riservatezza. ▶ La politica menziona brevemente la formazione, ma non fornisce indicazioni sulle modalità di attuazione, revisione e monitoraggio. È importante includere anche questi aspetti. ▶ TopGranite dovrebbe includere nella politica informazioni sul supporto fornito a coloro che subiscono atti di violenza e molestie.

Piccole imprese

La politica aziendale sulla violenza e le molestie non deve necessariamente essere estesa o complessa, soprattutto nel caso delle piccole imprese. È importante che contenga gli elementi chiave più pertinenti rispetto al contesto specifico dell'impresa. Questi elementi possono anche essere integrati nel regolamento interno o nei codici di condotta aziendali, senza la necessità di redigere un documento separato. Un modello sintetico e semplificato di politica aziendale per le piccole imprese è disponibile nella Scheda 7 e può essere distribuito ai partecipanti, se opportuno (si veda l'Allegato 2).

Integrare la violenza domestica

Sebbene i modelli proposti in questo percorso formativo non facciano esplicito riferimento alla violenza domestica, le imprese possono svolgere un ruolo importante nel mitigarne gli effetti. In particolare, per le aziende di medio-grandi dimensioni, può essere opportuno includere il tema della violenza domestica nella propria politica contro la violenza e le molestie. In tal caso, la violenza domestica può essere considerata anche nell'ambito della valutazione dei rischi.

La violenza domestica rappresenta un fattore di rischio sia per le vittime che per i colleghi. Le imprese, tuttavia, possono contribuire concretamente a mitigare gli effetti di tale fenomeno. Molte imprese, come l'azienda farmaceutica greca OFET (si veda il Modulo 6.4, Caso studio n. 3 su OFET), hanno adottato politiche aziendali specifiche sulla violenza domestica. Esse forniscono sostegno ai lavoratori che subiscono violenza domestica, compresa la protezione dal licenziamento e il supporto psicologico.

I formatori dovrebbero verificare se la legislazione nazionale prevede l'obbligo per le imprese di integrare la violenza domestica all'interno delle politiche aziendali contro la violenza e le molestie.

In tal caso, i formatori devono adattare il paragrafo sopra riportato e i relativi modelli.

4 Implementare la politica aziendale contro la violenza e le molestie

Adottare una politica aziendale sulla violenza e le molestie è solo il primo passo. L'aspetto più importante riguarda il modo in cui questa politica viene percepita e applicata ogni giorno all'interno dell'azienda. Per questo motivo, comunicazione, formazione e cultura organizzativa sono elementi chiave per garantirne l'efficacia. Affinché la politica sia realmente efficace, deve essere applicata in modo coerente, accessibile e comprensibile da tutta la forza lavoro, comprese eventuali minoranze culturali o linguistiche, come i lavoratori migranti.

Comunicare la politica a tutto il personale

Le imprese devono comunicare in maniera chiara la propria politica contro la violenza e le molestie, assicurandosi che sia compresa da tutte le persone a cui è destinata, ossia:

- ▶ tutti i lavoratori.
- ▶ soggetti terzi, come clienti, utenti, fornitori, venditori, appaltatori, corrieri, e così via.

La politica può essere comunicata e diffusa attraverso diversi canali e strumenti, tra cui:

- ▶ Bacheche aziendali
- ▶ Schede o opuscoli informativi
- ▶ Intranet aziendale
- ▶ Riunioni aziendali
- ▶ Sessioni informative per il personale
- ▶ Manuali per il personale
- ▶ Attività di formazione per i nuovi assunti

È importante che queste attività non siano sporadiche. Le procedure e le azioni messe in atto dall'impresa per prevenire e contrastare la violenza e le molestie devono essere condivise regolarmente con tutto il personale. Se l'azienda dispone di un piano di comunicazione interna, il tema della violenza e delle molestie deve farne parte integrante.

I formatori possono distribuire la Scheda 8, che contiene due strumenti informativi utili a sensibilizzare sul tema della violenza e delle molestie e a chiarire la posizione dell'azienda in merito (si veda l'Allegato 2). I partecipanti possono esporre questi materiali nei luoghi di lavoro oppure utilizzarli come spunto per creare contenuti specifici. Se si decide di utilizzare il materiale originale, è necessario aggiungere i recapiti delle persone a cui i lavoratori possono rivolgersi per segnalare episodi di violenza e molestie e informazioni chiare su dove e come consultare la politica e le procedure aziendali in materia.

Attività di formazione e sensibilizzazione per tutto il personale

Tutti i lavoratori devono essere informati sui seguenti aspetti:

- ▶ Quali comportamenti non sono tollerati sul luogo di lavoro.
- ▶ Dove reperire le risorse pertinenti, come la politica aziendale contro la violenza e le molestie.
- ▶ Le modalità per segnalare episodi di violenza e molestie, comprese quelle di genere, sia vissute personalmente che osservate in qualità di testimone.
- ▶ Che tutte le segnalazioni saranno trattate con riservatezza, tempestività, serietà e sensibilità.
- ▶ Gli effetti negativi della violenza e delle molestie sulle persone e sull'impresa.
- ▶ Che è garantita la protezione da qualsiasi forma di ritorsione.

Il modo più efficace per raggiungere questi obiettivi è organizzare attività di sensibilizzazione e di formazione per tutto il personale sulla violenza e le molestie, anche nell'ambito dell'inserimento dei nuovi assunti. I dirigenti e i supervisor dovrebbero ricevere una formazione specifica, in quanto devono conoscere in modo approfondito la politica aziendale sulla violenza e le molestie, fungere da modello di condotta, riconoscere eventuali segnali di disagio, nonché ricevere segnalazioni e proteggere i lavoratori da eventuali ritorsioni. Essendo il primo punto di contatto per chi subisce episodi di violenza e molestie, è fondamentale che dispongano delle competenze e degli strumenti necessari per intervenire in maniera efficace.

Checklist 3

Formazione per la dirigenza

Una politica aziendale efficace contro la violenza e le molestie dovrebbe includere:

- ☐ Una descrizione chiara della politica aziendale e delle procedure collegate.
- ☐ Un riferimento alla normativa nazionale pertinente, comprese le disposizioni in materia di discriminazioni.
- ☐ Le modalità per la gestione di segnalazioni e denunce.
- ☐ I criteri per l'identificazione dei fattori di rischio.
- ☐ Le indicazioni su come affrontare e gestire i conflitti sul lavoro.
- ☐ Le misure per promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e sicuro.

Integrare la politica aziendale nel sistema organizzativo

Affinché la politica sulla violenza e le molestie sia davvero efficace, deve essere coerente e integrata anche in altri strumenti aziendali, come:

- ▶ Le politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL).
- ▶ Le politiche relative alle segnalazioni.
- ▶ I meccanismi di segnalazione e denuncia.
- ▶ Le politiche in materia di uguaglianza e non discriminazione.

Sempre più aziende includono all'interno del proprio codice di condotta per i fornitori riferimenti specifici ai diritti umani — che riguardano anche la violenza e le molestie sul lavoro. Di seguito è riportato un esempio tratto dal codice di condotta di una grande multinazionale¹.

¹ Apple Supplier Code of Conduct (consultato il 18 luglio 2024).

Codice di condotta per i fornitori (estratto)

Lavoro e diritti umani

Apple ritiene che tutti i lavoratori della nostra intera filiera produttiva meritino un ambiente di lavoro equo ed etico. I lavoratori devono essere trattati con il massimo grado di dignità e rispetto e i Fornitori di Apple sono tenuti a garantire il massimo rispetto dei diritti umani.

Lotta alle discriminazioni

In fase di assunzione e in altre pratiche d'impiego, il Fornitore non deve in alcun modo discriminare i lavoratori per motivi di età, disabilità, etnia, sesso, stato civile, luogo di provenienza, orientamento politico, comunità, religione, orientamento sessuale, identità di genere, appartenenza a sindacati o qualsiasi altro status tutelato dalle leggi locali o nazionali. Il Fornitore non deve richiedere test di gravidanza o altri test clinici, eccetto quando previsto dalla legge o dalle normative in vigore oppure per motivi di sicurezza sul posto di lavoro, e i risultati di tali test non devono dar luogo a discriminazioni.

Lotta a molestie e abusi

Il Fornitore si impegna a garantire un ambiente di lavoro libero da molestie, violenze e abusi. Il Fornitore non deve minacciare i lavoratori né sottoporli a trattamenti degradanti o disumani, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, molestie e abusi verbali, molestie psicologiche, coercizioni fisiche e psicologiche e molestie sessuali.

Sebbene la politica aziendale contro la violenza e le molestie possa essere integrata in altre politiche pertinenti, deve prevedere alcune procedure specifiche. Ad esempio, anche se la gestione delle segnalazioni di violenza e molestie può rientrare nel più ampio sistema aziendale per le segnalazioni e le denunce, i casi di violenza e molestie devono essere gestiti con maggiore attenzione e riservatezza, vista la delicatezza delle situazioni e la vulnerabilità delle persone coinvolte — in particolare quando il presunto autore è un superiore della persona che effettua la segnalazione.

Efficace gestione di segnalazioni e denunce

L'impresa dovrebbe istituire — in consultazione con i lavoratori, ove appropriato — un meccanismo interno di segnalazione e gestione delle denunce, nonché un sistema di risoluzione delle controversie per gestire eventuali casi di violenza e molestie. È essenziale disporre di procedure chiare e appropriate, che devono essere rispettate da tutto il personale.

L'impresa dovrebbe innanzitutto valutare se le procedure esistenti per la gestione dei casi di discriminazione e delle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro possano essere adattate agli episodi di violenza e molestie. In alcuni Paesi e contesti aziendali, esistono procedure specifiche che possono essere opportunamente estese alla gestione di episodi di violenza e molestie, in quanto riconducibili a violazioni delle disposizioni sulla salute e sicurezza sul lavoro o sulla parità di genere.

Segnalare un caso di violenza e molestie

Le procedure di segnalazione dei casi di violenza e molestie dovrebbero essere:

- ▶ Facilmente accessibili
- ▶ Sicure
- ▶ Eque
- ▶ Efficaci
- ▶ Attente alle questioni di genere

In altre parole, segnalare un episodio di violenza e molestie deve essere semplice e accessibile. Se la procedura risulta invece complicata, poca chiara, lunga o comunque sconveniente, i lavoratori potrebbero decidere di non segnalare l'episodio. Le procedure dovrebbero indicare in maniera chiara le modalità disponibili per effettuare la segnalazione e a chi indirizzarla. Le segnalazioni dovrebbero essere presentate per iscritto e inviate alla persona designata.

Dal momento che alcuni lavoratori potrebbero non sentirsi a proprio agio o sicuri nel segnalare un episodio di violenza e molestie, è fondamentale mettere a disposizione diversi canali di segnalazione, in modo che ciascuno possa utilizzare quello che ritiene più adatto.

Gestire una segnalazione

Tutte le denunce e le segnalazioni devono essere gestite:

- ▶ Nel più breve tempo possibile.
- ▶ Da personale formato, competente e attento alle questioni di genere.
- ▶ In modo da tutelare la dignità e la riservatezza delle persone coinvolte.
- ▶ In maniera equa e trasparente.

I formatori dovrebbero menzionare eventuali disposizioni normative nazionali che impongono ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un meccanismo interno per affrontare i casi di violenza e molestie sul lavoro.

Vantaggi di una gestione efficace dei casi

Gestire i casi in modo tempestivo, equo ed efficiente offre numerosi benefici, tra cui:

- ▶ Prevenire gravi conflitti e contenere situazioni potenzialmente critiche.
- ▶ Limitare i costi connessi a eventuali procedimenti legali.
- ▶ Promuovere un clima di fiducia reciproca tra i lavoratori e i dirigenti.
- ▶ Rafforzare l'impegno e la motivazione dei dipendenti.
- ▶ Migliorare la produttività e la redditività.
- ▶ Costruire fiducia tra i lavoratori e i dirigenti.

5 Gestire le segnalazioni di violenza e molestie

La cinque fasi principali² di una segnalazione di violenza e molestie sul lavoro

► **Attivazione del processo.**

Dopo aver ricevuto la segnalazione, è importante fornire una risposta iniziale che confermi la ricezione e illustri i passi successivi. In questa fase, la persona coinvolta dovrebbe anche ricevere informazioni sui servizi di supporto disponibili.

► **Analisi della necessità di un'indagine formale.**

A seconda della natura e della gravità dell'episodio, la situazione può essere risolta in modo informale, senza la necessità di un'indagine formale. È preferibile, ove possibile, ricorrere a soluzioni informali e consensuali, soprattutto quando si tratta di incomprensioni o divergenze interpretative che possono essere risolte attraverso il dialogo. In molti casi, chi adotta un comportamento inappropriato potrebbe non esserne consapevole. In questi casi, una conversazione informale può essere sufficiente per risolvere il problema. La lavoratrice o il lavoratore può decidere di affrontare direttamente la situazione o chiedere il supporto, ad esempio, di un rappresentante delle risorse umane, un dirigente o un rappresentante sindacale.

È importante disporre di procedure chiare per valutare quando è necessaria un'indagine formale, nonché per definire i passaggi da seguire. Ad esempio, l'uso di termini come "molestie", "violenza", "minacce alla sicurezza" o "discriminazione" all'interno della segnalazione può costituire un criterio per l'attivazione automatica dell'indagine.

I formatori dovrebbero chiarire, in base alla normativa nazionale, quali elementi rendono obbligatorio l'avvio di un'indagine formale.

► **Svolgimento dell'indagine.**

Se si ritiene necessaria un'indagine formale, la persona che ha effettuato la segnalazione dovrebbe fornire una descrizione scritta dettagliata dell'accaduto, comprensiva di date, orari, eventuali testimoni e documentazione di supporto. Successivamente è necessario raccogliere le testimonianze da parte di colleghi, testimoni e altre persone informate sui fatti. Le conclusioni dell'indagine devono essere riportate in una relazione formale.

► **Valutazione della relazione e interventi successivi.**

Se l'indagine conferma le accuse, è necessario avviare un'azione disciplinare secondo quanto previsto dalle procedure aziendali. Se invece le accuse non vengono confermate o non esistono elementi sufficienti ad accertare i fatti, la persona o l'unità responsabile della gestione del caso dovrà comunque valutare se siano necessarie ulteriori azioni. In ogni caso, l'esito dell'indagine deve essere comunicato alle parti coinvolte.

► **Registrazione dell'esito, comunicazione del risultato e conclusione della procedura.**

Tutte le parti coinvolte devono avere la possibilità di impugnare la decisione se non la considerano adeguata. È importante inoltre riesaminare il caso per trarre eventuali insegnamenti, individuare lacune nelle politiche aziendali e valutare i rischi legati alle pratiche attuali.

Per ulteriori indicazioni su come gestire segnalazioni e denunce, consultare la scheda informativa OIL del 2018 Grievance Handling

² Questi cinque passaggi fondamentali sono stati adattati da OIL, *Combating sexual harassment in Egypt's workplace: An exploratory study*, 2011.

Come condurre un'indagine formale

Questa sezione approfondisce il punto 3, relativo allo svolgimento di un'indagine. L'indagine deve essere condotta in conformità con le politiche e le procedure aziendali sulla violenza e le molestie e con altre politiche correlate, come quelle sulle denunce e le segnalazioni.

Checklist 4

Durante un'indagine su un episodio o una segnalazione di violenza e molestie è necessario:

- ☐ Intervistare i lavoratori e i testimoni per acquisire prove e informazioni utili.
- ☐ Mantenere un atteggiamento neutrale, obiettivo e imparziale. In caso di conflitto di interessi o impossibilità di garantire l'imparzialità, è opportuno valutare l'affidamento dell'indagine a un soggetto esterno.
- ☐ Garantire la sicurezza e il benessere della persona interessata, dei testimoni e di eventuali segnalanti.
- ☐ Verificare la fondatezza delle segnalazioni presentate da terze parti.
- ☐ Mantenere la riservatezza dell'identità di tutte le persone coinvolte per l'intera durata dell'indagine. (Il formatore dovrebbe indicare eventuali disposizioni normative nazionali pertinenti).
- ☐ Descrivere in maniera chiara l'intera procedura e comunicarne gli esiti. Tutte le parti devono essere informate sulle tempistiche, sulle fasi della procedura e su cosa aspettarsi durante e al termine dell'indagine.
- ☐ Proteggere tutte le persone coinvolte — compresi i denunciati, i testimoni, le vittime e le persone accusate — da qualsiasi forma di ritorsione. Per mantenere la riservatezza sull'identità del segnalante, ad esempio, può essere previsto un periodo di congedo o il trasferimento temporaneo in un'altra sede o in altro luogo di lavoro, assicurando che tali misure non abbiano carattere punitivo per la vittima o il denunciante. (Anche in questo caso, indicare eventuali riferimenti normativi nazionali sulla protezione dei denunciati, delle vittime, dei testimoni e dei segnalanti da ritorsioni).
- ☐ Redigere un rapporto e trasmetterlo tempestivamente al personale incaricato, utilizzando i canali dedicati, come indicati dalle politiche e dalle pratiche aziendali.
- ☐ Se la segnalazione risulta fondata, adottare tempestivamente le misure correttive necessarie
- ☐ Fornire supporto e assistenza alla persona che ha subito tali episodi, come ad esempio colloqui, congedi retribuiti, assistenza medica e percorsi terapeutici e riabilitativi, ove previsti. L'azienda può anche indirizzare la persona a servizi di consulenza psicologica.
- ☐ Nei casi più gravi, collaborare con le autorità competenti. Alcuni comportamenti, come l'aggressione fisica e le molestie sessuali, costituiscono un reato e devono essere denunciati, ad esempio, alle forze di polizia o all'organo competente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- ☐ Documentare tutte le segnalazioni, le indagini e le azioni intraprese in modo da identificare eventuali tendenze e modificare di conseguenza le modalità di gestione dei rischi.
- ☐ Riesaminare le misure di prevenzione e controllo dei rischi per valutarne l'efficacia e, se necessario, migliorarle o introdurre nuovi strumenti.

6 Le parole non bastano: attuare concretamente le politiche e le pratiche

Al termine di questo percorso formativo, è importante sottolineare che adottare politiche e procedure sulla violenza e le molestie non è sufficiente. Ciò che fa davvero la differenza è l'impegno concreto e quotidiano di tutto il personale nel rispettarle. Senza un impegno reale da parte dell'intera forza lavoro, non sarà possibile eliminare la violenza e le molestie sul lavoro.

Per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, la direzione aziendale deve:

- ▶ Approvare ufficialmente la politica contro la violenza e le molestie e fornire un sostegno visibile per rafforzarne l'importanza.
- ▶ Valutare in modo obiettivo se la cultura organizzativa alimenta in qualche modo le situazioni di rischio di violenza e molestie, e intervenire per affrontare eventuali criticità.
- ▶ Comprendere che interventi sporadici non sono sufficienti. È fondamentale integrare la prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie nelle attività ordinarie dell'impresa, anche attraverso il monitoraggio e la rendicontazione periodica, rendendo questo impegno parte integrante dell'identità dell'impresa stessa.

Creare una cultura organizzativa rispettosa e inclusiva

Le imprese non possono garantire pratiche sicure e tolleranza zero nei confronti della violenza e delle molestie senza promuovere una cultura organizzativa inclusiva che garantisca il benessere di tutti i lavoratori. Creare un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo significa, tra le altre cose³:

- ▶ vietare qualsiasi forma di violenza e molestie adottando una politica di tolleranza zero verso tali fenomeni.
- ▶ Promuovere un ambiente civile e non ostile.
- ▶ Garantire l'inclusività ed eliminare ogni forma di discriminazione.
- ▶ Promuovere un ambiente collaborativo tra i lavoratori.
- ▶ Mantenere processi comunicativi solidi e costruttivi in tutta l'organizzazione.
- ▶ Applicare concretamente le politiche aziendali, promuovendo comportamenti rispettosi sul luogo di lavoro.

In definitiva, spetta principalmente alla direzione aziendale modificare una cultura aziendale che tollera violenza e molestie. I dirigenti devono riflettere sui comportamenti e sui valori che trasmettono e accettano all'interno del contesto lavorativo, nonché sul proprio stile di leadership.

³ Baillien et al. 2008, citato in OIL, *Safe and healthy work environments free from violence and harassment*, 2020: 56.

Checklist 5

Come creare una cultura organizzativa rispettosa e inclusiva⁴

- ☐ Esaminare la struttura e la composizione dell'impresa.
- ☐ Promuovere l'equilibrio di genere nella composizione della forza lavoro.
- ☐ Promuovere una maggiore partecipazione delle donne nei ruoli dirigenziali e di supervisione, laddove risultino sottorappresentate. A seconda del contesto, è importante promuovere anche la partecipazione di altri gruppi sottorappresentati.
- ☐ Chiarire i ruoli e le dinamiche di potere all'interno dell'organizzazione. Le persone che subiscono violenza e molestie spesso percepiscono che l'autore di tali comportamenti abbia più potere di quanto ne detiene effettivamente. In quest'ottica, chiarire i ruoli può aiutare le vittime a segnalare l'accaduto.
- ☐ Integrare le aspettative comportamentali nelle valutazioni delle prestazioni, in modo da valorizzare anche i comportamenti positivi.
- ☐ In consultazione con i lavoratori, fissare obiettivi annuali concreti in termini di miglioramento della sicurezza e della salute fisica e mentale, nonché di creazione di un ambiente di lavoro libero da violenza, molestie e discriminazioni.
- ☐ Ricordare che l'assenza di segnalazioni non costituisce una prova dell'assenza di episodi di violenza e molestie.

Monitorare e rendicontare le misure contro la violenza e le molestie

Prevenire la violenza e le molestie sul lavoro richiede un impegno costante. Una regolare attività di monitoraggio e rendicontazione, da svolgersi preferibilmente su base annuale anche in relazione all'identificazione e alla gestione dei rischi, è utile non soltanto per verificare l'efficacia delle misure adottate, ma anche per mantenere alta l'attenzione su questi temi da parte di tutti i lavoratori.

L'impresa dovrebbe:

- ▶ Monitorare e valutare periodicamente — preferibilmente su base annuale — le attività intraprese in materia di violenza e molestie, anche effettuando un'autovalutazione dei rischi e un'analisi del numero di casi segnalati, con particolare attenzione a cosa è accaduto, quando e per quali motivi.
- ▶ Ottenere pareri e opinioni da parte dei lavoratori, anche attraverso sondaggi anonimi o altri strumenti, come linee telefoniche o caselle postali per la raccolta di segnalazioni anonime.
- ▶ Utilizzare le informazioni raccolte per redigere un rapporto che includa anche un piano d'azione. Il rapporto dovrebbe essere condiviso con l'intera forza lavoro e con eventuali terze parti interessate, come fornitori e appaltatori. Il piano dovrebbe specificare i soggetti responsabili, le tempistiche e le modalità di finanziamento.

Riepilogare il modulo e concludere (15 minuti)

⁴ OIL, *Prácticas para construir una cultura empresarial de respeto mutuo*, 2021.

Nella parte conclusiva del modulo, i formatori dovrebbero:

- ▶ Condividere con tutti i partecipanti la Scheda 9 contenente tutte le liste di controllo (si veda l'Allegato 2).
- ▶ Indicare ai partecipanti ulteriori risorse formative e linee guida fornite dalla propria associazione datoriale, ad esempio in materia di gestione dei conflitti, salute e sicurezza sul lavoro e violenza di genere.
- ▶ Consegnare a tutti i partecipanti gli attestati di completamento del corso.
- ▶ Invitare tutti i partecipanti a compilare un questionario conclusivo.

Se rimane tempo, i formatori possono proporre al gruppo di redigere insieme una breve dichiarazione di impegno a mantenere un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie. Questa dichiarazione può essere stampata, firmata da tutti, e successivamente condivisa in formato digitale. È anche possibile allegare una foto del gruppo.

Allegati

Modelli e checklist

Indice

1	Esempio di formazione online sulle molestie sessuali	76
2	Materiale didattico per i partecipanti alla formazione	77
	Dispensa 1. Caso di studio fittizio: TopGranite	77
	Dispensa 2. Modello di autovalutazione aziendale	78
	Dispensa 3. Modello di questionario per il personale	82
	Dispensa 4. Modello di dichiarazione aziendale	88
	Dispensa 5. Modello di politica aziendale	89
	Dispensa 6. Politica antiviolenza e molestie di TopGranite	94
	Dispensa 7. Modello di politica aziendale per le piccole imprese	95
	Dispensa 8. Checklist per le aziende	98
3	Questionario pre- e post-formazione per i partecipanti	102
4	Materiali supplementari per casi di studio aziendali	107
5	Risposte agli esercizi 7 e 9 per i formatori	112
6	Norme internazionali del lavoro rilevanti	122

1 Esempio di formazione online sulle molestie sessuali

Nel 2019, il Movimento delle Imprese Francesi (MEDEF) si è impegnato a sensibilizzare le imprese associate sulla violenza e le molestie di genere sul lavoro, comprese le molestie sessuali. In collaborazione con l'azienda di videogiochi Collock e con il finanziamento del governo francese, il MEDEF ha sviluppato un escape game intitolato "Come costruire un'impresa più performante di fronte alla sfida del sessismo?⁵".

Il gioco inizia con una messa in situazione: "Questo è il tuo primo giorno in Moshi Consulting. Lavori nel reparto risorse umane. Sai che i valori di equità e uguaglianza sono parte del DNA dell'azienda, ed è per questo che hai scelto di unirti a noi. Vuoi vedere come questi valori si esprimono nel lavoro quotidiano del personale e presentare al direttore esecutivo il tuo primo rapporto sulla violenza e le molestie di genere, comprese le molestie sessuali, all'interno dell'azienda".

Per la formazione in presenza, un gruppo di 10–15 partecipanti viene diviso in tre sottogruppi, che si trovano ad affrontare una situazione fittizia sul lavoro. Ad esempio, potrebbero sentire un commento inappropriato o assistere a molestie sessuali. Lavorando insieme, ogni sottogruppo deve identificare il problema e affrontare la situazione. La versione online della formazione consente ai partecipanti di accedervi da remoto. La formazione online si basa su video e illustrazioni animate, moduli interattivi e meccanismi di valutazione e riepilogo.

L'obiettivo della formazione dei partecipanti è abbassare un "indicatore di sessismo", che indica il livello di discriminazione di genere in azienda. L'indicatore è impostato al 100 per cento all'inizio del gioco e i partecipanti hanno 36 minuti di tempo per abbassarlo. Al termine del gioco, i partecipanti vengono informati da un esperto, ad esempio un responsabile per le pari opportunità, un avvocato o uno psicologo.

L'escape game ha riscosso un enorme successo. Tra il 2019 e il 2023, sono stati formati oltre mille rappresentanti aziendali, inclusi dirigenti.

⁵ Video di presentazione dell'[escape game](#)

2 Materiale didattico per i partecipanti alla formazione

Dispensa 1. Caso di studio fittizio: TopGranite

TopGranite è un'azienda a conduzione familiare con sede a (inserire il nome del Paese) che produce piani cucina in granito, venduti a un'azienda nei Paesi Bassi. I fornitori neerlandesi hanno chiesto a TopGranite di rispettare il proprio codice di condotta, che include la prevenzione e il contrasto delle violenze e molestie sul lavoro. Di conseguenza, TopGranite sta conducendo la sua prima valutazione del rischio di violenza e molestie. Lo stabilimento di TopGranite si trova alla periferia di (inserire il nome di una città della regione), dove il granito viene lavorato con macchinari pesanti. Lo stabilimento è circondato da recinzioni, ma queste sono state scarsamente mantenute perché nessuno ha mai segnalato violazioni e perché le porte dello stabilimento vengono chiuse a chiave di notte. I lavoratori raggiungono per lo più lo stabilimento in autobus.

L'azienda si rifornisce di granito da cave sparse in tutto il paese. I suoi camion ritirano il granito. La cava più lontana si trova a 1.500 km dallo stabilimento e si trova in una zona remota. Per i viaggi notturni, l'azienda assegnerà due autisti a ogni camion in modo che possano guidare durante la notte. Per i viaggi diurni, ne verrà assegnato uno solo. Alcune cave richiedono pagamenti in contanti, nel qual caso gli autisti porteranno con sé denaro contante e pagheranno direttamente l'ordine ricevuto.

Circa il 30 per cento dei 120 dipendenti è composto da lavoratori migranti. Circa l'80 per cento degli operai è costituito da uomini, mentre il 70 per cento delle posizioni amministrative è ricoperto da donne. L'amministratore delegato e il consiglio di amministrazione sono tutti uomini.

L'amministratore delegato, il presidente del consiglio di amministrazione e il direttore delle risorse umane appartengono alla stessa famiglia. La posizione di direttore finanziario si è recentemente resa vacante. La maggior parte dei dipendenti si aspetta che la posizione venga assegnata a un altro membro della famiglia, sebbene vi siano membri qualificati del personale che potrebbero candidarsi.

L'azienda sta attraversando una fase di forte espansione. Ha ricevuto ulteriori ordini dai suoi acquirenti europei e necessita di altri 50 dipendenti, di cui dieci sono già stati assunti. L'amministratore delegato ha incaricato il direttore delle risorse umane di effettuare la valutazione del rischio di violenza e molestie e di assumere il ruolo di referente per la prevenzione di violenza e molestie in azienda. Il direttore delle risorse umane ha partecipato a una formazione introduttiva su violenza e molestie organizzata dalla camera di commercio locale. Egli ha inoltre notato un aumento delle assenze per malattia e del turnover del personale negli ultimi mesi.

Dispensa 2. Modello di autovalutazione aziendale per identificare i rischi di violenza e molestie sul lavoro⁶

Questo strumento consente alle imprese e ai datori di lavoro di effettuare un'autovalutazione dei rischi legati all'insorgenza o alla reiterazione di episodi di violenza e molestie sul lavoro. Il modello può essere adattato al contesto specifico dell'impresa e utilizzato con regolarità, preferibilmente su base annuale.

Prima di avviare l'autovalutazione, è utile:

- ▶ Nominare i dipendenti responsabili del procedimento. Può trattarsi del personale delle risorse umane, del dipartimento diversità e inclusione, dell'ESG o di altri ruoli pertinenti. In assenza di una figura interna adeguata, può essere nominata un'organizzazione esterna specializzata.
- ▶ Stabilire una tempistica per il completamento dell'autovalutazione.
- ▶ Individuare le fonti per la raccolta delle evidenze.
- ▶ Garantire l'adesione e il coinvolgimento della direzione.
- ▶ Valutare in che modo i risultati dell'autovalutazione possano tradursi in un piano d'azione concreto, in cui vengano definiti in maniera chiara i soggetti responsabili, le tempistiche e le modalità di finanziamento.

Modello di valutazione dei rischi di violenza e molestie

Data della valutazione iniziale: _____

Data odierna: _____

Data dell'ultima valutazione (se applicabile): _____

Data della prossima revisione pianificata: _____

Ambiente di lavoro

Ambiente fisico di lavoro

- ☐ Il luogo di lavoro si trova in un'area ad alta criminalità?
- ☐ Il luogo di lavoro si trova in un'area isolata?
- ☐ L'accesso pubblico al luogo di lavoro è limitato?
- ☐ Le porte d'accesso vengono chiuse dopo l'orario lavorativo?
- ☐ È previsto l'uso di videosorveglianza e/o servizi di sicurezza per monitorare gli ingressi, le uscite e le aree circostanti al luogo di lavoro?
- ☐ L'illuminazione interna ed esterna è sempre adeguata (in particolare durante l'orario di lavoro)?

⁶ Il modello è stato adattato da: UNWomen, ROAS e OIL, *Violence and Harassment in the World of Work Toolkit* (di prossima pubblicazione); Canada. Governo, *Sample workplace harassment and violence risk assessment tool*, 2021; Australia. Safe Work Australia, *Preventing workplace violence and aggression: National guidance material*, 2021; OIL, *Violence and harassment at work: A practical guide for employers*, 2022.

- ☐ Nel luogo di lavoro sono disponibili parcheggi sicuri e adeguatamente illuminati per i dipendenti?
- ☐ Esiste un luogo sicuro (ad es. un'area chiusa a chiave o una zona riservata al personale autorizzato) in cui i dipendenti possano custodire in sicurezza i propri effetti personali?
- ☐ Per tutte le attività lavorative svolte al di fuori della sede aziendale o al di fuori dell'orario ordinario, sono previsti protocolli di sicurezza condivisi con i dipendenti per ridurre i rischi?
- ☐ Sono stati predisposti meccanismi per colmare eventuali carenze in materia di sicurezza?

Tipo di lavoro

- ☐ Il lavoro comporta la gestione di denaro contante, farmaci e/o altri beni di valore?
- ☐ Il lavoro comporta il trasporto di persone o merci?
- ☐ Il lavoro comporta l'interazione con clienti o con il pubblico, sia di persona che tramite telefono o online?
- ☐ Il lavoro comporta lo svolgimento delle attività da soli, in isolamento e/o in contesti all'interno della comunità, ad esempio durante visite domiciliari, attività sul territorio, guida di mezzi pubblici o turni notturni?
- ☐ Il lavoro comporta attività di assistenza o trattamento di persone con comportamenti potenzialmente imprevedibili, ad esempio in stato di disagio, rabbia, alterazione, detenzione, confusione o malattia?
- ☐ Il lavoro comporta attività di controllo o applicazione delle norme (ad es. ispettori del traffico, addetti alla sicurezza)?
- ☐ I dipendenti sono formati sulle procedure per gestire clienti in stato di agitazione o aggressività (ad esempio tramite tecniche di de-escalation)?
- ☐ I dipendenti sono formati sulle misure di sicurezza e le procedure da seguire in caso di lavoro in isolamento o in piccoli gruppi, al fine di proteggersi da episodi di violenza o molestie?
- ☐ I dipendenti sono formati sulle precauzioni di sicurezza e sulle procedure da adottare quando devono accedere a luoghi (commerciali o residenziali) di cui non conoscono le condizioni?
- ☐ I dipendenti sono formati sulle procedure da attuare nel caso in cui un evento rappresenti un pericolo immediato o rischi di rappresentare un pericolo immediato per la salute e la sicurezza di un dipendente?

Esigenze lavorative e organizzazione delle mansioni

- ☐ L'impresa dispone di personale sufficiente per evitare carichi di lavoro eccessivi?
- ☐ L'impresa valuta regolarmente la distribuzione del carico di lavoro per garantire un'equa ripartizione delle mansioni e riorganizza le attività, ove necessario?
- ☐ L'impresa comunica chiaramente i criteri utilizzati per valutare le prestazioni dei lavoratori?
- ☐ L'azienda sta effettuando un cambiamento strutturale, come ad esempio un ridimensionamento?

Cultura organizzativa

- ☐ Esistono prove di atteggiamenti discriminatori nella cultura nazionale, locale o aziendale legati a genere, età, orientamento politico, credo religioso, identità tribale, disabilità o altre caratteristiche personali?
- ☐ La composizione della forza lavoro è poco eterogenea e/o esistono squilibri di potere basati sul genere o altre caratteristiche personali?
- ☐ La cultura aziendale tollera o normalizza la violenza di genere?
- ☐ Esistono politiche o modalità operative che causano o aggravano frustrazione, rabbia, incomprensioni o conflitti, ad esempio livelli insufficienti di personale, politiche di assistenza clienti o aspettative irrealistiche sui servizi che un'organizzazione o i lavoratori possono fornire?
- ☐ Esistono norme culturali sul lavoro che normalizzano forme di molestia, come appellativi offensivi, linguaggio volgare, battute a sondo sessuale o sessiste, o rituali d'iniziazione per i nuovi assunti o per i giovani lavoratori?

Politiche e procedure aziendali

Le prossime domande riguardano le politiche e le procedure aziendali. Per ogni domanda, è opportuno porre anche gli ulteriori quesiti riportati di seguito.

La nostra impresa dispone delle politiche o delle procedure menzionate nella domanda?

Se sì, è necessario rivederle? In tal caso, vanno modificate? Come? Quali azioni possono essere intraprese? Da chi e in quali tempi?

Se no, l'azienda deve elaborare una politica o una procedura specifica? Quali azioni possono essere intraprese? Da chi e in quali tempi?

- ☐ La nostra impresa dispone delle politiche o delle procedure menzionate nella domanda?
- ☐ Se sì, è necessario rivederle? In tal caso, vanno modificate? Come? Quali azioni possono essere intraprese? Da chi e in quali tempi?
- ☐ Se no, l'azienda deve elaborare una politica o una procedura specifica? Quali azioni possono essere intraprese? Da chi e in quali tempi?

Politica sulla violenza e le molestie

- ☐ L'impresa dispone di una politica in materia di violenza e molestie sul lavoro, incluse le molestie sessuali, conforme alla normativa nazionale e alle norme internazionali del lavoro?
- ☐ Tale politica è comunicata a tutti i dipendenti?

- ☐ L'azienda richiede ai dipendenti di segnalare qualsiasi episodio di violenza o molestie, secondo quanto stabilito dalla pratica o dalla politica aziendale in materia?
- ☐ L'azienda garantisce che non saranno applicate sanzioni disciplinari o punitive per coloro che segnalano episodi di violenza o molestie, secondo quanto stabilito dalla pratica o dalla politica aziendale in materia?
- ☐ L'impresa dispone di un codice di condotta su violenza e molestie per i fornitori (ove applicabile)? Questo codice di condotta è stato condiviso con i fornitori?

Raccolta di informazioni e monitoraggio

- ☐ I lavoratori e i loro rappresentanti sono coinvolti nell'analisi dei rischi sul lavoro?
- ☐ I rapporti e i registri aziendali esistenti vengono esaminati per individuare potenziali rischi?
- ☐ Tutti gli spazi aziendali (inclusi i servizi igienici e gli spogliatoi) vengono ispezionati per rilevare situazioni di rischio?
- ☐ L'impresa ha identificato situazioni lavorative ad alto rischio (ad es. lavorare da soli)?
- ☐ L'impresa ha identificato gruppi di lavoratori maggiormente a rischio?
- ☐ Vengono condotti sondaggi anonimi tra il personale per rilevare episodi di violenza e molestie?

Formazione

- ☐ Tutti i dipendenti, inclusi i dirigenti e il personale non dirigente, sono formati su come prevenire qualsiasi forma di violenza e molestie sul lavoro?
- ☐ Tutti i dirigenti sono formati su come rispondere agli episodi di violenza e molestie?
- ☐ Tutti i dirigenti sono formati su come gestire e mitigare i conflitti sul luogo di lavoro?

Segnalazione e risoluzione

- ☐ Nell'impresa esiste una persona di riferimento incaricata di coordinare l'attuazione delle politiche e delle procedure contro violenza e molestie?
- ☐ Gli episodi di violenza e molestie possono essere segnalati in forma anonima?
- ☐ Esistono membri del personale incaricati di gestire le segnalazioni? Sono formati in modo adeguato?
- ☐ Esistono canali alternativi di segnalazione di casi di violenza e molestie laddove la persona designata a raccogliere le segnalazioni sia coinvolta nel caso?
- ☐ L'impresa risponde a tutte le segnalazioni di violenza e molestie?
- ☐ Esiste un processo formale per esaminare episodi di violenza e molestie che avvengono fuori dal luogo di lavoro (ad es. cyberbullismo al di fuori dell'orario di lavoro)?
- ☐ È previsto un processo di conciliazione?

Dispensa 3. Modello di questionario per il personale sulla violenza e le molestie sul lavoro⁷

Il seguente questionario consente alle aziende di raccogliere informazioni da parte dei propri lavoratori sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro. Il modello deve essere adattato al contesto e alle dimensioni dell'impresa e deve essere somministrato, idealmente, con cadenza annuale.

Informazioni sul questionario

(Nome dell'azienda) è impegnata nella promozione della diversità e dell'inclusione nel luogo di lavoro. Questo significa che adottiamo una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza e molestie.

L'obiettivo del questionario è quello di comprendere come i lavoratori percepiscano la violenza e le molestie nel luogo di lavoro. I risultati di questo sondaggio contribuiranno a definire il programma di (nome dell'azienda) per prevenire e contrastare la violenza e le molestie.

Il questionario è rivolto a tutto il personale di (nome dell'azienda). Le risposte sono anonime e i dati raccolti verranno trattati in modo confidenziale. La partecipazione è del tutto volontaria. Nessuna informazione fornita potrà comportare azioni disciplinari. Dopo lo svolgimento del sondaggio, sarà condiviso con tutto il personale un rapporto contenente i risultati aggregati del questionario, le conclusioni emerse e le azioni che saranno intraprese.

Il questionario affronta temi delicati. La invitiamo a fare delle pause o a interrompere la compilazione, se necessario.

Grazie per la collaborazione,

La Direzione di (nome dell'azienda).

Questionario

Informazioni personali Questa sezione può essere ridotta in base alle dimensioni della forza lavoro dell'impresa per evitare che le risposte rendano i partecipanti facilmente identificabili. Inoltre, le domande sulle caratteristiche personali devono essere adattate al contesto nazionale, settoriale o aziendale.

1. Qual è il Suo genere?

☐ Donna

☐ Uomo

☐ Preferisco non rispondere

☐ Preferisco descrivermi come: _____

⁷ Il modello è stato adattato da: OIL, *Violence and harassment at work*; OIL e Lloyd's Register Foundation, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022; Regno Unito. West Yorkshire. Kirklees Council, *Asking "about you" questions: A "how to" guide*, [2010].

2. Quanti anni ha?

- ☐ Meno di 18 anni
- ☐ 18–24 anni
- ☐ 25–34 anni
- ☐ 35–44 anni
- ☐ 45–54 anni
- ☐ 55–64 anni
- ☐ 65 anni e più
- ☐ Preferisco non rispondere

3. Come descriverebbe la Sua origine etnica?

(Inserire un elenco di risposte basate sulle categorie del censimento nazionale o di altro documento ufficiale. Includere sempre l'opzione "Preferisco non rispondere").

4. È cittadino/a (inserire l'aggettivo del paese di riferimento)?

- ☐ Sì
- ☐ No
- ☐ Preferisco non rispondere

5. Se è cittadino/a di un altro paese, il Suo status è quello di:

- ☐ Lavoratrice/lavoratore migrante
- ☐ Rifugiata/o
- ☐ Richiedente asilo
- ☐ Studentessa/e
- ☐ Altro
- ☐ Preferisco non rispondere

6. Si considera una persona con disabilità?

- ☐ Sì
- ☐ No
- ☐ Non so
- ☐ Preferisco non rispondere

7. Da quanto tempo lavora presso (nome dell'azienda)?

- ☐ Meno di un anno
- ☐ 1–3 anni
- ☐ 4–6 anni
- ☐ 7–10 anni
- ☐ Più di 10 anni

8. Quale delle seguenti opzioni descrive meglio il Suo ruolo.

- ☐ Rivesto un ruolo dirigenziale o esecutivo con potere decisionale
- ☐ Sono responsabile o supervisore di una o più persone o di un dipartimento/reparto
- ☐ Sono un/a dipendente senza responsabilità dirigenziali/di supervisione

9. Se vuole, indichi il Suo ruolo o la Sua funzione presso (nome dell'azienda).

Consapevolezza e percezione

10. Ha letto la politica aziendale sulla violenza e le molestie di (nome dell'azienda)?
- ☐ Sì
 - ☐ No
 - ☐ Non so
 - ☐ Preferisco non rispondere
11. Ha partecipato a corsi di formazione offerti da (nome dell'azienda) sulla prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro?
- ☐ Sì
 - ☐ No
 - ☐ Non ricordo
 - ☐ Preferisco non rispondere
12. Si sente sicuro/a, rispettato/a e trattato/a con dignità sul luogo di lavoro?
- ☐ Sempre
 - ☐ Spesso
 - ☐ Ogni tanto
 - ☐ Raramente
 - ☐ Mai
 - ☐ Non ricordo
 - ☐ Preferisco non rispondere

Esperienze di violenza e molestie

13. Ritieni che i rischi di violenza e molestie sul lavoro siano aumentati, diminuiti o rimasti invariati negli ultimi anni?
- ☐ Aumentati
 - ☐ Diminuiti
 - ☐ Rimasti invariati
 - ☐ Non so
 - ☐ Preferisco non rispondere
14. Ha vissuto personalmente uno o più dei seguenti episodi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa presso (nome dell'azienda)? (Selezionare tutte le risposte pertinenti).
- ☐ Violenza o molestie fisiche (ad es. spintoni, trattenute, sputi)
 - ☐ Violenza o molestie psicologiche (ad es. insulti, minacce, bullismo, intimidazioni)
 - ☐ Violenza o molestie sessuali (ad es. contatti o apprezzamenti indesiderati, e-mail a sfondo sessuale, proposte sessuali)
 - ☐ Nessuno dei precedenti
15. Quante volte ha subito episodi di violenza o molestie presso (nome dell'azienda)?
- ☐ Mai
 - ☐ Una o due volte
 - ☐ Da tre a cinque volte
 - ☐ Più di cinque volte
 - ☐ Non so
 - ☐ Preferisco non rispondere

16. Approssimativamente, a quanto tempo fa risale l'ultimo episodio di violenza e molestie sul lavoro presso (*nome dell'azienda*)?

- ☐ Ultimo mese
- ☐ Ultimo anno
- ☐ Da due a cinque anni fa
- ☐ Più di cinque anni fa
- ☐ Non so
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho mai vissuto episodi di violenza e molestie

Assistere a episodi di violenza e molestie

17. Ha mai assistito a uno o più dei seguenti episodi di violenza e molestie sul lavoro presso (*nome dell'azienda*)? (Selezionare tutte le risposte pertinenti)

- ☐ Violenza o molestie fisiche (ad es. spintoni, trattenute, sputi)
- ☐ Violenza o molestie psicologiche (ad es. insulti, minacce, bullismo, intimidazioni)
- ☐ Violenza o molestie sessuali (ad es. contatti o apprezzamenti indesiderati, e-mail a sfondo sessuali, proposte sessuali)
- ☐ Nessuno dei precedenti

18. Quante volte ha assistito a episodi di violenza o molestie sul lavoro presso (*nome dell'azienda*)?

- ☐ Mai
- ☐ Una o due volte
- ☐ Da tre a cinque volte
- ☐ Più di cinque volte
- ☐ Non so
- ☐ Preferisco non rispondere

19. Approssimativamente, a quanto tempo fa risale l'ultimo di episodio di violenza e molestie sul lavoro presso (*nome dell'azienda*) a cui ha assistito?

- ☐ Ultimo mese
- ☐ Ultimo anno
- ☐ Da due a cinque anni fa
- ☐ Più di cinque anni fa
- ☐ Non so
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho mai assistito a episodi di violenza e molestie

Informazioni sugli episodi di violenza e molestie che ha vissuto o a cui ha assistito *Se non ha mai assistito o vissuto personalmente episodi di violenza e molestie sul lavoro presso (nome dell'azienda), può saltare questa sezione.*

20. Se ha vissuto o ha assistito a episodi di violenza e molestie sul lavoro presso (nome dell'azienda), potrebbe fornire delle informazioni sulla persona che ha messo in atto tali comportamenti? La persona era (selezionare tutte le risposte pertinenti):
- ☐ Uomo / ☐ donna
 - ☐ Supervisore / ☐ collega / ☐ subordinato/a / ☐ parte terza
 - ☐ meno di 18 anni / ☐ 18–24 anni / ☐ 25–34 anni / ☐ 35–44 anni / ☐ 45–54 anni / ☐ 55–64 anni / ☐ 65 anni oltre
21. Se ha vissuto o assistito a episodi di violenza e molestie sul lavoro presso (nome dell'azienda), dove o quando sono avvenuti tali episodi? (Selezionare tutte le risposte pertinenti).
- ☐ Nel luogo di lavoro principale (ad es. reparto di produzione o uffici amministrativi)
 - ☐ Nei luoghi dedicati alle pause (ad es. la mensa)
 - ☐ Nei servizi di igienici, nelle aree dedicate all'igiene personale e negli spogliatoi
 - ☐ Durante trasferte, eventi, attività di formazione o occasioni sociali aziendali
 - ☐ Tramite comunicazioni di lavoro (anche tramite e-mail e strumenti di messaggistica)
 - ☐ Negli alloggi forniti dal lavoro di lavoro
 - ☐ Durante il tragitto tra casa e il luogo di lavoro
 - ☐ Altro (specificare): _____
22. Se ha vissuto o ha assistito a episodi di violenza e molestie sul lavoro presso (nome dell'azienda), perché pensa che siano avvenuti tali episodi?
- ☐ Caratteristiche personali (ad es. sesso, età, nazionalità, stato migratorio, orientamento sessuale, etnia, stato civile, religione, convinzioni politiche, disabilità, stato sierologico HIV)
 - ☐ Fattori organizzativi e rapporti lavoratori (ad es. relazioni di potere, competitività, stile di leadership, carichi di lavoro, chiarezza dei ruoli)
 - ☐ Altro (specificare): _____

Segnalazione di episodi di violenza e molestie *Se non ha mai assistito o vissuto personalmente episodi di violenza e molestie sul lavoro presso (nome dell'azienda), può saltare questa sezione.*

23. Ha denunciato la violenza e le molestie subite o a cui ha assistito?
- ☐ Sì
 - ☐ No
 - ☐ Preferisco non rispondere
24. Se non ha denunciato la violenza e le molestie, perché? (Selezionare tutte le opzioni pertinenti).
- ☐ Pensavo che fosse una perdita di tempo
 - ☐ Le procedure sul luogo lavoro non erano chiare
 - ☐ Temevo che le persone lo scoprissero
 - ☐ Paura di punizioni o ritorsioni
 - ☐ Timore di compromettere la reputazione
 - ☐ Mancanza di fiducia nella dirigenza o nelle autorità
 - ☐ Altro (specificare): _____

25. Se ha denunciato la violenza e le molestie, a chi l'ha fatto? (Selezionare tutte le opzioni pertinenti).
- ☐ Datore di lavoro o supervisore
 - ☐ Collega
 - ☐ Amico o familiare
 - ☐ Rappresentante dei lavoratori
 - ☐ Ente locale
 - ☐ Servizi sociali o organizzazione no-profit
 - ☐ Altro (specificare): _____

Efficacia delle politiche e procedure aziendali

26. Quanto ritiene efficaci le misure adottate da (*nome dell'impresa*) per prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul lavoro?
- ☐ Molto efficaci
 - ☐ Efficaci
 - ☐ Abbastanza efficaci
 - ☐ Inefficaci
 - ☐ Non so
 - ☐ Preferisco non rispondere
27. Quanto ritiene che la dirigenza di (*nome dell'impresa*) sia impegnata a prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul lavoro?
- ☐ Estremamente impegnata
 - ☐ Molto impegnata
 - ☐ Moderatamente impegnata
 - ☐ Poco impegnata
 - ☐ Non impegnata
 - ☐ Non so
 - ☐ Preferisco non rispondere
28. Quali miglioramenti ritiene che (*nome dell'impresa*) potrebbe apportare per prevenire e affrontare meglio la violenza e le molestie sul lavoro?

Grazie per aver completato questo sondaggio. Il Suo contributo è molto importante.

È importante richiamare l'attenzione delle persone che rispondono al sondaggio sulle procedure aziendali relative alla segnalazione e alla gestione di casi di violenza e molestie sul luogo di lavoro. Alcune vittime potrebbero decidere di denunciare un problema dopo aver completato il sondaggio.

Dispensa 4. Modello di dichiarazione aziendale sulla prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie sul lavoro

(Nome dell'azienda) si impegna a mantenere un ambiente di lavoro libero da atti o minacce di violenza e molestie. La nostra politica prevede la "tolleranza zero" per qualsiasi forma di violenza e molestia nei confronti del personale, dei clienti, visitatori o qualsiasi altra persona associata al nostro lavoro.

La nostra politica contro la violenza e le molestie esprime il nostro impegno a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza e molestia, affinché i nostri dipendenti possano sentirsi sicuri e felici. Non tolleremo che nessuno attacchi, intimidisca, umili o saboti gli altri sul nostro luogo di lavoro. Vietiamo inoltre la discriminazione intenzionale basata sulla razza, il colore della pelle, il sesso, la religione, l'opinione politica, l'estrazione nazionale o l'origine sociale.

È responsabilità di *(nome dell'azienda)* e di tutti i dirigenti e dipendenti rispettare questa politica. *(Nome dell'azienda)* si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro per i dipendenti, clienti e visitatori. Questo impegno garantisce che ogni interazione all'interno della nostra organizzazione avvenga con rispetto e senza timore di violenza e molestie. *(Nome dell'azienda)* proibisce qualsiasi tipo di violenza e molestia commessa da o contro i dipendenti.

Dispensa 5. Modello di politica aziendale contro la violenza e le molestie

Le aziende possono utilizzare questo modello come guida o come bozza da negoziare, modificare e discutere con i rappresentanti dei lavoratori.

La dichiarazione sulle politiche

(Nome dell'azienda) si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro amichevole, diversificato e inclusivo, sicuro e salubre. *(Nome dell'azienda)* riconosce l'impatto negativo della violenza e delle molestie sui suoi dipendenti e non tollera alcun tipo di violenza e molestia, diretta o indiretta, inclusa la violenza e le molestie di genere. Tutti gli incidenti saranno trattati con serietà e riservatezza e tutti i reclami saranno esaminati tempestivamente e in modo imparziale. *(Nome dell'azienda)* riconosce che, per affrontare e prevenire efficacemente la violenza e le molestie sul lavoro, è nostra responsabilità condivisa astenerci dal commettere tali comportamenti, stabilire programmi e misure di prevenzione e segnalare qualsiasi episodio di violazione.

A chi si applica questa politica?

Tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro posizione, sono tenuti a rispettare questa politica. Chiunque desideri presentare un reclamo contro un dipendente di *(nome dell'azienda)* o una terza parte (cliente o altra parte esterna) può farlo ai sensi della presente politica. Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di qualsiasi dipendente che violi questa politica. Tali azioni disciplinari possono includere ammonimenti verbali o scritti, sospensioni, licenziamenti e potenziali azioni legali e accuse penali.

I dirigenti e i supervisori che consapevolmente consentono o commettono atti di violenza, molestie o ritorsioni, inclusa la mancata segnalazione immediata di tali comportamenti scorretti all'ufficio risorse umane, violano questa politica e possono essere soggetti a provvedimenti disciplinari.

Cosa si intende per violenza e molestie?

Inserire la definizione nelle leggi e nei regolamenti nazionali, se presenti.

Violenza e molestie coprono un'ampia gamma di azioni e comportamenti inaccettabili e indesiderati, tra cui la violenza e le molestie di genere che possono ragionevolmente causare offesa, umiliazione o altri danni o lesioni fisiche o psicologiche a un individuo.

Violenza e molestie di genere si riferiscono a "violenza e molestie rivolte a persone a causa del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un determinato sesso o genere, e includono le molestie sessuali".

Esempi di condotte e comportamenti vietati

(Nome dell'azienda) vieta la violenza e le molestie di qualsiasi tipo, incluse quelle fisiche, psicologiche e sessuali, di persona, per corrispondenza o tramite mezzi elettronici, occasionali o ripetute, lievi o gravi, e adotterà misure appropriate e immediate per prevenire tali casi e rispondere ai reclami o alle segnalazioni di violazioni della presente politica.

I seguenti esempi di violenza e molestie hanno lo scopo di costituire linee guida e non sono esaustivi ai fini della determinazione di una violazione della presente politica:

Modificare quanto segue per riflettere il contesto nazionale, settoriale e aziendale, se necessario.

► **La violenza fisica** include:

- ▷ Aggressioni, come spinte, afferramenti, spintoni, sgambetti, schiaffi, morsi, graffi, percosse, calci o lancio di oggetti.

► **La violenza e le molestie psicologiche** includono:

- ▷ Comportamenti molesti e intimidatori, come urla, minacce, insulti, commenti offensivi, linguaggio offensivo o qualsiasi forma di abuso verbale.
- ▷ Prendere in giro un subordinato o un collega in rispetto a famiglia, sessualità, identità di genere, razza o cultura, istruzione o background economico.
- ▷ Fare commenti denigratori o provocatori sulla disabilità di una persona.
- ▷ Assegnare obiettivi e scadenze impossibili o compiti inutili che non hanno nulla a che fare con il lavoro.
- ▷ Modificare deliberatamente l'orario di lavoro o l'orario per arrecare disagio a una determinata lavoratrice o lavoratore.
- ▷ Omettere deliberatamente informazioni fondamentali per un'efficace prestazione lavorativa.
- ▷ Evitare, escludere, emarginare un subordinato o un collega escludendolo o impedendogli di lavorare con altre persone o di partecipare ad attività lavorative.

► **La violenza e le molestie sessuali** includono:

- ▷ Aggressione sessuale, stupro, atti osceni, stalking o comunicazioni oscene.
- ▷ Contatto fisico indesiderato, inclusi pacche, pizzicotti, solletico, carezze, baci, abbracci, carezze, sfioramenti, spinte o toccamenti inappropriati.
- ▷ Porre domande intrusive sulla vita privata o sul corpo di un dipendente.
- ▷ Fare commenti offensivi o battute sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale di qualcuno.
- ▷ Chiedere ripetutamente appuntamenti nonostante un rifiuto.
- ▷ Chiedere favori sessuali in cambio di una promessa di lavoro o di una promozione.
- ▷ Condividere o mostrare immagini, video, screensaver o poster sessualmente espliciti.
- ▷ Inviare e-mail o messaggi di testo sessualmente espliciti.

Chiunque può essere vittima di violenza e molestie, indipendentemente dal genere, dal genere del molestatore e dalla posizione che ricopre. Ogni forma di violenza e molestia è vietata, sia che avvenga all'interno dei locali di (nome dell'azienda) che all'esterno, inclusi eventi sociali, viaggi di lavoro, sessioni di formazione o conferenze a cui partecipano i dipendenti secondo le indicazioni di (nome dell'azienda). Interazioni cortesi, reciprocamente rispettose, consensuali, piacevoli e non coercitive, appropriate, accettabili e gradite da entrambe le parti, non sono considerate violenza e molestie. Le decisioni gestionali quotidiane, i commenti e i consigli legittimi relativi agli incarichi lavorativi, inclusi i feedback negativi da parte di manager e supervisori sulle prestazioni lavorative o sulle condotte correlate al lavoro, l'attuazione delle politiche aziendali o l'imposizione di provvedimenti disciplinari, purché eseguiti in modo ragionevole e rispettoso, non sono considerate molestie.

Diritti e responsabilità dei dipendenti

- ▶ I dipendenti hanno il diritto di lavorare senza subire violenza e molestie e hanno il diritto di allontanarsi in caso di pericolo imminente.
- ▶ I dipendenti sono tenuti a trattare tutti con rispetto e a rispettare la presente politica, comprese le normative interne in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- ▶ I dipendenti sono tenuti a segnalare qualsiasi episodio di violenza e molestie al proprio responsabile o al personale designato presso l'ufficio risorse umane.
- ▶ I dipendenti sono tenuti a collaborare alle indagini su un episodio di violenza e molestie, mantenendo la riservatezza durante tutto il processo.

Diritti e responsabilità dei dirigenti

- ▶ La direzione di (*nome dell'azienda*) garantirà, per quanto ragionevolmente possibile, che nessuno sia soggetto a violenza e molestie, comprese la violenza e le molestie di genere.
- ▶ La direzione adotterà, per quanto ragionevolmente possibile, misure per prevenire la violenza e le molestie, inclusa la gestione dei rischi e la fornitura di informazioni e formazione ai dipendenti.
- ▶ La direzione agirà e indagherà su qualsiasi denuncia o segnalazione di violenza e molestie in modo tempestivo, equo e riservato, in collaborazione con l'ufficio risorse umane.
- ▶ La direzione si aspetta la piena collaborazione di tutti i dipendenti nel segnalare o fornire prove e informazioni durante l'indagine.
- ▶ La direzione intraprenderà azioni contro chiunque sottoponga un individuo a violenza e molestie.
- ▶ Tutte le informazioni raccolte saranno trattate con la massima riservatezza. La direzione non divulgherà il nome del denunciante o le circostanze di un reclamo, salvo nei casi in cui la divulgazione sia necessaria per indagare sul reclamo, per adottare misure correttive o come richiesto dalla legge.
- ▶ La direzione garantirà che il denunciante, la vittima o i testimoni non siano vittimizzati e siano protetti da ritorsioni.

Reclami dolosi

(*Nome dell'azienda*) tratta tutti i reclami con serietà. La presentazione di un reclamo in buona fede non sarà in alcun modo utilizzata contro il dipendente né avrà un impatto negativo sulla sua posizione lavorativa. Tuttavia, la presentazione di reclami infondati o dolosi costituisce un abuso di questa politica e sarà considerata una violazione, potendo comportare provvedimenti disciplinari nei confronti del reclamante.

Riservatezza e protezione contro le ritorsioni

Tutti i reclami e le indagini saranno trattati con riservatezza e le informazioni saranno divulgate esclusivamente in base alla necessità di conoscenza. Nessuno sarà perseguitato per aver presentato un reclamo e saranno adottate misure adeguate per garantire che il reclamante, la vittima e il testimone siano protetti da ritorsioni durante e dopo l'indagine. Tutte le informazioni relative a un reclamo o a un'indagine saranno conservate in archivi sicuri all'interno dell'ufficio risorse umane.

Procedure di reclamo

(*Nome dell'azienda*) ha stabilito la seguente procedura per la presentazione di un reclamo per violenza e molestie. Il meccanismo di reclamo è accessibile a tutti, comprese le persone con disabilità. Tratteremo tutti gli aspetti della procedura in modo confidenziale, imparziale ed equo. Chiunque sia vittima di violenza e molestie, sia a conoscenza dell'accaduto o ne sia testimone, è tenuto a presentare un reclamo formale o anonimo o a segnalarlo alla persona designata (*inserire nome e recapiti*).

- ▶ Dopo aver ricevuto il reclamo, (*nome dell'azienda*) condurrà l'indagine, che includerà un colloquio con il denunciante, la vittima e il presunto molestatore.
- ▶ Alla vittima verranno fornite informazioni su supporto e servizi essenziali, inclusi (*inserire i servizi di riferimento offerti*).

Meccanismo di reclamo informale

Se la vittima desidera affrontare la questione in modo informale, la persona designata:

- ▶ Darà l'opportunità al presunto molestatore di rispondere al reclamo.
- ▶ Si assicurerà che il presunto molestatore comprenda il meccanismo di reclamo.
- ▶ Faciliterà la discussione tra le parti per raggiungere una risoluzione informale.
- ▶ Si assicurerà che venga tenuta una registrazione riservata dell'accaduto.
- ▶ Effettuerà un follow-up dopo l'esito del meccanismo di reclamo per assicurarsi che il comportamento sia cessato.

Meccanismo di reclamo formale

Se la vittima desidera presentare un reclamo formale o se il meccanismo di reclamo informale non ha prodotto un risultato soddisfacente, è disponibile il meccanismo di reclamo formale per risolvere la questione.

La persona designata avvierà un'indagine formale e sarà indipendente e obiettiva, rispettando i diritti sia della persona che ha presentato la denuncia sia della persona presumibilmente responsabile di violenza e molestie.

La persona incaricata dell'indagine:

- ▶ Interrogherà separatamente la vittima e il presunto molestatore.
- ▶ Interrogherà i testimoni e altre terze parti interessate.
- ▶ Analizzerà le informazioni e le dichiarazioni dei testimoni per stabilire se l'incidente/gli incidenti siano effettivamente avvenuti.
- ▶ Redigerà un rapporto dettagliato sulle indagini, i risultati e le azioni raccomandate.

Se la denuncia è fondata:

- ▶ Adotterà misure appropriate nei confronti del molestatore e un rimedio appropriato per la vittima.
- ▶ Informerà le parti dei risultati dell'indagine e delle azioni da intraprendere.

- ▶ Effettuerà un follow-up per garantire che la condotta o il comportamento siano cessati.
- ▶ Conserverà un registro di tutte le indagini e delle azioni intraprese.
- ▶ Garantirà che tutti i documenti relativi alla questione siano mantenuti riservati.

Meccanismo di reclamo esterno

Una persona che ha subito violenza e molestie può anche presentare un reclamo legale formale al di fuori dell'azienda. Possono farlo tramite *(inserire un meccanismo di reclamo esterno, come il tribunale del lavoro, il difensore civico)*.

Supporto alle vittime

(Nome dell'azienda) fornirà il supporto e l'assistenza necessari alle vittime, secondo necessità, per il recupero/riabilitazione da eventuali lesioni o traumi subiti.

Sanzioni e misure disciplinari

Chiunque venga riconosciuto colpevole di violenza e molestie sarà soggetto a provvedimenti disciplinari che possono includere ammonimenti verbali o scritti, sospensioni o licenziamenti.

In caso di gravi condotte scorrette, come aggressioni fisiche o sessuali, che potrebbero costituire reato, *(nome dell'azienda)* dovrà inoltre segnalarle alla polizia e alle autorità competenti per le relative indagini e azioni.

Attuazione della politica

(Nome dell'azienda) garantirà che la presente politica sia ampiamente diffusa a tutte le persone interessate. Sarà inclusa nel manuale del personale. Tutti i nuovi dipendenti riceveranno una formazione sul contenuto della presente politica nell'ambito del loro inserimento in azienda. Verrà fornito un aggiornamento periodico, se necessario.

Monitoraggio e valutazione

(Nome dell'impresa) riconosce l'importanza di monitorare questa politica contro la violenza e le molestie per valutarne l'efficacia. Supervisor, dirigenti e i responsabili della gestione dei casi di violenza e molestie riferiranno sul rispetto di questa politica, incluso il numero di incidenti, le modalità di gestione e le eventuali raccomandazioni formulate.

Dispensa 6. Impresa fittizia TopGranite – politica antiviolenza e molestie

Politica antiviolenza e molestie di TopGranite

TopGranite si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro amichevole, diversificato e inclusivo, sicuro e salubre. TopGranite riconosce l'impatto negativo della violenza e delle molestie sui suoi dipendenti e sui risultati aziendali. Adottiamo una politica di tolleranza zero nei confronti di violenza e molestie.

Ambito Questa politica si applica a:

- ▶ tutti i dipendenti di TopGranite, indipendentemente da genere, posizione o anzianità.
- ▶ tutti i comportamenti e le pratiche inaccettabili, o le minacce di tali comportamenti, che mirano a, provocano o sono suscettibili di provocare danni fisici, psicologici, sessuali o economici, e comprendono la violenza e le molestie di genere.
- ▶ tutte le situazioni lavorative, sia in fabbrica che all'esterno, compresi eventi sociali, viaggi di lavoro, sessioni di formazione o conferenze a cui partecipano i dipendenti secondo le indicazioni di TopGranite.
- ▶ tutte le comunicazioni, sia di persona che online.

Segnalazione I dipendenti sono incoraggiati a segnalare eventuali episodi di violenza o molestie al proprio supervisore diretto, al rappresentante delle risorse umane o a qualsiasi membro della direzione. Le segnalazioni possono essere presentate verbalmente o per iscritto. Saranno accettate anche segnalazioni anonime, che saranno oggetto di indagine nella misura del possibile.

Indagini Una volta ricevuta la segnalazione, verrà avviata tempestivamente un'indagine imparziale. L'indagine includerà colloqui con il denunciante, l'imputato e gli eventuali testimoni. Tutte le parti coinvolte saranno trattate equamente e avranno la possibilità di presentare la propria versione dei fatti.

Azione disciplinare Qualora l'indagine evidenzia una violazione della presente politica, saranno adottati opportuni provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento. I provvedimenti disciplinari saranno commisurati alla gravità dell'accaduto.

Rappresaglia Sono severamente vietate le ritorsioni contro chiunque segnali un incidente o partecipi a un'indagine. Qualsiasi forma di ritorsione comporterà provvedimenti disciplinari.

Formazione Tutti i dipendenti riceveranno una formazione su come riconoscere, prevenire e segnalare violenza e molestie. La formazione verrà erogata durante l'inserimento e verrà ripetuta annualmente.

Dispensa 7. Modello di politica aziendale contro la violenza e le molestie per le piccole imprese

Di seguito è riportato un modello semplificato per sviluppare una politica aziendale contro la violenza e le molestie per le piccole imprese. Questo modello può essere utilizzato come guida e personalizzato dalle imprese.

Scopo

Lo scopo di questa politica è garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo, libero da violenza e molestie.

Ambito di applicazione

Questa politica si applica a tutti i dipendenti, appaltatori, visitatori e a qualsiasi altro individuo che interagisca con (*nome dell'azienda*). I dipendenti hanno il diritto di lavorare senza violenza e molestie e sono tenuti a trattare tutti con rispetto e a rispettare questa politica. La presente politica copre tutti i comportamenti e le pratiche inaccettabili, o le relative minacce, che mirano a, comportano o potrebbero comportare danni fisici, psicologici, sessuali o economici, e include la violenza e le molestie di genere.

I seguenti esempi di violenza e molestie intendono essere linee guida e non sono esaustivi ai fini della determinazione di una violazione della presente politica:

► La violenza fisica include:

- ▷ Aggressioni, come spinte, afferramenti, spintoni, sgambetti, schiaffi, morsi, graffi, colpi, calci o lancio di oggetti.

► La violenza psicologica e le molestie includono:

- ▷ Comportamenti molesti e prepotenti, come urla, minacce, insulti, commenti offensivi, linguaggio offensivo o qualsiasi forma di abuso verbale.
- ▷ Prendere in giro un subordinato o un collega in rispetto a famiglia, sessualità, identità di genere, razza o cultura, istruzione o background economico.
- ▷ Fare commenti denigratori o provocazioni sulla disabilità di una persona.
- ▷ Dare obiettivi e scadenze impossibili o compiti inutili che non hanno nulla a che fare con il lavoro.
- ▷ Modificare deliberatamente l'orario di lavoro o l'orario per arrecare disagio a una determinata lavoratrice o lavoratore.
- ▷ Omettere deliberatamente informazioni vitali per un'efficace prestazione lavorativa.
- ▷ Evitare, escludere, emarginare un subordinato o un collega escludendolo o impedendogli di lavorare con altre persone o di partecipare ad attività lavorative.

► La violenza e le molestie sessuali includono:

- ▷ Aggressione sessuale, stupro, atti osceni, stalking o comunicazioni oscene.
- ▷ Contatto fisico indesiderato, inclusi pacche, pizzicotti, solletico, carezze, baci, abbracci, palpeggiamenti, sfregamento, accerchiamento o tocamenti inappropriati.
- ▷ Porre domande intrusive sulla vita privata o sul corpo di un dipendente.
- ▷ Fare commenti o battute offensive sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale di qualcuno.

- ▷ Chiedere ripetutamente appuntamenti nonostante un rifiuto.
- ▷ Chiedere favori sessuali in cambio di una promessa di lavoro o di una promozione.
- ▷ Condividere o mostrare immagini, video, screensaver o poster sessualmente espliciti.
- ▷ Inviare e-mail o messaggi di testo sessualmente espliciti.
- ▷ Il danno economico consiste nella perdita di reddito o danni alla proprietà, ma anche in restrizioni nell'accesso a risorse finanziarie, istruzione o mercato del lavoro, inclusa la limitazione della capacità di una persona di rimanere o avanzare nel mercato del lavoro.

Tolleranza zero

(Nome dell'azienda) adotta una posizione di tolleranza zero nei confronti di violenza o molestie. Qualsiasi episodio segnalato verrà preso sul serio e indagato tempestivamente.

Procedure di segnalazione

I dipendenti sono incoraggiati a segnalare qualsiasi episodio di violenza o molestie al proprio supervisore diretto, al rappresentante delle risorse umane o a qualsiasi membro della direzione. Le segnalazioni possono essere presentate verbalmente o per iscritto. Le segnalazioni anonime saranno accettate e indagate nella misura del possibile. Tutte le segnalazioni saranno trattate con la massima riservatezza e le informazioni saranno divulgate solo in caso di necessità per indagare e risolvere la questione.

Procedura di indagine

Dopo aver ricevuto una segnalazione, verrà condotta tempestivamente un'indagine imparziale. L'indagine includerà colloqui con il denunciante, l'accusato e gli eventuali testimoni. Saranno prese in considerazione tutte le comunicazioni interne ed esterne relative all'incidente. Tutte le parti coinvolte saranno trattate equamente e verrà data loro l'opportunità di presentare la propria versione dei fatti. Tutte le informazioni raccolte saranno trattate con la massima riservatezza.

Provvedimenti disciplinari

Qualora l'indagine evidenzia una violazione di questa politica, saranno adottati opportuni provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento. I provvedimenti disciplinari saranno basati sulla gravità dell'incidente e in conformità con le leggi locali e le politiche aziendali.

Ritorsione

È severamente vietata qualsiasi forma di ritorsione contro chiunque segnali un incidente o partecipi a un'indagine. Qualsiasi forma di ritorsione comporterà provvedimenti disciplinari.

Formazione

Tutti i dipendenti riceveranno una formazione su come riconoscere, prevenire e segnalare violenza e molestie. La formazione verrà erogata durante l'inserimento, con corsi di formazione periodici.

Monitoraggio

(Nome dell'azienda) monitorerà l'attuazione di questa politica attraverso dati aziendali e sondaggi tra il personale. I risultati saranno condivisi regolarmente con tutto il personale.

Dispensa 8. Checklist per le aziende sulla prevenzione e la gestione della violenza e molestie sul lavoro

Questo documento contiene tutte le checklist presenti nel manuale di formazione. Si può aggiungere qualsiasi informazione pertinente al contesto nazionale/settoriale/aziendale.

Checklist 1

Responsabilità dei datori di lavoro ai sensi della Convenzione n. 190

- ☐ Fornire e mantenere un sistema di lavoro e ambienti sicuri e privi di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, incluso il rischio di violenza e molestie.
- ☐ Adottare e attuare una politica aziendale in materia di violenza e molestie, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti.
- ☐ Integrare la violenza e le molestie, nonché i rischi psicosociali associati, nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
- ☐ Identificare i pericoli e valutare i rischi di violenza e molestie.
- ☐ Adottare misure per mitigare, controllare e prevenire il rischio di violenza e molestie legate al lavoro.
- ☐ Fornire informazioni, istruzioni, formazione e supervisione pertinenti e accessibili ai lavoratori e alle altre persone interessate, in modo che possano svolgere il proprio lavoro in modo sicuro e senza rischi per la salute e la sicurezza, tra cui:
 - ☐ La politica aziendale in materia di violenza e molestie.
 - ☐ I diritti e le responsabilità dei lavoratori e delle altre persone interessate dalla politica aziendale.
 - ☐ I pericoli e i rischi identificati di violenza e molestie.
 - ☐ Le relative misure di prevenzione e protezione.

Checklist 2

Politica aziendale in materia di violenza e molestie

Una politica aziendale efficace in materia di violenza e molestie dovrebbe comprendere i seguenti elementi:

- ☐ Una dichiarazione di impegno da parte dell'alta dirigenza.
- ☐ Definizioni ed esempi di vari tipi di violenza e molestie sul lavoro e di condotte e comportamenti inaccettabili, inclusi quelli fisici, psicologici, sessuali ed economici, da parte di autori interni e terzi.
- ☐ Una breve sintesi sull'impatto della violenza e delle molestie sul mondo del lavoro e su come possano influire negativamente sulla forza lavoro e sull'azienda.
- ☐ Una dichiarazione che nessuna forma di violenza, condotta discriminatoria o molestia nei confronti di lavoratori, dirigenti, clienti, appaltatori o qualsiasi altra persona sul lavoro sarà tollerata e che chiunque tenga tali condotte o comportamenti sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, incluso il licenziamento.
- ☐ Una sintesi dei diritti e delle responsabilità legali di lavoratori e datori di lavoro nella prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro.
- ☐ Una sintesi delle misure proattive adottate dall'azienda, incluso un programma/piano d'azione per la prevenzione della violenza e delle molestie.
- ☐ Informazioni sulle procedure di reclamo e indagine, inclusa la dichiarazione che tutte le segnalazioni e i reclami relativi a violenza e molestie saranno trattati tempestivamente.
- ☐ Una clausola che garantisca che le indagini saranno condotte in modo equo e che tutte le informazioni raccolte saranno trattate con la massima riservatezza.
- ☐ Misure per proteggere i denunciatori, le vittime, i testimoni e gli informatori da vittimizzazione o ritorsioni.
- ☐ Come implementare, rivedere e monitorare la politica.

Checklist 3

La formazione per dirigenti/supervisor in materia di violenza e molestie dovrebbe comprendere almeno...

- ☐ La politica aziendale in materia di violenza e molestie, comprese tutte le procedure associate.
- ☐ La legislazione nazionale in materia di violenza e molestie, inclusa quella basata sulla discriminazione.
- ☐ Come gestire un reclamo.
- ☐ Come identificare i rischi.
- ☐ Come gestire i conflitti sul lavoro.
- ☐ Come creare un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e sicuro.

Checklist 4

Quando si indaga su un incidente o un reclamo...

- ☐ Consultare i lavoratori e interrogare i testimoni per raccogliere informazioni e prove.
- ☐ Essere neutrali, obiettivi e imparziali, senza pregiudizi. (Se ciò non è possibile, o in caso di conflitto di interessi, valutare il ricorso a un investigatore esterno).
- ☐ Mettere al primo posto la sicurezza e il benessere della vittima o di qualsiasi altra persona coinvolta, inclusi informatori e colleghi.
- ☐ Qualora il caso venga segnalato da una terza parte o da un informatore, accertarsi che sia autentico.
- ☐ Mantenere riservate le identità di tutte le parti coinvolte durante l'indagine. (Menzionare qui la legislazione nazionale pertinente).
- ☐ Comunicare chiaramente il processo e i risultati. Tutte le parti devono essere informate del processo, della sua durata e di cosa possono aspettarsi durante e al termine del processo.
- ☐ Proteggere tutti i soggetti coinvolti, inclusi denunciatori, vittime, testimoni e informatori, da ritorsioni. Ciò include mantenere riservata l'identità del denunciante, concedere un congedo o organizzare un trasferimento in un altro luogo di lavoro o sede, garantendo al contempo che gli accordi presi non siano percepiti come o equivalgano a misure punitive per la vittima o il denunciante. (Si prega di menzionare eventuali disposizioni pertinenti nella legislazione nazionale che proteggono denunciatori, vittime, testimoni o informatori dalle ritorsioni).
- ☐ Preparare una segnalazione e trasmetterla al personale appropriato, utilizzando i canali appropriati, come stabilito dalle politiche e procedure aziendali. La segnalazione deve essere redatta, condivisa e gestita rapidamente.
- ☐ Se l'indagine dimostra che la segnalazione è valida, adottare misure correttive il prima possibile e...
- ☐ ... fornire il supporto e l'assistenza necessari alle vittime, che possono includere debriefing, congedi, cure mediche, trattamenti o riabilitazione, se necessario. I datori di lavoro possono anche indirizzare la vittima a servizi di consulenza per trattamento e supporto psicologico.
- ☐ Nei casi più gravi, collaborare con le autorità. Alcuni casi di violenza e molestie, come aggressioni fisiche o aggressioni e molestie sessuali, sono anche reati penali che devono essere segnalati esternamente, ad esempio alla polizia o agli enti di controllo della salute e sicurezza sul lavoro.
- ☐ Conservare la documentazione delle segnalazioni di incidenti, delle indagini e delle azioni intraprese in modo da poter individuare e analizzare le tendenze nell'ambito della gestione continua del rischio.
- ☐ Esaminare le misure di prevenzione e controllo del rischio per valutarne l'efficacia e determinare se sia necessario migliorarle o sostituirle con nuove misure di controllo del rischio.

Checklist 5

Come creare una cultura organizzativa adeguata

- ☐ Esaminare la struttura e la composizione dell'azienda.
- ☐ Adoperarsi per una forza lavoro equilibrata dal punto di vista del genere.
- ☐ Promuovere un maggior numero di donne in posizioni di supervisione e di alta dirigenza in caso di sottorappresentazione. A seconda delle circostanze nazionali, dovrebbe essere promossa anche la rappresentanza dei gruppi sottorappresentati.
- ☐ Chiarire le dinamiche di potere all'interno dell'organizzazione. (Le vittime spesso percepiscono l'autore del reato come dotato di più potere di quanto ne abbia lui/lei. Chiarire quanto potere detiene effettivamente quella persona aiuta le vittime a farsi avanti).
- ☐ Integrare le aspettative comportamentali nelle valutazioni delle prestazioni. Questo aiuta, tra le altre cose, a premiare i buoni comportamenti.
- ☐ In consultazione con i lavoratori, definire ogni anno obiettivi concreti per migliorare la salute fisica e mentale e la sicurezza dei lavoratori, compresi obiettivi per la creazione di ambienti di lavoro liberi da violenza, molestie e discriminazione.
- ☐ Ricordare che l'assenza di segnalazioni di violenza e molestie non significa che non vi siano rischi che si verifichino.

3 Questionario pre- e post-formazione per i partecipanti

Questionario pre-formazione

Gentile partecipante alla formazione,

Ci ralleghiamo di accoglierLa al prossimo corso di formazione su come prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul lavoro, che si terrà a *(inserire luogo)*, dalle *(inserire date)*. Questo questionario ha lo scopo di verificare le conoscenze dei partecipanti sui modi di prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul posto di lavoro e le loro aspettative rispetto al corso di formazione. Queste informazioni ci aiuteranno a personalizzare il corso di formazione in base alle vostre esigenze.

Il questionario non è un “test” e non darà luogo ad alcuna valutazione personale. I Suoi dati saranno trattati in modo confidenziale e anonimo.

Le chiederemo inoltre di compilare un questionario alla fine del corso di formazione per valutare ciò che ha appreso. Il Suo riscontro ci aiuterà a migliorare il corso di formazione. Grazie mille in anticipo,

(inserire il nome dell'organizzazione di datori di lavoro e di imprese)

Modello di questionario

1. Per trattare i Suoi dati in modo anonimo e poter confrontare i due sondaggi, dobbiamo generare un identificativo casuale. Nelle caselle sottostanti, può inserire le informazioni richieste.

La quinta cifra del Suo numero di cellulare.

La prima lettera del nome del primo animale domestico che ha posseduto.

Se non ha mai avuto un animale domestico, scriva “N” per “no”.

La terza lettera del nome di Sua madre.

La quarta lettera del Suo indirizzo email privato.

2. Qual è il Suo titolo professionale? _____

3. In che misura è d'accordo con le seguenti affermazioni (seleziona la risposta appropriata):

	Sono fortemente d'accordo	Sono d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	Non sono d'accordo	Sono fortemente in disaccordo	Non so	Non si applica
So cosa sono la violenza e le molestie sul lavoro.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sono sicuro della mia capacità di valutare il rischio di violenza e molestie sul lavoro.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sono sicuro della mia capacità di gestire qualsiasi caso di violenza e molestia che mi venga segnalato.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mi ritengo informato sulle politiche e le procedure aziendali volte a prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La mia azienda ha adottato le politiche e le procedure adeguate per gestire con rapidità e delicatezza qualsiasi caso di violenza e molestie segnalato dal personale.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4. Quali sono le tre cose più importanti che spera di imparare da questo corso?

1. _____

2. _____

3. _____

5. Ha domande specifiche a cui vorrebbe che il formatore rispondesse? Altre richieste?

Questionario post-formazione

Gentile partecipante alla formazione,

Questo questionario ha lo scopo di valutare l'impatto del corso di formazione al fine di poterlo migliorare. Grazie per aiutarci a raggiungere questo obiettivo compilando il questionario sottostante. Il Suo riscontro contribuirà a garantire un ambiente di lavoro più sicuro per tutti.

Cordiali saluti,

(inserire il nome dell'organizzazione di datori di lavoro e di imprese)

Modello di questionario

1. Per trattare i Suoi dati in modo anonimo e poter confrontare i due sondaggi, dobbiamo generare un identificativo casuale. Nelle caselle sottostanti, può inserire le informazioni richieste.

La quinta cifra del Suo numero di cellulare.

La prima lettera del nome del primo animale domestico che ha posseduto.

Se non ha mai avuto un animale domestico, scriva "N" per "no".

La terza lettera del nome di Sua madre.

La quarta lettera del Suo indirizzo email privato.

2. Come valuterebbe la qualità complessiva della sessione di formazione?

Eccellente ☐ Buona ☐ Media ☐ Scarsa ☐

3. La formazione ha aumentato la Sua consapevolezza sulle diverse forme di violenza e molestie sul posto di lavoro?

Sì, in modo significativo ☐ Un po', ma ho bisogno di più informazioni ☐

No, non ho imparato molto ☐

4. In che misura è d'accordo con le seguenti affermazioni (seleziona la risposta appropriata):

	Sono fortemente d'accordo	Sono d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	Non sono d'accordo	Sono fortemente in disaccordo	Non so	Non si applica
So cosa sono la violenza e le molestie sul lavoro.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sono sicuro della mia capacità di valutare il rischio di violenza e molestie sul lavoro.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sono sicuro della mia capacità di gestire qualsiasi caso di violenza e molestia che mi venga segnalato.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mi ritengo informato sulle politiche e le procedure aziendali volte a prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dopo aver frequentato la formazione, è più probabile che denunci episodi di violenza e molestie sul lavoro.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Quali sono le tre cose più importanti che ha imparato da questo corso?

1. _____

2. _____

3. _____

6. Cosa fara di diverso alla luce di ciò che ha imparato durante il corso di formazione?

7. Cosa cambierà per la Sua azienda alla luce di quanto appreso durante il corso di formazione?

8. Ha ulteriori commenti o domande?

4 Materiali supplementari per casi di studio aziendali reali sulla prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie sul lavoro

ArcelorMittal, Argentina

L'impresa

ArcelorMittal è una multinazionale produttrice di acciaio. In tutto il mondo, l'azienda impiega circa 126.000 persone, di cui 3.000 in Argentina, in tre diversi stabilimenti. In Argentina, la maggior parte delle posizioni è di tipo tecnico e di produzione. Circa il 10 per cento dei dipendenti è costituito da donne.

Motivazione

ArcelorMittal Argentina ha adottato da tempo misure contro la violenza e le molestie. Queste fanno parte delle politiche e procedure globali esistenti, come la politica sui diritti umani, la politica sulla diversità e la lotta alla discriminazione e il codice di condotta globale.

Nel 2021, l'Argentina è diventata il primo paese a ratificare la Convenzione OIL n. 190 sulla violenza e le molestie. Questo ha spinto ArcelorMittal Argentina ad adottare ulteriori misure a livello nazionale.

Azione

L'azienda ha sviluppato un protocollo completo, specificamente in materia di violenza e molestie. Il protocollo recepisce la nuova legislazione nazionale in materia di violenza e molestie e la applica all'azienda, ma va anche oltre. Esso definisce cosa siano la violenza e le molestie, come segnalarle, come vengono indagate e le misure che possono essere adottate a seguito dell'indagine sulle segnalazioni. Tali misure includono licenziamento e provvedimenti disciplinari, ma anche formazione, accompagnamento e sensibilizzazione. Il protocollo presenta anche esempi di violenza e molestie e stabilisce i principi che dovrebbero guidare il personale che indaga su una segnalazione, come la sensibilità, la riservatezza, l'imparzialità, ecc.

Per garantire una conoscenza diffusa, il protocollo è stato condiviso su tutti i canali di comunicazione disponibili, in particolare l'intranet, e attraverso una campagna di affissioni. L'azienda ha inoltre prodotto un breve video che illustra la sua posizione di tolleranza zero nei confronti di violenza e molestie e le relative motivazioni, e lo ha ampiamente pubblicizzato.

Inoltre, per integrare il nuovo protocollo nel lavoro quotidiano del personale, l'azienda ha formato l'intero personale, con una formazione aggiuntiva e più approfondita rivolta alla dirigenza, all'ufficio risorse umane e all'ufficio giuridico. Il personale beneficia inoltre di corsi di aggiornamento periodici.

Inoltre, l'azienda offre spazi sicuri in cui il personale può dialogare apertamente su come creare una cultura aziendale rispettosa e inclusiva della diversità. Ad esempio, nel 2024 ArcelorMittal Argentina ha organizzato un webinar con un esperto indipendente nella lotta alla violenza e alle molestie. L'esperto ha:

- ▶ introdotto il protocollo.
- ▶ presentato esempi di situazioni sul lavoro, spiegando perché si trattava o meno di violenza e molestie.
- ▶ fornito consigli su cosa possono fare i dipendenti se subiscono o assistono a potenziali situazioni di violenza e molestie.
- ▶ discusso dell'importanza del contesto. Ad esempio, i tre siti di lavoro di ArcelorMittal Argentina includono fabbriche rumorose, dove i lavoratori spesso devono urlare per farsi sentire. In un altro luogo di lavoro, urlare potrebbe essere considerato violenza e molestia, ma in questo caso dipende da dove, come e perché si verifica.

Il webinar era aperto a tutti e vi hanno partecipato 120 dipendenti. Il sondaggio post-webinar ha mostrato che l'evento è stato molto apprezzato dai lavoratori, che hanno anche partecipato attivamente alle discussioni di gruppo.

Impatto

Nel complesso, il numero di segnalazioni di violenza e molestie è aumentato, in particolare tra il 2022 e il 2023, passando da tre a quindici. Molte di queste segnalazioni riguardavano problematiche di lunga data rimaste fino ad allora irrisolte. L'azienda considera quindi positivo l'aumento del numero di segnalazioni, in quanto ha contribuito ad affrontare e risolvere tali problematiche.

ArcelorMittal Argentina attribuisce l'aumento delle segnalazioni sia all'introduzione del nuovo protocollo, sia alla formazione aggiuntiva nel 2022 e nel 2023 sulla diversità di genere e sugli stereotipi di genere negativi. Insieme, queste iniziative hanno aiutato il personale a considerare le situazioni lavorative da una prospettiva diversa, offrendo al contempo nuove opzioni di ricorso. In altre parole, i dipendenti ora comprendono cosa costituisce un comportamento inappropriato sul lavoro e conoscono le misure da adottare in caso di inconvenienti. Nel caso di ArcelorMittal Argentina, l'abbinamento di iniziative contro la violenza e le molestie a quelle che promuovono la diversità e l'inclusione ha portato a un impatto maggiore, con un aumento della prevenzione, della scoperta e della gestione di un maggior numero di casi di violenza e molestie.

Fondo per la risposta alla violenza di genere e al femminicidio, Sudafrica

L'organizzazione

Il Fondo per la risposta alla violenza di genere e al femminicidio (GBVFRF) del Sudafrica è la prima organizzazione al mondo a riunire le imprese per contribuire alla risposta alla violenza di genere e al femminicidio a livello nazionale. Può essere più difficile per un'azienda creare luoghi di lavoro liberi da violenza e molestie, dove aspetti della cultura aziendale più ampia aumentano i rischi. Il GBVF consente alle aziende di estendere la propria influenza positiva oltre le iniziative sociali d'impresa e di affrontare il problema della violenza e delle molestie in modo più ampio.

Motivazione

L'incidenza della violenza di genere in Sudafrica è notoriamente elevata. Ad esempio, in Sudafrica, una donna viene assassinata ogni otto ore dal proprio partner⁸. La situazione è peggiorata durante la pandemia di COVID-19, provocando proteste pubbliche. Nel 2021, il Presidente ha invitato il settore privato a svolgere il proprio ruolo nell'affrontare la crisi della violenza di genere. Il settore privato, guidato dalla sezione sudafricana del Forum internazionale delle donne (IWF), ha raccolto la sfida e nello stesso anno è stato istituito il GBVFRF. Il GBVFRF è finanziato principalmente dal settore privato e contribuisce all'attuazione del Piano strategico nazionale sulla violenza di genere, la strategia globale del governo per contrastare tutte le forme di violenza e abuso contro donne e bambini.

Azione

Il GBVFRF funge da catalizzatore che collega gli attori interessati, mobilita risorse e promuove la difesa a tutti i livelli e in ogni parte del mondo, per un'azione accelerata contro la GBVFRF. Le imprese sono coinvolte in diversi modi.

- ▶ Le imprese forniscono contributi finanziari diretti, finanziando oltre 200 organizzazioni comunitarie in tutto il paese che affrontano la violenza e le molestie alla radice. Il GBVFRF rafforza inoltre la capacità di questi gruppi di aumentare il loro impatto. Tra i finanziatori diretti figurano aziende come Absa Group Limited, la Ford Foundation, la Borsa di Johannesburg (JSE), Anglo American, MTN e la First Rand Foundation.
- ▶ Le imprese contribuiscono anche al GBVFRF attraverso impegni indiretti. Ad esempio, nel 2021, Vodacom si è impegnata a contribuire con l'equivalente di circa 550.000 USD alla costruzione e alla ristrutturazione dei centri di assistenza Thuthuzela, centri di assistenza post-violenza unici per le vittime di violenza di genere. Il GBVFRF ha mediato un accordo tra Vodacom e le istituzioni governative competenti. Questa collaborazione ha permesso di individuare i siti più adatti per i nuovi centri, i costruttori incaricati e così via.
- ▶ In terzo luogo, le imprese forniscono supporto pro bono al GBVFRF. Questi servizi pro bono includono il supporto back-end per le funzioni operative del Fondo. Ad esempio, Alexander Forbes contribuisce all'erogazione dei pagamenti a creditori e beneficiari, ENS fornisce servizi giuridici, Deloitte fornisce servizi di revisione contabile esterna e PWC fornisce servizi di gestione del rischio e contabilità. Alcune organizzazioni forniscono supporto pro bono per iniziative specifiche. Ad esempio, Tractor Outdoor Media ha fornito spazio sui suoi cartelloni pubblicitari per la campagna mediatica RESPECT del GBVFRF.
- ▶ Le imprese possono aderire alla Coalizione del settore privato del GBVFRF, istituita nel 2024 e convocata dalla Presidenza, dal Fondo delle Nazioni Unite per la Popolazione (UNFPA) e dalla JSE. La coalizione si concentra sulla lotta alla violenza di genere sul lavoro e aiuta le aziende ad applicare la nuova legislazione a seguito della ratifica della Convenzione ILO n. 190 da parte del Sudafrica nel 2021. Le aziende che fanno parte della coalizione implementano un quadro in tre fasi — prevenzione, protezione e applicazione — per prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul lavoro. La coalizione assegna inoltre figure di amministratori delegati che si occupino di affrontare la violenza di genere in modo più ampio.

⁸ Naeemah Abrahams, Shanaaz Mathews, Rachel Jewkes, Lorna J Martin e Carl Lombard, "Every eight hours: Intimate femicide in South Africa 10 years later", South African Medical Research Council Research Brief, 2012: 1-4.

Impatto

Il GBVFRF è l'unico fondo in Sudafrica a sostenere le organizzazioni comunitarie che combattono la violenza di genere. Il sostegno finanziario complessivo tra febbraio 2021, anno di lancio del GBVFRF, e giugno 2024 ammonta a oltre 11,7 milioni di dollari. Il finanziamento non solo ha permesso alle organizzazioni comunitarie di rimanere operative, ma anche di fornire un supporto più ampio e di migliore qualità.

In secondo luogo, gli sforzi di advocacy del GBVFRF hanno contribuito a garantire che il governo rispettasse il Piano strategico nazionale sulla violenza di genere. Un importante successo in termini di advocacy è stata la gestione di un consistente arretrato di dati genetici dei potenziali autori di reati. Tale arretrato ha fatto sì che le vittime dovessero attendere anni per l'esito dei loro casi, mentre i responsabili non venivano chiamati a rispondere delle loro azioni.

In terzo luogo, la partnership tra l'Autorità nazionale per l'azione penale, il Consiglio minerario nazionale e il GBVFRF ha permesso che i centri di assistenza di Thuthuzela venissero costruiti o ristrutturati, e rimanessero aperti. Oggi sono operativi 65 centri in tutto il Sudafrica, con un impegno del GBVFRF finora di quasi 560.000 dollari.

Infine, la campagna mediatica RESPECT ha raggiunto oltre 70 milioni di persone e ha incoraggiato un cambiamento comportamentale a livello sociale. Di conseguenza, un numero sempre maggiore di vittime e testimoni di violenza di genere sta denunciando la violenza.

OFET, Gruppo di aziende farmaceutiche, Grecia

L'impresa

OFET è un'azienda farmaceutica con sede ad Atene, in Grecia. L'azienda esporta in 73 paesi e impiega 700 dipendenti, di cui circa il 40 per cento sono donne. I luoghi di lavoro sono principalmente fabbriche e laboratori, distribuiti in diverse sedi.

Motivazione

Nel 2021, l'OFET ha accelerato l'impegno nella prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro per diversi motivi.

- L'amministratore delegato dell'azienda è molto consapevole e proattivo nei confronti delle problematiche legate alla parità di genere, alle molestie e alla violenza sessuale. La sua leadership ha fatto un'enorme differenza nel creare un cambiamento in azienda.
- L'OFET è membro della Federazione ellenica delle imprese (SEV), che sostiene attivamente i propri membri nella prevenzione e nel contrasto alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro, ancor più da quando la Convenzione n. 190 dell'OIL sulla violenza e le molestie è stata ratificata dalla Grecia ed è entrata in vigore nel 2023.
- Il COVID-19 ha reso il personale, compresi i dirigenti, più consapevole del problema della violenza e delle molestie, con casi in aumento durante la pandemia, non all'interno dell'azienda ma in tutto il mondo. Ciò ha rafforzato la motivazione dei dirigenti aziendali a garantire che OFET sia un luogo di lavoro diversificato e inclusivo.

- In poco tempo, l'organico è aumentato da circa 500 a 700 dipendenti. Ciò ha comportato un significativo cambiamento organizzativo, che può essere fonte di stress e potenzialmente fonte di conflitti.
- E infine, ma soprattutto, si tratta dei valori aziendali. OFET vuole che i suoi dipendenti si sentano rispettati, inclusi e al sicuro.

Azione

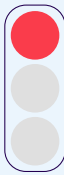
OFET ha sviluppato una guida sulle politiche e procedure aziendali in materia di violenza e molestie, che è stata condivisa con tutto il personale, sia in formato cartaceo che virtuale. Al momento del lancio della guida, l'azienda ha formato l'intero personale sulle politiche e procedure, su come individuare e segnalare casi di violenza e molestie. Tra queste, anche la formazione sulla politica aziendale in materia di denuncia di irregolarità. Oltre alla formazione periodica e continua per tutto il personale, l'azienda ha avviato iniziative di sensibilizzazione sul tema della violenza e delle molestie. Ad esempio, all'inizio del 2024, tutto il personale dirigenziale ha guardato un documentario sul movimento #MeToo in Grecia.

Impatto

Grazie alla formazione e alla sensibilizzazione, il personale ora sa esattamente cosa fare in caso di violenza e molestie. Ad esempio, nel 2024 un lavoratore ha segnalato alle risorse umane un caso di violenza e molestie. Grazie alla conoscenza delle politiche e delle procedure, il personale ha gestito il caso in meno di un'ora e sono state adottate misure correttive immediate.

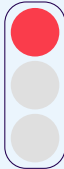
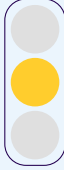
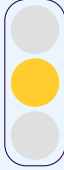
In un altro caso, i lavoratori hanno riferito che una loro collega si presentava regolarmente al lavoro con lividi sul viso. L'indagine ha accertato che la vittima era vittima di violenza domestica, reato coperto dalla politica aziendale contro la violenza e le molestie. L'azienda ha rapidamente modificato le modalità di lavoro della vittima, contribuendo a ridurre l'esposizione ad abusi domestici. L'azienda ha inoltre organizzato una visita da parte di uno psicologo durante l'orario di lavoro e in assoluta riservatezza per aiutarla a porre fine agli abusi.

5 Risposte agli esercizi 7 e 9 per i formatori – Valutazione del rischio per l'impresa fittizia TopGranite

Descrizione del pericolo	Presenza del pericolo	Livello di rischio	Commenti e domande per la gestione di questo rischio	Esempi di azioni per gestire il rischio
Ambiente di lavoro				
Ambiente di lavoro fisico				
L'ambiente di lavoro si trova in una zona ad alto tasso di criminalità.	Sconosciuto		Non sappiamo se la fabbrica si trovi in una zona ad alto tasso di criminalità. Tuttavia, dato che le recinzioni sono mal tenute, la criminalità è un rischio a prescindere dai livelli di criminalità locali. La direzione deve indagare sul rischio di criminalità. Il fatto che nessuno segnali violazioni di proprietà privata non significa che non ce ne siano. Gli autotrasportatori potrebbero essere a rischio, a seconda del livello di criminalità delle aree che attraversano.	▶ Eseguire riparazioni e manutenzione delle recinzioni. ▶ Valutare l'installazione di ulteriori misure di sicurezza, come telecamere. ▶ Gli autotrasportatori potrebbero viaggiare in coppia anziché da soli, essere formati sulla gestione dei conflitti, installare pulsanti di allarme sui loro veicoli, avere segnalatori luminosi e utilizzare i telefoni cellulari aziendali per le chiamate di emergenza.
L'ambiente di lavoro si trova in una zona remota.	Sì		La fabbrica non si trova in una zona remota, ma le cave sì, quindi questo rischio riguarda principalmente gli autotrasportatori. La direzione aziendale deve identificare con precisione i rischi a cui sono esposti gli autotrasportatori nelle zone remote. Gli autotrasportatori avranno una buona conoscenza di questi rischi e, idealmente, dovrebbero essere consultati. Anche le modalità di lavoro potrebbero influenzare questo rischio. Ad esempio, se gli operai rimangono da soli in fabbrica fino a tarda notte.	▶ Le misure potrebbero includere quanto sopra descritto.
L'accesso del pubblico all'ambiente di lavoro è illimitato.	Sì		Sebbene solitamente il pubblico non possa accedere a una fabbrica, il problema in questo caso è che la recinzione è tenuta male e quindi chiunque potrebbe facilmente entrare abusivamente.	▶ Eseguire riparazioni e manutenzioni delle recinzioni. ▶ Installare dispositivi di sicurezza aggiuntive, come telecamere. ▶ Installare cartelli di avvertimento per il pubblico in generale.
Le porte di accesso non sono chiuse a chiave o protette da misure di sicurezza dopo l'orario di chiusura.	No		Le porte della fabbrica vengono chiuse a chiave di notte. Tuttavia, la direzione deve fornire ulteriori informazioni. Ad esempio, come vengono chiuse le porte? Le serrature sono sufficientemente robuste? Chi è responsabile della custodia delle chiavi/del codice? Dove vengono conservate le chiavi? Quanto facilmente le chiavi sono accessibili ad altre persone? I lavoratori lavorano di notte? Con quale frequenza? Sono in grado di entrare e uscire dalla fabbrica?	▶ Sviluppare e implementare una procedura l'apertura e la chiusura delle porte d'accesso alla fabbrica, se non esiste. ▶ Assicurarsi che le serrature siano robuste. ▶ Assicurarsi che le chiavi/i codici non possano essere facilmente copiati e che siano in possesso di un numero limitato di lavoratori.

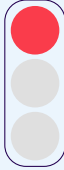
Segue...

... seguito

Descrizione del pericolo	Presenza del pericolo	Livello di rischio	Commenti e domande per la gestione di questo rischio	Esempi di azioni per gestire il rischio
Non sono presenti sistemi di videosorveglianza e/o servizi di sicurezza per monitorare gli ingressi, le uscite e i dintorni dell'ambiente di lavoro.	Sì		Queste informazioni non sono disponibili nel caso di studio. Tuttavia, data la scarsa manutenzione delle recinzioni in fabbrica, è probabile che l'azienda non stia concentrando sulla sicurezza. Questa mancanza di sicurezza rappresenta un rischio e dovrebbe essere affrontata. La direzione dovrebbe inoltre chiarire quali misure di sicurezza sono in atto per proteggere gli autotrasportatori da violenze e molestie.	► Installare dispositivi di sicurezza aggiuntive come telecamere, allarmi e guardie. ► Sono già state menzionate ulteriori misure di sicurezza per gli autotrasportatori.
L'azienda non fornisce un'adeguata illuminazione in ogni momento (o almeno durante l'orario di lavoro) sia all'interno che all'esterno dell'ambiente di lavoro.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono presenti nel caso di studio e devono essere raccolte.	► Se necessario, installare e far funzionare un'illuminazione aggiuntiva all'interno e all'esterno degli stabilimenti. ► Si consideri anche l'illuminazione tra la fermata del trasporto pubblico e la fabbrica se i lavoratori lavorano fino a tardi.
L'azienda non dispone di parcheggi ben illuminati e sicuri per i propri dipendenti.	Sì		I lavoratori tendono a recarsi in fabbrica in autobus, quindi questo rischio deve essere adattato al contesto. In questo caso, l'azienda deve valutare a quali rischi sono esposti i lavoratori tra la fermata dell'autobus e il tragitto a piedi per raggiungere la fabbrica, e sono necessarie ulteriori informazioni. Nel caso degli autotrasportatori, la direzione aziendale deve valutare se questi possano parcheggiare in parcheggi sicuri e ben illuminati durante le pause e i pernottamenti. Anche in questo caso, sono necessarie ulteriori informazioni. Gli autotrasportatori sono probabilmente nella posizione migliore per determinare quali parcheggi siano più sicuri.	► Assicurarsi che i lavoratori possano spostarsi in sicurezza tra la fermata dei mezzi pubblici e la fabbrica, anche illuminando bene il percorso. ► Elencare i parcheggi in cui i camionisti possono sostare in sicurezza e comunicarlo. Annotare anche quali parcheggi dovrebbero essere evitati per motivi di sicurezza.
Non esiste un luogo sicuro (ad esempio un'area chiusa a chiave o un'area con accesso riservato al personale) in cui i dipendenti possano conservare in modo sicuro i propri effetti personali.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono presenti nel caso di studio e devono essere raccolte.	► Se non è disponibile un luogo sicuro, è necessario fornirlo. Si possono utilizzare armadietti per il personale.
Non sono previsti protocolli di sicurezza per le attività lavorative che si svolgono al di fuori dei locali aziendali o al di fuori del normale orario di lavoro.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono presenti nel caso di studio e devono essere raccolte.	► Se non esistono già, è necessario mettere in atto protocolli di sicurezza per attività quali viaggi di lavoro e formazione fuori sede. ► Potrebbe essere elaborata una politica contro la violenza e le molestie da applicare a tutte le situazioni lavorative.

Segue...

... seguito

Descrizione del pericolo	Presenza del pericolo	Livello di rischio	Commenti e domande per la gestione di questo rischio	Esempi di azioni per gestire il rischio
Non sono state adottate procedure per colmare le lacune della sicurezza.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono presenti nel caso di studio e devono essere raccolte.	► È necessario implementare procedure per affrontare le lacune in materia di sicurezza, se non già esistenti. Queste dovrebbero includere la valutazione dei rischi, le ispezioni sul luogo di lavoro, la consultazione dei lavoratori, ecc.
Tipo di lavoro				
I dipendenti maneggiano denaro contante, farmaci e/o altri oggetti di valore.	Sì		Considerando che gli autotrasportatori spesso viaggiano da soli e in zone remote, portare con sé denaro contante rappresenta un rischio notevole.	► La direzione deve trovare modalità alternative per pagare le cave, ad esempio tramite e-banking o pagamenti tramite cellulare.
Il lavoro comporta il trasporto di persone o merci.	Sì		Anche gli autotrasportatori trasportano merci e questo li espone a maggiori rischi.	► Oltre alle misure già menzionate, i veicoli possono essere dotati di sistemi di localizzazione, allarmi e serrature aggiuntive. Per gli oggetti di valore elevato, i veicoli possono essere antiproiettile.
Il lavoro comporta l'interazione con i clienti e il pubblico, sia di persona, sia telefonicamente o online.	Sì		Gli autotrasportatori interagiscono con i lavoratori nelle cave, che sono dipendenti di un'azienda terza. Sono necessarie maggiori informazioni per stabilire se queste interazioni comportino rischi.	► L'azienda deve consultare gli autotrasportatori in merito alle loro interazioni con i rappresentanti della cava.
Il lavoro comporta lavorare da soli, in isolamento e/o nella comunità, ad esempio visite domiciliari, attività di sensibilizzazione, guida di veicoli per il trasporto passeggeri e lavoro notturno.	Sì		Gli autotrasportatori lavorano spesso da soli e di notte. Non ci sono informazioni sulla misura in cui gli operai lavorano da soli. Queste informazioni devono essere raccolte.	► Sono necessarie maggiori informazioni sui modelli di lavoro in fabbrica per determinare la gravità del rischio. ► Gli autotrasportatori potrebbero lavorare in coppia sia di giorno che di notte. ► Le politiche e le procedure aziendali dovrebbero coprire il lavoro al di fuori dell'orario regolare in fabbrica.
Il lavoro consiste nel fornire servizi o trattamenti a persone con comportamenti potenzialmente imprevedibili, come persone angosciate, aggressive, ubriache, incarcerate, confuse o malate.	No			

Segue...

... seguito

Descrizione del pericolo	Presenza del pericolo	Livello di rischio	Commenti e domande per la gestione di questo rischio	Esempi di azioni per gestire il rischio
Il lavoro comporta lo svolgimento di attività di controllo, ad esempio ispettori dei parcheggi, guardie giurate.	No			
I dipendenti non ricevono formazione sulle procedure da seguire per gestire clienti aggressivi (ad esempio, tecniche di de-escalation).	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, poiché si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, è possibile che i dipendenti non abbiano ricevuto la formazione necessaria. Tale formazione sarebbe particolarmente rilevante per gli autotrasportatori.	► In caso ciò non fosse già previsto, avviare la formazione il prima possibile.
I dipendenti non vengono formati sulle precauzioni di sicurezza da adottare e sulle procedure da seguire per proteggersi da violenza e molestie quando lavorano da soli o in piccoli gruppi.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio e sono necessarie ulteriori informazioni sui modelli di lavoro in fabbrica. Tuttavia, poiché si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, è possibile che i dipendenti non abbiano ricevuto la formazione necessaria. Tale formazione sarebbe particolarmente rilevante per gli autotrasportatori e per coloro che lavorano al di fuori dell'orario di lavoro.	► Avviare la formazione di tutto il personale il prima possibile.
I dipendenti non sono formati sulle precauzioni di sicurezza da adottare e sulle procedure da seguire quando si recano in siti (commerciali o residenziali) in cui l'ambiente è sconosciuto.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, dato che si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, è improbabile che i dipendenti ricevano una formazione specifica. Tale formazione sarebbe particolarmente rilevante per gli autotrasportatori.	► In caso ciò non fosse già previsto, avviare la formazione il prima possibile.
I dipendenti non sono formati sulle procedure di emergenza da attuare quando un evento rappresenta un pericolo immediato o vi è la minaccia che un evento rappresenti un pericolo immediato per la salute e la sicurezza di un dipendente.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, poiché si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, è possibile che i dipendenti non abbiano ricevuto la formazione necessaria.	► In caso ciò non fosse già previsto, avviare la formazione il prima possibile.

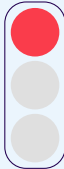
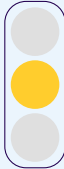
Segue...

... seguito

Descrizione del pericolo	Presenza del pericolo	Livello di rischio	Commenti e domande per la gestione di questo rischio	Esempi di azioni per gestire il rischio
Domanda di lavoro e progettazione delle attività				
L'azienda non dispone di personale sufficiente, con la conseguenza di un carico di lavoro eccessivo.	Sì		L'azienda necessita di altri 50 dipendenti, di cui finora ne sono stati assunti solo 10. Sono necessarie informazioni su quando si prevede che tutti i 50 dipendenti saranno assunti e su cosa stia facendo la direzione nel frattempo per evitare carichi di lavoro eccessivi.	
L'azienda non valuta regolarmente l'assegnazione del carico di lavoro per garantire una distribuzione ragionevole del lavoro e non riorganizza di conseguenza l'assegnazione del lavoro.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio e devono essere raccolte. In assenza di una valutazione periodica dell'allocazione del carico di lavoro, questa deve essere effettuata con urgenza, data la carenza di personale e la potenziale pressione che le richieste di lavoro eserciterebbero sul personale esistente.	► Eseguire la valutazione del carico di lavoro.
L'azienda non comunica chiaramente i criteri utilizzati per valutare le prestazioni dei lavoratori.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio e devono essere raccolte. Ciò potrebbe contribuire alla percezione che le posizioni di vertice vadano ai familiari dell'amministratore delegato.	► Se non ci sono criteri chiari, svilupparli e implementarli. ► Comunicarle a tutti i lavoratori.
L'azienda sta attraversando un cambiamento strutturale, come ad esempio un ridimensionamento.	Sì		L'azienda ha ricevuto ulteriori ordinativi e sta ampliando notevolmente la propria forza lavoro.	► Vedere le azioni sopra indicate per garantire livelli di personale adeguati.
Cultura organizzativa				
Esistono prove di atteggiamenti discriminatori nella cultura nazionale/locale/organizzativa basati su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, estrazione nazionale o origine sociale.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite e dovrebbero essere raccolte. Tuttavia, dato che l'amministratore delegato e il consiglio di amministrazione sono tutti uomini, ciò potrebbe indicare atteggiamenti discriminatori.	► Raccogliere e comunicare informazioni e dati rilevanti sugli atteggiamenti discriminatori. ► Valutare l'impatto corrispondente sulla cultura organizzativa e sulle prestazioni aziendali. ► Implementare attività di sensibilizzazione e formazione secondo necessità.

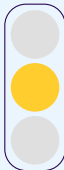
Segue...

... seguito

Descrizione del pericolo	Presenza del pericolo	Livello di rischio	Commenti e domande per la gestione di questo rischio	Esempi di azioni per gestire il rischio
La diversità dei lavoratori è bassa e/o ci sono squilibri di potere basati sul genere o su altre questioni.	Sì		L'amministratore delegato e il consiglio di amministrazione sono tutti uomini, il che indica uno squilibrio di potere tra i sessi. Ai membri del consiglio di amministrazione vengono assegnate (o si ritiene che vengano assegnate) posizioni di vertice nell'azienda, il che indica che il reclutamento è potenzialmente basato sui rapporti familiari piuttosto che sul merito. Questo può portare i lavoratori a sentirsi frustrati per il mancato riconoscimento delle proprie prestazioni e a un senso di ingiustizia. Esiste anche una forte segregazione di genere, con più uomini nei reparti produttivi e più donne nelle posizioni amministrative. Infine, i lavoratori migranti costituiscono una minoranza considerevole della forza lavoro. Sono spesso più vulnerabili a violenza e molestie e l'azienda deve valutare attentamente i rischi per questo gruppo.	► Affrontare gli squilibri di potere e la segregazione sia verticale che orizzontale. ► Garantire che i criteri di reclutamento e selezione siano chiari e vengano rispettati. ► Indagare sui rischi di violenza e molestie per i lavoratori migranti.
La cultura aziendale accetta e tollera la violenza di genere.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio e devono essere raccolte.	► Agire sulla base delle informazioni raccolte, possibilmente attraverso un sondaggio anonimo tra il personale. Ciò potrebbe includere iniziative per la diversità e l'inclusione, nonché iniziative contro la violenza e le molestie.
Esistono modalità di lavoro o politiche che causano o aumentano frustrazione, rabbia, incomprensioni o conflitti, ad esempio carenza di personale, politiche di assistenza clienti e/o aspettative irragionevoli sui servizi che un'organizzazione o i dipendenti possono fornire.	Sì		Molte di queste informazioni non sono fornite nel caso di studio e devono essere raccolte, ma sappiamo che c'è carenza di personale e che il reclutamento potrebbe non essere basato sul merito.	► Affrontare la carenza di personale. ► Garantire un reclutamento e una selezione equi e trasparenti.
Esistono norme culturali sul lavoro legate a forme di molestia, come insulti, parolacce, battute a sfondo sessuale o di genere e nonnismo nei confronti di nuovi lavoratori o lavoratori giovani.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio e devono essere raccolte.	► Condurre un sondaggio anonimo tra il personale. Se i risultati del sondaggio dimostrano l'esistenza di tali norme, attuare iniziative per la diversità e l'inclusione, nonché iniziative contro la violenza e le molestie. ► Impostare canali di segnalazione anonimi per casi di violenza e molestie.

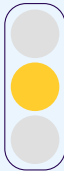
Segue...

... seguito

Descrizione del pericolo	Presenza del pericolo	Livello di rischio	Commenti e domande per la gestione di questo rischio	Esempi di azioni per gestire il rischio
Politiche e procedure aziendali				
Politica sulla violenza e sulle molestie				
L'azienda non dispone di una politica contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, comprese le molestie sessuali, conforme alla legislazione nazionale e alle norme internazionali del lavoro.	Parzialmente		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. TopGranite potrebbe disporre di una politica di diversità e inclusione o di una politica di non discriminazione che affronti alcuni aspetti di violenza e molestie sul lavoro. Tuttavia, dato che è in corso la prima valutazione del rischio di violenza e molestie, l'azienda potrebbe dover sviluppare ulteriormente le proprie politiche esistenti o sviluppare una politica specifica su violenza e molestie.	► Rivedere le politiche esistenti (ad esempio diversità e inclusione, non discriminazione, salute e sicurezza sul lavoro) o sviluppare e attuare una politica contro la violenza e le molestie. ► Assegnare la responsabilità dell'implementazione e del monitoraggio.
L'azienda non comunica la propria politica a tutti i dipendenti.	Sì		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, poiché si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, l'azienda potrebbe non disporre di una politica antiviolenza e molestie e, pertanto, potrebbe non essere stata predisposta una comunicazione e una sensibilizzazione specifiche in merito.	► Rivedere o sviluppare e attuare una politica contro la violenza e le molestie. ► Comunicare la politica attraverso tutti i canali pertinenti, ad esempio e-mail, intranet, di persona durante le riunioni di gruppo, poster nella mensa, ecc.
L'azienda non richiede nella sua politica e/o prassi che i dipendenti segnalino eventuali episodi di violenza e molestie sul lavoro.	Sì		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, dato che questa è la prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, è improbabile che l'azienda disponga di una politica antiviolenza e molestie, che includa obblighi e canali di segnalazione.	► Sviluppare e attuare una politica contro la violenza e le molestie.
L'azienda non garantisce tramite la politica aziendale e nella pratica che non vi siano azioni disciplinari o punitive nei confronti di un dipendente che abbia presentato una denuncia di un episodio di violenza e molestie.	Sì		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, dato che questa è la prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, è improbabile che l'azienda disponga di una politica antiviolenza e molestie che stabilisca come gestire le segnalazioni di violenza e molestie.	► Sviluppare e attuare una politica contro la violenza e le molestie.
L'azienda non dispone di un codice di condotta per i fornitori in materia di violenza e molestie (ove applicabile). Qualora l'azienda ne disponga, non ha condiviso con i fornitori.	Sì		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, dato che si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da parte di TopGranite, è improbabile che l'azienda abbia un codice di condotta per i fornitori e lo abbia condiviso con le cave.	► Sviluppare e attuare un codice di condotta dei fornitori in materia di violenza e molestie. ► Condividerlo con le cave.

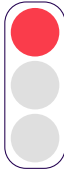
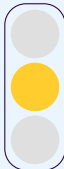
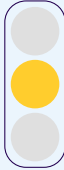
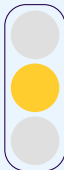
Segue...

... seguito

Descrizione del pericolo	Presenza del pericolo	Livello di rischio	Commenti e domande per la gestione di questo rischio	Esempi di azioni per gestire il rischio
Raccolta/monitoraggio delle informazioni				
I lavoratori e i loro rappresentanti non vengono consultati sui rischi presenti sul luogo di lavoro.	Parzialmente		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. TopGranite potrebbe consultare i lavoratori e i loro rappresentanti su questioni più ampie in materia di salute, sicurezza e lavoro, che potrebbero includere episodi di violenza e molestie. Tuttavia, poiché questa è la prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, rischi più dettagliati e specifici potrebbero non essere stati oggetto di consultazione.	► Consultare i lavoratori o i loro rappresentanti e il comitato di salute e sicurezza sul lavoro (se applicabile).
I rapporti e i registri esistenti sul luogo di lavoro non vengono esaminati per identificare i rischi.	Sì		Il direttore delle risorse umane è a conoscenza di un aumento dei congedi per malattia e del turnover del personale negli ultimi mesi. Non è chiaro se siano stati esaminati altri rapporti e registri aziendali.	► Esaminare tutti i rapporti e registri aziendali esistenti, compresi i colloqui di uscita, dato l'aumento del turnover.
Non tutti i luoghi di lavoro sono stati ispezionati per individuare eventuali rischi.	Sì		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, poiché si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, è improbabile che l'azienda abbia ispezionato completamente il luogo di lavoro. Inoltre, questo rischio deve essere adattato al contesto di TopGranite e pertanto le ispezioni dovrebbero includere anche i veicoli utilizzati dagli autisti, ad esempio.	► Ispezionare il luogo di lavoro per individuare rischi di violenza e molestie.
L'azienda non ha indagato quali situazioni lavorative presentino un rischio più elevato.	Parzialmente		L'azienda ha fatto in modo che gli autotrasportatori che viaggiano di notte lo facciano in coppia. Ciò indica che è stata effettuata una valutazione dei rischi (forse informale) e che sono state adottate misure. Tuttavia, questo non equivale a condurre un'indagine formale e sistematica di tutte le situazioni lavorative.	► Identificare tutte le situazioni lavorative ad alto rischio e agire di conseguenza.
L'azienda non ha indagato se alcune categorie di lavoratori siano più a rischio di altre.	Parzialmente		L'azienda ha garantito che gli autotrasportatori che percorrono la strada di notte viaggino in coppia. Ciò indica che è stata effettuata una valutazione del rischio (forse informale) e che sono state adottate misure. Tuttavia, data la composizione della forza lavoro, l'azienda deve anche valutare, ad esempio, se donne e lavoratori migranti siano maggiormente a rischio. Questa indagine deve essere formale e sistematica.	► Determinare se le donne e i lavoratori migranti siano maggiormente a rischio e come mitigare tali rischi attraverso la consultazione del personale e un'indagine anonima tra il personale.

Segue...

... seguito

Descrizione del pericolo	Presenza del pericolo	Livello di rischio	Commenti e domande per la gestione di questo rischio	Esempi di azioni per gestire il rischio
L'azienda non ha condotto indagini anonime tra il personale per verificare se si verificano casi di violenza e molestie sul lavoro.	Sì		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, dato che questa è la prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, è improbabile che l'azienda abbia condotto un'indagine tra il personale.	► Effettuare indagini anonime tra il personale per determinare se si verificano casi di violenza e molestie sul lavoro.
Formazione				
L'insieme del personale non è stato formato su come prevenire la violenza e le molestie sul lavoro.	Sì		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, poiché si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, l'azienda potrebbe non aver effettuato una formazione del personale su violenza e molestie.	► Effettuare una formazione sulla prevenzione per l'insieme del personale.
L'insieme dei dirigenti non è stato formato su come reagire in caso di episodi di violenza e molestie.	Parzialmente		Il direttore delle risorse umane ha partecipato a una formazione introduttiva su violenza e molestie, un ottimo inizio. Ora anche gli altri dirigenti devono essere formati.	► Effettuare la formazione dell'insieme dei dirigenti su come rispondere ai casi di violenza e molestie.
L'insieme dei dirigenti non è stato formato su come gestire e mitigare i conflitti sul luogo di lavoro.	Sì		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, poiché si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, è possibile che l'azienda non abbia effettuato tale formazione.	► Effettuare la formazione sulla gestione dei conflitti per tutti i manager.
L'azienda non ha designato una persona di riferimento che coordini l'attuazione delle politiche e delle procedure contro la violenza e le molestie.	Parzialmente		L'azienda ha un punto focale per la prevenzione della violenza e delle molestie, ma non è chiaro se il direttore delle risorse umane stia coordinando iniziative contro la violenza e le molestie oltre alla valutazione dei rischi.	► Chiarire e documentare le responsabilità della persona di riferimento, comprese eventuali responsabilità delegate.
Le segnalazioni di violenza e molestie non possono essere inviate in forma anonima.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. TopGranite potrebbe disporre di canali di segnalazione anonimi per altre questioni, come frodi o furti. Tuttavia, poiché questa è la prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, potrebbe essere necessario aggiornare o introdurre canali di segnalazione anonimi.	► Impostare o rivedere canali di segnalazione anonimi per casi di violenza e molestie, come un indirizzo e-mail dedicato, un numero di telefono o una casella postale.
Non esiste personale dedicato alla gestione delle segnalazioni di violenza e molestie, oppure non è stato formato adeguatamente.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, poiché si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, è possibile che l'azienda non abbia assegnato tale responsabilità e non abbia fornito una formazione adeguata.	► Assegnare la responsabilità di gestire le segnalazioni di violenza e molestie a una persona o a un gruppo di persone. ► Formare il personale alla gestione efficace di qualsiasi segnalazione.

Segue...

... seguito

Descrizione del pericolo	Presenza del pericolo	Livello di rischio	Commenti e domande per la gestione di questo rischio	Esempi di azioni per gestire il rischio
Non esistono canali alternativi per segnalare casi di violenza e molestie quando la persona o il gruppo di persone responsabile per le segnalazioni è coinvolta nel caso.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio. Tuttavia, poiché si tratta della prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite, l'azienda potrebbe non aver predisposto canali di segnalazione alternativi.	► Impostare canali di segnalazione alternativi, ad esempio un indirizzo e-mail letto solo dal responsabile dell'etica o da un'organizzazione esterna.
L'azienda non risponde a tutte le segnalazioni di violenza e molestie.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio e devono essere raccolte. Se l'azienda risponde a tutte le segnalazioni, deve iniziare a farlo immediatamente.	► Rispondere a tutte le segnalazioni di violenza e molestie.
L'azienda non dispone di una procedura formale per indagare sui casi di violenza e molestie che si verificano al di fuori del luogo di lavoro.	Sconosciuto		Queste informazioni non sono fornite nel caso di studio, ma questo processo potrebbe non esistere poiché questa è la prima valutazione del rischio di violenza e molestie condotta da TopGranite.	► Istituire una procedura per indagare sulle segnalazioni di violenza e molestie fuori dal luogo di lavoro.

6 Norme internazionali del lavoro rilevanti per affrontare la violenza e le molestie sul lavoro

Convenzioni fondamentali dell'OIL e relativi protocolli e raccomandazioni

- ▶ [Convenzione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro \(n. 187\)](#) e [Raccomandazione \(n. 197\)](#), 2006
- ▶ [Convenzione sulla salute e la sicurezza sul lavoro \(n. 155\)](#), [Raccomandazione \(n. 164\)](#), 1981 e Protocollo del 2002
- ▶ [Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile \(n. 182\)](#), 1999 e [Convenzione sull'età minima \(n. 138\)](#), 1973
- ▶ [Convenzione sul lavoro forzato \(n. 29\)](#), 1930 e [Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato del 1930 \(n. 105\)](#), 1957
- ▶ [Convenzione \(n. 111\) sulla discriminazione \(impiego e professione\) \(n. 111\)](#), e [Raccomandazione \(n. 111\)](#), 1958
- ▶ [Convenzione e sull'uguaglianza di retribuzione \(n. 100\)](#), [Raccomandazione \(n. 90\)](#), 1951
- ▶ [Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale \(n. 87\)](#), 1948
- ▶ [Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva \(n. 98\)](#), 1949

Convenzioni e raccomandazioni tecniche dell'OIL

- ▶ [Raccomandazione sull'occupazione e il lavoro dignitoso per la pace e la resilienza \(n. 205\)](#), 2017
- ▶ [Convenzione del lavoro marittimo \(MLC, 2006\)](#), 2006, emendata nel 2016
- ▶ [Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale \(n. 204\)](#), 2015
- ▶ [Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici \(n. 189\)](#), e [Raccomandazione \(n. 201\)](#), 2011
- ▶ [Raccomandazione sull'HIV/AIDS \(n. 200\)](#), 2010
- ▶ [Raccomandazione sulla lista delle malattie professionali \(n. 194\)](#), 2002
- ▶ [Convenzione sulle agenzie private per l'impiego \(n. 181\)](#), 1997
- ▶ [Convenzione sulle popolazioni indigeni e tribali \(n. 169\)](#), 1989
- ▶ [Convenzione sui servizi sanitari sul lavoro, \(n. 161\)](#), e [Raccomandazione \(n. 171\)](#), 1985

Promuovere la giustizia sociale e il lavoro dignitoso

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro è l'Agenzia delle Nazioni Unite per il mondo del lavoro. Essa è composta da rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori che collaborano per promuovere un futuro del lavoro incentrato sulla persona attraverso la creazione di lavoro produttivo e liberamente scelto, la garanzia dei diritti del lavoro, l'accesso alla protezione sociale e il ricorso al dialogo sociale.

ilo.org

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Svizzera
inwork@ilo.org
ilo.org/inwork

Ufficio per l'Italia e San Marino
Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma
rome@ilo.org
ilo.org/rome