

► **Prevenire e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro attraverso misure di sicurezza e salute sul lavoro.**



► **Prevenire e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro attraverso misure di sicurezza e salute sul lavoro.**





Attribuzione 4.0 Internazionale (CC BY 4.0)

Quest'opera è rilasciata sotto licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale. Per visualizzare una copia di questa licenza, visitare <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. L'utente è autorizzato a riutilizzare, condividere (copiare e ridistribuire), adattare (remixare, trasformare e costruire sull'opera originale) come indicato nella licenza. L'utente deve indicare chiaramente l'ILO come fonte del materiale e indicare se sono state apportate modifiche al contenuto originale. L'uso dell'emblema, del nome e del logo dell'ILO non è consentito in relazione a traduzioni, adattamenti o altre opere derivate.

Attribuzione - L'utente deve indicare se sono state apportate modifiche e deve citare il lavoro come segue: *Prevenire e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro attraverso misure di sicurezza e salute sul lavoro*, Ginevra: Ufficio Internazionale del Lavoro, 2024. © OIL.

Traduzioni - In caso di traduzione di quest'opera, è necessario aggiungere la seguente clausola di esclusione della responsabilità insieme all'attribuzione: *Questa è una traduzione di un'opera protetta da copyright dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Questa traduzione non è stata preparata, rivista o approvata dall'ILO e non deve essere considerata una traduzione ufficiale dell'ILO. L'ILO declina ogni responsabilità per il suo contenuto e la sua accuratezza. La responsabilità è esclusivamente dell'autore o degli autori della traduzione.*

Adattamenti - In caso di adattamento di quest'opera, è necessario aggiungere il seguente disclaimer insieme all'attribuzione: *Questo è un adattamento di un'opera protetta da copyright dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Questo adattamento non è stato preparato, rivisto o approvato dall'ILO e non deve essere considerato un adattamento ufficiale dell'ILO. L'ILO declina ogni responsabilità per il suo contenuto e la sua accuratezza. La responsabilità è esclusivamente dell'autore o degli autori dell'adattamento.*

Materiali di terzi - Questa licenza Creative Commons non si applica ai materiali non protetti da copyright inclusi in questa pubblicazione. Se il materiale è attribuito a una terza parte, l'utente di tale materiale è l'unico responsabile della compensazione dei diritti con il titolare dei diritti e di qualsiasi reclamo di violazione.

Qualsiasi controversia derivante dalla presente licenza che non possa essere risolta in via amichevole sarà sottoposta ad arbitrato in conformità al Regolamento arbitrale della Commissione delle Nazioni Unite per il diritto commerciale internazionale (UNCITRAL). Le parti saranno vincolate da qualsiasi lodo arbitrale reso a seguito di tale arbitrato come decisione finale di tale controversia.

Le domande sui diritti e le licenze vanno rivolte all'Unità editoriale dell'ILO (Diritti e licenze) all'indirizzo rights@ilo.org. Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti digitali dell'ILO sono disponibili all'indirizzo: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220386095 (stampa)
9789220386101 (web PDF)

Le denominazioni utilizzate nelle pubblicazioni e nelle banche dati dell'OIL, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione del materiale in esse contenuto non implicano l'espressione di alcuna opinione da parte dell'OIL in merito allo status giuridico di qualsiasi Paese, area o territorio o delle sue autorità, o in merito alla delimitazione delle sue frontiere o confini.

Le opinioni e i punti di vista espressi in questa pubblicazione sono quelli degli autori e non riflettono necessariamente le opinioni, i punti di vista o le politiche dell'OIL.

Il riferimento a nomi di aziende, prodotti e processi commerciali non implica la loro approvazione da parte dell'ILO, e la mancata menzione di una particolare azienda, prodotto commerciale o processo non è un segno di disapprovazione.

Stampato in Svizzera

► **Contenuti**

► Prefazione	V
► Ringraziamenti	VI
► Abbreviazioni	VII
► Glossario	VIII
► Sintesi	XI
► Introduzione generale	1
► Capitolo 1. Definizione dei parametri della violenza e delle molestie nell'ambito degli approcci sistemici alla sicurezza e alla salute sul lavoro	3
1.1. Introduzione	5
1.2. Il ruolo degli interventi legali: Integrazione o frammentazione?	7
1.3. Prevenzione contro cura come strategia: Il ruolo della legislazione in materia di SSL	9
1.4. Quadro preventivo previsto dalla legislazione sulla SSL	14
1.5. Quando la violenza e le molestie sul posto di lavoro sono una discriminazione?	16
1.6. Qual è il ruolo delle linee guida e degli strumenti per prevenire e affrontare la violenza e le molestie attraverso la SSL?	19
1.7. Utilizzare il dialogo sociale e i meccanismi partecipativi dei quadri della SSL per affrontare la violenza e le molestie sul lavoro	20
1.8. Prevalenza globale della violenza e delle molestie sul lavoro e problemi di dati	21
1.9. Ulteriori sfide e questioni relative alla prevenzione della violenza e delle molestie attraverso i quadri della SSL	23
Riferimenti	25
► Capitolo 2. Integrare la violenza e le molestie nei quadri della SSL: Risposte legali e istituzionali	31
2.1. Introduzione	33
2.2. Una nota sulla metodologia	33
2.3. Legislazione in materia di SSL e violenza e molestie: Panoramica globale	35
2.4. Prevenire e affrontare la violenza e le molestie attraverso la contrattazione collettiva accordi	52
2.5. La prassi della CEACR in materia di violenza e molestie sul luogo di lavoro	58
2.6. Conclusione	64
Riferimenti	65

► Capitolo 3. Interventi politici al di là del quadro giuridico: Panoramica globale degli orientamenti e degli strumenti nazionali	69
3.1. Introduzione	71
3.2. Obiettivi, ambito e metodologia	72
3.3. L'interazione tra legislazione, linee guida e strumenti	75
3.4. Tipi di guida e strumenti	78
3.5. L'obiettivo e il contenuto delle linee guida e degli strumenti	83
3.6. Fornitura di orientamenti e strumenti a livello nazionale	96
3.7. Ulteriori fattori che contribuiscono alla prevenzione di violenza e molestie attraverso la SSL	98
3.8. Conclusione	101
Riferimenti	103
► Capitolo 4. Affrontare la violenza e le molestie sul lavoro: Risposte a livello nazionale	111
4.1. Introduzione	113
4.2. Bangladesh	114
4.3. Barbados	118
4.4. Danimarca	120
4.5. El Salvador	124
4.6. Georgia	127
4.7. Spagna	130
4.8. Tunisia	133
4.9. Conclusione	136
Riferimenti	137
► Capitolo 5. Il lavoro futuro	141
5.1. Concentrarsi sulla prevenzione attraverso la legislazione in materia di SSL	142
5.2. Verso il riconoscimento dei rischi psicosociali e della violenza e delle molestie	142
5.3. Sviluppare linee guida e strumenti completi che rispondano alle esigenze delle imprese e luoghi di lavoro	143
5.4. Verso l'integrazione e la complementarità dei diversi regimi giuridici	143
5.5. Rafforzare il dialogo sociale in relazione alla violenza e alle molestie	144
5.6. Miglioramento e adattamento costante degli strumenti giuridici e politici	144
5.7. Possibili aree di ricerca futura	145
► Allegato. Linee guida e strumenti selezionati dagli attori a livello internazionale	147

► Prefazione

L'adozione della Convenzione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) riafferma i valori e le priorità dell'ILO nel suo continuo impegno a migliorare le condizioni di lavoro, come stabilito nella sua Costituzione. Il riconoscimento del diritto di tutti a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie (V&H) è stato seguito dall'inclusione di un ambiente di lavoro sano e sicuro nel quadro dei principi e dei diritti fondamentali dell'ILO. Alla luce di questi sviluppi, l'organo direttivo dell'OIL ha chiesto all'Ufficio internazionale del lavoro di condurre una ricerca su come garantire che la legislazione e i sistemi di gestione in materia di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) tengano conto di V&H.

Questa pubblicazione, *Prevenire e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro attraverso misure di sicurezza e salute sul lavoro*, è quindi un rapporto di ricerca dell'ILO specificamente concepito per rispondere all'esigenza di una migliore comprensione del ruolo dei quadri di SSL nella creazione di condizioni di lavoro prive di violenza e molestie. Viene pubblicato nell'ambito del progetto di ricerca intitolato "Orientamenti pratici e strumenti per prevenire e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro: An OSH Perspective", finanziato congiuntamente dalla Commissione europea e dall'OIL.

Il rapporto si propone di far luce su alcune delle questioni che gli attori del mondo del lavoro si trovano ad affrontare nella definizione di strategie sul luogo di lavoro per affrontare la V&H. In che modo i quadri normativi della SSL possono contribuire a prevenire la V&H nel mondo del lavoro? L'obbligo generale di prendersi cura della salute dei lavoratori previsto dalla legislazione in materia di SSL è sufficiente per prevenire le V&H nel mondo del lavoro? Quale tipo di regolamentazione in materia di SSL può funzionare: la legge dura o le tecniche morbide?

Questo rapporto attinge agli sforzi e alle esperienze nazionali nella progettazione e nell'applicazione di strumenti giuridici e pratici per la SSL al fine di combattere la salute e la sicurezza sul lavoro. Utilizzando esempi provenienti da tutte le regioni, cerca di fornire ai governi, ai datori di lavoro e ai lavoratori una comprensione più approfondita dei legami tra politica e pratica, in particolare analizzando il ruolo svolto dagli orientamenti e dagli strumenti nel rendere operativi gli interventi di SSL a livello delle imprese.

Il rapporto è stato preparato dall'Unità Salari, Redditi, Equità, guidata da Catherine Saget, del Dipartimento di Ricerca dell'ILO, con il supporto e la guida del suo direttore, Richard Samans. Gli autori del rapporto sono Tahmina Karimova e Simon Boehmer.

► Ringraziamenti

L'équipe esprime la propria gratitudine ai seguenti colleghi del Dipartimento di ricerca dell'OIL e di altri dipartimenti dell'OIL per i loro commenti e contributi al rapporto: Marva Corley-Coulibaly, Franz Ebert, Pelin Sekerler Richiardi, Nikolai Rogovsky, Janine Berg, Fabiola Mieres, Elisa Webber, Aikaterini Charara, Jae-Hee Chang, Victor Hugo, Ana Catalina Ramirez, Ariana Rossi, Erica Martin, Manal Azzi, Ira Postolachi e Sun Doi.

Desideriamo ringraziare i colleghi degli Uffici regionali e nazionali dell'ILO per la loro guida e il loro instancabile sostegno nel rendere possibili gli studi nazionali: Yuka Ujita, Shingo Miyake, Joana Borges Henriques, Ariel Pino, Aida Lamoum, Tsuyoshi Kawakami, Aya Matsuura, Amin Al-Wreidat, Antonio Robalo dos Santos, Catalin Taco, Ekaterine Karchkhadze, Joseph Dieuboue, Mohamad Anis Agung Nugroho, Abu Yousuf, Sayan Rafi e Lejo Sibbel. Siamo particolarmente grati ai direttori e ai vicedirettori degli uffici regionali e nazionali dell'OIL, nonché agli specialisti tecnici, per i loro commenti, il loro sostegno e la loro stretta collaborazione agli studi nazionali - in particolare, Dennis Zulu, Lars Johansen, Satoshi Sasaki, Olga Koulaeva e Markus Pilgrim.

Un ringraziamento particolare va a Joachim Pintado Nunes, Valentina Beghini ed Emmanuela Pozzan, che hanno fornito importanti spunti e commenti sostanziali durante tutto il progetto di ricerca. Siamo inoltre grati per il supporto e la guida di Audrey Le Guevel e Lieve Verboven.

Il Dipartimento di ricerca apprezza i commenti del processo di peer review esterno del Comitato editoriale dell'ILO.

Il team desidera ringraziare Taslima Yasmin (Università di Dhaka, Bangladesh), Dion Greenidge (Università delle Indie Occidentali, Barbados), il Centro nazionale di ricerca per l'ambiente di lavoro (Danimarca) (in particolare Birgit Aust), Elena Sychenko (Università di Bologna), Giorgi Mirtskhulava (Georgia), Manuel Velázquez (Spagna) e Imen Zahwani (Tunisia) per le relazioni nazionali, utilizzate nel capitolo 4, rispettivamente su Bangladesh, Barbados, Danimarca, El Salvador, Georgia, Spagna e Tunisia. Siamo altrettanto grati a Rachel Cox (Università del Québec a Montréal, Canada) per il suo rapporto sulla violenza e le molestie di genere, che ha fornito informazioni su alcune parti dei capitoli 1, 2 e 3.

Questo progetto di ricerca è stato cofinanziato dalla Commissione europea e la nostra gratitudine va a Vera Kadas, Stefan Schroer, Tina Ward e Iulita Osichenko.

Il rapporto ha beneficiato dell'eccellente supporto amministrativo e produttivo fornito da Béatrice Guillemain, Giulia Dellaferrera e Judy Rafferty (Dipartimento di Ricerca dell'ILO) e dai colleghi dell'unità PRODOC, Stéphanie Gomez de la Torre, Denitza Delville e Christian Olsen. Il team deve un riconoscimento speciale a Ben Dupré per la redazione dell'intero rapporto.

► Abbreviazioni

BLA	Legge sul lavoro del Bangladesh
C.155	Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 155)
C.187	Quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro Convenzione del 2006 (n. 187)
C.190	Convenzione sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 190)
CBA	contratto collettivo di lavoro
CEACR	Comitato di esperti per l'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni
UE	Unione Europea
EU-OSHA	Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro
Domande frequenti	Domande frequenti
GBVH	violenza e molestie di genere
TIC	tecnologia dell'informazione e della comunicazione
IFC	Società finanziaria internazionale
LEIV	Legge speciale integrale per una vita libera dalla violenza per le donne (El Salvador)
LGPR	Legge generale per la prevenzione dei rischi sul posto di lavoro (El Salvador)
PMI	micro, piccole e medie imprese
OiRA	Valutazione interattiva del rischio online
SSL	sicurezza e salute sul lavoro
DOMANDE E RISPOSTE	domanda e risposta
R.206	Raccomandazione sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 206)
ONU	Nazioni Unite
V&H	violenza e molestie
WEA	Autorità per l'ambiente di lavoro (Danimarca)
OMS	Organizzazione Mondiale della Sanità

► Glossario

Antidiscriminazione: Sforzi che promuovono l'uguaglianza di opportunità e di trattamento in materia di occupazione e di lavoro, al fine di eliminare qualsiasi discriminazione in ⁽¹⁾La discriminazione, in questo contesto, comprende qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza fatta sulla base della razza, del colore, del sesso, della religione, delle opinioni politiche, dell'estrazione nazionale o dell'origine sociale, o di qualsiasi altra distinzione, esclusione o preferenza determinata dallo Stato membro interessato previa consultazione delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, ove esistenti, e di altri organismi appropriati, che abbia l'effetto di annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento in materia di occupazione o di condizioni di lavoro.² Le leggi che promuovono l'uguaglianza e la non discriminazione sono pertanto denominate "leggi antidiscriminazione".

Indennizzo: Un sistema di assicurazione o di benefici per i lavoratori che subiscono lesioni o malattie a causa del loro lavoro. Per quanto riguarda la violenza e le molestie, tali prestazioni comprendono solitamente indennità sostitutive dello stipendio, assistenza medica e assicurazione per l'invalidità.³

Criminalizzazione della violenza e delle molestie: Il processo di trattamento legale di atti di violenza e molestie come penali, soggetti a sanzioni e pene legali.

Obbligo di diligenza: Nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL), l'obbligo legale dei datori di lavoro di prendersi ragionevolmente cura della sicurezza e della salute dei propri lavoratori.⁴ Mentre la Convenzione n. 155 delinea i doveri e le responsabilità generali dei datori di lavoro in materia di SSL,⁵ la Convenzione n. 190 applica tali doveri alla violenza e alle molestie, stabilendo che gli Stati ratificanti "adotteranno leggi e regolamenti che impongano ai datori di lavoro di adottare misure appropriate, commisurate al loro grado di controllo, per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, comprese la violenza e le molestie basate sul genere" (articolo 9).

Violenza e molestie di genere: Violenza e molestie dirette a persone a causa del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un particolare sesso o genere. Include le molestie sessuali.⁶

Orientamenti e strumenti: Ai sensi dell'articolo 11, lettera b), della Convenzione n. 190, gli Stati ratificanti sono tenuti a fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti "orientamenti, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili, a seconda dei , sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro, compresa la violenza e le molestie di genere". Tali orientamenti e strumenti possono includere codici di condotta, linee guida, standard nazionali, programmi e materiali di formazione, strumenti pratici e servizi di informazione e consultazione.

Diritto internazionale: Documenti giuridicamente vincolanti, che nel diritto internazionale assumono tipicamente la forma di trattati o accordi internazionali, che comportano obblighi giuridici e possono essere applicati mediante meccanismi legali.

1 Come formulato dalla Convenzione OIL sulla discriminazione (occupazione e lavoro) del 1958 (n. 111). L'organo direttivo dell'OIL ha identificato l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione come uno dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro (Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro (1998), paragrafo 2 (d)).

2 Convenzione n. 111, art. 1.

3 R. Cox e K. Lippel, "Legal Frameworks for Preventing Work-Related Bullying and Harassment and Ensuring Access to Remedies for Targets", in *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L Cooper (New York: CRC Press, 2020), 649-675.

4 Si veda anche ILO, *Indagine generale sulla Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro del 1981 (n. 155), sulla sicurezza e la salute sul lavoro Raccomandazione salute del 1981 (n. 164) e sul Protocollo del 2002 alla Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro del 1981*, 2009, para. 173.

5 For example, the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), Art. 16, prevede che i datori di lavoro assicurino che, per quanto ragionevolmente possibile, "i luoghi di lavoro, i macchinari, le attrezzature e i processi sotto il loro controllo siano sicuri e non presentino rischi per la salute"; che "le sostanze e gli agenti chimici, fisici e biologici sotto il loro controllo non presentino rischi per la salute quando vengono adottate le opportune misure di protezione"; e che "forniscano, ove necessario, adeguati indumenti protettivi e dispositivi di protezione per prevenire ... il rischio di infortuni o di effetti negativi sulla salute". Ai sensi dell'art. 18, essi devono anche "prevedere, ove necessario, misure per far fronte alle emergenze e agli incidenti, comprese adeguate disposizioni di pronto soccorso".

6 Convenzione sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 190), art. 1.1(b). 1.1(b).

Salute: In relazione al lavoro, la salute non indica solo l'assenza di malattie o infermità, ma comprende anche gli elementi fisici e mentali che influiscono sulla salute, direttamente collegati alla sicurezza e all'igiene sul lavoro.⁷

Norme internazionali del lavoro: Strumenti giuridici elaborati dai costituenti dell'OIL (governi, datori di lavoro e lavoratori) che definiscono i principi e i diritti fondamentali sul lavoro. Si tratta di Convenzioni, Raccomandazioni e Protocolli. Le convenzioni sono trattati internazionali giuridicamente vincolanti che possono essere ratificati dagli Stati membri. Le raccomandazioni sono linee guida non vincolanti. Le convenzioni stabiliscono i principi di base che devono essere attuati dai Paesi che le ratificano; una raccomandazione correlata le integra fornendo linee guida più dettagliate sulle modalità di applicazione. Le Raccomandazioni possono anche essere autonome e non collegate ad alcuna Convenzione. I protocolli aggiungono nuove disposizioni alle Convenzioni esistenti. Tutti gli Stati membri devono presentare rapporti periodici sull'attuazione degli standard internazionali del lavoro, anche quelli che non hanno ratificato.

Ispezione del lavoro: Le funzioni principali di un'ispezione del lavoro consistono nel garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative alle condizioni di lavoro e alla protezione dei lavoratori durante l'esercizio della loro attività; nel fornire informazioni tecniche e consigli ai datori di lavoro e ai lavoratori sui mezzi più efficaci per rispettare le disposizioni di legge; nel portare a conoscenza dell'autorità competente difetti o abusi non specificamente coperti dalle disposizioni di legge esistenti.⁸ Sebbene le funzioni della maggior parte degli ispettori del lavoro riguardino qualsiasi branca del diritto del lavoro, alcuni si occupano in modo più specifico della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL) e sono essenziali per garantire il rispetto dei relativi doveri. La loro funzione può essere regolata da leggi amministrative, dal codice del lavoro, da uno statuto specifico sull'ispezione del lavoro e dalla legge sulla SSL.⁹

Infortunio o malattia professionale: Gli infortuni sul lavoro sono eventi derivanti dal lavoro o nel corso del lavoro che provocano lesioni mortali o non mortali. Le malattie professionali, invece, sono tutte le patologie contratte in seguito all'esposizione a fattori di rischio derivanti dall'attività lavorativa.¹⁰

Rischi e professionali: I due termini sono interconnessi, ma distinti. Mentre il "pericolo", nel contesto della violenza e delle molestie, può essere qualsiasi cosa che abbia il potenziale di causare o contribuire alla violenza e alle molestie, il "rischio" descrive la probabilità e la gravità della violenza e delle molestie che si verificano come risultato dell'esposizione al pericolo.¹¹

Sicurezza e salute sul lavoro (SSL): La disciplina che si occupa della prevenzione delle lesioni e delle malattie professionali e della protezione e promozione della salute dei lavoratori. Il suo scopo è migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro.¹² La SSL si concentra principalmente su tre diversi obiettivi:

(i) il mantenimento e la promozione della salute e della capacità lavorativa dei lavoratori; (ii) il miglioramento dell'ambiente di lavoro e del lavoro in modo da favorire la sicurezza e la salute; e (iii) lo sviluppo dell'organizzazione del lavoro e della cultura del lavoro in una direzione che sostenga la salute e la sicurezza sul lavoro e che, in tal modo, promuova anche un clima sociale positivo e un funzionamento regolare e possa aumentare la produttività delle imprese.¹³

Sistema di gestione della SSL: Un insieme di elementi interconnessi o interagenti per stabilire la politica e gli obiettivi di SSL e per raggiungere tali obiettivi (per maggiori informazioni, si veda la sezione 3.5.2).¹⁴

7 Convenzione n. 155, art. 3(e). 3(e).

8 Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81), art. 3.1. 3.1.

9 ILO, *Kit di supporto per lo sviluppo di una legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro* (2021), 338.

10 Protocollo del 2002 alla Convenzione n. 155.

11 Si veda anche ILO, *Linee guida sui sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro: ILO-OSH 2001*, 2a edizione, 2001.

12 ILO, *Linee guida tecniche ed etiche per la sorveglianza della salute dei lavoratori*, Occupational Safety and Health Series No. 72, 1998.

13 Questa definizione segue quella adottata dal Comitato congiunto OIL/OMS sulla salute sul lavoro (12a sessione, 1995). Il concetto di cultura del lavoro è inteso in questo contesto come un riflesso dei sistemi di valori essenziali adottati dall'impresa interessata. Tale cultura si riflette in pratica nei sistemi di gestione, nella politica del personale, nei principi di partecipazione, nelle politiche di formazione e nella gestione della qualità dell'impresa.

14 ILO, *Linee guida sui sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro: ILO-OSH 2001*, 2a edizione, 2001.

Prevenzione dei rischi psicosociali, della violenza e delle molestie: Tale prevenzione richiede di solito un approccio multiforme e sfaccettato, con diversi livelli di intervento. La *prevenzione primaria* si riferisce a interventi di natura proattiva che mirano a prevenire l'insorgere di effetti o fenomeni dannosi. La *prevenzione secondaria* mira a invertire, ridurre o rallentare la progressione della situazione o della cattiva salute. La *prevenzione terziaria* è di natura riparativa o riabilitativa e mira a ridurre gli impatti negativi (per maggiori informazioni, si veda la sezione 1.4).

Rischi psicosociali: Interazioni tra l'ambiente di lavoro, il contenuto del lavoro, le condizioni organizzative e le capacità, i bisogni, la cultura e le considerazioni personali extra-lavorative dei lavoratori che possono, attraverso le percezioni e l'esperienza, influenzare la salute, le prestazioni lavorative e la soddisfazione sul lavoro (per ulteriori spiegazioni si veda il Capitolo 1).

Azione riparatrice: Interventi che mirano alla giustizia compensativa o riparatoria, alla deterrenza, alla giustizia riparativa o alla riconciliazione, e/o alla condanna o alla punizione.¹⁵

Valutazione dei rischi: Il processo di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute derivanti dai pericoli sul lavoro. I risultati della valutazione dei rischi sono utilizzati come base per il piano di prevenzione del luogo di lavoro e per le relative misure preventive (per ulteriori informazioni, vedere il Capitolo 3).¹⁶

Molestie sessuali: Qualsiasi comportamento fisico, verbale o non verbale di natura sessuale e altri comportamenti basati sul sesso che colpiscono la dignità delle donne e degli uomini, che sono sgraditi, irragionevoli e offensivi per il destinatario; o quando il rifiuto o la sottomissione di una persona a tali comportamenti sono utilizzati esplicitamente o implicitamente come base per una decisione che influisce sul lavoro di tale persona; o comportamenti che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per il destinatario.¹⁷ Ai sensi della Convenzione n. 190, le molestie sessuali non sono definite, ma sono chiaramente incluse nella definizione di violenza e molestie di genere (articolo 1, paragrafo 1, lettera b)).

Soft law: strumenti non vincolanti, come linee guida, principi o dichiarazioni, privi di meccanismi di applicazione legale.

Violenza e molestie: Nel mondo del lavoro, una serie di comportamenti e pratiche inaccettabili, o minacce di tali comportamenti e pratiche, singole o ripetute, che mirano a, o possono provocare danni fisici, psicologici, sessuali o economici, e includono la violenza e le molestie basate sul genere.¹⁸

Luogo di lavoro: Qualsiasi luogo in cui i lavoratori devono trovarsi o recarsi a causa della loro attività e che è sotto il controllo diretto o indiretto del datore di lavoro.¹⁹

Mondo del lavoro: Un concetto ampio che tiene conto degli eventi lavorativi al di là del luogo di lavoro fisico. La Convenzione No. 190 specifica che si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verificano corso, in relazione o in conseguenza del lavoro: (a) sul luogo di lavoro, compresi gli spazi pubblici e privati che costituiscono un luogo di lavoro; (b) nei luoghi in cui il lavoratore viene retribuito, fa una pausa di riposo o consuma un pasto, o utilizza igienici, di lavaggio e di cambio; (c) durante i viaggi, gli spostamenti, la formazione, gli eventi o le attività sociali legati al lavoro; (d) attraverso le comunicazioni legate al lavoro, comprese quelle consentite dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione; (e) negli alloggi messi a disposizione dal datore di lavoro; e (f) durante il pendolarismo da e verso il lavoro (articolo 3). Inoltre, il termine comprende non solo i lavoratori, ma anche altre persone nel mondo del lavoro, comprese (ad esempio) le persone che lavorano a prescindere dal loro status contrattuale e in tutti i settori dell'economia formale e informale (articolo 2).

15 Si veda anche D. Shelton, *Remedies in International Human Rights Law*, 2a edizione, Oxford University Press, 2005.

16 Si veda anche ILO, *Linee guida sui sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro: ILO-OSH 2001*, 2a edizione, 2001.

17 OIL, "Brief No. 2: Sexual Harassment in the World of Work", 2020.

18 Convenzione n. 190, art. 1.1(a).

19 Convenzione n. 155, art. 3(c).

► Sintesi

Violenza e molestie e il cambiamento del mondo del lavoro

La violenza e le molestie (V&H) sono un problema che riguarda un gran numero di luoghi di lavoro in tutti i Paesi del mondo. È sempre più evidente che nessun individuo, nessuna impresa, nessun settore e nessuna società può affermare di essere completamente esente da V&H. Secondo le stime più recenti dell'OIL, più di una persona su cinque tra gli occupati ne ha fatto esperienza nel corso della propria vita lavorativa.¹ Questo fenomeno non è limitato a un luogo di lavoro specifico (ufficio, postazione di lavoro, fabbrica, vendita al dettaglio), ma può verificarsi durante il pendolarismo verso o dal lavoro, nello spazio digitale attraverso le comunicazioni legate al lavoro, durante i viaggi, gli eventi o le attività sociali legate al lavoro e uffici a casa.

La V&H ha un costo elevato per la salute, il benessere e i mezzi di sussistenza dei singoli lavoratori, per la prosperità delle imprese a causa della riduzione della produttività, della sostituzione, del pensionamento e dei danni alla reputazione, e per la società nel suo complesso a causa della potenziale perdita di lavoratori produttivi e dell'aumento della pressione sui servizi sociali e sul welfare. In , il problema potrebbe essere ulteriormente aggravato da una serie di fattori che stanno cambiando la natura del lavoro, come le nuove forme di contratti di lavoro, l'invecchiamento della forza lavoro, l'intensificazione del lavoro, la sorveglianza digitale e lo scarso equilibrio tra lavoro e vita privata.

L'adozione della Convenzione OIL sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) e della relativa Raccomandazione (n. 206) segna quindi un punto di svolta nell'impegno internazionale a riconoscere il diritto di tutti a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Questo impegno è stato rafforzato nel 2022, quando la Conferenza internazionale del lavoro ha deciso di emendare la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (1998) per includere "un ambiente di lavoro sicuro e sano" come principio e diritto fondamentale nel lavoro, che è una delle strategie per affrontare la problematica V&H nel mondo del lavoro. Questa mossa riflette anche l'evoluzione decennale della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL), che è passata dalla copertura dei rischi per la sicurezza alla preoccupazione generale di mantenere il benessere fisico e mentale sul lavoro.

Il quadro della SSL come una delle strategie chiave per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro

La Convenzione OIL n. 190 sottolinea la necessità di adottare un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere per la prevenzione e l'eliminazione delle V&H nel mondo del lavoro (articolo 4). La Convenzione specifica inoltre le misure preventive (articolo 9), evidenziando (tra 'altro) la necessità di affrontare i rischi psicosociali sul lavoro. La salute e la sicurezza sul lavoro e i rischi psicosociali si rafforzano reciprocamente: mentre la salute e la sicurezza sul lavoro possono essere indotte da diversi fattori individuali, sociali e organizzativi, è dimostrato che esiste un circolo vizioso, in quanto i rischi psicosociali diventano una causa di salute e sicurezza sul lavoro e . La V&H si trova all'intersezione tra fattori individuali (soggettivi) e fattori collettivi (organizzazione del lavoro). Data questa interrelazione, finché non si affronteranno i fattori a livello organizzativo e le altre cause di V&H sul posto di lavoro, la V&H continuerà a rappresentare una sfida per il mondo del lavoro.

Pertanto, in termini di strategie a lungo termine e legate al luogo di lavoro per affrontare le V&H nel mondo del lavoro, la SSL rappresenta uno dei punti di ingresso più diretti per affrontare il problema. Concentrandosi sull'ambiente di lavoro e agendo a collettivo, la SSL è ben equipaggiata per affrontare le cause alla radice della V&H sul lavoro, fornisce risposte strutturali e sistematiche alla V&H e ha la capacità di mobilitare gli attori del mondo del lavoro nel perseguimento di un obiettivo comune che affronta la V&H sul luogo di lavoro. Questo approccio, basato su un sistema di diritti e doveri reciproci tra lavoratori e datori di lavoro, può facilitare l'implementazione

¹ ILO, *Esperienze di violenza e molestie sul lavoro: Una prima indagine globale*, 2022.

di strategie di prevenzione della RSU attraverso il dialogo sociale e la costruzione di un impegno collettivo per la creazione di ambienti di lavoro liberi da RSU.

In effetti, il presente rapporto rileva che due terzi delle disposizioni in materia di V&H sul luogo di lavoro nei 25 Paesi esaminati si trovano nella legislazione sul lavoro e sulla SSL. Rispetto ad altri approcci normativi, la legislazione in materia di SSL tende a essere più dettagliata nel definire strategie preventive e nel definire sia l'obbligo generale di diligenza da parte del datore di lavoro di adottare le misure necessarie per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, sia le responsabilità complementari dei lavoratori di collaborare al raggiungimento dell'obiettivo di proteggere la salute e la sicurezza nel mondo del lavoro, prendendosi ragionevolmente cura della propria salute e sicurezza e di quella degli altri. Nelle Americhe, in Europa e in Asia centrale, le disposizioni in materia si trovano principalmente nella legislazione sulla SSL e sul lavoro, mentre in Asia e nel Pacifico e negli Stati arabi l'attenzione si è concentrata sull'affrontare le molestie sessuali come una priorità e gli sforzi sono stati diretti a elaborare un quadro giuridico mirato a questo scopo.

Allo stesso tempo, la metà dei Paesi esaminati per questo rapporto ha promosso il concetto di dignità sul lavoro, che può essere utilizzato come base per sviluppare regolamenti e standard per i fattori di rischio psicosociale (e in particolare per la V&H) negli ambienti di lavoro.

I contratti collettivi di lavoro come complemento alle risposte legali e politiche

I contratti collettivi di lavoro (CCNL) costituiscono un'altra via per affrontare la problematica V&H. Infatti, gli accordi collettivi a livello aziendale o settoriale possono essere cruciali per l'attuazione della legislazione in materia di V&H nei luoghi di lavoro. Le clausole relative alla prevenzione e alla risoluzione dei problemi di V&H sul luogo di lavoro sono state inserite sempre più spesso negli ACB. Circa 252 clausole dedicate alla questione V&H sono state inserite in 95 ACB a livello di settore e di azienda, in rappresentanza di 15 Paesi diversi.

L'industria manifatturiera, il settore pubblico, l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca e i trasporti, la logistica e le comunicazioni rappresentano i quattro settori in cui si registra la quota più elevata di ACB contenenti clausole di V&H. Queste clausole contengono principalmente norme di divieto (sulle V&H in generale o specificamente sulle molestie sessuali), principi generali di rispetto reciproco e norme a livello di risposta, ovvero che specificano le conseguenze che seguiranno se si verifica un incidente di V&H sul posto di lavoro.

Un'analisi di questi ACB in 20 Paesi mostra che sia i datori di lavoro che i lavoratori stanno sollevando preoccupazioni in merito alla V&H sul posto di lavoro e stanno negoziando clausole specifiche per affrontare la V&H nel mondo del lavoro.

Il ruolo degli orientamenti e degli strumenti nell'attuazione della legislazione sulla SSL in materia di violenza e molestie

Qualsiasi legislazione o politica è più facile da applicare nella realtà di un luogo di lavoro o di un'impresa se coloro - datori di lavoro e lavoratori - che devono adempiere ai loro obblighi sul luogo di lavoro per prevenire e affrontare i problemi di V&H sono dotati di strumenti pratici che li informano su come utilizzare e attuare le leggi e i regolamenti.

A questo proposito, come specifica la Convenzione n. 190, gli orientamenti e gli strumenti possono svolgere un ruolo importante. L'esame di questi strumenti in 20 Paesi selezionati conferma che sono spesso utilizzati per rendere operativa la legislazione in materia di V&H sul luogo di lavoro - per determinare quali misure sono necessarie per prevenire la V&H e come.² Possono anche aiutare a comunicare e chiarire le disposizioni legali in materia di V&H sul lavoro, ad adattare alle esigenze sia dei datori di lavoro che dei lavoratori e a orientarsi nella rete spesso complessa di leggi e regolamenti.

L'esame di 20 Paesi mostra anche che gli orientamenti e gli strumenti in materia di V&H sul lavoro assumono varie forme, tra cui codici di condotta, linee guida, standard nazionali, programmi e materiali di formazione, strumenti pratici e servizi di informazione e consultazione. Questi tipi di orientamento e strumenti hanno caratteristiche diverse ma complementari.

² Si noti che i 20 Paesi presi in considerazione in questa revisione sono diversi dai 25 che sono stati esaminati dal punto di vista dell'integrazione di V&H nella legislazione sulla SSL e contro la discriminazione.

punti di forza e vantaggi. I sistemi di gestione della SSL e i loro elementi sono generalmente argomenti centrali nelle linee guida e negli strumenti prodotti da tutti i 20 Paesi esaminati in questo rapporto. Tra questi figurano le politiche sul luogo di lavoro e la valutazione dei rischi, e in particolare (le linee guida) la formazione e l'informazione dei lavoratori e le misure di controllo dei rischi in relazione a V&H. Tuttavia, alcune linee guida e strumenti non riescono a sfruttare appieno il loro potenziale di sostegno alle misure di attuazione, perché non specificano ulteriormente le modalità di attuazione delle misure o perché non sono sufficientemente esaustivi, tralasciando alcuni tipi di V&H (tra le altre).

Nonostante il loro ruolo importante e sfaccettato, il numero di linee guida e strumenti disponibili a livello nazionale varia notevolmente. I Paesi con un numero relativamente elevato di linee guida e strumenti tendono ad affrontare più frequentemente settori specifici, situazioni lavorative, tipi di occupazione e/o tipi di V&H con linee guida e strumenti dedicati, fornendo così una guida su misura per le esigenze gruppo target. Nel frattempo, le linee guida e gli strumenti esaminati tendono a coprire le principali forme di V&H in modo esaustivo, anche se ci sono leggere differenze tra le regioni e i gruppi di reddito: mentre la V&H sessuale tende a essere affrontata con una frequenza leggermente maggiore in Asia e nel Pacifico, la V&H psicologica è un po' più spesso oggetto di linee guida e strumenti nei Paesi ad alto reddito e in Europa e Asia centrale.

Varietà di approcci a livello nazionale per la promozione di quadri di SSL in relazione a violenza e molestie

Sebbene i quadri della SSL rappresentino uno dei punti di ingresso più diretti per la prevenzione di V&H nel mondo del lavoro, i Paesi differiscono notevolmente nei loro approcci per prevenire e affrontare V&H attraverso la SSL. Lo dimostrano, in particolare, gli studi approfonditi condotti in sette Paesi del mondo: Bangladesh, Barbados, Danimarca, El Salvador, Georgia, Spagna e Tunisia.

In Danimarca la legislazione in materia di SSL comprende una serie completa di disposizioni dedicate alla prevenzione di V&H sul lavoro. Anche in El Salvador, la legislazione sulla SSL riconosce esplicitamente la V&H come rischio psicosociale, ma le disposizioni sulla gestione di tali rischi psicosociali sono relativamente ampie e basate sui risultati.

La legislazione in materia di SSL in Spagna e Tunisia non fa esplicito riferimento alla V&H, ma è formulata in modo così ampio che in linea di principio può essere applicata anche alla V&H. Tuttavia, solo la Spagna ha confermato questa interpretazione, pubblicando linee guida e strumenti completi che riconoscono la V&H come rischio psicosociale e spiegano come integrare la V&H nei sistemi di gestione della SSL sul luogo di lavoro.

Barbados e Bangladesh hanno disposizioni di legge specifiche sulle molestie sessuali sul lavoro, ma queste si limitano alle politiche sul luogo di lavoro, alla formazione e alle procedure di reclamo e non includono ulteriori disposizioni sui sistemi di gestione della SSL. La legislazione in materia di SSL di entrambi i Paesi si concentra esclusivamente sui pericoli e sui rischi in relazione alla salute e alla sicurezza fisica, come avviene anche in Georgia, nonostante i notevoli sforzi compiuti negli ultimi anni dal governo georgiano per modificare la propria legge sulla SSL.

È chiaro, quindi, che il ruolo e la disponibilità di orientamenti e strumenti differiscono notevolmente nei sette Paesi. Fornire orientamenti e strumenti per prevenire e affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro attraverso la SSL coinvolge molteplici attori, soprattutto in Danimarca, Spagna e Bangladesh - anche o soprattutto in assenza di una legislazione esplicita - che vanno dalle autorità pubbliche e dalle parti sociali alla società civile e ad altri attori privati. Le parti sociali, in particolare, svolgono un ruolo decisivo nello specificare e adattare le informazioni pertinenti alle esigenze specifiche dei settori e degli eventi lavorativi. Nel frattempo, sia le autorità pubbliche che le parti sociali in Georgia e nelle Barbados hanno fornito indicazioni e strumenti poco o per nulla esaustivi.

La SSL come strumento chiave di un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

La Convenzione dell'OIL sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) riconosce l'importanza cruciale di una strategia globale che implichi un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere nella progettazione di una risposta al problema della violenza sul luogo di lavoro.

Ad oggi, molte delle iniziative legali e politiche in materia di V&H si sono concentrate maggiormente su azioni e legislazioni di riparazione e non tanto su quadri di prevenzione. Sebbene le disposizioni giuridiche punitive, riparatorie e compensative svolgano un ruolo importante nell'ambito di un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere e non possano essere trascurate, la prevenzione come strategia consente agli attori del mondo del lavoro di prestare adeguata attenzione ai problemi strutturali più profondi in gioco. Un quadro di riferimento per la SSL affronta i problemi di salute e sicurezza sul lavoro su una base molto più ampia, consentendo di intervenire in via preventiva prima che sul luogo di lavoro si verifichino manifestazioni specifiche di salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, la legislazione sull'ambiente di lavoro contribuisce in genere ad affrontare aspetti collaterali che spesso contribuiscono alla V&H sul luogo di lavoro, come l'orario di lavoro, i licenziamenti, i salari e la sicurezza del posto di lavoro. Un quadro di riferimento per la SSL ha anche il vantaggio di facilitare il dialogo sociale e i meccanismi di partecipazione, che possono mobilitare tutti gli attori del mondo del lavoro verso un obiettivo comune.

Non esiste un approccio unico al problema delle V&H nel mondo del lavoro e una risposta mirata può richiedere una valutazione specifica del contesto. Le esperienze a livello nazionale sottolineano l'importanza e i benefici della raccolta di dati completi su V&H, in quanto tali dati aiutano le autorità pubbliche e le parti sociali a identificare gli sviluppi e a monitorare, valutare e migliorare le risposte legali o politiche appropriate, ove necessario.

Anche nei Paesi che dispongono di un solido quadro normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di orientamenti e strumenti completi, le organizzazioni possono incontrare difficoltà nell'utilizzare efficacemente questi strumenti e nell'elaborare soluzioni adeguate alle loro sfide specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Vari fattori possono ostacolare il processo, dalla mancanza di risorse ai processi di lavoro paralleli che richiedono risorse. Di conseguenza, la fornitura di informazioni più complesse e personalizzate, insieme a servizi di supporto e consulenza personalizzati per datori di lavoro e lavoratori, diventa sempre più vitale. Inoltre, dati i continui cambiamenti nelle condizioni di lavoro e l'emergere di nuovi rischi psicosociali, risposte legali e politiche efficaci richiedono un monitoraggio e una valutazione continui, un miglioramento e un adattamento per adattarsi a questi nuovi sviluppi.

► Introduzione generale

Il presente rapporto analizza come la violenza e le molestie (V&H) nel mondo del lavoro possano essere affrontate e prevenute attraverso i quadri di sicurezza e salute sul lavoro (SSL). L'obiettivo è quello di fornire una visione d'insieme e di creare una maggiore consapevolezza del problema di affrontare le V&H attraverso i quadri della SSL, fornendo al contempo agli Stati membri dell'OIL e alle parti sociali prove sull'importanza della prevenzione come una delle strategie chiave per garantire un mondo del lavoro libero da V&H.

Ad oggi, la prevenzione di V&H attraverso i quadri di SSL è stata relativamente poco esaminata come argomento dal punto di vista dell'interconnessione tra politica e pratica; in particolare, il ruolo svolto da orientamenti e strumenti nel rendere operativi gli interventi di SSL a livello di luogo di lavoro o di impresa non ha ricevuto sufficiente attenzione. Il secondo obiettivo di questa relazione è quindi quello di fornire a tutti gli attori del mondo del lavoro, comprese le parti sociali, un'analisi del ruolo degli orientamenti e degli strumenti nell'aiutarli a raggiungere il loro impegno e i loro obiettivi politici orientati alla prevenzione di V&H nel mondo del lavoro. Il terzo obiettivo del rapporto è quello di concentrarsi su sette Paesi, per studiare l'interazione e la complementarità tra la legislazione in materia di SSL e le tecniche non vincolanti (come l'orientamento, gli strumenti e la sensibilizzazione) nell'affrontare e prevenire la V&H nel mondo del lavoro.

Il rapporto è suddiviso in quattro capitoli. Il capitolo 1 illustra le ragioni della prevenzione attraverso la SSL e definisce l'approccio analitico generale adottato nel rapporto. In questo , viene delineato l'approccio normativo generale per affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro attraverso la SSL.

Il capitolo 2 analizza il quadro giuridico in diversi Paesi, esaminando la portata e il contenuto della legislazione in materia di SSL per quanto riguarda la V&H nel mondo del lavoro. Esamina inoltre i contratti collettivi di lavoro in alcuni Paesi selezionati, al fine di individuare la portata delle clausole di V&H in tali contratti.

Il capitolo 3 amplia la discussione sul quadro giuridico analizzando il ruolo delle tecniche non vincolanti, come gli strumenti non vincolanti e le misure di attuazione, nell'integrazione della V&H nel mondo del lavoro. Per contestualizzare la discussione, il capitolo esamina in dettaglio un campione di materiali e strumenti di orientamento pubblicati dai governi, esaminando la tipologia di tali strumenti non vincolanti, il loro contenuto e i diversi approcci alla loro fornitura adottati dai vari Paesi del mondo.

Il capitolo 4 esamina più da vicino l'interazione tra legislazione, orientamenti e strumenti a livello nazionale. Sulla base di studi nazionali su Bangladesh, Barbados, Danimarca, El Salvador, Georgia, Spagna e Tunisia, il capitolo esamina ciascuno dei sette contesti nazionali in relazione alla prevenzione di V&H sul lavoro attraverso la SSL e si chiede se lo sviluppo di misure non giuridicamente vincolanti o di tecniche non vincolanti (orientamenti, strumenti, sensibilizzazione) abbia svolto un ruolo nella composizione del quadro della SSL in relazione a V&H.

Infine, il rapporto si conclude con una serie di raccomandazioni orientate alle politiche e proposte per la ricerca futura.



▶ 1

**Definire i parametri della
violenza e delle molestie
nell'ambito di approcci
sistemici.
alla sicurezza e alla
salute sul lavoro**



SSL

è una normativa più ampia per la prevenzione dei rischi sul lavoro che rappresenta uno dei punti di ingresso per affrontare la violenza e le molestie sul posto di lavoro.

► Messaggi chiave

- La prima indagine globale dell'ILO sulle esperienze di violenza e molestie (V&H) sul lavoro conferma che si tratta di un fenomeno diffuso in tutto il mondo, con più di una persona su cinque tra gli occupati che ne ha fatto esperienza durante la propria vita lavorativa.
 - La Convenzione dell'OIL sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) e la relativa Raccomandazione n. 206 danno importanza non solo alla regolamentazione giuridica della violenza e delle molestie in mondo del lavoro, ma anche all'approccio preventivo, delineando sia i principi fondamentali che l'obbligo esplicito di prevenzione attraverso la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL).
 - La legislazione in materia di SSL è una legislazione più ampia per la prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro che rappresenta uno dei punti di ingresso per affrontare la V&H sul luogo di lavoro. È ben equipaggiata per affrontare le cause profonde della V&H sul lavoro, fornisce risposte strutturali e sistematiche alla V&H e ha la capacità di mobilitare gli attori del mondo del lavoro nel perseguire l'obiettivo comune di rendere i luoghi di lavoro liberi da V&H.
 - La relazione tra V&H sul posto di lavoro e rischi psicosociali funziona in entrambi i sensi: mentre la V&H può essere indotta da diversi fattori, la V&H può essere indotta da una serie di fattori, fattori individuali, sociali e organizzativi,
- Le prove esistenti mostrano un circolo vizioso in cui i rischi psicosociali sono una causa che contribuisce alle molestie e . Le persone che lavorano in un ambiente stressante hanno un'alta probabilità di subire molestie sul posto di lavoro e/o le persone che subiscono molestie hanno un'alta probabilità di riferire stress.
- V&H e discriminazione spesso coesistono. Poiché le forme palesi di discriminazione sono, di norma, vietate nella maggior parte dei luoghi di lavoro nel mondo, si manifestano invece manifestazioni più sottili, occulte e inconsapevoli, in particolare attraverso la V&H, dato che non è (o non sempre) strettamente regolamentata come discriminazione. Questa realtà evidenzia l'importanza sempre maggiore di un approccio collettivo e di ampio respiro per affrontare le V&H.
 - La V&H nel mondo del lavoro è affrontata in una serie di leggi, regolamenti e politiche, e spesso sono i datori di lavoro a sostenere l'onere principale della prevenzione della V&H sul lavoro. Ne consegue la necessità di maggiori informazioni pratiche, strumenti, sensibilizzazione e formazione per l'attuazione delle politiche di V&H e per un reale cambiamento a livello aziendale.

► 1.1. Introduzione

Nella 110a sessione del giugno 2022, la Conferenza internazionale del lavoro ha deciso di emendare la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro del 1998 per includere "un ambiente di lavoro sicuro e sano" come principio e diritto fondamentale del lavoro, e di conseguenza di apportare modifiche alla Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa del 2008 e al Patto globale per il lavoro del 2009. Già prima di allora, nel 2019, la Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro aveva riconosciuto che condizioni di lavoro sicure e sane sono fondamentali per un lavoro dignitoso, e nello stesso anno la Convenzione OIL sulla violenza e le molestie (n. 190)

e la relativa Raccomandazione (n. 206) sono state adottate. La Convenzione n. 190 riconosce specificamente il diritto di tutti a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie (V&H) e stabilisce l'obbligo di rispettare, promuovere e realizzare questo diritto (si veda il riquadro 1.1 per le definizioni pertinenti). In questo modo, gli Stati membri dell'OIL e le parti sociali si sono impegnati ad affrontare la questione delle V&H sul posto di lavoro come una priorità fondamentale per il mondo del lavoro.

► Box 1.1. Definizione di violenza e molestie nel mondo del lavoro

La Convenzione dell'OIL sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) e la relativa Raccomandazione (n. 206) costituiscono la prima norma internazionale sul lavoro a fornire un quadro comune per prevenire, rimediare ed eliminare le V&H nel mondo del lavoro, comprese quelle basate sul genere. È anche il primo strumento internazionale a fare riferimento alle V&H come un unico concetto composito. Secondo l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della Convenzione, "il termine 'violenza e molestie' nel mondo del lavoro si riferisce a una serie di comportamenti e pratiche inaccettabili, singoli o ripetuti, che mirano a, provocano o possono provocare danni fisici, sessuali o economici, e include la violenza e le molestie basate sul genere".

Tale approccio alla definizione di V&H garantisce un'ampia copertura di una serie di termini utilizzati da diverse legislazioni, ma consente anche la flessibilità necessaria per coprire le varie manifestazioni di V&H, comprese quelle nuove che emergono nel tempo. La definizione fornita nell'articolo 1.1(a) non include l'intento come uno degli elementi costitutivi, concentrandosi quindi sull'inaccettabilità della condotta, delle pratiche o delle minacce e sul loro effetto sulle vittime. L'assenza di riferimenti agli autori di reato nel testo stesso dell'articolo 1 rafforza l'obiettivo dello strumento, che è quello di proibire tutte le forme di V&H nel mondo del lavoro, indipendentemente dalla loro origine, sia che si tratti di: (i) da o contro persone che esercitano le autorità, i doveri o le responsabilità di un datore di lavoro (verticale); (ii) diretti verso i propri pari (orizzontali); o (iii) che coinvolgono, come clienti, pazienti, passeggeri o clienti.

Pur proponendo un unico concetto di V&H, la Convenzione n. 190 tiene conto della diversità degli ordinamenti giuridici e degli approcci normativi nazionali e consente agli Stati di optare per un unico concetto o per concetti distinti nelle loro definizioni nelle leggi e nei regolamenti nazionali (articolo 1, paragrafo 2), pur garantendo il rispetto di tutti gli elementi della definizione fornita dalla Convenzione. Questa disposizione si riferisce direttamente all'obbligo derivante dalla Convenzione di "definire e proibire la violenza e le molestie mondo del lavoro" (articolo 7).

Fonte: Adattato da ILO 2021b.

Nel 2022 l'ILO ha prodotto una prima indagine globale sulle esperienze di V&H sul lavoro (ILO 2022a). Il rapporto ha confermato che la V&H sul lavoro è un fenomeno diffuso, persistente e ricorrente in tutto il mondo, con più di una persona su cinque occupata che ne ha fatto esperienza nel corso della propria vita lavorativa. La V&H psicologica è la forma più diffusa di V&H sul lavoro. Tra i gruppi particolarmente colpiti figurano giovani, le lavoratrici migranti, le donne salariate e stipendiate (più delle lavoratrici autonome) e le persone che hanno subito una qualche forma di discriminazione, mentre le donne sono particolarmente esposte alle molestie sessuali e alla violenza sul lavoro. Lo studio ha anche rilevato che solo la metà delle vittime in tutto il mondo ha rivelato le proprie esperienze a qualcun altro; ritenere che fosse "una perdita di tempo" e "temere per la propria reputazione" sono stati i motivi più frequentemente riportati per non rivelare gli incidenti.

La prevenzione e la gestione della V&H e dei rischi psicosociali ad essa associati saranno fondamentali per il futuro del lavoro.

Ulteriori ricerche internazionali sottolineano la complessità dei fattori che influenzano la V&H sul lavoro, nonché gli elevati costi della V&H correlata al lavoro, che sono sostenuti non solo dai destinatari, ma anche dai datori di lavoro e dalla società nel suo complesso (si veda la sezione 1.8 per ulteriori informazioni). Se a livello individuale la V&H è associata ad azioni di disagio psicologico come stress, ansia, depressione e burnout¹ e a una salute fisica più carente,² essa può

hanno anche un impatto sull'organizzazione, incidendo sui livelli di assenteismo, turnover e produttività, nonché sulle prestazioni di gruppo e di squadra.³ Uno studio condotto sulle imprese del Myanmar ha stimato che l'assenza o la sensazione di distrazione, stanchezza o malessere sul posto di lavoro a causa di molestie sessuali o mobbing si traducono in una perdita annuale del 14% della produttività del lavoro (IFC e DaNa Facility 2019). Un altro studio condotto in Australia ha stimato che, nel 2018, le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono costate 2,6 miliardi di dollari in termini di perdita di produttività e 0,6 miliardi di dollari in altri costi finanziari, come le perdite di peso morto e i costi del sistema giudiziario e sanitario (Deloitte 2019).

Questi risultati devono essere compresi nel contesto dell'attuale quadro in evoluzione della SSL. Secondo un'opinione, "negli scenari lavorativi futuri, i rischi psicosociali saranno più pervasivi dei tradizionali rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, con effetti profondi sulla salute mentale e fisica".

salute" (Schulte 2020).⁴ Così, secondo un recente studio di letteratura, in aggiunta alla consolidata

fisici, ergonomici, chimici, radiologici, biologici, ambientali e di altro tipo, "molti dei determinanti del benessere dei lavoratori sono e saranno presumibilmente di natura psicosociale e legati alla qualità e alla disponibilità del lavoro", oltre che alle nuove forme di contratti di lavoro, all'invecchiamento della forza lavoro, all'intensificazione del lavoro, alla sorveglianza digitale e allo scarso equilibrio tra lavoro e vita privata (Schulte et al. 2020). La prevenzione e la gestione della V&H e dei rischi psicosociali ad essa associati saranno fondamentali nel futuro del lavoro.

Questo stato di cose illustra l'importanza delle leggi, delle istituzioni e dei sistemi di SSL che possono contribuire in modo significativo alla prevenzione delle cause occupazionali dei disturbi della salute fisica e mentale.

1 Si vedano, ad esempio, Verkuil, Atasayi e Molendijk (2015) e Mikkelsen et al. (2020).

2 Si vedano, ad esempio, Nielsen et al. (2014) e Xu et al. (2019).

3 Per una panoramica degli studi, si veda Hoel, Cooper e Einarsen (2020).

4 Per quanto riguarda i pericoli o i rischi psicosociali, si veda il 1.2.

► 1.2. Il ruolo degli interventi legali: Integrazione o frammentazione?

C'è un'idea comune che la RSV sul posto di lavoro danneggi in egual misura sia i datori di lavoro che i lavoratori e che richieda un approccio integrato e multidisciplinare nelle politiche e nelle pratiche.⁵ un corpus crescente di conoscenze ed evidenze, prodotto e guidato da studiosi, esperti e professionisti di campi come il comportamento organizzativo e la psicologia, che fornisce una migliore comprensione della RSV e aiuta i datori di lavoro, i lavoratori e i governi a contribuire al dialogo su un mondo del lavoro libero da RSV. Le risposte legali e politiche svolgono un ruolo cruciale nell'affrontare e prevenire le V&H sul posto di lavoro. Sebbene le risposte legali siano solo uno dei tanti elementi di una risposta globale a un fenomeno complesso come quello delle VS sul posto di lavoro, esse possono svolgere un ruolo significativo nella creazione di condizioni di lavoro rispettose della dignità umana sul posto di lavoro. Ciò è dimostrato dalla crescente consapevolezza, in tutte le regioni, che le leggi e le politiche debbano adeguarsi alle V&H sul posto di lavoro. I Paesi di tutto il mondo si occupano sempre più spesso di abusi psicologici, violenza e molestie sul lavoro attraverso leggi, regolamenti, politiche e strumenti di soft law.

La Convenzione n. 190 dell'OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro esprime il consenso internazionale sul ruolo della SSL nel contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Essa propone un intervento giuridico globale mirato a queste situazioni in cui uno degli obiettivi politici è la prevenzione di V&H.

L'articolo 7 della Convenzione specifica il ruolo della legge come risposta a questo complesso fenomeno del luogo di lavoro: "Senza pregiudizio e in coerenza con l'articolo 1, ogni Stato membro adotta leggi e regolamenti per definire e proibire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, comprese la violenza e le molestie di genere". L'articolo 12 stabilisce inoltre

che le sue disposizioni "devono essere applicate per mezzo di leggi e regolamenti, nonché attraverso contratti collettivi o altre misure coerenti con la prassi nazionale, anche estendendo o adattando le misure esistenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro per coprire la violenza e le molestie e sviluppando misure specifiche, ove necessario".

Non c'è dubbio che le leggi svolgano un ruolo simbolico e pedagogico (tra gli) nell'affermare che la RSV è un rischio preoccupante sul luogo di lavoro che richiede un intervento pubblico e fornisce una legittimità e una base per l'azione nel mondo del lavoro.⁶ Quando si tratta di un contesto specifico, tuttavia, possono sorgere diverse domande. Quale approccio o disegno normativo è ottimale per prevenire i rischi di infortuni e lesioni personali e per fornire ricorso e rimedio alle vittime? Quale tipo di regolamentazione può funzionare: hard law o soft law? L'introduzione delle dimensioni fisiche e mentali della salute completa il quadro giuridico volto ad affrontare la V&H sul posto di lavoro? L'opinione degli studiosi si interroga ulteriormente e in modo più esplicito sulla questione se il riconoscimento di un diritto specifico a un mondo del lavoro libero da V&H sia essenziale per affrontare questo fenomeno.⁷ Un obbligo generale di diligenza nell'ambito della legge sulla SSL può fornire un dispositivo/struttura giuridica sufficiente per prevenire la V&H sul lavoro?

La valutazione di ciò che funziona e non funziona è un esercizio specifico del contesto. Infatti, la scelta normativa (strumento legale o politico) ottimale richiede un'attenta ponderazione di tutti i fattori rilevanti in ogni singolo caso, nonché una valutazione del contenuto di un determinato intervento normativo in materia di V&H e delle sue conseguenze per gli attori del mondo del lavoro. Questo perché ciò che i regolatori vogliono specificamente affrontare e il modo in cui scelgono di farlo influenzano notevolmente l'efficacia degli interventi normativi. Lo stesso vale per la scelta del

5 Convenzione ILO sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, 2019 (n. 190), art. 4. 4.

6 Questo si aggiunge ad altri ruoli generali e importanti, come la definizione dei diritti, delle responsabilità e delle tutele legali di datori di lavoro e dipendenti (Cox e Lippel 2020).

7 Si veda Einarsen et al. (2020); si veda anche Lerouge (2017b). In effetti, può sorgere una domanda sul rapporto tra il diritto a un mondo del lavoro libero da V&H (come stabilito nel preambolo della C.190) e il quadro della SSL. In questa sede si suggerisce che tale diritto è inestricabilmente legato al diritto a un ambiente di lavoro sicuro e salubre - un diritto che è stato dichiarato un diritto fondamentale sul lavoro.

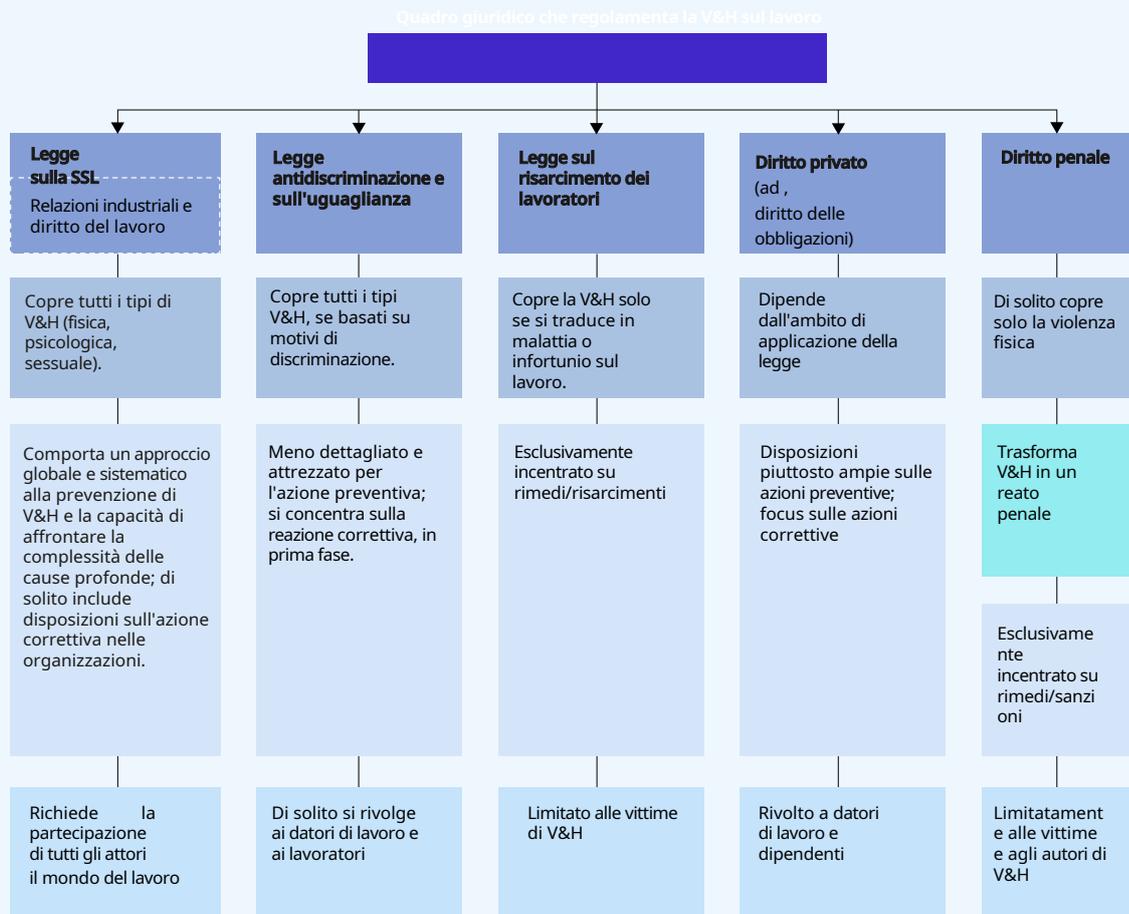
tecnica - cioè un approccio di hard o soft law - un'area che ha ricevuto poche analisi empiriche. In effetti, alcuni commentatori hanno suggerito che ciò che conta come un'adeguata tecnica legislativa o di soft law dipende sia dal contesto nazionale che da quello organizzativo (Iavicoli et al. 2014). Vi è quindi accordo sul fatto che la ricerca empirica sia essenziale per comprendere il ruolo e l'efficacia degli interventi legali e politici.

La Convenzione dell'OIL sulla violenza e le molestie riconosce l'importanza cruciale di una strategia globale per affrontare la violenza sul luogo di lavoro, promuovendo un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere nella progettazione di una risposta. Ciò implica che, anziché limitarsi a individuare un'unica soluzione (o addirittura un'unica visione), occorre identificare, analizzare e affrontare l'intera gamma di cause della violenza e delle molestie. Tuttavia, mentre molteplici iniziative legali sono

Una preoccupazione frequente è che queste iniziative finiscano per rendere il panorama normativo più difficile da navigare non solo per i destinatari di V&H, ma anche per i datori di lavoro che devono attuare le misure sul posto di lavoro (Cox e Lippel 2020).

È stato suggerito che la complessità normativa della V&H (quando entrano in gioco molte aree del diritto) può essere impegnativa dal punto di vista dei datori di lavoro, dei lavoratori e degli individui che sono bersaglio della V&H nel mondo del lavoro. In un caso, è stato osservato che "i datori di lavoro, indipendentemente dalle loro dimensioni o dal settore, possono avere difficoltà a destreggiarsi tra le complessità dello sviluppo di sistemi, strategie e metodi di lavoro che riducano il rischio che i loro lavoratori siano esposti a rischi psicosociali" (Parlamento australiano 2012, par. 5.9), mentre i lavoratori hanno riferito di "confusione su quali diritti e su quali aspetti della vita lavorativa siano da considerare come un'opportunità di lavoro".

► **Figura 1.1. Applicabilità di vari interventi legali e politici per affrontare il fenomeno della V&H sul lavoro**



■ Tipi di V&H ■ Criminalizzazione ■ Fasi di intervento ■ Attori

Fonte: Elaborazione ILO.

rimedi che hanno per portare avanti le denunce di mobbing sia internamente con i loro datori di lavoro che esternamente con la moltitudine di quadri [legali]" (par. 5.10). In effetti, la conseguenza dell'esistenza di una serie di leggi e regolamenti, e in alcuni casi di politiche, sulla questione dei rischi psicosociali e della V&H in particolare, è che sono i datori di lavoro ad attuare le misure di prevenzione della V&H, in quanto su di loro grava un obbligo generale di prevenzione (figura 1.1).

L'implicazione del labirinto di regolamenti (civili e penali, che coprono, tra l'altro, la SSL, l'antidiscriminazione e il risarcimento dei lavoratori).

è che sono necessarie maggiori informazioni pratiche per comprendere meglio l'interazione tra diversi regimi giuridici e istituzioni. Allo stesso, è necessario uno sforzo per integrare meglio i quadri giuridici e raggiungere la coerenza nella loro attuazione. La Convenzione dell'OIL sulla violenza e le molestie sottolinea il ruolo degli orientamenti, degli strumenti, della sensibilizzazione e della formazione nell'attuazione delle sue disposizioni, e tali misure di attuazione sono tra le espressioni giuridiche dell'approccio integrato che sarà discusso in dettaglio nei capitoli 3 e 4 qui di seguito.

► 1.3. Prevenzione contro cura come strategia: Il ruolo della legislazione sulla SSL

Quali sono i vantaggi e le potenziali insidie dell'integrazione di V&H nel quadro della SSL? Qual è il ruolo dei quadri della SSL nella prevenzione della V&H sul luogo di lavoro? Qual è la concezione ottimale degli interventi legali in materia di V&H all'interno del quadro giuridico della SSL? È possibile affrontare efficacemente le V&H integrando la legislazione sulla SSL e come inquadrare tali questioni dal punto di vista della SSL? Oppure tali interventi legali per la prevenzione e la gestione di V&H richiederebbero strumenti e orientamenti specifici per renderli operativi?

È importante collocare la discussione nel quadro della Convenzione OIL sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) e della relativa Raccomandazione (n. 206).⁽⁸⁾ L'articolo 4 della Convenzione stabilisce le misure che ogni Stato membro deve adottare per rispettare, promuovere e realizzare il diritto a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Tali misure devono riflettere un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere. Secondo questo articolo, oltre a proibire per legge le V&H, tale approccio dovrebbe:

- garantire che le politiche pertinenti tengano conto della V&H;
- adottare una strategia globale per prevenire e combattere i rischi di incidenti e lesioni personali;

- stabilire o rafforzare l'applicazione e il monitoraggio;
- garantire alle vittime l'accesso ai mezzi di ricorso e al sostegno;
- prevedere sanzioni;
- sviluppare strumenti, linee guida, istruzione e formazione e sensibilizzare l'opinione pubblica, se del caso in formati accessibili; e
- garantire mezzi efficaci di ispezione e indagine sui casi di V&H attraverso gli ispettorati del lavoro e altri organi competenti.

L'articolo 9 della Convenzione specifica inoltre le misure preventive adeguate. Esso prevede che ogni Stato ratificante:

adotterà leggi e regolamenti che impongano 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, comprese quelle basate sul genere, e in particolare, per quanto ragionevolmente praticabile, di:

(a) adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, una politica sul luogo di lavoro in materia di violenza e molestie;

⁸ A maggio 2023, la Convenzione n. 190 dell'OIL aveva ottenuto 27 ratifiche, il che indica un impegno e un interesse significativi, dato che la Convenzione era stata adottata solo nel 2019.

(b) tenere conto della violenza e delle molestie e dei rischi psicosociali associati nella gestione della sicurezza e della salute sul lavoro;

(c) identificare 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 controllarli; e

(d) fornire ai lavoratori e alle altre persone interessate informazioni e formazione, se del caso in formati accessibili, sui pericoli e sui rischi di violenza e molestie individuati e sulle relative misure di prevenzione e protezione, compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e delle altre persone interessate in relazione alla politica di cui alla lettera (a) del presente articolo.

La Raccomandazione n. 206 di accompagnamento specifica ulteriormente, nei paragrafi 7 e 8, le specificità delle misure stabilite sopra:

7. I Membri dovrebbero, come appropriato, specificare nelle leggi e nei regolamenti che i lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero partecipare alla progettazione, all'attuazione e al monitoraggio della politica sul luogo di lavoro di cui all'articolo 9(a) della Convenzione, e tale politica dovrebbe:

(a) dichiarare che la violenza e le molestie non tollerate;

(b) stabilire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie con, se del caso, obiettivi misurabili;

(c) specificare i diritti e le responsabilità dei lavoratori e del datore di lavoro;

(d) contengono informazioni sulle procedure di reclamo e di indagine;

(e) prevedere che tutte le comunicazioni interne ed esterne relative a episodi di violenza e molestie siano debitamente prese in considerazione e che si agisca di conseguenza;

(f) specificare il diritto alla privacy degli individui e alla riservatezza, come indicato all'articolo 10(c) della Convenzione, bilanciando al contempo il diritto dei lavoratori di essere messi al corrente di tutti i rischi; e

(g) includere misure per proteggere i denunciatori, le vittime, i testimoni e gli informatori dalla vittimizzazione o dalle ritorsioni.

8. La valutazione dei rischi sul luogo di lavoro di cui all'articolo 9(c) della Convenzione deve tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, compresi i pericoli e i rischi psicosociali.

La Convenzione n. 190 dell'OIL e la relativa Raccomandazione n. 206 danno importanza non solo alla regolamentazione giuridica della salute e della sicurezza sul lavoro, ma anche all'approccio preventivo. Gli articoli 4 e 5 delineano i principi fondamentali della Convenzione in materia di prevenzione, mentre l'articolo 9 stabilisce i requisiti essenziali della prevenzione. Essi forniscono elementi che devono essere presi in considerazione quando si elaborano interventi legali attraverso la legislazione in materia di SSL, sottolineando la partecipazione delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro a questo processo. Si tratta di sviluppo significativo nella regolamentazione della materia, sia a livello internazionale che nazionale.

A livello internazionale, la regolamentazione della V&H nel mondo del lavoro è stata limitata, nonostante la salute sia riconosciuta come un diritto umano.⁹ Invece, alcuni aspetti della V&H, spesso definiti "protezione", sono stati coperti da vari trattati che proteggono i diritti e le libertà degli individui. Ad esempio, la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie stabilisce che i lavoratori migranti e le loro famiglie hanno diritto "a un'effettiva protezione da parte dello Stato contro la violenza, le lesioni fisiche, le minacce e le intimidazioni, sia da parte di pubblici ufficiali che di individui, gruppi o istituzioni private" (articolo 16, paragrafo 2).

Al contrario, molti strumenti dell'OIL affrontano implicitamente e/o esplicitamente il tema delle molestie sessuali, mentre alcuni lo fanno dal punto di vista della protezione di gruppo. Tra quelli che affrontano esplicitamente la questione, la Convenzione sui popoli indigeni e tribali del 1989 (n. 169) è l'unico strumento dell'OIL che fa riferimento alle molestie sessuali, stabilendo che i lavoratori appartenenti ai popoli indigeni devono essere protetti dalle molestie sessuali (articolo 20, paragrafo 3).¹⁰ Tuttavia, in termini di prevenzione, solo le norme dell'OIL in materia di SSL hanno adottato un approccio globale, affrontando la prevenzione delle molestie fisiche e mentali.

⁹ Assemblea generale delle Nazioni Unite (ONU), Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966), Art. 12. 12.

¹⁰ Per una rassegna completa delle iniziative internazionali e regionali, si veda ILO (2018b).

stress dovuto alle condizioni di lavoro. A livello nazionale, la normativa in materia di V&H sul luogo di lavoro tende a concentrarsi sulla proibizione di questi tipi di abusi sul posto di lavoro, prestando meno attenzione alla questione della prevenzione.⁽¹¹⁾ La Convenzione n. 190 dell'OIL costituisce quindi un allontanamento dalla posizione tradizionale nei confronti di V&H e - come sottolineato in tutto il presente rapporto - sostiene un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere per affrontare il fenomeno.

La comunità accademica e di esperti ha anche espresso l'opinione che, ad oggi, è stata data poca attenzione ai quadri giuridici per la *prevenzione* delle V&H, rispetto alle azioni correttive e alla legislazione (Lerouge 2017b, 395). Secondo alcuni studiosi, gli approcci giuridici alla prevenzione di V&H possono essere analizzati in base a (i) la capacità della legislazione di affrontare le cause alla radice di V&H; (ii) l'integrazione della prevenzione di V&H in una legislazione più ampia per la prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro; e (iii) la capacità della legge di mobilitare "un'ampia varietà di attori per attuare, monitorare il rispetto e far rispettare la legislazione" (Cox e Lippel 2020). Questi fattori forniscono un utile quadro analitico per comprendere non solo il ruolo svolto dalle varie aree della legge e della politica, ma anche le prospettive della SSL di affrontare la V&H sul lavoro in modo molto più ampio, fornendo una base per un'azione preventiva prima che specifici tipi di V&H siano diventati evidenti. Inoltre, esse forniscono una struttura attorno alla quale sviluppare la ricerca futura su un approccio integrato alla prevenzione di V&H nel mondo del lavoro.

Poiché la Convenzione OIL n. 190 sottolinea la necessità di adottare un approccio preventivo alla V&H, è importante, innanzitutto, affrontare i fattori di rischio psicosociale sul lavoro (riquadro 1.2). Le prove e le conoscenze disponibili suggeriscono una relazione bidirezionale tra V&H e rischi psicosociali:

Sebbene le molestie possano essere indotte da una serie di fattori individuali, sociali e organizzativi, molti studi dimostrano un circolo vizioso tra psicosociale e sociale.

rischi che portano alle molestie e poi di nuovo ai rischi psicosociali. Le persone che lavorano in un ambiente stressante hanno un'alta probabilità di subire molestie sul posto di lavoro e/o gli individui che subiscono molestie hanno un'alta probabilità di denunciare lo stress. (OIL 2020, 13)

La Convenzione n. 190 dell'OIL rappresenta una svolta rispetto alla posizione tradizionale nei confronti di V&H e sostiene un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere per affrontare il fenomeno.

Una ricerca sul settore dell'abbigliamento, condotta dal programma Better Work dell'ILO e dell'International Finance Corporation (IFC), indica che una scarsa consapevolezza organizzativa e manageriale delle dinamiche del luogo di lavoro, nonché incentivi e strutture retributive non allineate, sono legati alla probabilità di molestie sessuali (Better Work 2019).¹² Considerato il modo in cui le varie dimensioni dell'ambiente di lavoro psicosociale (come l'organizzazione del lavoro, le strategie di gestione, la concezione del lavoro e la sicurezza del lavoro) e i rischi psicosociali e, in particolare, le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono interrelati,¹³ l'evidenza empirica disponibile suggerisce che le molestie sessuali continueranno a rappresentare una sfida per il mondo del lavoro fino a quando non saranno affrontate le cause di fondo delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.¹⁴

Da questo punto di vista, gli interventi giuridici che riguardano la prevenzione, come verrà discusso nel corso della presente relazione, sono orientati (tra l'altro) ad affrontare i fattori strutturali e istituzionali - fattori che sono stati identificati come antecedenti della salute e della sicurezza sul lavoro. Ciò indica il quadro della SSL

11 Per una rassegna di esempi nazionali, si veda Cobb (2017).

12 La ricerca mostra anche la vulnerabilità dei lavoratori migranti, in quanto è più probabile che le molestie sessuali si verifichino quando i lavoratori sono soggetti a limitazioni della loro libertà di movimento.

13 I rischi psicosociali chiave e interrelati che portano allo stress legato al lavoro, o che sono direttamente collegati a situazioni di V&H, o che sono di per sé espressione di molestie, includono: le richieste di lavoro, il controllo del lavoro, la progettazione dei compiti, la chiarezza dei ruoli, le relazioni sul posto di lavoro, gli stili di leadership, la giustizia organizzativa, la gestione del cambiamento organizzativo e l'ambiente fisico di lavoro. Una rassegna dettagliata di ciascuno di questi fattori è riportata in ILO (2020, 13 e segg.).

14 Queste cause di fondo comprendono fattori a livello organizzativo, come un'organizzazione del lavoro inadeguata, fattori legati a compiti specifici (ad esempio, lavorare da soli o essere in costante interazione con terzi) e condizioni di lavoro che portano a livelli di stress elevati. Tra i fattori complessi, individuali, organizzativi e sociali, quelli organizzativi sono spiegati in OSHwiki (2012).

► Box 1.2. Il concetto di rischio psicosociale

I fattori psicosociali sul lavoro comprendono "le interazioni tra l'ambiente di lavoro, il contenuto del lavoro, le condizioni organizzative e le capacità, i bisogni, la cultura e le considerazioni personali extra-lavorative dei lavoratori che possono, attraverso le percezioni e l'esperienza, influenzare la salute, le prestazioni lavorative e la soddisfazione sul lavoro" (ILO 1984, 3). Questa definizione si dice che racchiuda l'interrelazione dinamica tra l'ambiente/le condizioni di lavoro in generale e gli elementi soggettivi come le capacità mentali e di salute individuali. Come si è detto, qualsiasi aspetto della progettazione o della gestione del lavoro che aumenti il rischio di stress lavoro-correlato può essere inteso come un pericolo psicosociale. I fattori psicosociali comprendono:

- contenuto del lavoro/progettazione del compito (mancanza di varietà nel lavoro; sottoutilizzo delle competenze o mancanza di competenze adeguate al lavoro);
- il carico di lavoro e i ritmi di lavoro (orari di lavoro lunghi o asociali, turni di lavoro, orari poco flessibili);
- controllo del lavoro (mancanza di controllo sulla progettazione del lavoro o sul carico di lavoro; partecipazione limitata alla decisione del proprio lavoro);
- ambiente e attrezzature (attrezzature e risorse non sicure; condizioni fisiche di lavoro inadeguate, come scarsa illuminazione, rumore eccessivo o fastidioso, scarsa ergonomia);
- cultura organizzativa (obiettivi organizzativi poco chiari; comunicazione carente; cultura che consente discriminazioni o abusi);
- relazioni interpersonali sul lavoro (isolamento sociale o fisico; sostegno limitato da parte di supervisori o colleghi; supervisione autoritaria e scarsa gestione della linea; violenza, molestie o bullismo; discriminazione ed esclusione);
- ruolo nell'organizzazione (ruolo lavorativo poco chiaro all'interno dell'organizzazione o del team);
- sviluppo della carriera (scarsa o eccessiva promozione, insicurezza del posto di lavoro, scarsi investimenti nello sviluppo, procedure punitive per le assenze per malattia e la gestione delle prestazioni); e
- l'interfaccia casa-lavoro (richieste contrastanti tra casa e lavoro; assenza da casa per lavoro).

Fonte: ILO 1984, 1995.

come quadro preventivo per eccellenza - come base per una legislazione più ampia sulla prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro, che rappresenta il punto di ingresso più diretto e privilegiato per affrontare la V&H sul luogo di lavoro.¹⁵ Affrontare la V&H affrontando i rischi psicosociali significherebbe "passare in futuro a una prevenzione su scala più collettiva, incentrata sui modelli di lavoro, ed espandere la portata della salute e della sicurezza sul lavoro all'intero 'ambiente di lavoro', compresi tutti i fattori correlati".¹⁶

In altre parole, adottare un approccio alla SSL significa passare da un approccio individuale (come nel caso di un'incidenza specifica di V&H, ad esempio) a un approccio sistemico e collettivo. In effetti, si sostiene che un "regime normativo

che affronta solo il WBPH [mobbing e molestie psicologiche sul luogo di lavoro] e non i fattori di rischio psicosociali in senso più ampio sarà meno efficace, poiché non crea alcun incentivo per le parti e gli attori del luogo di lavoro ad affrontare i fattori determinanti a monte del WBPH" (Lippel e Cox 2021). Anche le norme internazionali del lavoro in materia di V&H nel mondo del lavoro promuovono un approccio sistemico e strutturale alla V&H. Il paragrafo 8 della Raccomandazione n. 206 stabilisce che:

La valutazione dei rischi sul luogo di lavoro di cui all'articolo 9, lettera c), della Convenzione n. 190 deve prendere in considerazione i fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, compresi i rischi psicosociali e i rischi per la salute.

¹⁵ Si vedano, in particolare, la Convenzione n. 190, artt. 11 e 12, e la Raccomandazione n. 206, par. 6.

¹⁶ Lerouge (2017a, 17); si veda anche D'Cruz, Noronha e Mendonca (2021). Per una prospettiva globale, si veda ILO (2016).

rischi. Occorre prestare particolare attenzione ai pericoli e ai rischi che:

(a) derivano dalle condizioni e dalle disposizioni di lavoro, dall'organizzazione del lavoro e dalla gestione delle risorse umane, a seconda dei casi;

(b) coinvolgere terze parti quali clienti, committenti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e membri del pubblico; e

(c) derivano dalla discriminazione, dall'abuso di relazioni di potere e da norme di genere, culturali e sociali che sostengono la violenza e le molestie.

La Raccomandazione n. 206, in particolare, prevede che, nell'elaborare la prevenzione e la protezione, "i datori di lavoro dovrebbero adottare misure appropriate per i settori o le occupazioni e le modalità di lavoro in cui l'esposizione alla violenza e alle molestie può essere più probabile, come il lavoro notturno, il lavoro in isolamento, la sanità, l'ospitalità, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, i trasporti, l'istruzione o l'intrattenimento" (paragrafo 9).¹⁷ Pertanto, il dovere del datore di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti del loro lavoro comporterebbe l'integrazione della V&H e dei rischi psicosociali associati nella gestione della SSL. Questo perché uno dei modi più diretti per affrontare le cause profonde della V&H sul lavoro è un approccio sistematico alla gestione dei rischi psicosociali nell'ambito dei quadri giuridici della SSL.

Diversi Paesi hanno adottato un approccio preventivo, i cui esempi (tra cui la gestione sistematica dei rischi all'interno dei quadri giuridici) saranno esaminati più in dettaglio nel prosieguo del presente rapporto. Più specificamente, alcuni Paesi hanno incluso nella loro legislazione disposizioni che regolano questioni come l'ambiente di lavoro psicosociale; queste richiedono ai datori di lavoro di valutare i rischi psicosociali del lavoro in solitudine, di limitare l'orario di lavoro per il lavoro notturno che comporta uno sforzo mentale, e di regolare la cooperazione tra i lavoratori, l'organizzazione, la disposizione e la gestione del lavoro, gli orari di lavoro, i sistemi di retribuzione, la tecnologia, ecc.

i dipendenti non siano esposti a sollecitazioni fisiche o mentali negative.¹⁸

Vi sono altre considerazioni che giustificano la prevenzione di V&H sul luogo di lavoro attraverso approcci sistematici alla SSL. In primo luogo, affrontare le V&H nel mondo del lavoro attraverso sistemi di gestione della SSL comporta anche l'introduzione di principi e metodi di gestione della SSL e di meccanismi di supervisione. I sistemi di gestione della SSL si basano su un sistema di diritti, responsabilità e doveri definiti, abbinati al dialogo sociale e alla cooperazione. Secondo i principi della SSL, il dovere generale di diligenza da parte del datore di lavoro di adottare le misure necessarie per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori è integrato dalla responsabilità dei lavoratori di prendersi ragionevolmente cura della propria salute e sicurezza e di quella degli altri e di collaborare con l'organizzazione per raggiungere gli obiettivi di tutela della salute e della sicurezza luogo di lavoro. In termini di supervisione, ciò consentirà anche l'impiego di meccanismi di controllo, ossia di ispettori del lavoro che controllino e applichino le leggi e le normative sul luogo di lavoro.

Detto questo, in molti Paesi le leggi sulla SSL concepiscono ancora la sicurezza e la salute sul lavoro principalmente nella sua dimensione di sicurezza fisica. Questa situazione potrebbe tuttavia cambiare con l'inclusione di un ambiente di lavoro sano e sicuro nel quadro dei principi e dei diritti fondamentali sul lavoro dell'OIL e con la dichiarazione che la Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro del 1981 (n. 155) e la Convenzione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2006 (n. 187) sono considerate convenzioni fondamentali (OIL 2022b), in cui la salute in relazione al lavoro è considerata un elemento fondamentale. 187), devono essere considerate convenzioni fondamentali (ILO 2022b), dove la salute in relazione al lavoro comprende gli elementi fisici e mentali che influiscono sulla salute.¹⁹ Gli sviluppi nelle legislazioni nazionali mostrano anche una crescente preoccupazione nei Paesi per la salute sul lavoro nelle sue dimensioni fisiche, mentali e sociali (si veda il Capitolo 2). Esiste inoltre una crescente conoscenza e consapevolezza del rapporto tra condizioni di sicurezza sul lavoro e rischi psicosociali (Velazquez 2017, 38-39).

¹⁷ Si veda anche la discussione nel capitolo 2 sugli accordi di contrattazione collettiva in materia di V&H in settori specifici.

¹⁸ Norvegia, Legge sull'ambiente di lavoro, 2005. Un approccio simile è riscontrabile nei quadri giuridici in materia di SSL della Danimarca e della Turchia; si vedano i capitoli 2 e 4.

¹⁹ Alcuni strumenti della SSL prevedono anche la tutela dei diritti riproduttivi; si veda il Capitolo 2.

► 1.4. Quadro preventivo previsto dalla legislazione in materia di SSL

Il principio della prevenzione è alla base delle moderne leggi sul lavoro e, più in generale, delle norme internazionali sul lavoro (Héas 2017). Le prime norme internazionali sul lavoro miravano già a limitare l'orario di lavoro, a regolamentare il lavoro notturno, a fissare un'età minima e a proteggere alcune categorie di lavoratori. L'ambito e la copertura delle disposizioni in materia di SSL si sono evoluti, passando da un focus sulla sicurezza industriale a uno sulla sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, dalla protezione alla prevenzione e alla valutazione dei rischi (ILO 2006). In effetti, oltre all'obiettivo del diritto del lavoro di garantire che il lavoro non contribuisca a deteriorare il benessere fisico degli individui, "ha preso sempre più in considerazione gli aspetti soggettivi e individuali della salute, come dimostrano le riflessioni sui rischi psicosociali", un cambiamento che ha portato a una maggiore attenzione alla prevenzione (Héas 2017, 68). Questo cambiamento è visibile soprattutto nella Convenzione fondamentale dell'OIL sulla sicurezza e la salute sul lavoro del 1981 (n. 155), che ha esteso la protezione dei lavoratori dai rischi professionali a una più ampia preoccupazione per la salute fisica e mentale in relazione al lavoro; pertanto, la salute sul lavoro non è "solo l'assenza di malattia o infermità, ma comprende anche gli elementi fisici e mentali che influiscono sulla salute e che sono direttamente collegati alla sicurezza e all'igiene sul lavoro" (articolo 3).

Ciò implica che la funzione preventiva della legislazione del lavoro relativa alla sicurezza e alla salute si estende anche ai fattori legati al benessere psicosociale. Che cosa comprende questa funzione preventiva delle leggi sul lavoro in materia di sicurezza e salute?

La prevenzione è convenzionalmente intesa come l'insieme di misure e azioni volte a scongiurare o limitare i rischi, i danni e gli atti dannosi eliminandone le cause e i mezzi. Include l'obbligo di ridurre "l'impatto di determinate condizioni di lavoro sulla salute individuale per attenuare o eliminare i rischi psicosociali" (Héas 2017, 67). Molti quadri giuridici moderni hanno una funzione preventiva. Ciò è particolarmente vero per le leggi sul lavoro, e in particolare per quelle sulla SSL.

La SSL è quindi la disciplina che si occupa della *prevenzione* degli infortuni e delle malattie legate al lavoro, in quanto

nonché la tutela e la promozione della salute dei lavoratori. Il suo scopo è migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro (ILO 1998). Secondo la definizione dell'OIL/OMS, la salute sul lavoro dovrebbe mirare a:

la promozione e il mantenimento del più alto grado di benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori in tutte le occupazioni; la prevenzione tra i lavoratori degli allontanamenti dalla salute causati dalle loro condizioni di lavoro; la protezione dei lavoratori nel loro impiego dai rischi derivanti da fattori avversi alla salute; la collocazione e il mantenimento dei lavoratori in un ambiente professionale adatto alle loro capacità fisiologiche e psicologiche; e, in sintesi, l'adattamento del lavoro lavoratori e di ciascun lavoratore al proprio lavoro. (OIL 1998, 21)

Come verrà discusso più dettagliatamente nel Capitolo 2, la legislazione sul lavoro e sulla SSL impone ai datori di lavoro un obbligo generale di prevenzione che si estende ai rischi psicosociali in generale e alla salute e sicurezza sul lavoro in particolare. Dall'esame delle legislazioni delle varie regioni emerge inoltre che i Paesi elaborano un quadro operativo "preventivo" attraverso una serie di principi più concreti, tra cui:

- i. valutare ed evitare i rischi (rischi psicosociali, V&H, ecc.);
- ii. ridurre al minimo i rischi e affrontarli alla fonte;
- iii. adottare una politica o un programma (preventivo) per la V&H;
- iv. organizzare, predisporre e gestire il lavoro, gli orari di lavoro, il lavoro notturno, il lavoro dei lavoratori minori, ecc;
- v. adattare il lavoro all'individuo;
- vi. ridurre al minimo il lavoro monotono o ripetitivo;
- vii. migliorare costantemente le condizioni di lavoro e adattare le misure di protezione alle nuove condizioni; e
- viii. fornire informazioni e formazione ai lavoratori.

In questo contesto, è importante notare che ci sono stati ulteriori tentativi di distinguere vari livelli di intervento nella gestione dei rischi psicosociali; questi si sono proposti di delineare i confini tra le fasi della prevenzione, distinguendo tra interventi di livello primario, secondario e terziario (tabella 1.1). Secondo questa categorizzazione, la prevenzione primaria, talvolta definita "a livello di organizzazione", è intesa come interventi di natura proattiva che mirano a prevenire l'insorgere di effetti o fenomeni dannosi (Burke 1993; Jain 2018, 242). Gli interventi secondari, invece, mirano a invertire il danno.

Gli interventi terziari sono di tipo riparativo o riabilitativo e mirano a ridurre gli impatti negativi. Lo scopo centrale della SSL è la prevenzione *primaria* delle malattie e degli infortuni professionali e correlati al lavoro e, in questo senso, si differenzia da altre discipline come il diritto del lavoro o il diritto antidiscriminatorio in relazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Ciò solleva una questione sull'interazione tra le leggi antidiscriminatorie e la legislazione in materia di SSL e anche, più in generale, sul rapporto tra V&H sul luogo di lavoro e discriminazione, questione che verrà affrontata in dettaglio nella prossima sezione.

► **Tabella 1.1 Livelli di intervento/prevenzione e interazione dei diversi regimi giuridici**

Lavoro (occupazione)			
Sicurezza e salute sul lavoro		Antidiscriminazione	
Livello di prevenzione	Primario	Secondario	Terziario
Politica/legislazione	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Legislazione che affronta la violenza e le molestie sul posto di lavoro, la discriminazione 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Compensazione dei lavoratori 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Programma di sicurezza sociale per i disabili
Datore di lavoro/luogo di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Politiche che affrontano la violenza e le molestie ▶ Codici di condotta ▶ Sviluppo della cultura organizzativa ▶ Formazione manageriale ▶ Sondaggio organizzativo 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Disposizioni sulla gestione dei casi di violenza e molestie ▶ Programmi di rientro al lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accordi e programmi aziendali di assistenza post-vendita ▶ Invalidità a lungo termine a carico dell'azienda
Lavoro/compito	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Riprogettazione dell'ambiente di lavoro psicosociale ▶ Analisi del rischio 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sondaggio sul personale ▶ Analisi del caso ▶ Formazione (ad es. gestione dei conflitti) ▶ Mediazione per la risoluzione dei conflitti 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Programmi di recupero di gruppo
Interfaccia processo individuale-lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formazione ▶ Informazioni ▶ Programmi di promozione della salute 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Supporto sociale ▶ Consulenza 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Terapia ▶ Programmi di assistenza ai dipendenti

Nota: la SSL riguarda anche la prevenzione a livello terziario, in particolare per quanto riguarda la riabilitazione e la sistemazione. Queste funzioni sono attribuite ai servizi di medicina del lavoro dalla Convenzione sui servizi di medicina del lavoro del 1985 (n. 161) e dalla Raccomandazione sui servizi di medicina del lavoro del 1985 (n. 171). Sebbene nella pratica queste funzioni siano state applicate soprattutto agli aspetti della salute fisica, si registra una tendenza a includere sempre più spesso gli aspetti legati alla salute mentale.

Fonte: Adattato da Jain (2018, 242) e Murphy e Sauter (2004).

► 1.5. Quando la violenza e le molestie sul luogo di lavoro sono una discriminazione?

Quando la V&H sul posto di lavoro è una discriminazione? C'è il rischio che la linea di demarcazione tra discriminazione e V&H sul luogo di lavoro si confonda, quindi è importante comprendere il rapporto tra i due, anche se alcuni autori suggeriscono che è spesso difficile rispondere alla domanda "se [la violenza e le molestie] vengono prima e la discriminazione dopo, o viceversa" (Lewis, Glambek e Hoel 2020, 364). Quali regimi giuridici sono applicabili alle molestie sul luogo di lavoro? O quando le norme di non discriminazione si applicano a una situazione di molestie sul luogo di lavoro?

Innanzitutto, da un punto di vista politico, è importante notare che il divieto di discriminazione, anche sul posto di lavoro, è sancito in quasi tutti i Paesi del mondo almeno per quanto riguarda un motivo di discriminazione, ossia la discriminazione basata sul sesso o sul genere.²⁰ Per quanto riguarda il mondo del lavoro, la Convenzione sulla discriminazione (occupazione e lavoro) del 1958 (n. 111) è una delle convenzioni più ratificate (175 ratifiche). È giusto concludere che in molti Paesi i lavoratori sono protetti da leggi specifiche contro la discriminazione e l'uguaglianza, che possono essere presenti nell'ordinamento giuridico e avere una copertura più ampia rispetto alla legislazione sulla SSL che affronta la salute e la sicurezza sul lavoro. Va inoltre riconosciuto che la coesistenza di leggi sulla salute e la sicurezza sul lavoro accanto a leggi antidiscriminatorie solleva questioni interessanti per quei Paesi in cui "lo status di classe protetta rimane il punto focale dominante per inquadrare le questioni legali relative alle molestie e ai maltrattamenti dei lavoratori" (Yamada 2020, 642).

È stata avanzata un'opinione secondo la quale la legislazione antidiscriminatoria (cioè la protezione basata sullo status) è sufficiente per affrontare la problematica V&H sul posto di lavoro - un'opinione che è stata oggetto di critiche.²¹

Sono stati proposti due argomenti. Uno riguarda le difficoltà legate alla prova dell'intento discriminatorio nei procedimenti giudiziari. L'altro suggerisce che la protezione basata solo sullo status sarà contraria al principio del diritto di ogni lavoratore alla dignità sul lavoro (Cox e Lippel 2020). , ovviamente, un'ulteriore questione legata ai costi (tempo e contenzioso) relativi ai ricorsi e ai rimedi disponibili per tutelare le vittime di V&H sul posto di lavoro sulla base dello status o di un "motivo protetto", come il sesso, la razza o la disabilità (si veda il riquadro 1.3).

A livello empirico, la *Global First Survey* dell'ILO dimostra gli stretti legami tra V&H e discriminazione.²² In effetti, i commentatori suggeriscono che la V&H, proprio come la discriminazione, si basa su fondamenti individuali, istituzionali e strutturali (Lewis, Glambek e Hoel 2020, 367), e i due fenomeni non solo coesistono, ma uno può portare all'altro, per cui i lavoratori possono etichettare la loro esperienza come V&H "solo perché rifiutano l'idea di essere", credendo che la razionalità strumentale o l'interesse personale dell'organizzazione impediscano che tale discriminazione si verifichi in primo luogo".²³ Un altro punto sollevato sull'interrelazione tra due, basato sulla ricerca empirica, riguarda il fatto che è dimostrato che i gruppi a rischio di V&H tra i lavoratori sono quelli classificati come aventi uno status protetto. In altre, le V&H possono colpire in modo sproporzionato i gruppi protetti e l'appartenenza a più di un gruppo protetto aumenta la probabilità di subire mobbing (Berdahl e Moore 2006; Shaw, Chan e McMahon 2012).

20 Secondo alcune stime, l'85% di tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite proibisce la discriminazione sulla base del sesso o del genere nelle proprie costituzioni; si veda, ad esempio, Equality Now (2022).

21 In alcuni Paesi, la V&H è inclusa nella definizione di discriminazione e quindi la legislazione antidiscriminatoria può riguardare anche la V&H. È il caso, ad esempio, della Germania; si veda Friedman e Whitman (2003).

22 Come documenta il rapporto, "le persone che hanno subito discriminazioni in qualche momento della loro vita sulla base del genere, della disabilità, della nazionalità/etnia, del colore della pelle e/o della religione hanno avuto maggiori probabilità di subire violenze e molestie sul lavoro rispetto a coloro che non hanno subito tali discriminazioni" (ILO 2022a).

23 Lewis, Glambek e Hoel (2020, 368) citano Fevre, Grainger e Brewer (2010).

► Riquadro 1.3. Affrontare la violenza e le molestie di genere attraverso la SSL¹

Per gran parte del secolo scorso, la violenza e le molestie di genere (GBVH) non sono state considerate nell'ambito della legislazione sulla SSL.² Tradizionalmente, i regimi di SSL si sono concentrati sui rischi di lesioni fisiche associate al lavoro maschile, piuttosto che sulle malattie o sulle lesioni da sforzo cronico tipicamente associate al lavoro femminile. In effetti, solo negli ultimi decenni la salute mentale e quella fisica sono state incluse nella SSL.³

Con l'evoluzione dei regimi relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro da un modello tecnico e medico a biopsicosociale, i rischi caratterizzati dalla loro dimensione sociale, come la GBVH, sono venuti alla ribalta (Flynn et al. 2021). Tuttavia, anche se i rischi psicosociali, compresi i rischi di GBVH, rientrano nell'ambito di protezione delle disposizioni generali sui doveri alla base dell'attuale legislazione sulla SSL della maggior parte dei Paesi, vi è la percezione comune che la GBVH non sia una "questione di SSL".

Diversi fattori sono in gioco nella percezione infondata ma pervasiva e persistente che la GBVH non sia - nonostante le prove schiaccianti del contrario - un rischio legato al lavoro. Questi fattori includono:

- convinzioni profondamente radicate sul fatto che la violenza e le molestie nei confronti delle donne si collochino sfera privata e non costituiscano quindi un legittimo oggetto di regolamentazione pubblica;
- il fatto, nell'affrontare la GBVH nei Paesi industrializzati, l'attenzione si è concentrata sulle leggi antidiscriminazione che promuovono regimi individuali basati sulle denunce come risposta alle molestie sessuali sul lavoro;
- nel caso di violenza e molestie da parte di terzi in settori in cui le donne sono predominanti, come l'assistenza sanitaria, i servizi sociali e l'insegnamento, l'errata convinzione che le presunte innate capacità di accudimento delle donne annullino qualsiasi danno causato a loro come lavoratrici da GBVH da parte di coloro di cui si prendono cura o che educano;
- nei lavori a prevalenza maschile, la convinzione che la GBVH diretta alle donne - e ad altre persone non conformi alle norme maschiliste ed eteronormative - derivi dalla scelta lavorare in un settore a prevalenza maschile; e
- la tenace idea che le vittime di GBVH siano deboli e vulnerabili, e che quindi gli uomini non possano essere vittime di GBVH.

Questi fattori si combinano con il fatto che la maggior parte degli ispettorati e delle autorità di regolamentazione in materia di SSL dispone di risorse insufficienti e si concentra ancora in larga misura sui rischi fisici; e che i lavoratori e le loro associazioni già lottano affinché i rischi legati al lavoro (più recentemente, i rischi legati alla COVID-19) siano affrontati in modo adeguato.

Il risultato di questo ritratto dell'esclusione storica e continua della GBVH dai regimi di SSL è che la prevenzione di genere di V&H attraverso tali regimi deve essere costruita (e non presunta) attraverso una serie di azioni deliberate, ponderate, basate su prove e mirate.

(Segue a tergo)

1 Questo riquadro riflette uno studio commissionato dall'ILO e preparato da R. Cox, *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a WHS (Work Health and Safety) Framework* (ILO, di prossima pubblicazione). Lo studio originale utilizza il termine "salute e sicurezza sul lavoro"; qui il testo è stato adattato alla terminologia utilizzata nel rapporto e si utilizza invece il termine "sicurezza e salute sul lavoro (OSH)".

2 A metà del XIX e all'inizio del XX secolo, nel mondo industrializzato, parte dell'impulso per l'adozione della legislazione in materia di SSL è stata la protezione delle donne e dei bambini dai lunghi orari di lavoro. In effetti, l'"incarnazione" dei lavoratori - il momento in cui hanno iniziato a essere considerati esseri umani piuttosto che macchine o merci - è legata alla legislazione a tutela delle . Pertanto, non è del tutto esatto affermare che, storicamente, la legislazione sulla SSL non ha tenuto conto delle considerazioni di genere.

3 Tuttavia, la salute mentale è specificamente coperta dalla Convenzione n. 155 (articolo 3, lettera e); su questo tema, si veda anche Messing (1998).

Box 1.3. (segue)

Tuttavia, vi è una scarsità di studi empirici su approcci efficaci di prevenzione della GBVH in un di SSL. Questo risultato deve essere compreso nel contesto del ciclo di progettazione delle politiche. In genere, le fasi di progettazione di una politica normativa comprendono la comprensione dei fenomeni da regolamentare e delle loro dinamiche; la determinazione del quadro giuridico (in questo caso, leggi e regolamenti); lo sviluppo di politiche per l'attuazione del quadro giuridico; l'analisi dell'attuazione delle politiche come previsto; e poi, e solo poi, lo studio dell'efficacia dell'attuazione del quadro giuridico utilizzando le politiche sviluppate in contesti specifici.⁴

Gli obblighi di legge sono quindi un importante prerequisito per un'azione organizzativa efficace nella prevenzione delle lesioni personali (McDonald e Charlesworth 2019). Sebbene il materiale e gli strumenti di orientamento siano essenziali per informare gli attori organizzativi su come effettuare una gestione dei rischi che risponda alle esigenze di genere, un prerequisito per la loro adozione nelle strutture di SSL a livello locale è che la legge imponga all'organizzazione di agire in tal senso.

Fonte: LO 1984, 1995.

4 Allontanarsi da questo ordine significa correre il rischio che i risultati della ricerca empirica rivelino problemi di efficacia della legislazione, ma non riescano a identificare in che misura questi problemi derivino da inadeguatezze nella diagnosi problemi da affrontare con la regolamentazione, da debolezze del quadro giuridico stesso, da carenze nelle politiche sviluppate per attuare il quadro giuridico o da un'inadeguata attuazione a livello locale, compromettendo così l'utilità della ricerca ai fini della politica pubblica o della riforma legislativa.

Diverse teorie tentano di spiegare le basi socio-psicologiche del maltrattamento sul posto di lavoro sulla base dell'appartenenza a un gruppo.²⁴ Tuttavia, in aggiunta e in relazione a ciò, gli autori sollevano giustamente un'altra potenziale spiegazione del nesso tra V&H e discriminazione. Si tratta del contesto della natura mutevole del lavoro, o di quello che alcuni definiscono il "luogo di lavoro contemporaneo". Più specificamente, si sostiene che, poiché le forme palesi di discriminazione sono, di norma, vietate nella maggior parte dei luoghi di lavoro in tutto il mondo, le sue manifestazioni più sottili, occulte e inconsce appaiono invece, in particolare attraverso la V&H, dato che non è (o non sempre) strettamente regolamentata come discriminazione. Così,

Il trattamento disparato esiste in forme più sottili nei luoghi di lavoro, con comportamenti discriminatori e prepotenti selettivi rivolti a membri di gruppi protetti che si manifestano quando è possibile fornire una motivazione non legata allo status di gruppo protetto, ad esempio un comportamento che serve l'interesse dell'organizzazione, anche tra coloro che si considerano egualitari e non discriminatori. (Lewis, Glambek e Hoel 2020, 375)

Ciò ha portato a richiedere ulteriori ricerche per esplorare ulteriormente i dati sul funzionamento delle forme sottili e meno sottili di pregiudizio e stereotipo nei luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda la risposta più appropriata, un punto di vista ritiene che, sebbene vi siano chiari vantaggi nell'ampio campo di applicazione della legislazione antidiscriminatoria, in particolare quando questa rimane l'unico quadro giuridico che protegge gli obiettivi di V&H nel mondo del lavoro, tuttavia:

una volta che le molestie o il mobbing si sono verificati, in termini di risoluzione tempestiva e di rimedio per i destinatari, il riconoscimento di un diritto specifico a un ambiente di lavoro libero da mobbing e molestie presenta innegabili vantaggi. Le donne, le persone con disabilità e le minoranze maschili sono prese di mira in modo sproporzionato da bulli e molestatori sul lavoro, senza che vi sia un chiaro collegamento con un motivo di discriminazione vietato. Il riconoscimento del diritto a un ambiente di lavoro libero da mobbing e molestie per tutti i lavoratori è importante e risponde a un'esigenza più ampia di quella attualmente soddisfatta dalle leggi antidiscriminazione. (Cox e Lippel 2020, 668)

In effetti, quando la V&H viene affrontata attraverso la prevenzione, ciò può contribuire a evitare onerosi e lunghi contenziosi e l'impatto sui programmi previdenziali. Inoltre, "le diverse norme procedurali e gli atteggiamenti culturali nei confronti del contenzioso hanno una grande importanza nella valutazione delle risposte legali adeguate al mobbing sul lavoro" (Yamada 2020, 629). Oltre alla questione della complessità e della durata, non

²⁴ Per un'eccellente rassegna, si veda Lewis, Glambek e Hoel (2020).

La prevenzione, piuttosto che la cura, come strategia di protezione da V&H sul lavoro può aiutare gli attori del mondo del lavoro a prestare adeguata attenzione anche ai problemi strutturali più profondi che esistono nel mondo del lavoro. È fondamentale, come minimo, identificare e cercare di

rimuovere gli antecedenti di V&H che sono alla base di molti casi di maltrattamento, quanto piuttosto affrontarne i sintomi sotto forma di manifestazioni di abuso. Detto questo, non va trascurato il ruolo delle disposizioni legali punitive, riparatorie e compensative.²⁵

► 1.6. Qual è il ruolo delle linee guida e degli strumenti per prevenire e affrontare la violenza e le molestie attraverso il sito OSH?

La questione successiva che si pone in relazione alla regolamentazione della V&H attraverso la legislazione sulla SSL è se la V&H debba essere riconosciuta come un rischio legato al lavoro per essere integrata nei sistemi di SSL. Un'opinione che è stata suggerita è che non vi è alcuna necessità intrinseca di un riconoscimento esplicito in quanto tale, a condizione che la sicurezza e la salute sul lavoro siano intese nella legislazione come comprendenti sia la dimensione fisica che quella mentale.²⁶ Sebbene non vi sia un approccio univoco a questo problema e una comprensione più sfumata possa richiedere una valutazione specifica del contesto,²⁷ molti Paesi hanno incorporato la V&H in una serie di istruzioni non vincolanti e di orientamenti operativi, comprese le attività di formazione, gli strumenti pratici e l'ampio materiale di orientamento prodotto dalle autorità responsabili degli standard di salute e sicurezza sul lavoro.

Ancora più, a pratico, è spesso la mancanza di orientamento e di strumenti, nonché di sensibilizzazione, a essere considerata da molte imprese come il principale ostacolo all'attuazione di misure anti-molestie nei luoghi di lavoro.²⁸ Le ricerche più recenti suggeriscono un'elevata richiesta di istruzioni dettagliate, orientamento, formazione e/o supporto specialistico per tradurre in le disposizioni di legge in materia di V&H legate al lavoro, soprattutto a livello organizzativo (Jain et al. 2021; Auclair et al. 2021; FrankAdvice 2021). La Convenzione OIL n. 190 richiede specificamente che gli Stati ratificanti forniscano ai datori di lavoro, ai lavoratori, ai loro rappresentanti e alle autorità pubbliche "orientamenti, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili, a seconda dei " (articolo 11, lettera b)). La Raccomandazione n. 206 che l'accompagna sottolinea ulteriormente la necessità di un approccio ampio e completo per quanto riguarda l'orientamento, la formazione e l'assistenza.

25 Discutendo l'ordinanza svedese sulla vittimizzazione sul lavoro (1993), Hoel e Einarsen (2010) hanno sostenuto che:

L'ordinanza sembra basarsi interamente su una prospettiva preventiva, dando per scontata una relazione causale tra le carenze dell'ambiente di lavoro, da un lato, e il bullismo e la vittimizzazione, dall'altro. Sebbene tale approccio abbia i suoi punti di forza e rappresenti una sfida a qualsiasi prospettiva vittimistica, esso trascura il fatto che il mobbing, in quanto problema sociale complesso, può essere il prodotto di una moltitudine di fattori, tra cui caratteristiche personali e interessi in competizione. La posizione non punitiva adottata dall'ordinanza e dalle relative linee guida è una logica conseguenza di tale approccio. Inoltre, la forte fiducia nel dialogo e nel consenso come metodi di risoluzione dei conflitti sembra essere fuori luogo se applicata ai casi di bullismo e vittimizzazione, eliminando indirettamente diritti e torti dall'equazione. Ironicamente, credendo nella prevenzione come metodo predominante per affrontare il problema, l'ordinanza perde di vista qualsiasi prospettiva riparativa, non riuscendo così a fornire ai bersagli, e di fatto ai presunti colpevoli, fonti di sostegno adeguate, nonché l'opportunità di un'udienza equa e la possibilità di riparazione e rivendicazione.

26 Secondo un altro punto di vista, tale riconoscimento comporterebbe lo sviluppo di linee guida complementari (ad esempio, in assenza di una regolamentazione esplicita della V&H); si veda Velázquez e Jain (2021).

27 Per un'analisi dettagliata a di Paese si veda il Capitolo 4.

28 Si veda, ad esempio, EU-OSHA (2018b, 11):

Ricerche precedenti hanno individuato diversi fattori e ostacoli alla gestione dei rischi psicosociali a livello organizzativo. L'analisi secondaria di ESENER-1 [First European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks] ha dimostrato che una gestione generale di alta qualità della SSL nell'organizzazione è uno dei principali fattori di gestione dei rischi psicosociali. Inoltre, ESENER-1 ha rivelato che il 42% dei dirigenti ritiene più difficile affrontare i rischi psicosociali rispetto ad altre questioni di sicurezza e salute, mentre la mancanza di supporto tecnico o di orientamento è stata identificata come la barriera più forte.

sensibilizzazione, indicando varie forme di attività per sostenere gli attori rilevanti nei loro sforzi per mettere in pratica i requisiti e le disposizioni, tra cui linee guida e programmi di formazione che tengano conto della dimensione di genere, curricula e materiale didattico, codici di pratica modello e strumenti di valutazione dei rischi (paragrafo 23).

Inoltre, la valutazione dell'efficacia degli strumenti di soft law è ancora molto scarsa (Leka et al. 2015). Sono necessarie ulteriori ricerche per comprendere meglio gli effetti dei diversi tipi di linee guida e strumenti sulla prevenzione e la gestione delle V&H. Questo rapporto può quindi essere visto come un primo passo verso la costruzione di una ricerca e di una base di conoscenze sull'argomento.

► 1.7. Utilizzare il dialogo sociale e i meccanismi partecipativi dei quadri della SSL per affrontare la violenza e le molestie sul lavoro

Come si è detto, i sistemi di gestione della SSL dipendono dal coinvolgimento di un'ampia gamma di attori del mondo del lavoro per attuare, monitorare e garantire il rispetto della legislazione. Il dialogo sociale è un mezzo efficace per garantire che i luoghi di lavoro tengano conto dei rischi psicosociali nei loro approcci sistematici alla SSL. Il dialogo sociale tra datori di lavoro e lavoratori può contribuire a rafforzare la protezione della salute e del benessere fisico e mentale dei lavoratori, prevenendo ed eliminando al contempo le V&H nel mondo del lavoro. La salute e la sicurezza sul lavoro sono da tempo oggetto di negoziazione e disposizioni specifiche in tal senso sono state inserite nei contratti collettivi di lavoro (noti anche come contratti aziendali, contratti collettivi di lavoro o accordi sul luogo di lavoro) (cfr. capitolo 2).

ruoli e funzioni complementari dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle loro rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversa natura ed estensione delle rispettive responsabilità" (articolo 4, paragrafo 3).

Altri articoli di prevenzione della Convenzione n. 190 prevedono che gli Stati membri identifichino, "in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate e con altri mezzi, i settori o le occupazioni e le modalità di lavoro in cui i lavoratori e le altre persone interessate sono più esposti alla violenza e alle molestie" (articolo 8(b)). Le leggi e le politiche di prevenzione dovrebbero richiedere ai datori di lavoro (tra le altre cose) di "adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, una politica sul luogo di lavoro in materia di violenza e molestie".

e molestie" (articolo 9, lettera a)). Il principio di consultazione con i rappresentanti dei datori di lavoro e dei

Le organizzazioni dei lavoratori si applicano anche agli sforzi degli Stati membri per affrontare la problematica V&H nelle politiche nazionali, compresa la SSL, nonché per sviluppare "orientamenti, risorse, formazione o altri strumenti ... e iniziative, comprese le campagne di sensibilizzazione" (articolo 11).

Come si è detto, le leggi sulla SSL si trovano in una posizione unica per coinvolgere un'ampia varietà di attori del mondo del lavoro nel compito di prevenire e affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro. Le responsabilità dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori sono complementari e si rafforzano reciprocamente nel compito comune di promuovere un luogo di lavoro libero da V&H.

► Le leggi sulla SSL si trovano in una posizione unica per coinvolgere un'ampia varietà di attori del mondo del lavoro nel compito di prevenire e affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro.

La Convenzione n. 190 dell'OIL definisce la consultazione delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori come un principio per l'adozione di un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere per la prevenzione e l'eliminazione delle V&H nel mondo del lavoro. Enumerando gli elementi di tale approccio, la Convenzione stabilisce che "ogni Stato Membro deve riconoscere le diverse e

► 1.8. Prevalenza globale della violenza e delle molestie legate al lavoro e problemi di dati

La Raccomandazione n. 206 dell'OIL sulla violenza e le molestie prevede che "i membri dovrebbero impegnarsi a raccogliere e pubblicare statistiche sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro disaggregate per sesso, forma di violenza e molestie e settore di attività economica" (paragrafo 22). La disponibilità e l'accuratezza dei dati sono importanti per lo sviluppo di una legislazione, di politiche, di strategie e di programmi efficaci per combattere la violenza e le molestie.

Per quanto sfaccettato il fenomeno della V&H legata al lavoro, è difficile misurarne la prevalenza a livello globale. Sebbene negli ultimi anni si sia accumulato un crescente numero di studi a livello nazionale che forniscono un'idea della gravità del problema, la misurazione della sua prevalenza, in particolare tra i vari Paesi, presenta delle difficoltà. Questo vale sia per i dati amministrativi che per i sondaggi, ovvero le due fonti principali attraverso cui vengono raccolte le statistiche su V&H nel mondo del lavoro.

Dal punto di vista amministrativo, i dati ricavati dai registri nazionali sugli infortuni e le malattie professionali mancano di comparabilità. Questo non solo perché tali dati si basano spesso su fonti eterogenee, come i registri degli ispettori del lavoro, della polizia o delle compagnie di assicurazione,²⁹ ma anche perché i criteri utilizzati per registrare i casi di infortuni e malattie professionali variano da Paese a Paese. Infatti, i registri ufficiali hanno spesso una portata limitata quando si tratta di V&H correlata al lavoro, poiché contengono solo dati relativi alle malattie professionali ufficialmente classificate come tali e agli infortuni sul lavoro che causano assenze. Per questo motivo, tendono a sottovalutare gli eventi violenti che non causano lesioni gravi o esiti fatali (Chappell e Di Martino 2006; ILO 2020).

Le indagini hanno il vantaggio di poter coprire tutte le forme di V&H e di consentire la raccolta di dati direttamente dalle persone nel mondo del lavoro. Tuttavia, esistono ancora problemi di comparabilità dovuti alle diverse definizioni e ai diversi metodi utilizzati. Gli studi hanno utilizzato principalmente due metodi nelle indagini per misurare la prevalenza della V&H legata al lavoro. Uno di questi è il metodo dell'"auto-etichettatura", che chiede agli intervistati di indicare se si sentono o meno esposti a (concetti più ampi di) violenza e molestie, di solito sulla base di una definizione fornita. Sebbene questo studio rappresenti un primo indispensabile tentativo di fornire una panoramica globale della violenza e delle molestie sul lavoro, una questione da considerare nell'interpretazione dei risultati è la potenziale soggettività insita nel metodo dell'auto-etichettatura: l'approccio dipende dall'interpretazione dell'intervistato su quali azioni o comportamenti rientrino in concetti più ampi, come la violenza psicologica, e dalla volontà dell'intervistato di riconoscere tali episodi. Questo aspetto può avere un peso particolare se visto da una prospettiva transnazionale, poiché l'evidenza indica che i concetti di V&H sono percepiti e vissuti in modo diverso in paesi e culture diverse (Jain 2018).

Di conseguenza, il metodo dell'"esperienza comportamentale" è stato spesso utilizzato come approccio alternativo o complementare per controllare l'elemento della sub-jettività (Nielsen, Notelaers e Einarsen 2020). Utilizzando una serie di item basati sull'azione o sul comportamento, misura se gli intervistati sono stati sottoposti a vari tipi di atti negativi durante un periodo di definito.³¹ Questo metodo è stato utilizzato per valutare l'impatto di un'esperienza negativa.

29 Ad esempio, uno studio di Eurofound (2015) ha mostrato che i dati amministrativi degli Stati membri dell'UE sulla V&H provengono da una varietà di fonti. La maggior parte delle fonti fa riferimento ai ministeri del Lavoro o del Welfare, come il difensore civico o i comitati per la parità (segnalati da otto Paesi), gli ispettorati del lavoro (sei Paesi) e le autorità per la SSL (tre Paesi). Altre fonti di informazione sono le sentenze dei tribunali (cinque Paesi), le statistiche sulla criminalità e i comitati per i diritti umani (un Paese ciascuno).

30 ILO (2022a). Per misurare la prevalenza sono state poste tre domande:

- *Lei personalmente ha mai subito violenza fisica e/o molestie sul posto di lavoro, come ad esempio percosse, costrizioni o sputi?*
- *Lei personalmente ha mai subito violenze e/o molestie psicologiche, come insulti, minacce, mobbing o intimidazioni sul lavoro?*
- *Lei personalmente ha mai subito qualsiasi tipo di violenza e/o molestia SESSUALE SUL LAVORO, come toccate sessuali indesiderate, commenti, foto, e-mail o richieste sessuali durante il lavoro?*

31 Tuttavia, anche il metodo dell'esperienza comportamentale ha i suoi limiti, come l'arbitrarietà dei punti di cut-off, la variabilità del numero di item e il fatto che non tutti i comportamenti descritti hanno la stessa gravità (Nielsen, Notelaers e Einarsen 2020; López e González-Trijueque 2021). Tuttavia, questo metodo porta a dati di prevalenza più elevati rispetto al metodo dell'auto-etichettatura (Salin 2010).

utilizzato in diversi Paesi,³² e ci sono sforzi in tal senso anche a internazionale: l'UE ha iniziato a implementare un'indagine regolare sulla violenza di genere, che misura la V&H legata al lavoro con dieci voci basate su azioni e comportamenti (Eurostat 2021), mentre l'OIL sta attualmente sviluppando un'indagine sulla V&H legata al lavoro utilizzando il metodo dell'esperienza comportamentale.

Ulteriori tendenze possono essere individuate da studi specifici per paese o regione, che integrano i risultati dello studio globale dell'ILO. Una tendenza è che alcuni settori - in particolare quelli che hanno frequenti contatti con terzi - mostrano una maggiore prevalenza di V&H rispetto ad altri. Tra quelli frequentemente identificati vi sono il settore sanitario e sociale, la pubblica amministrazione, l'istruzione, i trasporti e l'ospitalità.³³ Inoltre, la recente crisi sanitaria COVID-19 ha evidenziato che i lavoratori chiave - i lavoratori che hanno dovuto continuare a essere attivi o a offrire i loro servizi nonostante la pandemia - avevano maggiori probabilità di subire la V&H rispetto ai lavoratori non chiave. I dati europei del 2015 e del 2021 hanno mostrato che l'incidenza complessiva di abusi verbali, molestie e attenzioni sessuali indesiderate sul posto di lavoro è aumentata per i lavoratori chiave durante la pandemia, con alcune professioni, come la sicurezza e l'assistenza sanitaria, che hanno riportato livelli più elevati di abusi verbali; per i lavoratori non chiave, invece, le variazioni sono state minime (ILO 2023).

Anche i dati europei relativi a più Paesi evidenziano l'impatto dei rischi psicosociali: i lavoratori esposti a V&H hanno riferito più spesso di avere elevate esigenze lavorative e mancanza di risorse lavorative rispetto a quelli non esposti a V&H (Eurofound 2022). I comportamenti molesti di solito si protraggono per un lungo periodo di tempo.³⁴ Possono derivare da un conflitto tra due individui, ma molto spesso c'è più di un autore; più a lungo durano le V&H, maggiore è il numero di individui che sembrano essere coinvolti.

I maltrattamenti e le offese sul lavoro possono provenire da colleghi o personale, ma anche da clienti, pazienti o altre persone con cui si ha a che fare nel corso del proprio lavoro. Il 12,4% dei lavoratori chiave ha dichiarato di essere stato oggetto di abusi verbali durante lo svolgimento del proprio lavoro, rispetto all'8,7% dei lavoratori non chiave. Disaggregando i dati per gruppo occupazionale, si notano differenze più marcate: nel settore della sicurezza, il 27,1% dei lavoratori è stato oggetto di abusi verbali nel 2015, mentre nel settore sanitario la percentuale era del 19,1%. Particolarmente preoccupante è il fatto che, durante la pandemia, l'incidenza complessiva in Europa di abusi verbali, molestie e attenzioni sessuali indesiderate sul posto di lavoro è aumentata per i lavoratori chiave, mentre per i lavoratori non chiave si sono registrati pochi cambiamenti (ILO 2023).

32 L'inventario più ampiamente accettato per valutare le diverse forme di V&H psicologica è il Negative Acts Questionnaire (NAQ), sviluppato all'Università di Bergen, in Norvegia, nel 1994 e rivisto nel 2009. Comprende 23 item su atti legati al lavoro e alla persona ed è stato utilizzato, tra gli altri, in Giappone (Abe e Henly 2010), Libano (Makarem et al. 2018), Brasile (Silva, de Aquino e de Matos Pinto 2017), India (Rai e Agarwal 2017) e Belgio (Notelaers et al. 2018). Nel frattempo, la Danimarca ha sviluppato un questionario per i datori di lavoro che copre in dettaglio 21 diversi tipi di comportamento sul posto di lavoro che possono essere classificati come molestie sessuali (Danimarca, DWEA 2020).

33 Si vedano, ad esempio, Zapf et al. (2020), León-Pérez, Escartín e Giorgi (2021) ed Eurofound (2022).

34 Secondo una revisione sistematica degli studi condotti in Europa, il mobbing dura in media più di un anno; in questo contesto, mobbing significa "molestare, offendere, escludere socialmente qualcuno o influenzare negativamente i compiti lavorativi di qualcuno". Affinché l'etichetta di bullismo (o mobbing) possa essere applicata a una particolare attività, interazione o processo, deve verificarsi ripetutamente e regolarmente (ad esempio, settimanalmente) e per un periodo di tempo (ad esempio, circa sei mesi)". (Zapf et al. 2020, 106).

► 1.9. Ulteriori sfide e questioni relative alla prevenzione della violenza e delle molestie attraverso i quadri della SSL

Oltre alla complessità del fenomeno della V&H sul luogo di lavoro e delle sue risposte nell'ambito della SSL, è necessario tenere conto di sfide e questioni specifiche quando si elaborano strumenti politici adeguati. Una sfida riguarda le micro, piccole e medie imprese (MSME), che in genere dispongono di minori risorse finanziarie, umane e manageriali e di una minore capacità di gestire la SSL rispetto alle grandi organizzazioni, e di conseguenza spesso faticano a gestire efficacemente le proprie responsabilità in materia di SSL (ILO 2021a).

In effetti, secondo un'indagine globale sulle imprese condotta dall'ILO, una percentuale maggiore di grandi imprese ha una tolleranza zero nei confronti di discriminazioni, molestie o violenza rispetto alle piccole e medie imprese (ILO 2022c). Allo stesso modo, i risultati di un'indagine condotta dall'UE indicano che i meccanismi per affrontare i casi di V&H sono più comunemente istituiti nelle aziende più grandi (74% per le aziende con 250 o più dipendenti) che in quelle più piccole (49% per le aziende con meno di 50 dipendenti) (EU-OSHA 2022). È quindi fondamentale riconoscere le risorse limitate delle PMI e fornire un sostegno pratico adeguato alle loro esigenze (ILO 2021a). Secondo una consultazione pubblica sul mobbing e le molestie in Nuova Zelanda, i servizi di consulenza individuale e il contatto diretto, in particolare, sono importanti per le imprese più piccole per rispondere alle loro esigenze di sostegno (FrankAdvice 2021).

Un'altra sfida particolare riguarda l'economia informale. Nel 2022, il 58% della popolazione mondiale aveva un'informale.³⁵ Questi lavoratori non sono solitamente coperti dalle norme di SSL, perché le imprese in cui lavorano potrebbero non essere registrate e regolamentate o accessibili alle ispezioni del lavoro. Di conseguenza, questi lavoratori possono essere più vulnerabili ai rischi di V&H e possono trovare più difficile ottenere assistenza, soprattutto in assenza di protezione sociale. Tuttavia, esistono diverse vie legali che affrontano la questione dell'economia informale. In primo luogo, l'articolo 4, paragrafo 3, lettera h), della Convenzione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2006 (n. 187), promossa allo status di Convenzione fondamentale, prevede che "il sistema nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro includa ... meccanismi di sostegno per un progressivo miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute sul lavoro nelle microimprese, nelle piccole e medie imprese e nell'economia informale".³⁶ In secondo luogo, la Convenzione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) specifica che "si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici, sia nell'economia formale che informale, sia nelle aree urbane che in quelle rurali" (articolo 2, paragrafo 2). Per quanto riguarda le misure specifiche, queste possono includere azioni generali come l'estensione della copertura della protezione sociale (in particolare, la copertura della protezione sanitaria universale, compresa la protezione sanitaria a lungo termine), l'organizzazione dei lavoratori informali, il rafforzamento delle ispezioni e della raccolta dei dati sulla SSL e la realizzazione di attività di sensibilizzazione³⁷ e di orientamento e di promozione della salute.

35 Dipartimento degli Affari economici e sociali delle Nazioni Unite, "Tendenze globali e regionali", serie INDICATORE 8.3.1: Percentuale di occupazione informale, per settore e sesso (stime armonizzate ILO) - 13° ICLS (%) SL_ISV_IFEM.

36 Si veda anche la [Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro](#), sezione 2.

37 Ad esempio, la rete globale Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO) ha realizzato un progetto con le donne che raccolgono i rifiuti che ha contribuito a sensibilizzare le cooperative di raccoglitori su come prevenire e affrontare la violenza subita dalle donne (UN Women e ILO 2019).

strumenti³⁸ specificamente dedicati alla prevenzione di V&H nell'economia informale.

Inoltre, i pericoli nuovi ed emergenti che aumentano il rischio di V&H devono essere presi in considerazione nell'elaborazione di strumenti politici adeguati. In particolare, la digitalizzazione, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e i cambiamenti emergenti nelle pratiche di lavoro, come il lavoro da casa, il lavoro mobile e il lavoro di squadra virtuale, pongono nuovi rischi per la salute e il benessere dei lavoratori sul posto di lavoro (Chririco, Sacco e Ferrari 2021; ILO 2021a). Infatti, tali rischi possono innescare un'intensificazione del lavoro, aumentare la pressione sul tempo e ricontestualizzare le dinamiche organizzative nel dominio cyber-fisico, interrompendo gli scambi sociali sul lavoro (Palumbo e Cavallone 2022). Una minore interazione sociale e una minore comunicazione faccia a faccia possono portare a una minore tolleranza e a un minore lavoro di squadra, a un tono di comunicazione sempre più ostile e a un crescente senso di personalizzazione che può assomigliare a una molestia (EU-OSHA 2018a).

In generale, un maggiore affidamento e dipendenza dai social media e da internet per scopi lavorativi può aumentare, in particolare, la prevalenza di violenza psicologica - o cyber-bullismo - da parte di concorrenti, coetanei, stakeholder o troll online. In effetti, recenti ricerche accademiche hanno dimostrato che il cyber-bullismo sul lavoro sta diventando comune come le forme di bullismo non elettronico (EU-OSHA 2017). Prima e durante la pandemia COVID-19 è stato osservato un aumento significativo dei casi di cyber-bullismo in generale e della loro perpetrazione (Barlett et al. 2021).

38 Ad esempio, l'associazione indiana delle donne lavoratrici autonome (SEWA) sostiene i suoi membri nelle trattative con i datori di lavoro per migliorare le condizioni di lavoro, anche ponendo fine alla violenza contro i lavoratori che affrontano molti rischi lavorando come venditori ambulanti, venditori al mercato e lavoratori a domicilio (ILO 2018a). Inoltre, HomeNet South Asia - una rete regionale di organizzazioni di lavoratori a domicilio - ha sviluppato del materiale formativo rivolto ai lavoratori domestici, soprattutto nell'economia informale, intitolato *Working in Garment Supply Chains: A Homeworker's Toolkit* (HNSA 2020). Contiene un'intera sezione su come affrontare e prevenire la violenza sul posto di lavoro. Il toolkit può essere utilizzato da formatori e organizzatori come manuale di risorse per creare ulteriori materiali di formazione ed è disponibile in più lingue.

► Riferimenti

- Abe, K. e S.J. Henly. 2010. "Il bullismo (Ijime) tra le infermiere ospedaliere giapponesi: Risposte modellanti al questionario rivisto sugli atti negativi". *Nursing Research* 59 (2): 110-118.
- Auclair, I., S. Brière, A. Pellerin, J. Dextras-Gauthier e A. Keyser-Verreault. 2021. *Rapporto: Indagine sulle molestie e le violenze sessuali nell'esercizio della professione forense*. Quebec City: Université Laval.
- Barlett, C., M. Simmers, B. Roth e D. Gentile. 2021. "Confronto tra la prevalenza e il processo del cyberbullismo prima e durante la pandemia COVID-19". *Journal of Social Psychology* 161 (4): 408-418.
- Berdahl, J.L. e C. Moore. 2006. "Molestie sul posto di lavoro: Doppio rischio per le donne appartenenti a minoranze". *Journal of Applied Psychology* 91 (2): 426-436.
- Lavorare meglio. 2019. "Molestie sessuali sul lavoro: spunti dall'industria globale dell'abbigliamento". OIL e International Finance Corporation.
- Burke, R.J. 1993. "Interventi a livello organizzativo per ridurre i fattori di stress occupazionale". *Lavoro e stress* 7 (1): 77-87.
- Chappell, D. e V. Di Martino. 2006. *Violenza sul lavoro*. Terza edizione. OIL.
- Chirico, F., A. Sacco e G. Ferrari. 2021. "La strategia della 'salute totale del lavoratore' per affrontare la pandemia COVID-19 e le sfide future sul posto di lavoro". *Rivista di salute e scienze sociali* 6 (4): 452-457.
- Cobb, E.P. 2017. *Mobbing e molestie sul posto di lavoro: New Developments in International Law*. Routledge.
- Cox, R. e K. Lippel. 2020. "Quadri giuridici per prevenire il mobbing e le molestie sul lavoro e garantire l'accesso ai rimedi per i destinatari". In *Mobbing e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 649-675. New York: CRC Press.
- D'Cruz, P., E. Noronha e A. Mendonca, eds. 2021. *Prospettive asiatiche sul mobbing e le molestie sul posto di lavoro*. Singapore: Springer.
- Deloitte. 2019. *I costi economici delle molestie sessuali sul posto di lavoro: Relazione finale*. Deloitte Access Economics.
- Danimarca, DWEA (Autorità danese per l'ambiente di lavoro). 2020. "Sådan tager du pulsen". Copenhagen: Arbejdstilsynet (Autorità danese per l'ambiente di lavoro). <https://at.dk/arbejdsmiljoeoproblemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/tag-pulsen>.
- Einarsen, S.V., H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, eds. 2020. *Bullismo e molestie sul posto di lavoro: Teoria, ricerca e pratica*. New York: CRC Press.
- Uguaglianza ora. 2022. "L'uguaglianza costituzionale non è negoziabile". 27 gennaio 2022.
- EU-OSHA (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro). 2017. *Tendenze chiave e fattori di cambiamento nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e nel luogo di lavoro*.
- . 2018a. *Previsione sui rischi nuovi ed emergenti per la sicurezza e la salute sul lavoro associati alla digitalizzazione entro il 2025*.
- . 2018b. *Gestione dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro europei: Evidenze dalla seconda indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2)*.
- . 2022. *Terza indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER 2019): Relazione generale su come i luoghi di lavoro europei gestiscono la sicurezza e la salute*.
- Eurofound. 2015. *Violenza e molestie nei luoghi di lavoro europei: Estensione, impatti e politiche*. Dublino: Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.
- . 2022. "Condizioni di lavoro e lavoro sostenibile: Comportamenti sociali avversi sul lavoro - Nota di contesto". Documento di lavoro WPEF22052. Dublino: Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.
- Eurostat. 2021. *Manuale metodologico per l'indagine UE sulla violenza di genere contro le donne e altre forme di violenza interpersonale (EU-GBV)*. Edizione 2021.

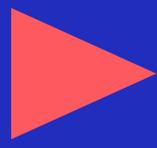
- Fevre, R., H. Grainger e R. Brewer. 2010. "Discriminazione e trattamento ingiusto sul posto di lavoro". *British Journal of Industrial Relations* 49 (s2): 1007-1080.
- Flynn, M.A., P. Check, A.L. Steege, J.M. Siven e L.N. Syron. 2021. "Equità nella salute e cambiamento di paradigma nella sicurezza e nella salute sul lavoro". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19 (1): 349.
- FrankAdvice. 2021. *Mobbing e molestie sul lavoro: Analisi dei contributi alla consultazione*. Ministero neozelandese dell'Economia, dell'Innovazione e dell'Occupazione.
- Friedman, G.S. e J.Q. Whitman. 2003. "La trasformazione europea della legge sulle molestie: Discriminazione contro dignità". Documento di ricerca sul diritto pubblico e la teoria giuridica n. 37. Yale Law School.
- Héas, F. 2017. "La prevenzione dei rischi psicosociali nel diritto del lavoro: Ruolo della legge e della contrattazione collettiva". In *Rischi psicosociali nel diritto del lavoro e della sicurezza sociale: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, a cura di L. Lerouge, 67-78. Cham: Springer.
- HNSA (HomeNet South Asia). 2020. *Lavorare nelle catene di fornitura degli indumenti: A Homeworker's Toolkit - South Asia*.
- Hoel, H., C.L. Cooper e S.V. Einarsen. 2020. "Effetti organizzativi del mobbing sul posto di lavoro". In *Bullismo e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 541-559. New York: CRC Press.
- Hoel, H. e S.V. Einarsen. 2010. "L'ordinanza svedese contro la vittimizzazione sul lavoro: A Critical Assessment". *Comparative Labor Law and Policy Journal* 32: 225-249.
- Iavicoli, S., S. Leka, A. Jain, B. Persechini, B. Rondinone, M. Ronchetti e A. Valenti. 2014. "Approcci di hard e soft law per affrontare i rischi psicosociali in Europa: Lessons Learned in the Development of the Italian Approach". *Journal of Risk Research* 17 (7): 855-869.
- IFC (Cooperazione finanziaria internazionale) e DaNa Facility. 2019. *Ambienti di lavoro rispettosi: Esplorare i costi del mobbing e delle molestie sessuali per le imprese in Myanmar*.
- OIL. 1984. *Fattori psicosociali sul lavoro: Riconoscimento e controllo*. Rapporto del Comitato congiunto OIL/OMS sulla salute sul lavoro. 9a sessione, Ginevra, 18-24 settembre 1984. Serie Sicurezza e salute sul lavoro n. 56.
- . 1995. *Rapporto del Comitato congiunto OIL/OMS sulla salute sul lavoro*. 12a sessione, Ginevra, 5-7 aprile 1995.
- . 1998. *Linee guida tecniche ed etiche per la sorveglianza della salute dei lavoratori*. Serie Sicurezza e salute sul lavoro n. 72.
- . 2006. "Quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro". Conferenza internazionale del lavoro. 95a sessione. Rapporto IV(1).
- . 2016. *Relazione finale: Riunione di esperti sulla violenza contro le donne e gli uomini mondo del lavoro*. MEVWM/2016/7.
- . 2018a. "Eliminazione della violenza e delle molestie sul lavoro: The Experience of India". 1 agosto 2018. <https://www.youtube.com/watch?v=zBWPSfe9ji8&t=94s>.
- . 2018b. *Porre fine alla violenza e alle molestie contro donne e uomini nel mondo del lavoro*. ILC.107/V/1.
- . 2020. *Ambienti di lavoro sicuri e sani, privi di violenza e molestie*.
- . 2021a. *Kit di supporto per lo sviluppo della legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro*.
- . 2021b. *Violenza e molestie nel mondo del lavoro: Guida alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione n. 206*.
- . 2022a. *Esperienze di violenza e molestie sul lavoro: Una prima indagine globale*.
- . 2022b. Risoluzione sull'inclusione di un ambiente di lavoro sano e sicuro nel quadro dei principi fondamentali e dei diritti sul lavoro dell'OIL. Conferenza internazionale del lavoro. 110a sessione.
- . 2022c. *Trasformare le imprese attraverso la diversità e l'inclusione*.
- . 2023. *Prospettive sociali e occupazionali mondiali 2023: Il valore del lavoro essenziale*.
- Jain, A. 2018. "Il mobbing sul posto di lavoro in India: The Current Policy Context, Implications and Future Directions". In *Indian Perspectives on Workplace Bullying*, a cura di P. D'Cruz, E. Noronha, A. Mendonca e N. Mishra, 237-263. Singapore: Springer.

- Jain, A., J. Hassard, S. Leka, C. Di Tecco e S. Iavicoli. 2021. "Il ruolo dei servizi di medicina del lavoro nella gestione dei rischi psicosociali e nella promozione della salute mentale e del benessere sul lavoro". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (7): 3632.
- Leka, S., A. Jain, S. Iavicoli e C. Di Tecco. 2015. "Una valutazione del contesto politico sui rischi psicosociali e la salute mentale sul posto di lavoro nell'Unione Europea: Achievements, Challenges, and the Future". *BioMed Research International* 213089.
- León-Pérez, J.M., J. Escartín e G. Giorgi. 2021. "La presenza del mobbing e delle molestie sul posto di lavoro in tutto il mondo". In *Concepts, Approaches and Methods*, a cura di P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers e C. Rayner, 55-86. *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, Vol. 1. Singapore: Springer.
- Lerouge, L. 2017a. "Legge sulla salute e sicurezza e rischi psicosociali sul lavoro: A Comparative Overview of France and Other Countries". In *Rischi psicosociali nel diritto del lavoro e della sicurezza sociale: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, a cura di L. Lerouge, 15-30. Cham: Springer.
- Lerouge, L., ed. 2017b. *I rischi psicosociali nel diritto del lavoro e della sicurezza sociale: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*. Cham: Springer.
- Lewis, D., M. Glambek e H. Hoel. 2020. "Il ruolo della discriminazione nel mobbing sul posto di lavoro". In *Mobbing e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 364-384. New York: CRC Press.
- Lippel, K. e R. Cox. 2021. "La regolamentazione come intervento: How Regulatory Design Can Affect Practices and Behaviours in the Workplace". In *Dignità e inclusione sul lavoro*, a cura di P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartín, D. Salin e M.R. Tuckey, 209-230. *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, Vol. 3. Singapore: Springer.
- López, V.D. e D. González-Trijueque. 2021. "Revisione degli strumenti in spagnolo per misurare le molestie sul posto di lavoro: La sua utilità nella valutazione degli esperti". *Annuario di psicologia giuridica* 32 (1): 11-21.
- Makarem, N.N., L.R. Tavitian-Elmadjian, D. Brome, G.N. Hamadeh e S.V. Einarsen. 2018. "Valutazione del mobbing sul posto di lavoro: Reliability and Validity of an Arabic Version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)". *BMJ Open* 8 (12): e024009.
- McDonald, P. e S. Charlesworth. 2019. *Evidenze accademiche sulle cause, le manifestazioni e le risposte alle molestie sessuali sul luogo di lavoro: Presentazione iniziale all'inchiesta nazionale della Commissione australiana per i diritti umani sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro australiani*. QUT Business School e RMIT University.
- Messing, K. 1998. *Scienza con un occhio solo: Salute sul lavoro e donne lavoratrici*. Filadelfia: Temple University Press. Mikkelsen, E., A. Hansen, R. Persson, M. Byrgesen e A. Hogh. 2020. "Conseguenze individuali dell'esposizione a Il mobbing sul posto di lavoro". In *Mobbing e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 163-193. New York: CRC Press.
- Murphy, L.R. e S.L. Sauter. 2004. "Interventi sull'organizzazione del lavoro: Stato delle conoscenze e direzioni future". *Soz Präventivmed* 49 (2): 79-86.
- Nielsen, M.B., N. Magerøy, J. Gjerstad e S.V. Einarsen. 2014. "Il mobbing sul posto di lavoro e i successivi problemi di salute". *Tidsskriftet den Norske Legeforening* 134: 1233-1238.
- Nielsen, M.B., G. Notelaers e S.V. Einarsen. 2020. "Questioni metodologiche nella misurazione del mobbing sul posto di lavoro". In *Mobbing e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 236-258. New York: CRC Press.
- Notelaers, G., B. van der Heijden, H. Hoel e S.V. Einarsen. 2018. "Misurazione del mobbing sul lavoro con il questionario sugli atti negativi brevi: Identificazione dei target e validità del criterio". *Lavoro e stress* 33 (1): 58-75.
- OSHWiki. 2012. "Violenza sul posto di lavoro". Pubblicato il 31 marzo 2012, aggiornato il 9 luglio 2015. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/workplace-violence>.
- Palumbo, R. e M. Cavallone. 2022. "La digitalizzazione del lavoro è senza rischi? Svelare i rischi psico-sociali della digitalizzazione nei luoghi di lavoro dell'istruzione e della sanità". *Technology Analysis and Strategic Management*. doi: 10.1080/09537325.2022.2075338.

- Parlamento australiano. 2012. *Il mobbing sul posto di lavoro: Vogliamo solo che finisca*. Commissione permanente per l'istruzione e l'occupazione della Camera dei Rappresentanti.
- Rai, A. e U.A. Agarwal. 2017. "Exploring Nature of Workplace Bullying and Psychometric Properties of Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) in Indian Organizations". *Journal of Indian Business Research* 9 (3): 229-247.
- Salin, D. 2010. "Prevalenza e forme di mobbing tra i professionisti aziendali: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying". *European Journal of Work and Organisational Psychology* 10 (4): 425-441.
- Schulte, P.A. 2020. "Una prospettiva globale per affrontare i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro nel futuro del lavoro". *La Medicina del lavoro* 111 (3): 163-165.
- Schulte, P.A., J.M.K. Streit, F. Sheriff, G. Delclos, S.A. Felknor, S. Tamers, S. Fendinger, J. Grosch e R. Sala. 2020. "Scenari e rischi potenziali nel lavoro del futuro: A Systematic Review of the Peer-Reviewed and Gray Literatures". *Annals of Work Exposures and Health* 64 (8): 786-816.
- Scisco, J. 2019. "Cyberbullismo sul posto di lavoro: A Review of the Research". In *Cyberbullismo nelle scuole, nei luoghi di lavoro e nelle relazioni sentimentali: The Many Lenses and Perspectives of Electronic Mistreatment*, a cura di G.W. Giumetti e R.M. Kowalski, 81-97. New York: Routledge.
- Shaw, L.R., F. Chan e B.T. McMahon. 2012. "Intersezionalità e molestie alla disabilità: Gli effetti interattivi di disabilità, razza, età e genere". *Bollettino di consulenza riabilitativa* 55 (2): 82-91.
- Silva, I.V., E.M.L. de Aquino e I.C. de Matos Pinto. 2017. "Proprietà psicometriche del questionario sugli atti negativi per l'individuazione del mobbing sul posto di lavoro: An Evaluation of the Instrument with a Sample of State Health Care Workers". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 42: e2.
- UN Women e ILO. 2019. *Manuale: Affrontare la violenza e le molestie contro le donne nel mondo del lavoro*. Velázquez, M. 2017. "Studio comparativo sull'applicazione della prevenzione dei rischi psicosociali da parte delle organizzazioni europee del lavoro". *Ispettorati*. In *Rischi psicosociali nel diritto del lavoro e della sicurezza sociale: Una panoramica giuridica comparata da Europa, Nord America, Australia e Giappone*, a cura di L. Lerouge, 31-52. Cham: Springer.
- Velázquez, M. e A. Jain. 2021. "Il ruolo delle autorità dell'ambiente di lavoro nelle dinamiche del mobbing, degli abusi emotivi e delle molestie sul posto di lavoro". In *Pathways of Job-Related Negative Behaviour*, a cura di P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Høgh e E. Gemzøe Mikkelsen, 525-553. Singapore: Springer.
- Verkuil, B., S. Atasayi e M. Molendijk. 2015. "Bullismo sul posto di lavoro e salute mentale: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data". *PLoS One* 10 (8): e0135225.
- Xu, T., L.L. Magnusson Hanson, T. Lange, L. Starkopf, H. Westerlund, I.E.H. Madsen, R. Rugulies, J. Pentti, S. Stenholm, J. Vahtera, et al. 2019. "Il mobbing e la violenza sul posto di lavoro come fattori di rischio per le malattie cardiovascolari: A Multi-Cohort Study". *European Heart Journal* 40 (14): 1124-1134.
- Yamada, D.C. 2020. "Il bullismo e la legge: Progressi gradualmente su scala globale". In *Mobbing e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 627-648. New York: CRC Press.
- Zapf, D., J. Escartin, M. Scheppa-Lahyani, S.V. Einarsen, H. Hoel e M. Vartia. 2020. "Risultati empirici sulla prevalenza e sui gruppi a rischio di mobbing sul posto di lavoro". In *Bullismo e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 105-143. New York: CRC Press.





 **2**

**Integrare la violenza e
le molestie nei quadri
della SSL: Risposte
legali e istituzionali**

66

%

**di disposizioni relative alla violenza sul luogo di lavoro e
Nei 25 Paesi esaminati, le molestie
si trovano nel quadro giuridico del
lavoro e della SSL.**

► Messaggi chiave

- In 25 Paesi sono state individuate 221 disposizioni che riguardano la violenza e le molestie sul luogo di lavoro (V&H). Ciò dimostra che, in un numero crescente di Paesi, la legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) è stata modificata.
Il quadro normativo impone l'obbligo di garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano, esente da V&H.
- Due terzi delle disposizioni relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro nei 25 Paesi esaminati si trovano nel quadro giuridico del lavoro e della SSL. Ciò significa che i Paesi hanno inserito sempre più spesso la questione della V&H sul posto di lavoro nell'ambito degli approcci sistemici alla SSL.
- Rispetto ad altri approcci normativi, la legislazione in materia di SSL e lavoro tende, di norma, a essere più dettagliata per quanto riguarda le strategie preventive e la definizione degli obblighi del datore di lavoro per prevenire e affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro.
- Legislazione nella metà dei paesi esaminati (12 su 25) includevano la nozione dignità sul lavoro e, in alcuni casi, il diritto alla stessa. Tali disposizioni possono essere (e state) utilizzate concetto ombrello per sviluppare standard e linee guida per prevenire e affrontare la V&H. È in costante aumento anche la definizione di salute sul lavoro in sia fisici che mentali.
- Dal 2012, i contratti collettivi di lavoro (CCNL) a livello settoriale e aziendale sono diventati uno strumento importante a disposizione dei lavoratori.
delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori per concordare le condizioni di lavoro e le modalità di impiego, anche nell'ambito della prevenzione di V&H nel mondo del lavoro.
- Il settore manifatturiero, il settore pubblico, l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca sono i settori che includono la maggior parte degli ACB contenenti clausole di V&H. Insieme, rappresentano circa la metà () del totale di 95 ACB che prevedono disposizioni in materia di V&H.
- Le tre categorie più frequenti di disposizioni relative alla V&H nei contratti collettivi di lavoro comprendono il divieto di V&H sul posto di lavoro, le disposizioni di applicazione che prevedono sanzioni per V&H e le clausole di "rispetto reciproco" che contengono l'obbligo per tutte le parti - datori di lavoro e lavoratori - di trattarsi reciprocamente con rispetto e di attenersi alle regole di condotta professionale.

► 2.1. Introduzione

La rete di norme e regolamenti che affrontano il tema della V&H nel mondo del lavoro è complessa e diversificata. Le disposizioni normative applicabili includono, ma non solo, le disposizioni costituzionali che tutelano l'integrità morale e fisica, il diritto penale, il diritto civile, la legislazione sul lavoro, le leggi sulla SSL, le leggi antidiscriminazione (cioè le leggi che promuovono l'uguaglianza e la non discriminazione), la regolamentazione specifica in materia di V&H, le leggi sul risarcimento dei lavoratori e sulle assicurazioni e la legislazione sui diritti delle donne. Un'analisi giuridica adeguata di un particolare contesto richiederà quindi un esame di una serie di disposizioni che si applicano a un incidente sul luogo di lavoro che coinvolge V&H.

Questo capitolo esamina la natura e la portata delle iniziative legali in materia di SSL in 25 Paesi selezionati che coprono tutte le regioni del mondo. La selezione si è basata sulla disponibilità di disposizioni giuridiche in materia di SSL e/o leggi correlate e sull'accessibilità delle iniziative legali. La selezione ha cercato di garantire la più ampia copertura geografica possibile (con tutte le regioni del mondo rappresentate) e includere diverse tradizioni giuridiche, fatta salva l'accessibilità al pubblico leggi e dei testi legislativi pertinenti e le limitazioni linguistiche. Va notato che i quadri giuridici/

I sistemi di protezione contro i rischi di infortunio sul lavoro variano da Paese a Paese e devono essere analizzati all'interno del panorama giuridico di un determinato Paese.

In particolare, l'obiettivo è identificare le tendenze nella regolamentazione della salute e sicurezza sul lavoro attraverso la legislazione sulla SSL e fornire una panoramica degli obiettivi politici perseguiti dai vari interventi legislativi nelle diverse regioni. Tale approccio mira ad ampliare le nostre attuali conoscenze, aggiungendosi agli sforzi già compiuti per esaminare i progressi compiuti a livello nazionale nell'introduzione di una legislazione per affrontare la problematica V&H sul luogo di lavoro. Inoltre, la legislazione e le politiche sono spesso integrate da contratti collettivi (regionali, nazionali o specifici del settore), che sono spesso ri-attivi e meglio adattati alle sfide della V&H sul luogo di lavoro, oltre a coprire altri aspetti legati al lavoro e alle condizioni di lavoro, come l'orario di lavoro, che sono importanti nella prevenzione della V&H. Attingendo a una banca dati di contratti collettivi di tutte le regioni del mondo, il capitolo analizza il loro contenuto per identificare la presenza e la natura delle disposizioni relative alla prevenzione e alla cura delle V&H e considera come queste interagiscono con le disposizioni in materia di parità.

► 2.2. Una nota sulla metodologia di

La prima parte di questo capitolo è incentrata sull'esame della legislazione di 25 Paesi che coprono tutte le regioni (Africa, Americhe, Stati Arabi, Asia e Pacifico, Europa e Asia centrale). I Paesi interessati sono Barbados, Bangladesh, Brasile, Burkina Faso, Canada (Terranova e Labrador), Cina, Colombia, Danimarca, El Salvador, Georgia, Germania, India, Italia, Messico, Mozambico, Norvegia, Federazione Russa, Sudafrica, Spagna, Svizzera, Tunisia, Turchia, Uganda, Emirati Arabi Uniti e Vietnam.¹

L'esame riguarda: (i) le leggi e i regolamenti che affrontano la SSL, con particolare attenzione a quelli che affrontano implicitamente la V&H e questioni simili; (ii) le leggi e i regolamenti sull'uguaglianza o sull'antidiscriminazione nella misura in cui contengono disposizioni sulla V&H sul lavoro; e (iii) la singola legislazione globale che affronta specificamente la V&H sul posto di lavoro. Le costituzioni della maggior parte dei Paesi oggetto della presente revisione contengono standard fondamentali di non discriminazione e/o di protezione dalla discriminazione, nonché di tutela del diritto all'integrità fisica; tuttavia, questi non sono oggetto di

¹ Per una panoramica dei diversi sviluppi giuridici, si veda Pinkos Cobb (2017). Per un'analisi giuridica approfondita specifica per ogni Paese, tra cui Belgio, Francia, Giappone, Spagna e Regno Unito, si veda Lerouge (2017b).

questa revisione. Allo stesso modo, non vengono trattate le leggi generali (come quelle penali) riguardanti la violenza e le aggressioni all'integrità fisica e morale, che possono essere applicabili ai casi di V&H. Come sottolineato nell'introduzione, l'attenzione è rivolta agli interventi legali preventivi sul luogo di lavoro.

Sono alcune osservazioni portate e sul significato della legislazione in materia di SSL, nonché sul trattamento della V&H sul luogo di lavoro da parte di tale legislazione. Innanzitutto, la legislazione in materia di SSL è un complesso intreccio di disposizioni giuridiche che si ritrovano nella legislazione generale sul lavoro (ad , i codici del lavoro e la legislazione sulle relazioni industriali) e nella legislazione specifica dedicata alla SSL; si ritrova anche nelle leggi sulla salute pubblica, negli atti di compensazione dei lavoratori e nella legislazione sulla sicurezza sociale, nonché in atti settoriali specifici come la legislazione che disciplina l'industria mineraria, l'edilizia, l'agricoltura e la pesca.

Se gli approcci adottati dai Paesi nella scelta del quadro giuridico per regolamentare la SSL sono divergenti, lo stesso vale per la regolamentazione dei rischi psicosociali e della salute e sicurezza sul lavoro. I rischi psicosociali in generale e la salute e la sicurezza sul lavoro in particolare possono essere considerati nell'ambito della legislazione sulla SSL, nell'ambito della più ampia legislazione sul lavoro o in entrambi i campi del diritto. La distinzione tra il trattamento di entrambe le questioni (rischi psicosociali e V&H) da parte della legislazione generale sul lavoro o della legislazione sulla SSL, da un lato, o il loro trattamento separato da parte di diversi gruppi di leggi, dall'altro, non è tuttavia priva di implicazioni. Ad esempio, è stato dimostrato che il fatto che entrambe le questioni siano trattate o meno nell'ambito della legislazione sulla SSL o della legislazione generale sul lavoro può influenzare il monitoraggio e l'applicazione delle norme applicabili, anche a livello di ispettorati del lavoro.²

Nel contesto della presente analisi, le disposizioni in materia di SSL presenti nella legislazione sulla SSL e nella legislazione sul lavoro sono organizzate come un unico tema/categoria per distinguerle dalla legislazione antidiscriminatoria, dalle leggi e dai regolamenti volti a proteggere le lavoratrici e da altre normative tematiche. Si noti inoltre che l'esame della legislazione discusso in questo capitolo non comprende le leggi collaterali.

² Per un'analisi completa, si veda Velázquez (2017).

³ Si veda, ad esempio, la [Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro](#).

⁴ Questi Paesi sono Austria, Bangladesh, Belgio, Benin, Brasile, Cambogia, Colombia, Costa Rica, Croazia, Germania, Ghana, Grecia, Guatemala, Honduras, Ungheria, Indonesia, Niger, Madagascar, Mozambico e Ruanda. L'archivio dei contratti collettivi che è servito come piattaforma per identificare gli accordi è il WageIndicator [Collective Agreement Database per Country](#).

aspetti rilevanti per la regolamentazione della V&H in modo specifico e dei rischi psicosociali in generale, a meno che non siano discussi specificamente in relazione alla V&H. L'orario di lavoro, i salari e una serie di questioni che contribuiscono all'insicurezza del posto di lavoro (licenziamento, cambiamenti di mansioni, lavoro temporaneo, ecc.) sono tutti aspetti trattati nella legislazione sul lavoro e non in quella SSL, e tutti possono agire come fattori di stress che influiscono sulla salute mentale dei lavoratori (Velázquez 2017, 38-39). Per questo motivo, in alcune regioni del mondo, l'orario di lavoro è stato incluso tra gli aspetti della SSL.³

Nella seconda parte del capitolo, la revisione si è basata su 94 contratti collettivi di lavoro (CCNL) di 20 Paesi.⁴ La base dati WageIndicator su cui si fa la revisione, che sostiene di essere il più grande archivio di CCNL, comprende oltre 2.000 contratti di questo tipo di 67 Paesi. Sia prima che la seconda parte della revisione sono state limitate principalmente alle risorse disponibili nel pubblico dominio e in inglese, francese, tedesco, italiano, spagnolo, portoghese, russo e turco. Questa limitazione linguistica può influire sul numero di iniziative legali e politiche incluse nel capitolo e, di conseguenza, alcuni strumenti legali e politici non disponibili in inglese, francese o spagnolo potrebbero essere stati omessi.

Per completare l'esame delle leggi e dei regolamenti a livello nazionale, nonché delle ACB, il capitolo si conclude con un'analisi della prassi del Comitato di esperti sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (CEACR) in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Comitato esamina i rapporti governativi sulle Convenzioni ratificate e spesso rivolge richieste dirette ai governi, segnalando problemi evidenti nell'applicazione di uno standard e dando ai Paesi interessati il tempo di rispondere e affrontare le questioni in questione. È fondamentale che gli interventi del Comitato facilitino il dialogo sociale, in quanto richiedono ai governi di rivedere l'applicazione di uno standard e di condividere queste informazioni con le parti sociali, che possono anche fornire informazioni. Il dialogo sociale che ne consegue può portare alla risoluzione di ulteriori problemi e alla prevenzione.

Il presente capitolo esamina la prassi del CEACR nell'esaminare la questione V&H sul luogo di lavoro in

nel contesto di diversi strumenti dell'OIL, come la Convenzione sulla discriminazione (occupazione e lavoro) del 1958 (n. 111), la Convenzione sui lavoratori domestici del 2011 (n. 189) e la Convenzione sul personale infermieristico del 1977 (n. 149). Le osservazioni e le richieste dirette del Comitato sono

fonti informative sulla relazione tra le varie dimensioni della V&H sul posto di lavoro (antidiscriminazione e SSL) e, soprattutto, sui legami tra politica e azione, nonché sui cambiamenti a livello aziendale e, più in generale, nel mondo del lavoro.

► 2.3. Legislazione in materia di SSL e violenza e molestie: Panoramica globale

La legislazione in materia di SSL mira a migliorare le condizioni di lavoro e quindi anche ad affrontare la problematica V&H nel mondo del lavoro. La Convenzione n. 190 dell'OIL stabilisce che la legislazione in materia di SSL è una delle aree prioritarie in cui devono essere introdotte misure sul luogo di lavoro.⁵

Altrove, la Convenzione invita gli Stati par- alla Convenzione per affrontare la problematica della V&H nel mondo

del lavoro nei quadri giuridici nazionali pertinenti, come quelli relativi alla SSL, tra gli altri.⁶

È quindi necessario attuare le disposizioni della Convenzione sulla violenza e le molestie attraverso un quadro giuridico, anche attraverso la legislazione in materia di SSL, al fine di fornire indicazioni chiare e personalizzate agli attori del mondo del lavoro per affrontare e prevenire la violenza e le molestie sul luogo di lavoro. La Dichiarazione del Centenario dell'OIL del 2019 per il futuro del lavoro ha rinnovato l'attenzione sulla natura fondamentale di condizioni di lavoro sicure e sane. Così come la pandemia COVID-19, che ha accentuato le richieste di affrontare la salute mentale sul lavoro, così come la V&H, poiché le modalità e le condizioni di lavoro sono cambiate a seguito della pandemia, portando nuove sfide psicosociali per i lavoratori. Confrontando i dati europei del 2015 e del 2021, il *World Employment and Social Outlook 2023* dell'ILO ha rilevato che, durante la pandemia, l'incidenza complessiva in Europa e negli Stati Uniti di abusi verbali, molestie e attenzioni sessuali indesiderate nei luoghi di lavoro è stata dimezzata.

sul posto di lavoro per i lavoratori più importanti (OIL 2023). Tra gli sviluppi successivi che rappresentano una pietra miliare significativa nella comprensione del ruolo della SSL nel mondo del lavoro vi è la proclamazione della SSL come diritto e principio fondamentale sul lavoro.⁷

►► Una pietra miliare significativa nella comprensione del ruolo della SSL in il mondo del lavoro è la proclamazione della SSL come diritto fondamentale e principio al lavoro.

Sebbene molte legislazioni in tutto il mondo richiedano ai datori di lavoro di valutare e gestire tutti i tipi di rischi e pericoli per la salute e la sicurezza dei lavoratori, spesso non vi è alcun riferimento esplicito ai rischi psicosociali sul luogo di lavoro in generale, o alla salute e sicurezza sul lavoro in particolare. Tuttavia, alcuni Paesi hanno iniziato ad adottare nella loro legislazione disposizioni sui rischi psicosociali, comprese quelle sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, dando così una direzione più chiara ai datori di lavoro sulle loro responsabilità e chiarendo il contenuto del quadro giuridico della SSL che fornirebbe una guida pratica. Inoltre, l'attuale valutazione della risposta giuridica alla V&H nel mondo del lavoro è che

5 Si veda l'introduzione al presente rapporto.

6 L'art. 12 recita: "Le disposizioni della presente Convenzione saranno applicate mediante leggi e regolamenti nazionali, nonché mediante contratti collettivi o altre misure coerenti con le prassi nazionali, anche estendendo o adattando le misure esistenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro per coprire la violenza e le molestie e sviluppando misure specifiche, ove necessario."

7 Nella 110a sessione del giugno 2022, la Conferenza internazionale del lavoro ha deciso di emendare il paragrafo 2 (e) della Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (1998) per includere "un ambiente di lavoro sicuro e sano" come principio e diritto fondamentale nel lavoro, e di apportare modifiche conseguenti alla Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa (2008) e Patto globale per l'occupazione (2009).

Gli sforzi per elaborare interventi giuridici si sono orientati verso il paradigma della SSL. Parallelamente, anche la criminalizzazione della salute e della sicurezza sul lavoro è stata perseguita da molti Paesi del mondo, ed esiste una crescente prospettiva comparativa sul ruolo della criminalizzazione nella regolamentazione del lavoro (Bogg et al. 2020).

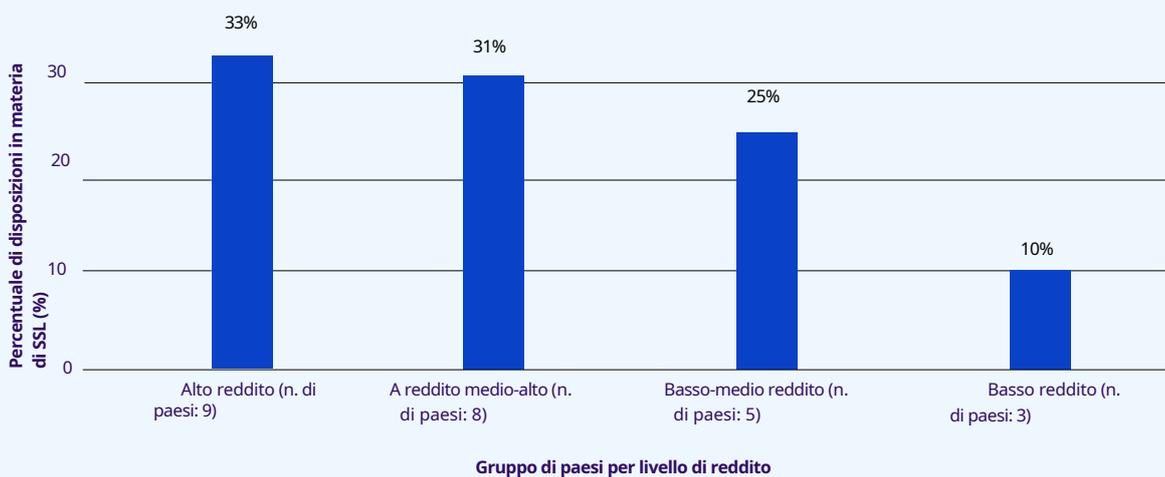
In effetti, uno studio indica che, in diversi Paesi, può esistere una relazione tra la presenza di una regolamentazione più specifica dei rischi psicosociali (compresa la regolamentazione della V&H) e l'esistenza di piani/politiche a livello aziendale che trattano lo stress legato al lavoro (Jain et al. 2022). Inoltre, gli studi nazionali condotti per la presente relazione sembrano sostenere anche i vantaggi della certezza del diritto, sostenendo che un'efficace integrazione della V&H nel quadro della SSL richiederebbe una regolamentazione specifica ed essenziale in materia.⁸ La presenza di una normativa specifica non chiarisce, tuttavia, la questione se la presenza di una strategia a livello di luogo di lavoro/interno per prevenire e affrontare la V&H, o i rischi psicosociali più in generale, si traduca in un minor numero di incidenti di V&H (per una discussione in , si veda la sezione 4.4 sulla Danimarca).

Per comprendere meglio come le norme in materia di V&H siano integrate nel quadro giuridico della SSL e come l'obbligo del datore di lavoro di prevenire e

Il presente capitolo ha esaminato la legislazione di 25 Paesi. Si tratta di Barbados, Bangladesh, Brasile, Burkina Faso, Canada (Terranova e Labrador), Cina, Colombia, Danimarca, El Salvador, Georgia, Germania, India, Italia, Messico, Mozambico, Norvegia, Federazione Russa, Sudafrica, Spagna, Svizzera, Tunisia, Turchia, Uganda, Emirati Arabi Uniti e . In totale, in questi Paesi sono state trovate 221 disposizioni che affrontano la V&H nel mondo del lavoro. Insieme, questi Paesi rappresentano l'Africa, le Americhe, gli Stati arabi, l'Asia e il Pacifico, l'Europa e l'Asia centrale, nonché diversi livelli di sviluppo economico (figura 2.1) e di impegno nella promozione della Convenzione n. 190 dell'OIL, nonché diversi sistemi e tradizioni giuridiche.

Alcuni degli Stati sopra elencati (ad esempio, Danimarca, El Salvador e Norvegia) hanno scelto di legiferare in materia di V&H attraverso un approccio generale che prevede la regolamentazione dell'ambiente di lavoro e dei fattori che portano alla V&H sul luogo di lavoro. Altri (ad esempio, Burkina Faso, Brasile, Cina e India) hanno legiferato su un aspetto specifico dei rischi psico-sociali o su una manifestazione specifica dei rischi. Ad esempio, la legislazione del Burkina Faso proibisce di

► **Figura 2.1. Distribuzione delle disposizioni in materia di SSL che affrontano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro in 25 Paesi, per livello di sviluppo economico (percentuale)**



Fonte: ILO, sulla base di tutte le disposizioni relative a V&H nei 25 Paesi esaminati.

(ESENER), che ha riscontrato che gli esempi di Paesi con livelli più elevati di applicazione non avevano una regolamentazione specifica dei rischi psicosociali.

violenza o abuso fisico o psicologico, e più specificamente le molestie sessuali.⁹ In un altro esempio, la legislazione indiana prevede la protezione contro le molestie sessuali nei confronti delle donne sul posto di lavoro.¹⁰ A prescindere dalle azioni legislative specifiche, tutti i Paesi esaminati hanno adottato una legislazione in materia di SSL con una portata generale per la prevenzione dei rischi occupazionali. Pertanto, la ricerca ha cercato anche di individuare se la legislazione in materia di SSL dei 25 Paesi includesse i rischi psicosociali.

2.3.1. La SSL come uno dei principali punti di accesso alla regolamentazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro

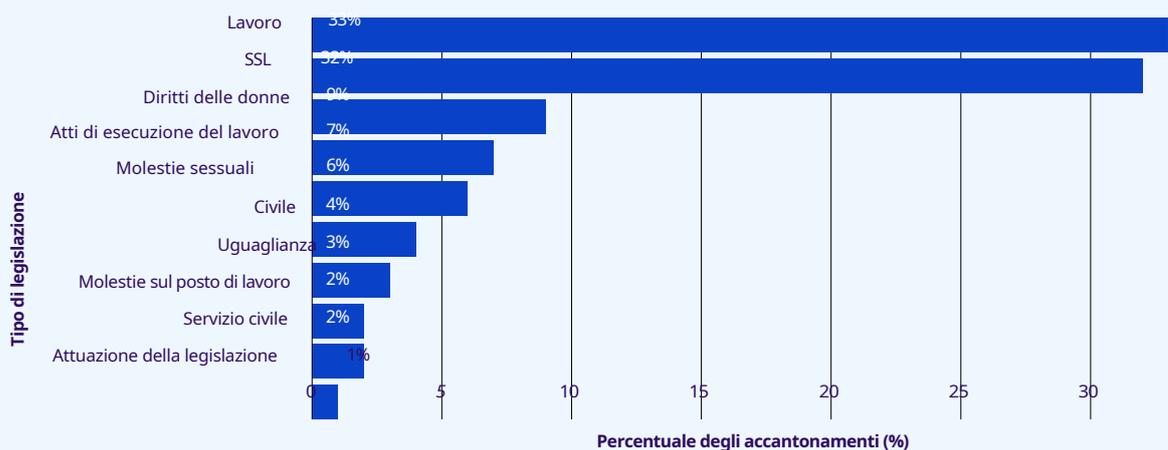
Nella valutazione del quadro giuridico dei 25 Paesi esaminati, mentre i quadri giuridici in materia di SSL sono serviti come punto di ingresso primario, il dovere di prendersi cura della salute e della sicurezza dei lavoratori è stato riscontrato anche in altre fonti giuridiche pertinenti, come le leggi sulla prevenzione delle molestie sessuali, le leggi sull'eliminazione della violenza contro le donne o sulla protezione delle donne, e la legislazione sulla parità di trattamento e sulla

libertà sessuale. Poiché queste leggi e normative sono utilizzate come base per alcuni aspetti della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro, sono state incluse anche nella valutazione delle domande di ricerca affrontate in questo capitolo:

- ▶ Come viene regolato l'obbligo dei datori di lavoro di garantire la sicurezza e la salubrità del lavoro, dei luoghi e dei processi?
- ▶ Quali sono gli obblighi dei datori di lavoro per prevenire le V&H e per valutare e minimizzare i rischi generati dai rischi psicosociali e dalle V&H?

In 25 Paesi, sono state individuate 221 disposizioni che prevedono l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro. La valutazione dei quadri giuridici dei 25 Paesi mostra che, in un numero crescente di Paesi, il quadro giuridico in materia di SSL impone l'obbligo di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre, privo di rischi per la salute e la sicurezza. Insieme alla legislazione sul lavoro, i quadri giuridici in materia di SSL costituiscono quasi i due terzi delle 221 disposizioni trovate su "violenza e molestie sul luogo di lavoro" in queste 25 giurisdizioni (figura 2.2). La figura 2.2 mostra anche, come già notato, l'ampia gamma di tipi di legislazione che coprono le responsabilità e i diritti legali di coloro che sono coinvolti in episodi di V&H sul luogo di lavoro.

▶ **Figura 2.2. Distribuzione delle disposizioni in materia di violenza e molestie sul luogo di lavoro in 25 Paesi, per tipo di legislazione (percentuale)**



Fonte: OIL.

9 Burkina Faso, Loi n° 028-2008-AN du 13 mai 2008 portant Code du Travail, art. 36. 36.

10 India, Legge sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (prevenzione, proibizione e ricorso), 2013.

È sempre più diffusa l'idea che un ambiente di lavoro sano comprenda sia la dimensione fisica che quella psicosociale.

La crescente regolamentazione legale delle V&H attraverso le norme sul luogo di lavoro può essere, in parte, il risultato di una migliore conoscenza e di dati sull'incidenza e sull'intenzionalità delle V&H sul luogo di lavoro (Chappell e Di Martino 2006).¹¹ Può anche riflettere una crescente consapevolezza del fenomeno, che porta a una migliore segnalazione e a un migliore riflesso di queste preoccupazioni nella legislazione e nelle azioni. Ad esempio, l'attenzione e l'azione che circondano la questione della violenza domestica hanno portato alcune legislazioni in il mondo a imporre ai luoghi di lavoro di adottare misure per rispondere e mitigare il fenomeno della violenza domestica, con l'obiettivo di sostenere le vittime della violenza domestica. L'adozione di norme internazionali sul lavoro in materia di V&H può ulteriormente aumentare e influenzare il modo in cui le preoccupazioni in materia di V&H vengono incoraggiate nei quadri della SSL, e persino incoraggiare un'integrazione più ampia dei rischi psicosociali in tali quadri.

2.3.2. Le norme sulla SSL e la protezione delle persone fisiche, mentali e sociali benessere

È sempre più diffusa l'idea che un ambiente di lavoro sano comprenda sia la dimensione fisica che quella psicosociale.¹² Questa idea è implicita o esplicita nelle legislazioni esaminate in questo capitolo. Le legislazioni di Colombia, Cina, El Salvador, Danimarca, Italia, Mozambico e Norvegia,

L'Uganda e la Svizzera includono nella loro legislazione disposizioni specifiche che chiariscono che la SSL comprende sia la dimensione fisica che quella mentale, oppure stabiliscono che il dovere di assistenza dei datori di lavoro comprende la protezione dell'integrità fisica e morale dei dipendenti. In El Salvador, ad esempio, il quadro giuridico include anche il benessere sociale nella definizione di SSL. In Mozambico, i datori di lavoro hanno l'obbligo generale di fornire ai lavoratori buone condizioni di lavoro fisiche, ambientali e morali.¹³

Il fatto che la salute sul lavoro sia intesa in senso ampio (comprendendo la salute mentale) o ristretto (concentrandosi sulla sicurezza, sulla dimensione fisica) è importante, in quanto indica se si tiene conto o meno della V&H e dei rischi psicosociali associati nella gestione dei rischi professionali. Alcune legislazioni esaminate in questo capitolo prevedono una regolamentazione specifica dell'ambiente di lavoro psicosociale. In altre, esistono disposizioni specifiche che descrivono i requisiti relativi all'ambiente di lavoro psicosociale. Altri Paesi dispongono di disposizioni pensate per affrontare i rischi psicosociali (ad esempio, El Salvador). Tuttavia, mentre in tutti i contesti (pubblici e privati) gli eventi sul luogo di lavoro che coinvolgono la violenza fisica sono stati tradizionalmente regolamentati, sembra che la regolamentazione della V&H non fisica nel mondo del lavoro, e in generale quella della violenza psicologica, stia prendendo sempre più piede in tutto il mondo.¹⁴

Un esempio dettagliato di regolamentazione esplicita dell'ambiente di lavoro psicosociale si trova nella legislazione danese, che sottolinea che l'obiettivo della legislazione quadro sull'ambiente di lavoro è quello di creare "un ambiente di lavoro fisico e psicosociale sicuro e sano, che sia sempre conforme alle norme tecniche e alle regole di sicurezza".

11 In uno studio che ha messo a confronto le politiche sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro di 192 Paesi, è emerso che "il numero di Paesi che hanno leggi che richiedono ai datori di lavoro di adottare misure di prevenzione specifiche, come la creazione di politiche e/o l'erogazione di corsi di formazione sulle molestie sessuali - invece di affermare una responsabilità generale e non definita - è aumentato da 40 nel 2016 a 53 nel 2021" (Heymann et al. 2023).

12 Il preambolo della Convenzione OIL n. 190 riconosce che "la violenza e le molestie nel mondo del lavoro influiscono sulla salute psicologica, fisica e sessuale di una persona". In modo simile, altre Convenzioni e Raccomandazioni dell'OIL fanno riferimento alla salute riproduttiva. La Raccomandazione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2006 (n. 197), par. 4, stabilisce che "i membri devono essere in grado di promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro". 4, stabilisce che "i membri devono adottare misure per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori di entrambi i sessi, compresa la protezione della loro salute riproduttiva". Convenzione sulla sicurezza e la salute in agricoltura, 2001 (n. 184), art. 18.18, prevede che "devono essere prese misure per garantire che le esigenze particolari delle lavoratrici agricole siano prese in considerazione in relazione alla gravidanza, all'allattamento e alla salute riproduttiva". La Raccomandazione sulla sicurezza e la salute in agricoltura, 2001 (n. 192), par. 11, specifica inoltre che "al fine di dare attuazione all'articolo 18 della Convenzione, devono essere adottate misure per garantire la valutazione di tutti i rischi sul luogo di lavoro relativi alla sicurezza e alla salute delle donne incinte o che allattano e alla salute riproduttiva delle donne".

13 Mozambico, Ley núm. 23/2007 del Trabajo.

14 Si veda, inoltre, ILO, *Working Together to Promote a Safe and Healthy Working Environment Lavorare insieme per promuovere un ambiente di lavoro sicuro e sano()*, ILC.106/III/1B, 2017.

sviluppo sociale della società".¹⁵ normativa di attuazione stabilisce inoltre che "in tutte le fasi, il lavoro deve essere pianificato, organizzato e svolto in modo responsabile per garantire che il suo impatto sull'ambiente di lavoro psicosociale sia sicuro e salutare, individualmente e collettivamente, sia a breve che a lungo termine".¹⁶

Non si tratta di un esempio unico. In Norvegia, il capitolo 4 della legge sull'ambiente di lavoro del 2005 è dedicato alla definizione di una serie di requisiti relativi all'ambiente di lavoro.¹⁷ In particolare, la sezione 4-3 stabilisce che "il lavoro deve essere organizzato in modo da preservare l'integrità e la dignità dei dipendenti". Questa sezione stabilisce inoltre che i dipendenti non devono essere sottoposti a molestie o ad altri comportamenti scorretti e devono essere protetti per quanto da "violenza, minacce e tensioni indesiderate derivanti dal contatto con altre persone". Inoltre, stabilisce che alcuni fattori determinanti di un ambiente psicosociale, come l'organizzazione del lavoro, devono essere organizzati in modo da consentire il contatto e la comunicazione con gli altri dipendenti.

La legge norvegese sull'ambiente di lavoro comprende anche la regolamentazione dell'orario di lavoro, che "deve essere organizzato in modo tale che i dipendenti non siano esposti a sforzi fisici o mentali negativi e che siano in grado di osservare le considerazioni sulla sicurezza" (sezione 10-2). Come caso quadro giuridico dell'UE, la legislazione norvegese incorpora l'orario di lavoro e la sua organizzazione nel contenuto del quadro della SSL. La legislazione norvegese tiene conto anche dello sforzo fisico e mentale nel considerare l'organizzazione del lavoro notturno. In particolare, richiede che non venga superato il limite di otto ore se il lavoro notturno comporta un notevole sforzo fisico o mentale (Sezione 10-11(7)). In analogo, la legislazione norvegese prevede che l'orario di lavoro dei lavoratori notturni sia adattato se richiesto dal lavoratore per motivi di salute, sociali o di benessere (sezione 10-2(2)). È importante notare che questi esempi dimostrano un approccio globale all'ambiente di lavoro; in altre parole, prendono in considerazione "l'intera gamma di fattori legati e connessi al lavoro".

lavoro" e superare l'area dei "rischi professionali", considerata una categoria più circoscritta (Lerouge 2017a).

Infine, l'esempio norvegese di regolamentazione dell'ambiente di lavoro introduce fattori che riguardano i rischi psicosociali, ma che di solito non sono menzionati nelle strategie di prevenzione. La sezione 4-1(2) della legge sull'ambiente di lavoro del 2005 stabilisce che:

[nella pianificazione e nell'organizzazione del lavoro, si deve porre l'accento sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie. [Di conseguenza, l'organizzazione, la disposizione e la gestione del lavoro, l'orario di lavoro, i sistemi di retribuzione, compreso l'uso di retribuzioni legate ai risultati, la tecnologia, ecc. devono essere organizzati in modo tale da non esporre i dipendenti a sforzi fisici o mentali negativi e da tenere in debito conto le considerazioni sulla sicurezza.

Sebbene sia formulata come principio, la legislazione del Mozambico sottolinea che i datori di lavoro sono responsabili della creazione e dello sviluppo di mezzi adeguati per la protezione dell'integrità fisica e mentale dei dipendenti e del costante miglioramento delle condizioni di lavoro, e che "devono offrire ai loro dipendenti buone condizioni di lavoro fisiche, ambientali e morali".¹⁸ In simile, in India, le norme di attuazione del Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (PoSH Act 2013) affermano la necessità di rimuovere i fattori di fondo che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro ostile per le donne.¹⁹ Dal punto di vista del mondo del lavoro, i fattori di fondo - o, nei termini della legge mozambicana, le condizioni morali di lavoro - comprenderebbero anche gli aspetti collaterali discussi in precedenza, come l'orario di lavoro e la sicurezza del lavoro.

 **Il rispetto del benessere fisico e mentale sul posto di lavoro è stato espresso attraverso il concetto di del diritto alla dignità sul lavoro.**

¹⁵ Danimarca, Legge sull'ambiente di lavoro del 2021, art. 1. 1.

¹⁶ Danimarca, Ordine esecutivo dell'Autorità danese per l'ambiente di lavoro no. 1406 del 26 settembre 2020, sezione 5.

¹⁷ Norvegia, Legge sull'ambiente di lavoro del 2005.

¹⁸ Mozambico, Ley núm. 23/2007 del Trabajo, Art. 216.

¹⁹ India, Regole PoSH, 2013, Art. X.

Si suggerisce qui che il requisito del benessere fisico e mentale sul lavoro sia stato espresso anche attraverso la nozione di diritto alla dignità sul lavoro, o semplicemente alla dignità sul lavoro. La rassegna legislativa di questo capitolo ha mostrato che, in quasi la metà dei Paesi esaminati (12 su 25), la legislazione nazionale include la nozione di dignità sul lavoro e, in alcuni casi, il diritto alla dignità sul lavoro. Entrambe le nozioni sono presenti nei quadri giuridici di Burkina Faso, Colombia, El Salvador, India, Italia, Messico, Mozambico, Norvegia, Sudafrica, Spagna, Tunisia e Turchia.

Questo concetto onnicomprensivo di dignità sul lavoro è stato utilizzato come base giuridica per sviluppare normative e standard sui fattori di rischio psicosociale negli ambienti di lavoro, ma anche come concetto ombrello per prevenire e affrontare la discriminazione e le molestie sessuali e sul posto di lavoro (si veda il Capitolo 4 per una discussione dettagliata). In Burkina Faso, il Codice del lavoro definisce l'obbligo del datore di lavoro di trattare il lavoratore con dignità.²⁰ In Vietnam, sebbene non vi sia alcuna disposizione esplicita della legislazione del lavoro che contenga la dimensione mentale della salute e della sicurezza sul lavoro, il Codice del lavoro include una serie di disposizioni che prevedono misure per proteggere la "salute, la vita, l'onore o la dignità del lavoratore".²¹ Il Codice di buone prassi per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie sul luogo di lavoro del Sudafrica afferma che le molestie "ledono la dignità".²² Alla luce di quanto sopra, è ragionevole concludere che, nelle legislazioni nazionali esaminate, le dimensioni mentali e psicosociali della SSL sono collocate all'interno di approcci sistematici alla SSL attraverso nozioni come diritto alla dignità sul lavoro.

La Dichiarazione relativa agli scopi e alle finalità dell'OIL (Dichiarazione di Filadelfia, 1944) afferma che "tutti gli esseri umani, senza distinzione di razza, di credo o di sesso, hanno il diritto di perseguire sia il loro

benessere materiale e il loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, di sicurezza economica e di pari opportunità". La nozione di dignità sul lavoro è alla base della Convenzione n. 190 dell'OIL, il cui preambolo sottolinea "l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano per prevenire la violenza e le molestie" e riconosce che "la violenza e le molestie nel mondo del lavoro influiscono sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale di una persona". Si noti che la nozione di dignità sul lavoro, da sola e senza specificità, non renderà operativa la disposizione.²³

Il concetto di diritto alla dignità sul lavoro compare anche nella prassi della CEACR. Ad esempio, in una delle sue osservazioni, la CEACR ha ricordato che le molestie sessuali costituiscono una violazione del diritto alla dignità.²⁴ Tra gli strumenti regionali, il concetto è sancito dall'articolo 26 della Carta sociale europea (riveduta), intitolato "Il diritto alla dignità sul lavoro"; esso stabilisce che:

Al fine di garantire l'effettivo esercizio del diritto di tutti i lavoratori alla tutela della propria dignità sul lavoro, le Parti si impegnano, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori:

1 promuovere la consapevolezza, l'informazione e la prevenzione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro o in relazione al lavoro e adottare tutte le misure appropriate per proteggere i lavoratori da tali comportamenti;

2 promuovere la consapevolezza, l'informazione e la prevenzione di azioni ricorrenti riprovevoli o nettamente negative e offensive rivolte a singoli lavoratori sul luogo di lavoro o in relazione al lavoro e adottare tutte le misure appropriate per proteggere i lavoratori da tali comportamenti.

20 Burkina Faso, *Loi n° 028-2008-AN du 13 mai 2008 portant Code du Travail*, art. 36. 36.

21 Si veda, ad esempio, Viet Nam, *Codice del lavoro del 20 novembre 2019*, art. 127.

22 Sudafrica, *Codice di buone prassi per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie sul luogo di lavoro*, 2022, sezione 4.1.

23 Degno di nota, in questo contesto, è anche il concetto di salute riproduttiva, presente in diversi strumenti della SSL.

24 Osservazione (CEACR), adottata nel 2016, pubblicata nella 106a sessione dell'ILC (2017), sulla discriminazione (lavoro e occupazione) Convenzione, 1958 (n. 111) - Colombia.

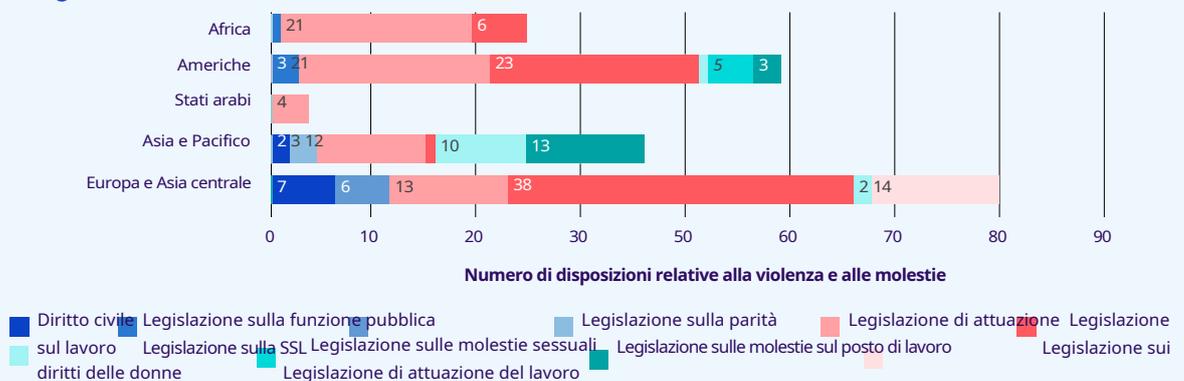
2.3.3. Revisione dei principi e degli standard di SSL presenti nelle legislazioni in materia di lavoro, SSL e uguaglianza.

Come già osservato, mentre le leggi sulla SSL sono state l'obiettivo primario della presente ricerca, per alcuni dei Paesi esaminati, le norme in materia di V&H sul luogo di lavoro sono state trovate in (i) una legislazione specifica sulle molestie sessuali, principalmente contro le donne,²⁵ ma anche con un campo di applicazione più ampio;²⁶ (ii) una legislazione specifica sulla violenza contro le donne;²⁷ (iii) quadri giuridici più ampi che affrontano specificamente la protezione delle donne e dei diritti delle donne;²⁸ e (iv) una legislazione sulla parità di trattamento e sulle pari opportunità.²⁹ Solo uno dei 25 Paesi esaminati disponeva di un quadro giuridico che disciplinava esclusivamente la situazione delle molestie sul luogo di lavoro.³⁰ In effetti, la maggior parte questi quadri giuridici sono stati adottati per affrontare la dimensione di parità e di genere delle molestie sul luogo di lavoro; essi rispondono a un'esigenza sociale molto specifica di rafforzare la protezione di quei membri della società, in primo luogo le donne, che sono stati vittime di violenza sul lavoro.

discriminati in modo sproporzionato o vulnerabili, e/o la cui protezione rappresenta una priorità, soprattutto in considerazione del fatto che il quadro giuridico che regola i rapporti di lavoro, così come la SSL, manca di disposizioni per affrontare le molestie sessuali.

La questione può essere messa in evidenza osservando la distribuzione regionale delle disposizioni in materia di V&H in base al tipo di legislazione (figura 2.3). Mentre in alcune regioni, come l'Europa e l'Asia centrale e le Americhe, vengono utilizzati diversi ambiti giuridici (con una maggiore attenzione alla SSL) per affrontare la V&H nei luoghi di lavoro, in altre regioni, come l'Asia e il Pacifico, il ricorso alla SSL come quadro di riferimento per affrontare la V&H nei luoghi di lavoro è molto limitato; al contrario, il quadro giuridico delle molestie sessuali è stato il fulcro delle politiche rivolte alla V&H nei luoghi di lavoro, rispecchiando la preoccupazione dei legislatori nazionali di considerare questa forma di V&H come una priorità. Questa tendenza si riflette anche nell'analisi esistente del contesto politico nella regione asiatica, che conferma che - con poche eccezioni - la maggior parte dei Paesi asiatici ha adottato leggi e politiche che riguardano principalmente le molestie sessuali (Jain e Torres 2021, 324).

► **Figura 2.3. Regolamentazione della violenza e delle molestie sul posto di lavoro, per tipo di legislazione e regione**



Nota: si distingue tra "legislazione di attuazione" - ad esempio, Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules (PoSH Rules, 2013); e "legislazione di attuazione del lavoro", che integra la legislazione primaria sul lavoro (ad esempio, in Svizzera, l'ordinanza 3 del 18 agosto 1993 relativa alla legge sul lavoro).

Fonte: OIL.

25 Barbados, Employment Sexual Harassment (Prevention) Act; India, Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

26 Spagna, Legge organica 10/2022 sulla garanzia globale della libertà sessuale.

27 El Salvador, Legge speciale integrale per una vita libera dalla violenza per le donne; Tunisia, Legge organica n. 2017-58 sull'eliminazione della violenza contro le donne.

28 Cina, Legge della Repubblica Popolare Cinese sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne.

29 Germania, Legge generale sulla parità di trattamento; Italia, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

30 Colombia, legge 1010 del 23 gennaio 2006 sulle molestie sul posto di lavoro.

Negli anni '90 il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro - la percentuale di donne occupate o in cerca di occupazione - era leggermente superiore al , mentre l'attuale tasso globale per le donne è di poco inferiore al 47% (rispetto al 72% per gli uomini). Si tratta di una differenza di 25 punti percentuali, con alcune regioni che presentano un divario di oltre 50 punti percentuali (ILO 2017b). Pochi studi hanno sondato la questione della correlazione tra la partecipazione femminile alla forza lavoro e le molestie sessuali sul posto di lavoro. Un punto che sembra essere rilevante è che, dal punto di vista del divario di genere nell'occupazione, una normativa progettata per affrontare esclusivamente le molestie sessuali contro le donne sul posto di lavoro può anche indicare una politica per affrontare la questione della violenza sessuale come una grave questione di lavoro e di diritti umani.

La prossima sezione fornirà una panoramica più dettagliata delle differenze tra gli approcci adottati, da un , dalla legislazione sul lavoro e sulla SSL e, dall'altro, dalle leggi antidiscriminazione per affrontare e prevenire le V&H nel mondo del lavoro.

2.3.3.1. Definizione di violenza e molestie nella legislazione sulla SSL

La questione della definizione è uno degli aspetti più discussi del dibattito sul quadro giuridico ottimale per governare la V&H nel mondo del lavoro. Fin dagli anni '70, gli studiosi hanno lottato per definire la V&H sul posto di lavoro. La questione ha generato un ampio dibattito anche nelle discussioni della Conferenza internazionale del lavoro ILO 2016), portando all'adozione della Convenzione ILO n. 190 nel 2019. Nel contesto nazionale, la mancanza di definizioni e di chiarezza è stata identificata anche come un ostacolo che impedisce agli obiettivi di V&H di chiedere riparazione e rimedi.

In 25 giurisdizioni esaminate in questo capitolo, alcuni Paesi hanno cercato di definire le V&H sul luogo di lavoro. Danimarca, Georgia, Messico, Sudafrica e Vietnam hanno definito le molestie sessuali, mentre la legislazione di Canada (Terranova e Labrador), Colombia, Danimarca, El Salvador e Türkiye ha incluso disposizioni che definiscono le V&H in senso lato o le molestie psicologiche in modo specifico.

Va , tuttavia, che solo la legislazione relativa alla SSL (comprese, ove applicabili, le leggi sull'uguaglianza e la legislazione che affronta le molestie sessuali) è stata oggetto della presente revisione. Nonostante il continuo dibattito e la discussione sulla questione della definizione, non esiste un'opinione consolidata sull'approccio migliore alla definizione dal punto di vista della prevenzione.

Hoel (2016), discutendo le sfide definitorie, ha osservato che la vaghezza della definizione può aver portato a interpretare qualsiasi violazione come bullismo; ha poi osservato che:

[Se da un lato ciò sottolinea la necessità di chiarezza normativa, in particolare per quanto riguarda una questione in cui l'elemento soggettivo è così fortemente presente, dall'altro la definizione di una questione troppo ristretta potrebbe avere degli svantaggi, eliminando dall'equazione situazioni non comuni o rare o situazioni precedentemente non considerate o previste. Inoltre, una normativa troppo specifica e poco flessibile potrebbe anche risultare incapace di adattarsi ai cambiamenti nella percezione del pubblico e a ciò che potrebbe essere considerato accettabile in un determinato momento.

Inoltre, la regolamentazione della V&H sul luogo di lavoro attraverso quadri giuridici specifici o legislazioni penali, quanto importanti, tende a definire la V&H sul luogo di lavoro, il che si traduce in una definizione circoscritta o nella fissazione di una soglia per qualificare un episodio come violenza o molestia, come può accadere nel caso della criminalizzazione.³¹ È stato suggerito, quindi, che collocare la V&H all'interno di approcci sistemici alla SSL "in cui è inserita in un'ampia gamma di rischi psicosociali ha il vantaggio di evitare l'archiviazione prematura di denunce che non soddisfano necessariamente tutti i criteri della definizione legale di violenza, molestie o mobbing, ma che tuttavia rappresentano un pericolo per la salute dei lavoratori" (Cox e Lippel 2020).

La maggior parte della legislazione esaminata in questo capitolo ha adottato quest'ultimo approccio; e come suggerisce lo studio, la mancanza di una definizione fissa e dettagliata di V&H può avere i suoi vantaggi, in quanto può consentire un certo grado di adattamento ai cambiamenti dell'ambiente di lavoro e a nuove manifestazioni di V&H sul luogo di lavoro (ad , che coinvolge

³¹ Hoel (2016). Discutendo i vari approcci alla regolamentazione delle molestie sul luogo di lavoro in questo articolo, Hoel ha osservato che la criminalizzazione delle molestie, come nel caso della legislazione francese, "può avere i suoi problemi", in quanto "criminalizzando il problema è probabile che la soglia applicata dal tribunale si alzi a un livello tale che solo gli esempi più estremi di mobbing si qualificerebbero, lasciando molte vittime al freddo".

l'uso della tecnologia).³² Laddove esistono definizioni fisse nei quadri di riferimento della SSL, l'obbligo giuridico di adattare le misure di tutela della salute alle nuove condizioni dovrebbe garantire che il quadro di riferimento della SSL risponda ai cambiamenti delle condizioni di lavoro e all'emergere di nuovi rischi psicosociali.³³

2.3.3.2. La natura e la portata delle disposizioni della legislazione in materia di SSL e antidiscriminazione

Si possono alcune osservazioni generali sulla regolamentazione delle V&H sul luogo di lavoro (i) attraverso la legislazione sul lavoro e sulla SSL e (ii) attraverso la legislazione che intende affrontare le V&H sul luogo di lavoro da un punto di vista specifico di genere o di una forma specifica di V&H, ovvero le molestie sessuali. Entrambi i quadri giuridici sono strettamente correlati, soprattutto se si considera che la Convenzione sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, n. 190, richiede un approccio integrato e identifica la SSL e i quadri giuridici sull'uguaglianza e la non discriminazione come uno dei principali interventi giuridici in questo. Tuttavia, dalla presente ricerca si può concludere che i quadri giuridici basati sull'uguaglianza e la non discriminazione affrontano effettivamente una forma specifica di V&H sul posto di lavoro, ovvero le molestie sessuali e di genere.

La ricerca dimostra che le leggi in materia di molestie sessuali, uguaglianza e tutela dei diritti delle donne incorporano la maggior parte dei principi fondamentali dell'approccio alla SSL in materia di V&H sul lavoro. In sintesi, queste comprendono il dovere del datore di lavoro sia di garantire la sicurezza e un ambiente di lavoro sicuro per le donne, sia di prevenire e fermare le molestie sessuali nei confronti delle lavoratrici. In un caso, il diritto di rifiutarsi di lavorare per porre fine alle molestie era previsto da una legge antidiscriminazione. Inoltre, queste leggi prevedono attività di educazione, sensibilizzazione e formazione, che possono essere considerate un approccio preventivo.

Gli strumenti basati sull'uguaglianza e sulla non discriminazione che sono stati esaminati (Barbados, Cina, El Salvador, Germania, India, Italia, Spagna e Tunisia) incorporano anche il concetto di divieto di molestie sessuali, oltre a un divieto più ampio di molestie sessuali.

di V&H sul posto di lavoro e la necessità di creare un ambiente di lavoro sicuro, in particolare per le donne. In simile, la legislazione sulle molestie sessuali e le leggi che promuovono la non discriminazione e la tutela delle donne contengono disposizioni (tra le altre) che richiedono al datore di lavoro di istituire un meccanismo di reclamo, una procedura di indagine, la sensibilizzazione, l'educazione e la formazione dei dipendenti sulle molestie sessuali; di formulare una politica che proibisca le molestie sessuali; di ideare strutture di supporto per le vittime delle molestie sessuali e fornire sostegno alle donne nei loro sforzi per tutelare i propri diritti; e di istituire una punizione per le molestie sessuali (ad esempio, istituendo un reato disciplinare). Il più delle volte, queste legislazioni basate sull'uguaglianza e sulla non discriminazione vietano le molestie sessuali sul posto di lavoro, esprimendo tale requisito come un divieto di comportamenti che si qualificano come molestie sessuali e/o molestie sessuali.

Sebbene la legislazione in materia di lavoro e SSL includa in linea di massima gli elementi previsti dalle leggi sulla parità e sulla non discriminazione, esistono comunque alcune differenze tra i due tipi di legislazione esaminati nel presente rapporto. Innanzitutto, la legislazione in materia di SSL e lavoro non è generalmente limitata nel suo ambito di applicazione, ma si applica a tutti gli individui e adotta un approccio più globale alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Ciò è evidente nelle disposizioni che richiedono un ambiente di lavoro libero da V&H in tutte le sue manifestazioni e che riguardano tutti i lavoratori.

In secondo luogo, le disposizioni sulla prevenzione di V&H contenute nella legislazione sul lavoro e sulla SSL tendono, di norma, a essere più dettagliate nello specificare gli obblighi del datore di lavoro. Questi obblighi mirano sia alla protezione che alla prevenzione sul luogo di lavoro, con un'attenzione primaria alla prevenzione. In 22 dei 25 Paesi esaminati nella presente rassegna, i quadri giuridici, considerati nel loro complesso, specificano un dovere generale di cura da parte del datore di lavoro nei confronti della sicurezza e della salute che comprende sia la dimensione mentale che quella fisica, oppure contengono una disposizione esplicita sull'obbligo del datore di lavoro di prevenire la V&H (tabella 2.1). Inoltre, la legislazione sul lavoro e sulla SSL di alcuni Paesi include disposizioni che richiedono che i luoghi di lavoro siano organizzati e progettati in modo da prevenire e proteggere da V&H sul lavoro.

³² De Stefano et al. (2020). Per una recente discussione sul bullismo nello spazio digitale, si veda D'Cruz e Noronha (2018).

³³ Ciò dovrebbe avvenire anche se nel giuridico della SSL viene adottato un approccio basato su un sistema di gestione della SSL.

► **Tabella 2.1 Confronto tra le clausole di violenza e molestie sul luogo di lavoro nell'uguaglianza. leggi basate sulla non discriminazione e nella legislazione sul lavoro e sulla SSL, nei 25 paesi esaminati**

Legislazione sul lavoro e sulla SSL	Legge sull'uguaglianza e sulla non discriminazione
Misure di adattamento per i dipendenti con capacità lavorativa ridotta (infortunio, malattia, affaticamento, ecc.)	-
Organizzazione del lavoro adeguata (ad esempio, organizzazione dell'orario di lavoro per il lavoro notturno o per il lavoro in solitudine, per evitare lo stress mentale)	-
Consultazione su tutte le misure di SSL	-
Procedure di reclamo e di indagine	Procedure di reclamo e di indagine (compreso il dovere dei datori di lavoro di istituire un meccanismo di reclamo)
Sviluppo di programmi di prevenzione in materia di V&H sul luogo di lavoro	-
Definizione di molestie sessuali, V&H	Definizione di molestie sessuali, V&H
Infrazione disciplinare, sanzione	Infrazione disciplinare, sanzione (per molestie sessuali)
Dignità sul lavoro (anche per i lavoratori domestici)	Dignità al lavoro
-	Obbligo del datore di lavoro di prevenire le molestie sessuali nei confronti delle donne dipendenti
Attività di educazione, sensibilizzazione e formazione (rischi psicosociali, V&H e relativa prevenzione); formazione sulle misure di SSL e sui rischi sul luogo di lavoro	Attività di educazione, sensibilizzazione e formazione sulle molestie sessuali
-	Obbligo del datore di lavoro di designare un punto di riferimento o un'istituzione per le molestie sessuali
-	Obbligo dei datori di lavoro di garantire sicurezza e un ambiente di lavoro sicuro per le donne
Obbligo dei datori di lavoro di adattare le misure di protezione della salute alle nuove condizioni	-
Obbligo di informazione dei datori di lavoro (sulle misure di SSL, sui rischi sul posto di lavoro - fisici, psicologici, V&H)	-
Obbligo dei datori di lavoro di migliorare costantemente le condizioni di lavoro	-
Obbligo dei datori di lavoro di vigilare sull'osservanza delle norme di SSL, comprese le disposizioni in materia di V&H.	-
Obbligo dei dipendenti di collaborare alla segnalazione di casi di molestie sul luogo di lavoro	-
Dovere generale di assistenza (salute e integrità morale) e obbligo di provvedere alla SSL nella sua dimensione morale, fisica e sociale.	Dovere generale di provvedere alla sicurezza e alla salute delle donne
Guida al contenuto della politica V&H sul luogo di lavoro	-
Guida (dettagliata) sulla prevenzione dei rischi psicosociali, V&H	-

Legislazione sul lavoro e sulla SSL	Legge sull'uguaglianza e sulla non discriminazione
Integrazione della prevenzione V&H nei contratti collettivi di lavoro	-
Approccio integrato a V&H	-
Istituzione inter-agenzie per monitorare, valutare e sviluppare le politiche di V&H	-
Programmi di salute mentale	-
Obbligo di prevenire e affrontare i rischi psicosociali, le molestie sessuali e la violenza sessuale.	Obbligo di prevenire la violenza sessuale, anche nel lavoro domestico
Obbligo di proteggere la privacy delle parti in causa di molestie sessuali	Obbligo di proteggere la privacy delle parti in causa di molestie sessuali
La SSL come elemento che comprende il benessere fisico, mentale e sociale	-
Il diritto dei lavoratori di beneficiare di misure adeguate sul lavoro per garantire la loro integrità fisica, morale e mentale.	Divieto di impiegare le donne in condizioni di lavoro dure, degradanti o pregiudizievoli per la loro salute, sicurezza e dignità.
Prevenzione degli effetti negativi del lavoro monotono	-
La prevenzione come strategia privilegiata per affrontare la V&H	-
Divieto di V&H, discriminazione, molestie sessuali e V&H contro i lavoratori domestici	Divieto e protezione dalle molestie sessuali (in particolare per le donne)
Divieto di ritorsione nei confronti dei lavoratori che denunciano minacce, molestie, discriminazioni arbitrarie, esclusione sociale o altro.	-
-	Protezione dei dipendenti pubblici dalla violenza
-	Protezione da terzi per le lavoratrici
-	Consulenza psicologica alle donne vittime
Tutela della moralità dei giovani, disposizioni speciali per i lavoratori minorenni	-
Segnalazione di V&H	-
Regolazione dell'ambiente di lavoro psicosociale	-
-	Diritto di rifiutarsi di lavorare per porre fine alle molestie o alle molestie sessuali
Valutazione dei rischi psicosociali, V&H, lavorare da soli	Inclusione della violenza sessuale nella valutazione del rischio
Norme di SSL specifiche del settore riguardanti i fattori psicosociali e l'organizzazione del lavoro (ad es. settore sanitario)	-
Creazione di strutture di supporto dedicate ai dipendenti	Sostegno alle donne vittime nella ricerca di protezione e nella presentazione di denunce.

► **Tabella 2.1 (segue)**

Legislazione sul lavoro e sulla SSL	Legge sulla parità e sulla non discriminazione
Telelavoro: rischi psicosociali	-
Risoluzione del contratto da parte dei dipendenti per atti contrari al loro onore (dignità), per pratiche legate alla salute e alla sicurezza.	-
Il diritto di essere trattati con rispetto e il diritto all'onore, al buon nome, all'immagine pubblica e alla vita privata.	Diritto delle donne a un ambiente sicuro e libero da molestie sessuali
Il diritto a un ambiente di lavoro privo di violenza e molestie sessuali.	-
La violenza come rischio sul posto di lavoro	-
Moralità sul posto di lavoro e/o ordine etico	-
Politica del luogo di lavoro su V&H	Obbligo del datore di lavoro di formulare una politica (sul luogo di lavoro) che vieti le molestie sessuali

Fonte: Elaborazione dell'ILO basata sull'esame di leggi e regolamenti in Bangladesh, Barbados, Brasile, Burkina Faso, Canada (Terranova e Labrador), Cina, Colombia, Danimarca, El Salvador, Georgia, Germania, India, Italia, Messico, Mozambico, Norvegia, Federazione Russa, Sudafrica, Spagna, Svizzera, Tunisia, Turchia, Uganda, Emirati Arabi Uniti e Vietnam.

In terzo luogo, in linea con i principi generali della SSL, alcuni Paesi stabiliscono esplicitamente, nel contesto della V&H, che le disposizioni sulle molestie sul luogo di lavoro devono essere continuamente migliorate e aggiornate/adattate alle nuove circostanze e ai cambiamenti nel mondo del lavoro. In Mozambico e in Norvegia, ad esempio, la legislazione in materia di lavoro e SSL richiede un costante miglioramento delle condizioni di lavoro. La legislazione turca in materia di SSL richiede che le misure di protezione della salute siano adattate alle nuove condizioni.

In quarto luogo, le disposizioni della SSL in materia di V&H esaminate nel presente rapporto consentono, in linea con i sistemi di SSL, a tutti gli attori del mondo del lavoro di partecipare alla

compito di prevenire e affrontare le V&H. Ad esempio, la legislazione di alcuni Paesi fa riferimento al concetto di consultazione dei lavoratori sulle politiche in materia di V&H (nonché alla loro partecipazione alla formulazione di tali politiche, di cui si parlerà nella sezione 2.4). Un altro esempio comprende disposizioni che prevedono l'inclusione delle questioni di V&H nei collettivi di lavoro. Un altro ancora riflette il dovere dei dipendenti di collaborare e denunciare i casi di molestie sul posto di lavoro.

In quinto luogo, le disposizioni in materia di V&H nella legislazione sul lavoro e sulla SSL tendono a includere anche la regolamentazione dell'ambiente di lavoro psicosociale, nonché la regolamentazione delle situazioni lavorative che potrebbero contribuire a o aumentare la vulnerabilità ai rischi di infortunio sul lavoro. Questi sono (ma non solo) le norme V&H relative al lavoro in solitudine, al lavoro notturno, alla regolamentazione del lavoro dei minori (con particolare attenzione alle loro esigenze psicologiche, sociali e di sviluppo), ai rischi psicosociali del telelavoro, ai programmi di salute mentale, all'inclusione dei rischi psicosociali nella valutazione dei rischi e alla violenza come rischio sul posto di lavoro (tabella 2.1).

In sesto luogo, diversi quadri giuridici nazionali sulla SSL fanno riferimento all'obbligo di adottare una politica sul luogo di lavoro in materia di V&H. Anche la legislazione in materia di uguaglianza e non discriminazione contiene disposizioni in , sebbene prescriva una politica mirata a un problema specifico, come le molestie sessuali.

►► **Alcuni paesi stabiliscono esplicitamente, nel contesto di V&H, che le disposizioni sulle molestie sul luogo di lavoro devono essere continuamente migliorate e aggiornate/adattate alle nuove circostanze e ai cambiamenti nel mondo del lavoro.**

2.3.3.3. Il diritto di interrompere il lavoro, il divieto di ritorsione nei confronti dei lavoratori e altre disposizioni meno comuni.

L'approccio alla SSL si basa anche su principi chiave, che includono, tra gli altri: (i) il diritto di partecipare alle decisioni che riguardano la propria salute e sicurezza; (ii) il diritto di essere informati sulle questioni relative alla salute e alla sicurezza; (iii) il diritto di rifiutarsi di lavorare se ciò può compromettere la propria salute e sicurezza e quella degli altri (Alli 2008). Questi diritti implicano che i lavoratori devono partecipare allo sviluppo e all'attuazione delle politiche del luogo di lavoro.

Sebbene vi sia un esempio (El Salvador) di legislazione in materia di SSL che prevede il diritto di partecipare alla formulazione di politiche sul luogo di lavoro o a modifiche dell'organizzazione del lavoro relative a V&H, nonché il diritto di essere informati sui rischi di V&H, nessuna delle legislazioni in materia di SSL e lavoro dei 25 Paesi esaminati conteneva il diritto di interrompere il lavoro in caso di pericolo imminente per la sicurezza o la salute specifico per V&H sul luogo di lavoro. Un diritto specifico a interrompere il lavoro per consentire a una vittima di V&H di prendersi cura della propria sicurezza e salute è stato riscontrato nella legislazione antidiscriminazione. Ad esempio, in Germania, la legge generale sulla parità di trattamento include una disposizione che prevede il diritto di rifiutarsi di lavorare per porre fine alle molestie o alle molestie sessuali. Questa constatazione, tuttavia, deve essere bilanciata dal fatto che il diritto di rifiutarsi di lavorare può esistere in relazione alla SSL in generale. Nello stesso esempio di legislazione tedesca, se il datore di lavoro non rispetta le norme di sicurezza sul lavoro, i dipendenti hanno il diritto di rifiutarsi di lavorare sul posto di lavoro senza perdere il diritto alla retribuzione.

Tuttavia, diversi Paesi includono nelle loro disposizioni specifiche in materia di V&H norme che consentono ai lavoratori di essere informati sui rischi di V&H e una formazione adeguata in materia di V&H - aspetti dei diritti dei lavoratori necessari per dare forza al diritto di interrompere il lavoro. Pertanto, gli obblighi del datore di lavoro di informare i dipendenti sui rischi di V&H e sulle misure di SSL applicabili, nonché di adattare le misure di SSL alle nuove condizioni e di migliorare costantemente le condizioni di lavoro, sono sottolineati in

diversi contesti nazionali (Mozambico, Norvegia, Svizzera, Turchia e Uganda). Inoltre, due disposizioni contenute nella legislazione in materia di parità e non discriminazione riguardano la riservatezza e il diritto individuale alla privacy durante le indagini su un caso di molestie sessuali. Nella legislazione sulla SSL e sul lavoro esaminata nel presente capitolo non sono state trovate norme sulla riservatezza specifiche per le V&H. Questa situazione contrasta con la frequente presenza di norme sulla riservatezza nei contratti collettivi di lavoro (si veda la discussione nella sezione 2.4).

Lo stesso vale per il divieto di ritorsione nei confronti dei lavoratori che denunciano infortuni e incidenti sul lavoro. Solo una giurisdizione (la Norvegia) contiene norme de- tagliate che offrono una protezione esplicita contro le ritorsioni per la segnalazione di un incidente. Il quadro giuridico in questione prevede un divieto generale di ritorsione, che viene esplicitamente definito come "qualsiasi atto, pratica od omissione sfavorevole che sia una conseguenza o una reazione al fatto che il dipendente ha segnalato questioni preoccupanti, ad esempio.. minacce, molestie, discriminazione arbitraria, esclusione sociale o altri comportamenti scorretti".³⁴ Seguono poi norme sulla riparazione e sul risarcimento in caso di violazione del divieto di ritorsione. Un'avvertenza a questa osservazione è che, sebbene non rientri nell'ambito della presente ricerca, molti Paesi del mondo hanno adottato una legislazione per la protezione degli informatori che tratta la questione dei licenziamenti ingiusti, che in alcuni casi può essere applicata anche ai dipendenti che denunciano V&H.

Tra le disposizioni giuridiche in materia di V&H sul posto di lavoro esaminate, ve ne sono alcune che si trovano sia nella legislazione sulla SSL/lavoro che in quella sulla non discriminazione e che sono meno comuni in tutti i 25 Paesi esaminati. Queste disposizioni includono la consulenza psicologica per le vittime di V&H, il divieto di molestie sessuali nei confronti dei lavoratori domestici, l'inclusione delle molestie sessuali nella valutazione dei rischi e l'obbligo per il datore di lavoro di presentare una relazione annuale che fornisca dettagli sul numero di casi di V&H presentati, sul loro smaltimento, sul numero di casi pendenti e sul numero di seminari svolti (tabella 2.2).

³⁴ Norvegia, *legge sull'ambiente di lavoro*, 2005, sezione 2A-4(2)(a).

► **Tabella 2.2. Disposizioni sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro meno comunemente contenute negli strumenti giuridici dei 25 Paesi esaminati**

Legislazione sul lavoro e sulla SSL	Leggi sulla parità e sulla non discriminazione
Organizzazione, disposizione e gestione del lavoro, orari di lavoro, sistemi retributivi (compreso l'uso di retribuzioni legate ai risultati), tecnologia, ecc, per evitare sforzi mentali	Relazione annuale che fornisce informazioni dettagliate sul numero di casi presentati, sul loro smaltimento, sul numero di casi pendenti, sul numero di workshop.
Competenze interne o esterne per l'attuazione di misure di SSL relative all'ambiente di lavoro psicosociale	Obbligo di proteggere la privacy delle parti in un caso di molestie sessuali
Requisiti speciali per gli ispettori del lavoro per quanto riguarda le indagini sul mobbing (bullismo)	Affrontare i fattori di fondo che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro ostile per le donne
Principio di sviluppo della personalità del lavoratore	
Protezione di un gruppo sensibile di lavoratori dai rischi psicosociali	
Istruzione dei dipendenti su come affrontare la violenza sul lavoro al di fuori dell'orario di lavoro	
La progettazione del luogo di lavoro deve tener conto di V&H	
Partecipazione dei lavoratori ai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro	

Fonte: OIL.

Altre disposizioni non comuni comprendono norme come l'obbligo per gli ispettori del lavoro di esaminare in modo approfondito e rapido le denunce di mobbing;³⁵ l'obbligo che l'organizzazione, la disposizione e la gestione del lavoro, l'orario di lavoro, i sistemi retributivi (compreso l'uso di retribuzioni legate ai risultati), la tecnologia, ecc, devono essere realizzati in modo da evitare tensioni mentali sui dipendenti;³⁶ un requisito legale che prevede il ricorso a competenze interne o esterne per l'attuazione delle misure di SSL che incidono sull'ambiente di lavoro psicosociale;³⁷ e una norma che prevede che i dipendenti siano istruiti su come affrontare la violenza legata al lavoro al di fuori dell'orario di lavoro (tabella 2.2).

2.3.3.4. Consultazione e ruolo dei lavoratori nel prevenire e affrontare la violenza e le molestie

Per compiere progressi nello sviluppo della SSL nelle imprese e, più in generale, di una cultura nazionale della sicurezza e della salute preventiva, la consultazione e il coinvolgimento dei lavoratori sono imperativi (riquadro 2.1). Un approccio partecipativo caratterizzato da un coinvolgimento continuo dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella gestione dei rischi psicosociali è stato identificato come parte integrante di una pratica preventiva completa (EU-OSHA 2018).

Va notato che, nei sistemi di SSL, le disposizioni per promuovere la cooperazione tra l'amministrazione, i lavoratori e i loro rappresentanti, a livello di impresa o di luogo di lavoro, sono un elemento essenziale della prevenzione sul posto di lavoro.

35 Türkiye, Circolare del Primo Ministro, Prevenzione delle molestie psicologiche (mobbing) nei luoghi di lavoro, n. 2011/2.

36 Norvegia, legge sull'ambiente di lavoro del 2005, sezione 8.

37 Danimarca, Autorità danese per l'ambiente di lavoro, Ordine esecutivo no. 1406 del 26 settembre 2020 sull'ambiente di lavoro psicosociale.

► Box 2.1. Il ruolo della consultazione nel prevenire e affrontare la violenza e le molestie di genere¹

In pratica, le politiche sulle molestie sessuali (ad esempio) basate sulle "tre P" (divieto, politica e procedura) non si sono dimostrate efficaci, servendo spesso a proteggere le organizzazioni dalla responsabilità piuttosto che a facilitare la prevenzione e la denuncia delle molestie sessuali (Cox e Brodeur 2020; Roscigno 2011; Parker 1999; Charlesworth 2002). Pertanto, affinché le politiche sulle molestie sessuali e su altre forme di violenza e molestie di genere (GBVH) siano più efficaci, dovrebbero essere sviluppate attraverso la consultazione di tutti i lavoratori, piuttosto che essere attuate dall'alto Thomas 2004; si veda anche Dougherty e Hode 2016). I meccanismi di partecipazione rappresentativa dei lavoratori offrono la possibilità di una politica di prevenzione della GBVH dal basso verso l'alto o co-costruita², compresa la definizione di una comprensione comune cruciale di quali comportamenti costituiscano GBVH in ogni ambiente di lavoro (Thomas 2004). I meccanismi di rappresentanza dei lavoratori nella SSL consentono quindi di collettivizzare le questioni relative alla GBVH e di dare voce ai lavoratori, che in situazioni di vulnerabilità alla GBVH possono fare appello ad altri lavoratori per portare avanti le loro preoccupazioni.

1 Questo riquadro riflette uno studio commissionato dall'ILO e preparato da R. Cox, *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a WHS (Work Health and Safety) Framework* (ILO, di prossima pubblicazione). Lo studio originale utilizza il termine "salute e sicurezza sul lavoro"; qui il testo è stato adattato alla terminologia utilizzata nel rapporto e si utilizza invece il termine "sicurezza e salute sul lavoro (OSH)".

2 Al contrario, la partecipazione diretta di singoli lavoratori non sindacalizzati che si confrontano con i dirigenti sembra avere un effetto limitato sulla SSL.

misure (Alli 2008). Pertanto, la legislazione di molti Paesi richiede la creazione di strutture che consentano alla direzione, ai lavoratori e ai loro rappresentanti di cooperare a livello di impresa. Nel testo delle disposizioni specifiche in materia di V&H, tra i Paesi presi in esame, il quadro giuridico in materia di SSL di El Salvador menziona il coinvolgimento dei lavoratori nell'adozione di cambiamenti nell'organizzazione del lavoro in relazione alla SSL. In un altro esempio, la Norvegia, la legislazione in materia di SSL contiene una disposizione sul dovere del lavoratore/dipendente di cooperare nella segnalazione di casi di molestie o discriminazioni sul luogo di lavoro.

Nelle Barbados, il Safety and Health at Work Act (2005) prevede che:

*[Ogni datore di lavoro in un luogo di lavoro deve consultare i propri dipendenti o i loro rappresentanti allo scopo di sviluppare misure per promuovere la sicurezza e la salute in tale luogo di lavoro; e prendere accordi per la partecipazione dei dipendenti all'impiego e allo sviluppo di tali misure.]*³⁸

In Norvegia, il datore di lavoro ha l'obbligo, tra l'altro, di informare e consultare i dipendenti "in merito a decisioni che possono comportare una notevole

cambiamenti nell'organizzazione del lavoro o nelle condizioni di impiego".³⁹ Inoltre, "il rappresentante per la sicurezza deve essere consultato durante la pianificazione e l'attuazione di misure importanti per l'ambiente di lavoro nell'ambito dell'area di sicurezza del rappresentante, compresa la definizione, l'esercizio e il mantenimento del lavoro sistematico dell'impresa in materia di salute, ambiente e sicurezza".⁴⁰

In Svizzera, il quadro normativo prevede che i lavoratori o i loro rappresentanti "devono essere consultati in tempo utile e in modo esauriente in merito a

►► Per le politiche sulle molestie sessuali e sulle altre forme di violenza di genere e Per essere più efficaci, le molestie dovrebbero essere sviluppate attraverso la consultazione di tutti i lavoratori, piuttosto che essere attuate dall'alto verso il basso.

38 Barbados, *Legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro del 2005*, sezione 103(1).

39 Norvegia, *legge sull'ambiente di lavoro del 2005*, sezione 8-2(1).

40 Norvegia, *legge sull'ambiente di lavoro del 2005*, sezione 6-2(4).

tutte le questioni relative alla salute sul lavoro".⁴¹ Inoltre, i lavoratori hanno il diritto di presentare proposte prima che il datore di lavoro prenda una decisione e il datore di lavoro deve giustificare la sua decisione quando le obiezioni e le proposte dei lavoratori o dei loro rappresentanti in azienda non vengono prese in .⁴² Pertanto, la partecipazione dei lavoratori alla gestione del sistema di SSL è ampiamente formulata in termini di consultazione che si estendono in generale a tutte le misure di SSL.

2.3.4. Violenza e molestie sul luogo di lavoro e relazione con la normativa sulla discriminazione

Mentre la violenza e le molestie sono concettualizzate a livello internazionale, attraverso la Convenzione n. 190 dell'OIL, come un unico concetto o come un continuum, i vari esempi di legislazione esaminati in questo capitolo dimostrano che i concetti di violenza e molestie sono spesso trattati separatamente - in alcuni casi, con chiare distinzioni tra i due, in altri, con entrambi i termini utilizzati in modo intercambiabile. In effetti, come emerge dai lavori preparatori della Convenzione n. 190 e dalle discussioni tenute in occasione della Riunione di esperti sulla violenza contro le donne e gli uomini nel mondo del lavoro nel 2016 (ILO 2016), le distinzioni tra i due concetti possono essere sfumate, in quanto "in pratica, un comportamento o una pratica inaccettabile potrebbero contenere elementi sia di molestie che di violenza".⁴³

Infatti, il Codice sudafricano di buone pratiche per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie sul posto di lavoro afferma che le molestie "comprendono la violenza, l'abuso fisico, l'abuso psicologico",

abuso emotivo, abuso sessuale, abuso di genere e abuso razziale" (sezione 4.2). Inoltre, vi è una sovrapposizione di entrambi i fenomeni a livello concettuale con la nozione di discriminazione. Così, in alcune legislazioni, le molestie sono considerate una forma di discriminazione (Germania, Italia, Spagna),⁴⁴ mentre in altre, la discriminazione può essere sussunta sotto la nozione di molestie sul luogo di lavoro (Colombia),⁴⁵ o le molestie sessuali possono essere considerate come una manifestazione di violenza (Messico).⁴⁶ Alcuni Paesi fanno una chiara distinzione tra molestie psicologiche (mobbing) e altre forme di molestie e violenza (Türkiye), o tra violenza sul lavoro e violenza e molestie più in generale (Danimarca).

La Convenzione OIL n. 190 combina i due approcci normativi: quello che considera le molestie come una sfida all'ambiente di lavoro si intreccia con l'altro, che identifica le molestie come una discriminazione. Infatti, come discusso nella sezione 1.5, "la discriminazione può... essere co-localata in molti scenari di mobbing in cui si verificano maltrattamenti legati al genere, all'età, alla sessualità, alla disabilità" e ad altri motivi protetti (Lewis, Glambek e Hoel 2020, 364). Le leggi sulla discriminazione sul lavoro in generale (ad esempio, l'Employment Equity Act del Sudafrica) offrono alle vittime di V&H una protezione legale quando il maltrattamento è motivato da uno dei motivi vietati per la discriminazione sul lavoro, tra cui il sesso, la razza e l'appartenenza a un gruppo protetto (come i migranti o le persone con disabilità).

Pertanto, la presente ricerca rileva che alcuni contesti legali chiariscono che le molestie per motivi proibiti (come il sesso, la razza, l'origine o l'età) sono disciplinate, in primo luogo, dalle leggi sull'uguaglianza e sulla prevenzione delle pratiche discriminatorie. In Sudafrica, queste leggi considerano le molestie

41 Svizzera, Ordinanza del 18 agosto 1993 relativa alla legge sul lavoro, art. 6(1). 6(1).

42 Art. 6(2).

43 Il contesto più ampio della citazione dell'ILO (2016) è informativo:

Concettualizzare questo aspetto come un continuum è stato utile, in quanto gli esperti hanno riconosciuto la difficoltà di distinguere tra questi concetti: in pratica, un comportamento o una pratica inaccettabile possono contenere elementi sia di molestia che di violenza. Un esempio discusso è quello delle molestie sessuali, che possono includere violenza psicologica, sessuale e fisica. Gli esperti hanno inoltre ritenuto che l'idea di un continuum fosse supportata dalle legislazioni nazionali di tutto il mondo e dall'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul lavoro.

44 La Legge generale tedesca sulla parità di trattamento (2006) tratta le molestie come una forma di discriminazione (sezione 3). Analogamente, il Codice italiano delle pari opportunità tra uomo e donna (2006) identifica come discriminazione sia le molestie sul luogo di lavoro sia le molestie sessuali (si vedano, in particolare, gli articoli 25 e 26). Per la definizione spagnola di molestie, si veda la Legge 62/2003 del 30 dicembre sulle misure fiscali, amministrative e di ordine sociale, art. 28.1.d. 28.1.d.

45 Si veda, ad esempio, la legge 1010 del 23 gennaio 2006, art. 2, che tratta la definizione di molestie sul luogo di lavoro. 2, che tratta la definizione di molestie sul luogo di lavoro.

46 Messico, Legge federale sul lavoro, art. 47.

come discriminazione in generale, mentre circostanze specifiche di molestie che si verificano sul posto di lavoro possono essere disciplinate da queste leggi generali sull'uguaglianza quando tale condotta è attribuita a terzi (molestie sul posto di lavoro da parte di terzi); quando le molestie si verificano all'interno dei parametri del "mondo del lavoro" ma al di fuori del controllo del datore di lavoro (ad esempio, durante il pendolarismo nei mezzi di trasporto pubblici); quando le accuse di molestie vengono ricevute da un cliente o da un committente (quando l'obiettivo delle molestie è un); o quando il lavoratore non rientra nella definizione di "dipendente" come specificato nella legislazione sui rapporti di lavoro.⁴⁷ In effetti, la legislazione norvegese chiarisce che le molestie sul luogo di lavoro si qualificano come discriminazione quando sono attuate per motivi o per una delle ragioni discriminatorie specificate nella legislazione sul lavoro.⁴⁸

Il trattamento combinato di entrambi gli argomenti da parte delle leggi sulla SSL, sul lavoro e contro la discriminazione sottolinea la necessità di un approccio integrato.⁴⁹

2.3.5. Quadri normativi dedicati o tematici che affrontano la violenza e le molestie sul lavoro e il principio dell'integrazione

Tra i Paesi la cui legislazione è stata esaminata in questo capitolo, uno (la Colombia) ha una legislazione dedicata alle V&H sul posto di lavoro. La legislazione in questione (legge 1010 del 2006) è stata adottata per prevenire, correggere e sanzionare le molestie sul luogo di lavoro nell'ambito dei rapporti di lavoro.⁵⁰ Come normativa tematica a sé stante, fissa la prevenzione delle V&H sul luogo di lavoro come uno dei suoi obiettivi politici. Il

La legge è strutturata intorno a temi quali la dignità sul lavoro e la tutela della salute mentale e contiene articoli dettagliati sulle definizioni (molestie), compreso un elenco di comportamenti classificati come molestie sul luogo di lavoro, e sul campo di applicazione personale della legge.

La legge 1010 non specifica ulteriormente le modalità operative per la prevenzione di V&H sul luogo di lavoro. Tuttavia, il decreto 1072 del 2015 del Ministero del Lavoro, che regola i sistemi di gestione della SSL, stabilisce un collegamento operativo con la legge tematica che tratta di V&H.⁵¹ In particolare, richiede al Ministero del Lavoro di stabilire linee guida per la sensibilizzazione e l'educazione da una prospettiva di genere (art. 1). Il decreto fornisce ulteriori dettagli sulle azioni da intraprendere per affrontare le molestie sessuali sul luogo di lavoro, mentre le sue disposizioni in materia di SSL (tra le altre) incorporano la salute mentale e i rischi psicosociali sia nelle definizioni dell'ambiente di lavoro e della salute sul luogo di lavoro sia nelle prescrizioni per i datori di lavoro nella valutazione dei rischi psicosociali.

Al contrario, El Salvador è un esempio di Paese che ha promosso il principio dell'integrazione. Le V&H non sono definite nel Codice del lavoro di El Salvador, ma nella Legge speciale globale per una vita senza violenza per le donne (LEIV).⁽⁵²⁾ L'articolo 1-A del Codice del lavoro afferma che "l'interpretazione e l'applicazione del presente Codice devono essere effettuate in modo integrato e in armonia con la Legge speciale globale per una vita senza violenza per le donne, con la Legge sull'uguaglianza, l'equità e l'eliminazione della discriminazione contro le donne e con altre leggi applicabili che proteggono i diritti umani delle donne".⁵³ Successivamente, l'articolo 29 del Codice obbliga i datori di lavoro ad astenersi da maltrattamenti in parole o in atti, da molestie sessuali, da molestie sul lavoro e da altri tipi di violenza contemplati nella LEIV,⁵⁴ e dalla discriminazione sessuale.

47 Questi chiarimenti sull'applicabilità delle leggi generali sull'uguaglianza e la non discriminazione sono stabiliti nel Codice sudafricano di buone prassi sulla prevenzione e l'eliminazione delle molestie sul posto di lavoro (sezione 7.3).

48 Norvegia, Legge sull'ambiente di lavoro, 2005, sezione 12-1.

49 Inoltre, riprende l'opinione generale espressa durante i lavori preparatori che hanno portato all'adozione della Convenzione n. 190 dell'OIL, secondo cui esiste un legame generale tra la violenza generale nel mondo del lavoro e la violenza sul posto di lavoro.

50 Colombia, legge 1010 del 23 gennaio 2006 sulle molestie sul luogo di lavoro (*Ley 1010, 23/01/2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*).

51 Colombia, Ministero del Lavoro, *Decreto 1072 del 26 maggio 2015*.

52 El Salvador, *Decreto n. 520 del 4 gennaio 2011*.

53 El Salvador, *Codice del lavoro (Código de Trabajo)*.

54 La LEIV elenca sei tipi di violenza contro le donne: economica, fisica, psicologica ed emotiva, patrimoniale, sessuale e simbolica (art. 9).

Come si è detto nel capitolo precedente, molte aree del diritto entrano in gioco in relazione alla V&H sul posto di lavoro, sollevando questioni sulla loro interoperabilità e forse creando complessità normativa per coloro che sono chiamati ad . I due esempi qui riportati mostrano le tecniche legali

utilizzati per creare collegamenti operativi tra i regolamenti tematici e la legislazione generale in materia di SSL e lavoro, ma sono anche espressione degli sforzi per attuare il principio dell'integrazione nella pratica.

► 2.4. Prevenire e affrontare la violenza e le molestie attraverso i contratti collettivi di lavoro

I contratti collettivi di lavoro (CCNL) costituiscono una via potenzialmente importante per affrontare la problematica della salute e della sicurezza sul lavoro.⁵⁵ La contrattazione collettiva è un importante strumento a disposizione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori per concordare le condizioni di lavoro e i termini di impiego, anche nel settore della SSL e della non discriminazione. Gli ACB trattano anche i diritti e le responsabilità delle parti di un accordo e riguardano il monitoraggio a livello aziendale, settoriale o nazionale. Gli ACB a livello aziendale o settoriale sono fondamentali per l'attuazione della legislazione in materia di V&H nei luoghi di lavoro, e rappresentano anche una

una preziosa fonte di informazioni sul ruolo della SSL per prevenire e affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro.

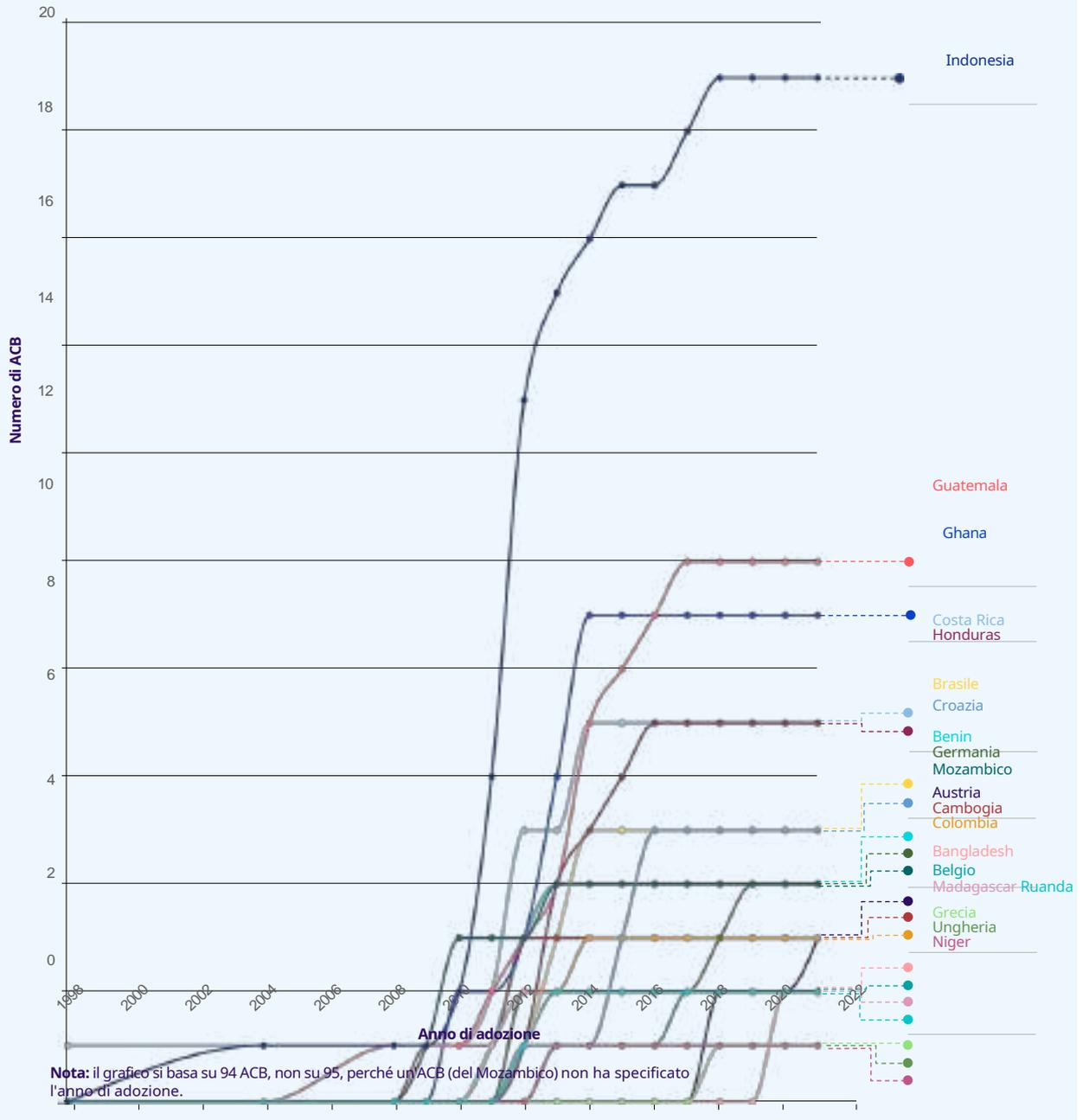
La presente revisione ha incluso 95 ACB settoriali e aziendali in rappresentanza di 20 Paesi, con l'obiettivo di individuare la presenza di disposizioni di contrattazione collettiva che coprono la V&H sul luogo di lavoro.⁵⁶ In totale, in questi 95 ACB settoriali e aziendali sono state trovate 252 disposizioni/clausole sul tema della V&H. L'esame di questi ACB mostra che sia i datori di lavoro che i lavoratori stanno sollevando preoccupazioni in merito alla V&H sul posto di lavoro e stanno negoziando clausole specifiche per affrontare la V&H nel mondo del lavoro. Sebbene solo un ACB risalgia al 1998, dal 2008 in poi si è registrato un numero crescente di clausole di V&H incluse negli accordi negoziati. Tra il 1998 e il 2021 si è registrato un aumento del numero di ACB, con un picco notevole nel periodo 2012-2014, sia per gli ACB settoriali che per quelli aziendali (figure 2.4 e 2.5). Questo dato, tuttavia, non riflette la quantità di clausole V&H per anno, poiché un singolo ACB può avere più di una clausola.

►► La contrattazione collettiva è un importante strumento a disposizione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori per concordare le condizioni di lavoro e i termini di occupazione, anche nel settore della SSL e della non discriminazione.

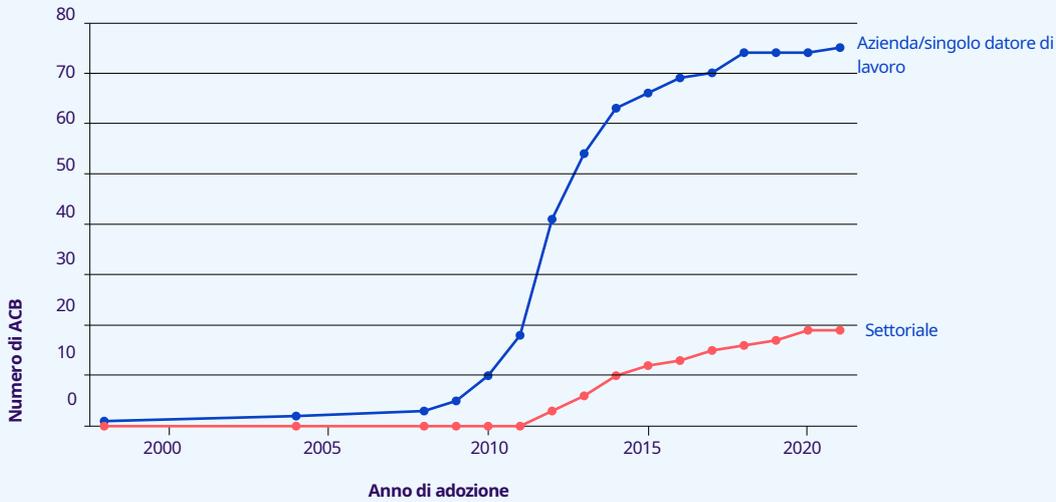
55 Gli ACB sono una forma di dialogo sociale. La cooperazione sul posto di lavoro può assumere varie forme, come la condivisione di informazioni, la consultazione diretta o indiretta e la partecipazione finanziaria. Nel contesto spagnolo, un altro esempio di cooperazione sul lavoro è rappresentato dai cosiddetti "protocolli sulle molestie". Per una discussione sull'argomento, si veda Lourdes (2017); si veda anche ILO (2022).

56 I 20 Paesi interessati sono Austria, Bangladesh, Belgio, Benin, Brasile, Cambogia, Colombia, Costa Rica, Croazia, Germania, Ghana, Grecia, Guatemala, Honduras, Ungheria, Indonesia, Madagascar, Mozambico, Niger e Ruanda. L'archivio di accordi collettivi che è servito come piattaforma per identificare gli accordi è il Collective Agreement Database di WageIndicator, un'organizzazione globale senza scopo di lucro.

► **Figura 2.4. Numero di contratti collettivi di lavoro (CCNL), per anno di adozione e Paese, 1998-2021**



► **Figura 2.5. Numero di contratti collettivi di lavoro (CCNL), per anno e tipo di CCNL, 1998-2021**



Fonte: Calcoli dell'ILO basati su 94 ACB settoriali e aziendali.

Forse non sorprende che il tema della V&H sul posto di lavoro abbia fatto passi da gigante dal 2012, con un'impennata di attività nel periodo 2012-2014. Tendenze simili possono essere osservate in altre questioni tematiche, come la sostenibilità ambientale, dove anche l'inclusione di clausole specifiche negli accordi quadro internazionali ha iniziato a guadagnare terreno in un periodo simile. Questa crescente integrazione dei diritti umani e delle questioni di due diligence nelle ACB può essere attribuita al fatto che i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani sono stati approvati dal Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite nel giugno 2011. Si tratta di una serie di linee guida per gli Stati e le imprese per prevenire, affrontare e porre rimedio alle violazioni dei diritti umani commesse nelle operazioni commerciali.

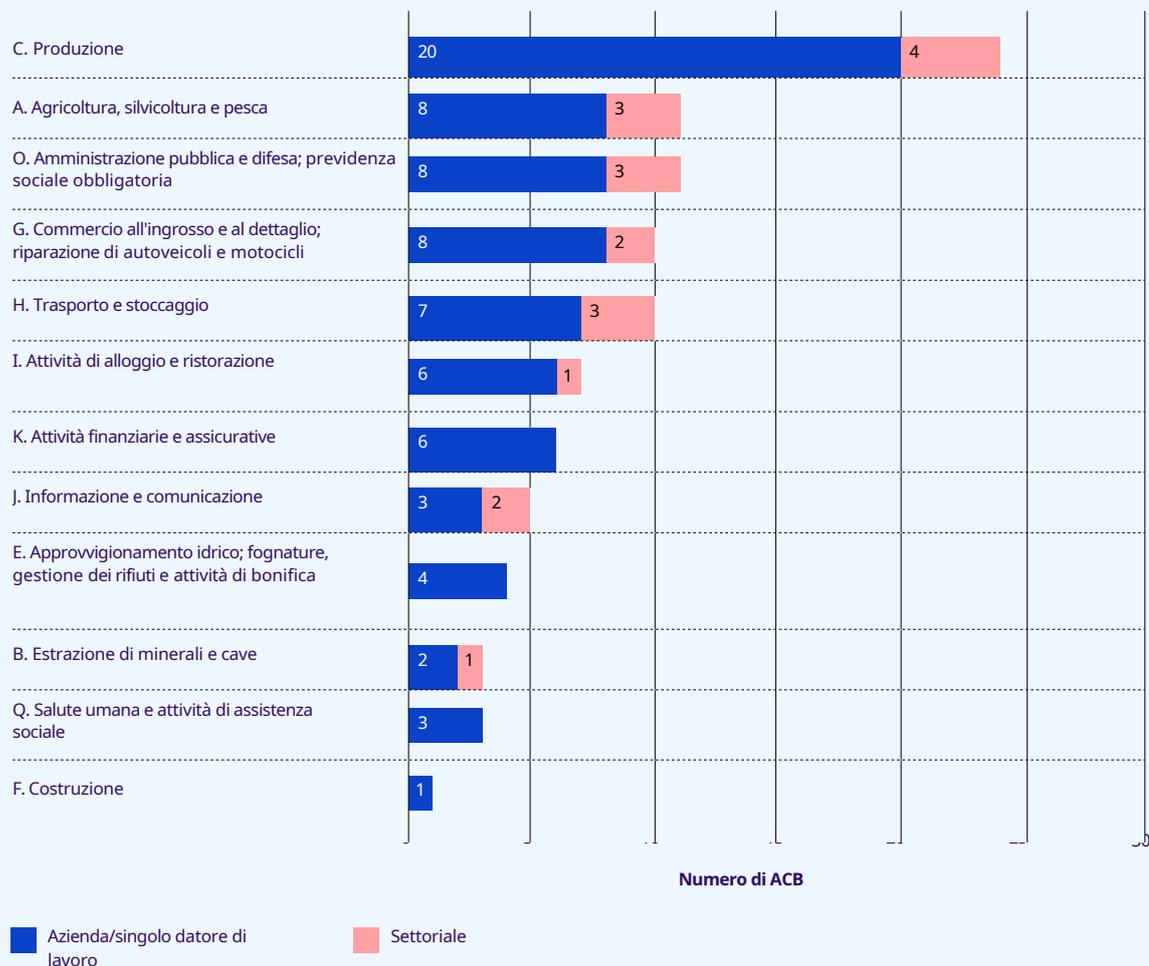
L'esame mostra che molte industrie si sono impegnate in un processo di integrazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I 95 accordi esaminati rappresentano una vasta gamma di settori, tra cui:

A. Agricoltura, silvicoltura e pesca; B. Attività mineraria e

C. Attività manifatturiere; E. Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento; F. Costruzioni; G. Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; H. Trasporto e magazzinaggio; I. Attività dei servizi di alloggio e ristorazione; J. Informazione e comunicazione; K. Attività finanziarie e assicurative; O. Amministrazione pubblica e difesa; previdenza sociale obbligatoria; e Q. Salute umana e attività di assistenza sociale (figura 2.6).⁵⁷ È degno di nota il fatto che alcuni di questi settori siano riconosciuti dalla Raccomandazione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 206) come settori in cui l'esposizione a V&H può essere più probabile. La Raccomandazione prevede, infatti, che "i datori di lavoro adottino misure appropriate per i settori o le occupazioni e le modalità di lavoro in cui l'esposizione alla violenza e alle molestie può essere più probabile, come il lavoro notturno, il lavoro in isolamento, la sanità, l'ospitalità, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, i trasporti, l'istruzione o l'intrattenimento" (Paragrafo 9).

⁵⁷ Il codice di lettere che precede ogni gruppo è derivato dalla "Classificazione industriale internazionale standard di tutte le attività economiche (ISIC)" dell'OIL.

► **Figura 2.6. Numero di contratti collettivi di lavoro (CCNL) contenenti disposizioni in materia di violenza e molestie, per settore e tipo di CCNL**

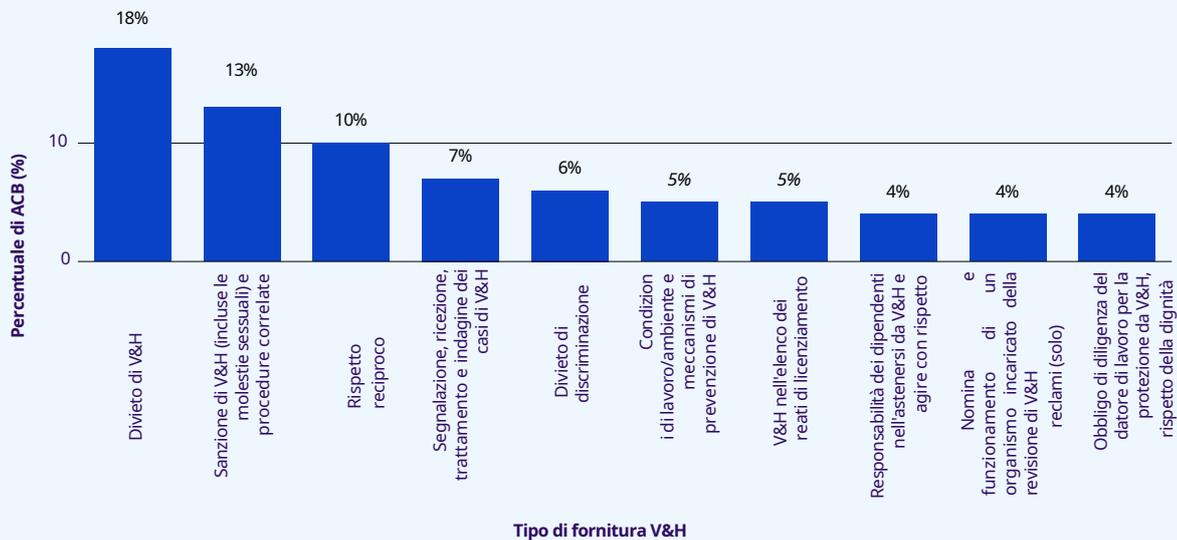


Fonte: Calcolo dell'ILO sulla base di 95 ACB.

L'industria manifatturiera, il settore pubblico e l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca rappresentano i tre settori con la quota più alta di ACB contenenti clausole di V&H. Insieme, rappresentano quasi la metà () del totale di 95 ACB con clausole che riguardano la V&H. Un esame del contenuto delle clausole su V&H in questi ACB fornisce un'importante visione del tipo di approccio adottato in questi accordi per affrontare e prevenire la V&H sul posto di lavoro. La Figura 2.7 mostra i dieci tipi o categorie di clausole più frequentemente incluse negli ACB.

► **L'industria manifatturiera, il settore pubblico e l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca rappresentano i tre settori con la quota più alta di contratti collettivi contenenti clausole di V&H.**

► **Figura 2.7. Percentuale di contratti collettivi di lavoro (CCNL) contenenti vari tipi di disposizioni in materia di violenza e molestie (percentuale)**



Fonte: OIL.

Queste categorie contengono norme che vietano V&H in generale o le loro forme specifiche, come le molestie sessuali e/o psicologiche. La seconda categoria contiene disposizioni di applicazione che prevedono sanzioni per le molestie sessuali e psicologiche. La terza categoria più frequente, spesso definita clausola di "rispetto reciproco", prevede che tutte le parti, datori di lavoro e lavoratori, si trattino reciprocamente con rispetto e si attengano a regole di professionalità e comunicazione rispettosa. Tali clausole spesso contengono il divieto di maltrattamento da parte del datore di lavoro "a parole o nei fatti". Complessivamente, le prime dieci categorie che compaiono più frequentemente nei CCNL sono una combinazione di norme di divieto (V&H, molestie sessuali, discriminazione), principi generali di rispetto reciproco e norme a livello di risposta, ossia norme di applicazione.

L'obiettivo di queste norme di applicazione è quello di prescrivere mezzi per incentivare il rispetto delle norme che vietano il V&H. Esse includono disposizioni che riguardano le azioni disciplinari contro gli episodi di V&H. Inoltre, a differenza legislazione esaminata nella prima parte di questo capitolo, molte disposizioni degli ACB esaminati riguardano le regole e le procedure da seguire come risposta agli incidenti di V&H. Così, alcuni CCL trattano ampiamente le procedure per la presentazione, il trattamento e l'indagine dei casi di V&H e molestie sessuali, le regole sulla riservatezza, le scadenze per la revisione dei casi di molestie e le sanzioni per le V&H sul posto di lavoro, tra le altre cose. Le disposizioni di questa categoria tendono a essere complete, il che distingue gli ACB da altri tipi di interventi normativi (legislazione sul lavoro, leggi sulla SSL e antidiscriminazione). Queste disposizioni

problemi di V&H.

► **Alcuni CCL trattano ampiamente le procedure per la presentazione, il trattamento e l'indagine dei casi di V&H e molestie sessuali, le regole sulla riservatezza, le scadenze per la revisione dei casi di molestie e le sanzioni per le V&H sul posto di lavoro, tra le altre cose.**

che descrivono nel dettaglio gli aspetti procedurali per affrontare i

sul posto di lavoro rispecchiano, in parte, il contenuto di accordi a livello regionale, come l'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul lavoro (2007).

Anche le clausole sulla sicurezza e la salute, in particolare quelle sulla prevenzione di V&H, compaiono nella top ten delle disposizioni più frequenti. Rispetto alle procedure di applicazione, queste clausole tendono a essere formulate in termini ampi, come il dovere generale del datore di lavoro di garantire condizioni di lavoro in cui i lavoratori siano protetti dai rischi di infortuni e lesioni. Ad esempio, un contratto collettivo croato stabilisce che:

Il datore di lavoro è tenuto a tutelare la dignità dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro, in modo da garantire condizioni di lavoro in cui essi non siano esposti ad alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, di molestie o di molestie sessuali da parte del datore di lavoro, dei superiori, dei collaboratori, dei lavoratori e dei terzi che entrano in contatto con loro durante lo svolgimento delle loro mansioni lavorative.⁵⁸

Altre disposizioni contenute nei CCNL, anche se molto meno frequenti, sono: clausole dedicate alle definizioni di V&H; norme sulla riservatezza e sanzioni per la loro violazione; violenza da parte di terzi (protezione da e divieto nei confronti di); divieto di ritorsione per la presentazione di una denuncia; informazione, educazione e formazione in materia di V&H (compresa la violenza da parte di terzi); sostegno e protezione, anche per le vittime/target nella ricerca di un risarcimento; denuncia a un ispettorato del lavoro; termini per la revisione dei casi di molestie; garanzie di un giusto processo nel corso indagini su un incidente di V&H; risarcimento dei lavoratori; politica sul luogo di lavoro in materia di V&H; valutazione del rischio e dovere di minimizzare il rischio; comportamento verbale appropriato da parte dei supervisori; meccanismi di conciliazione interna per affrontare le V&H; obbligo di informare immediatamente dei casi di V&H; diritto di chiedere protezione e misure provvisorie; promozione della diversità; diritto di rifiutare il lavoro.

L'esame dei 95 ACB ha mostrato che le strategie preventive dettagliate non sono presenti in tutti gli accordi. Ciononostante, le clausole degli ACB includono molti riferimenti al principio di affrontare la V&H sulla base dei diritti, delle responsabilità e dei doveri definiti di tutte le parti. In effetti, il rispetto reciproco e la

responsabilità di agire in modo rispettoso e di attenersi ai regolamenti interni dell'azienda/luogo di lavoro, costituiscono il 10% di tutte le disposizioni.

Sebbene non vi sia una pratica coerente in tutti i Paesi, alcuni ACB contengono clausole che sono innovative e non si adattano allo scenario business-as-usual. Ad esempio, alcuni contratti collettivi contengono clausole che prevedono misure provvisorie per gli obiettivi di V&H sul posto di lavoro. Ad esempio, un CCNL del Costa Rica stabilisce regole dettagliate per una procedura interna di indagine su un reclamo di V&H. Il CCNL delinea poi le seguenti possibili misure precauzionali per tutelare le vittime di V&H:

La Commissione Investigativa, su richiesta di una parte e mediante una risoluzione ben motivata, può chiedere al Labor Relations Board di ordinare in via cautelare:

a. Che il presunto molestatore si astenga dal disturbare il denunciante.

b. Che il presunto molestatore si astenga dall'interferire con l'uso e il godimento degli strumenti di lavoro della persona molestata.

c. Trasferimento di lavoro.

d. Il cambio d'ufficio.

e. In via eccezionale, separazione temporanea dall'ufficio con retribuzione.

Nell'applicazione delle misure cautelari, diritti del lavoro di coloro che sono obbligati alla dis- posizione preventiva devono essere rispettati e possono essere applicati a entrambe le parti del rapporto processuale, e devono essere compiuti sforzi per mantenere la sicurezza della vittima, fondamentalmente.⁵⁹

Inoltre, sono innovative anche alcune delle disposizioni meno comuni elencate sopra, come la sanzione della violazione della riservatezza da parte delle parti di un caso di V&H, le garanzie di un giusto processo durante l'indagine di una denuncia di V&H e l'obbligo dei dipendenti di informare immediatamente dei casi di V&H.

⁵⁸ Croazia, Contratto collettivo dell'Unione croata delle telecomunicazioni, 2016-2017, Art. 48 (traduzione non ufficiale dal croato).

⁵⁹ Costa Rica, Quarto Contratto Collettivo Compañía Bananera Atlántica - Dipartimento delle Operazioni Portuali di Limón Periodo luglio 2012-luglio 2015, Art. 12.

► 2.5. La prassi della CEACR in materia di violenza sul luogo di lavoro e molestie

Al momento non è possibile esaminare la prassi del Comitato di esperti dell'OIL sull'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni (CEACR) in relazione alla Convenzione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190), per motivi legati alla recente entrata in vigore dello strumento sulla violenza e le molestie sessuali. Tuttavia, il Comitato ha esaminato la questione delle V&H nel quadro di altre Convenzioni che trattano (i) le molestie sessuali come forma di discriminazioni quando ha esaminato i rapporti degli Stati in base alle disposizioni sulla non discriminazione di Convenzioni come la Convenzione sulla discriminazione (occupazione e lavoro), 1958 (n. 111), e la Convenzione sui lavoratori domestici, 2011 (n. 189); e (ii) i rischi psicosociali dei lavoratori nel contesto delle norme OIL relative o contenenti disposizioni sulla SSL.

Le molestie sessuali sono infatti un'importante sottocategoria della discriminazione basata sul sesso. Nel corso degli anni, e certamente da quando è stata osservata in maniera generale

del 2002 sull'argomento, la CEACR ha espresso il parere che le molestie sessuali sono una forma di discriminazione sessuale e devono essere affrontate nell'ambito dei requisiti della Convenzione n. 111.⁶⁰ In questo spirito, ha formulato le sue richieste e osservazioni dirette, che sono state informative sui passi pratici che gli Stati possono intraprendere per migliorare l'impatto e l'efficacia delle loro politiche per combattere le V&H sul luogo di lavoro. Nella prassi della CEACR si osserva anche una tendenza ad affrontare la violenza di genere e le molestie sessuali nell'ambito degli strumenti di SSL. Così, ad esempio, la CEACR ha affrontato questioni quali l' del datore di lavoro di garantire che i luoghi di lavoro siano privi di rischi per la salute e la sicurezza, la promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salubre e le misure di SSL per le lavoratrici nelle imprese agricole, in relazione a varie convenzioni (cfr. tabelle 2.3 e 2.4).⁶¹

► Tabella 2.3. Esempi di pratiche CEACR relative a discriminazioni basate sul sesso e molestie sessuali

PARTE A

Richieste dirette: Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione), 1958 (n. 111)

- Informazioni su qualsiasi misura adottata per aumentare la consapevolezza della discriminazione basata sul sesso e delle molestie sessuali e delle cause sottostanti, come gli stereotipi e i pregiudizi di genere.¹
- Informazioni sulle misure per affrontare le cause della mancata segnalazione, come la difficoltà di accesso ai meccanismi di denuncia e il timore di rappresaglie.¹
- Informazioni sulle procedure disponibili per rimediare alla discriminazione basata sul sesso e alle molestie sessuali.¹
- Informazioni sull'attuazione e sull'applicazione pratica della legislazione relativa alla prevenzione e alla repressione della violenza di genere e alla protezione delle vittime.²
- Informazioni sul numero e sul tipo di casi di violenza di genere trattati dall'ispettorato del lavoro e dai tribunali, nonché sulle sanzioni inflitte.²
- Informazioni sulle misure adottate per informare e sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori e le loro rispettive organizzazioni, gli ispettori del lavoro, i giudici e il in generale, per quanto riguarda l'azione contro la violenza di genere, comprese le misure adottate per pubblicizzare la legislazione nazionale sulla violenza di genere.²

¹ Albania, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2020, pubblicata alla 109a sessione dell'ILC (2021).

² Burundi, Osservazione (CEACR) - adottata 2020, pubblicata 109a sessione ILC (2021).

⁶⁰ Osservazione generale (CEACR) - adottata nel 2002, pubblicata nella 91a sessione dell'ILC (2003), Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione), 1958 (n. 111).

⁶¹ Il CEACR ha affrontato questi temi nel contesto dell'articolo 16(1) della Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro del 1981 (n. 155), dell'articolo 3(2) della Convenzione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2006 (n. 187) e dell'articolo 18 della Convenzione sulla sicurezza e la salute in agricoltura del 2001 (n. 184).

PARTE A (segue)**Richieste dirette: Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione), 1958 (n. 111)**

- ▶ Esaminare la possibilità di ampliare la definizione di molestie sessuali aggiungendo il concetto di ambiente di lavoro ostile, offensivo o umiliante.²
- ▶ Informazioni sulle misure pratiche adottate per prevenire ed eliminare le molestie sessuali nel settore pubblico e privato, comprese le misure volte a sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori e le rispettive organizzazioni in merito alla prevenzione e al trattamento delle molestie sessuali.²
- ▶ Richiamare l'attenzione del Governo sulla necessità di coprire tutte le forme di molestie sessuali (do ut des e ambiente di lavoro ostile) commesse non solo da una persona dotata di autorità, ma anche da un collega e da una persona con cui i lavoratori sono in contatto attraverso il loro lavoro (clienti, fornitori, ecc.), e quindi chiedere informazioni sul modo in cui la legge viene applicata nella pratica e interpretata dai tribunali, in particolare se copre in pratica le molestie sessuali in ambiente di lavoro ostile e le molestie sessuali commesse senza approfittare della propria posizione gerarchica.³
- ▶ Informazioni/esempi di misure adottate dai datori di lavoro in relazione al loro obbligo di prevenire e proibire le molestie sessuali contro le lavoratrici sul posto di lavoro.³
- ▶ Richiesta di includere una definizione chiara ed esaustiva di molestie sessuali, per garantire che comprenda sia le molestie "do ut des" sia le molestie in un ambiente di lavoro ostile, e di prendere in considerazione la possibilità di estendere la protezione contro le molestie sessuali sul posto di lavoro ai lavoratori maschi. Informazioni su tutti i casi di molestie sessuali trattati dalle autorità competenti, compreso il loro esito (sanzioni imposte e rimedi concessi).³
- ▶ Considerare la possibilità di rivedere l'onere della prova attualmente imposto al lavoratore che presenta una denuncia per molestie sessuali.⁴
- ▶ Informazioni sulle misure adottate per sensibilizzare i lavoratori e i datori di lavoro sulle molestie sessuali e sui casi di molestie sessuali trattati dagli ispettori del lavoro e dai tribunali.⁴

PARTE B**Richieste dirette: Convenzione sui lavoratori domestici, 2011 (n. 189)**

- ▶ Informazioni dettagliate e aggiornate sulle misure adottate o previste per garantire nella pratica l'effettiva protezione dei lavoratori domestici da qualsiasi forma di abuso, molestia o violenza.⁵
- ▶ Informazioni sui dati statistici, disaggregati per sesso, sul numero di denunce ricevute di molestie, abusi e violenze nel contesto del lavoro domestico, che sono state presentate ai vari organi competenti, il loro esito, le sanzioni inflitte ai responsabili e i risarcimenti concessi.⁵

PARTE C**Richieste dirette: Convenzioni SSL - Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 155); Convenzione sulla sicurezza e la salute in agricoltura, 2001 (n. 184); Convenzione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2006 (n. 187).**

- ▶ Richiesta di adottare ulteriori misure efficaci per promuovere il diritto dei lavoratori agricoli a un ambiente di lavoro sano e sicuro e per garantire che si tenga delle esigenze specifiche delle lavoratrici agricole, in particolare in relazione alla salute riproduttiva, e di fornire informazioni dettagliate sulle misure adottate e sull'impatto di tali misure.⁶
- ▶ Informazioni sulle misure adottate o previste per prevenire gli incidenti e le lesioni alla salute che si verificano nel contesto lavorativo, in particolare nei settori dell'impiego pubblico come la sanità, i servizi sociali e l'istruzione. In questo contesto, il Governo è stato invitato a fornire informazioni sulle misure adottate per garantire un'adeguata protezione dei lavoratori da conseguenze indebite legate al loro allontanamento da situazioni che presentano un pericolo imminente e grave.⁷
- ▶ Informazioni sui casi in cui i lavoratori hanno esercitato il diritto di allontanarsi da situazioni lavorative che, secondo una ragionevole giustificazione, rappresentavano un pericolo grave e imminente per la loro vita o la loro salute.⁸

2 Burundi, Osservazione (CEACR) - adottata 2020, pubblicata 109a sessione ILC (2021).

3 Cina, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione dell'ILC (2022).

4 Figi, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2020, pubblicata alla 109a sessione dell'ILC (2021).

5 Ecuador, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2020, pubblicata alla 109a sessione dell'ILC (2021).

6 Malawi, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2022, pubblicata nella 111a sessione dell'ILC (2023).

7 Finlandia, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2015, pubblicata alla 105a sessione dell'ILC (2016).

8 Finlandia, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2022, pubblicata nella 111a sessione dell'ILC (2023).

► **Tabella 2.4. Esempi di pratiche CEACR relative alla discriminazione basata sul sesso e alle molestie sessuali: osservazioni raggruppate per temi**

Osservazioni: Convenzione sulla discriminazione (occupazione e lavoro), 1958 (n. 111) e Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 155).	
Osservazioni sulla portata/copertura del quadro giuridico e politico relativo molestie sessuali nell'occupazione e nel lavoro	<p>"[Per prevenire e affrontare efficacemente tutte le forme di molestie sessuali nell'occupazione e nel lavoro e proteggere i lavoratori da tali pratiche, è necessaria una legislazione esplicita e completa, applicabile sia alle che ai lavoratori e che tenga conto delle specificità del luogo di lavoro, compreso il timore di perdere lavoro e quindi il guadagno, e che consentire ai lavoratori di avvalersi più efficacemente del loro diritto a un luogo di lavoro libero da molestie sessuali"¹.</p> <p>"Il Comitato ... ricorda che l'ambito della protezione contro le molestie sessuali dovrebbe riguardare tutti i lavoratori, uomini e donne, non solo per quanto riguarda l'impiego e l'occupazione, ma anche l'istruzione e la formazione professionale, accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro (Indagine generale sulle Convenzioni fondamentali 2012, paragrafo 793). Per quanto riguarda l'ambito di applicazione della protezione, essa dovrebbe riguardare i datori di lavoro, i supervisori e i colleghi di lavoro e, ove possibile, i clienti o altre persone incontrate in relazione all'esercizio delle funzioni lavorative, come ad esempio fornitori, appaltatori o pazienti (si veda l'osservazione generale del Comitato del 2002 sulle molestie sessuali)"².</p>
Osservazioni sulle definizioni relative alle molestie sessuali	<p>"Il Comitato ricorda che il divieto di molestie sessuali previsto dalla Convenzione dovrebbe riguardare sia le molestie "do ut des" che l'ambiente di lavoro ostile. La prima comprende qualsiasi comportamento fisico, verbale o non verbale di natura sessuale e altri comportamenti basati sul sesso che incidono sulla dignità delle donne e degli uomini, che sono sgraditi, irragionevoli e offensivi per il destinatario; e il rifiuto o la sottomissione di una persona a tali comportamenti è usato in modo esplicito o implicito come base per una decisione che influisce sul lavoro di quella persona. L'ambiente di lavoro ostile consiste in una condotta che crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per il destinatario"³.</p>
Osservazioni sull'approccio esclusivamente penale	<p>"Il Comitato ricorda che affrontare le molestie sessuali solo attraverso procedimenti penali non è di norma sufficiente, a causa della delicatezza della questione, dell'onere della prova più elevato, che è più difficile da soddisfare, soprattutto se non ci sono testimoni (come spesso accade), e del fatto che il diritto penale si concentra generalmente sull'aggressione sessuale o sugli "atti immorali", e non sull'intera gamma di comportamenti che costituiscono molestie sessuali in ambito lavorativo e professionale (Indagine generale sulle Convenzioni fondamentali, 2012, paragrafo 792)"⁴.</p>

¹ Iran, Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione), 1958 (n. 111): Osservazione (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione del Consiglio internazionale del lavoro (2022).

² Namibia, Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione), 1958 (n. 111): Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione dell'ILC (2022); osservazione simile: Suriname, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione dell'ILC (2022).

³ Suriname, Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione), 1958 (n. 111): Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione dell'ILC (2022).

⁴ Tunisia, Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione), 1958 (n. 111): Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione dell'ILC (2022).

Osservazioni: Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione), 1958 (n. 111) e Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 155) (segue)	
<p>Osservazioni sui passi pratici da attuare</p>	<p>Il Comitato, nell'esaminare il rapporto dello Stato ai sensi della Convenzione n. 111, ha sollecitato lo Stato parte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ intraprendere, in collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, una valutazione del quadro giuridico esistente in materia di molestie sessuali; ▶ modificare la definizione di molestie sessuali per includere esplicitamente le molestie in ambienti di lavoro ostili; ▶ identificare le iniziative adottate per prevenire e affrontare le molestie sessuali nel settore pubblico e privato, e le procedure e i rimedi disponibili per vittime, al fine di individuare le lacune e i fattori di rischio esistenti e progettare interventi efficaci per rafforzare la protezione delle lavoratrici contro le molestie sessuali; ▶ aumentare la capacità delle autorità competenti, compresi gli ispettori del lavoro, di prevenire, identificare e affrontare i casi di molestie sessuali in ambito lavorativo e professionale; ▶ continuare a intraprendere campagne di sensibilizzazione in collaborazione con parti sociali;⁵ compresa la sensibilizzazione sull'applicazione pratica delle nuove disposizioni in materia di non discriminazione, lavoratori con responsabilità familiari, violenza, molestie e molestie sessuali per i lavoratori, i datori di lavoro e le loro rispettive organizzazioni, nonché per gli ispettori e i funzionari del lavoro e i giudici;⁵ e ▶ fornire informazioni sull'adozione della politica sulle molestie sessuali sul luogo di lavoro prevista dalla legislazione nazionale.⁷
<p>Osservazione su violenza sul lavoro</p>	<p>▶ Il CEACR ha affrontato il tema della violenza da parte di terzi nell'ambito della Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro del 1981 (n. 155), chiedendo al Governo di affrontare la questione nelle relazioni previste dalla Convenzione. Il CEACR ha inoltre discusso l'ambiguità del quadro giuridico nell'applicazione della Convenzione. del diritto di rifiutarsi di lavorare in situazioni di violenza sul lavoro.⁸</p>

In pratica, quando esamina le relazioni annuali degli Stati membri, il CEACR spesso si concentra nelle sue richieste dirette sulla questione delle misure pratiche che gli Stati membri possono adottare e prevedere per garantire l'effettiva protezione dei lavoratori contro qualsiasi forma di abuso, molestia o violenza. Ad esempio, nell'affrontare la questione delle molestie sessuali, il Comitato ha richiesto o cercato informazioni su (tra le altre cose): (i) l'attuazione della legislazione nazionale che vieta la discriminazione basata sul sesso; (ii) il numero di casi portati davanti all'ispezione del lavoro;

(iii) le misure adottate per aumentare la consapevolezza delle molestie sessuali; (iv) le misure adottate per affrontare il problema della sottodenuncia dovuta a questioni quali la difficoltà di accesso ai meccanismi di denuncia e la paura di subire sanzioni; (v) le procedure disponibili per rimediare alle molestie sessuali;⁶² (vi) i chiarimenti se, in pratica, le definizioni di molestie sessuali includono o coprono questioni che non sono espressamente trattate nella legislazione, o se tali definizioni non sono chiare o esaustive;⁶³ e (vii) la considerazione da dare al concetto di estendere la protezione ai lavoratori maschi.

62 Albania, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2020, pubblicata nella 109a sessione dell'ILC (2021), Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione) del 1958 (n. 111).

63 Cina, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione dell'ILC (2022), Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione) del 1958 (n. 111).

►► **Nell'esaminare i rapporti annuali degli Stati membri, il CEACR si concentra spesso, nelle sue richieste dirette, sulla questione delle misure pratiche che gli Stati membri possono adottare e prevedere per garantire l'effettiva protezione dei lavoratori contro qualsiasi forma di abuso, molestia o violenza.**

Il CEACR ha inoltre avviato un dialogo sui lavoratori domestici nell'ambito del rapporto sulla Convenzione sui lavoratori domestici del 2011 (n. 189) e ha richiesto, in particolare, informazioni dettagliate sulle misure adottate o previste al fine di garantire nella pratica l'effettiva protezione dei lavoratori domestici contro qualsiasi forma di abuso, molestia o violenza.

►► **Nell'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni, la CEACR ha costantemente preso in considerazione la questione della definizione di molestie sessuali e della devono includere le molestie verticali e orizzontali sul luogo di lavoro, estendendo la protezione a e da .**

di denunce di molestie, abusi e violenze nel contesto del lavoro domestico presentate ai vari organi competenti, l'esito delle denunce, le sanzioni inflitte ai responsabili e i risarcimenti concessi.⁶⁴ Tutte queste indagini sugli aspetti tecnici dell'attuazione dei requisiti della Convenzione o della legislazione nazionale pertinente sono istruttive in quanto tentano di colmare il divario tra la politica e i cambiamenti reali sul posto di lavoro, aiutando gli Stati a tradurre i principi generali in misure concrete attuabili. Il Comitato ha anche valutato le molestie sessuali in settori specifici, come le piantagioni di tè.⁶⁵

Per quanto riguarda le osservazioni, il CEACR ne ha fatte alcune in relazione alle molestie sessuali. In un caso, pur accogliendo con favore l'inclusione di disposizioni che affrontano le molestie sessuali nella legislazione di diritto civile, il Comitato ha richiamato l'attenzione dello Stato relatore sulla necessità di coprire tutte le forme di molestie sessuali, come il do ut des e l'ambiente di lavoro ostile, non solo da parte di una persona in posizione di autorità, ma anche da parte di un collega o di una persona, come un cliente o un fornitore, con cui i lavoratori sono in contatto attraverso il loro lavoro. In altre parole, laddove la legislazione si concentra solo sulle molestie sessuali verticali sul luogo di lavoro, la CEACR ha evidenziato le molestie orizzontali che hanno luogo tra i dipendenti e con i terzi.⁶⁶ In un'occasione, la CEACR ha anche invitato uno Stato parte a prendere in considerazione la possibilità di estendere la protezione contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro ai lavoratori maschi.⁶⁷

La prassi della CEACR è quindi istruttiva in quanto, nell'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni, ha costantemente considerato la questione della definizione di molestie sessuali e la necessità di includere le molestie verticali e orizzontali sul luogo di lavoro, estendendo la protezione a e da . È importante notare che si è anche concentrato sull'attuazione e sulle attività promozionali, che sono state incluse nelle richieste dirette del Comitato. Il CEACR ha affrontato la questione delle V&H anche nell'ambito del

64 Ecuador, Richiesta diretta (CEACR) - adottata 2020, pubblicata 109a sessione dell'ILC (2021), Convenzione sui lavoratori domestici, 2011 (n. 189).

65 Osservazione del Malawi (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione dell'ILC (2022), Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione), 1958 (n. 111).

66 Cina, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione dell'ILC (2022), Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione) del 1958 (n. 111).

67 Cina, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione dell'ILC (2022), Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione) del 1958 (n. 111).

Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione del 1948 (n. 87), in particolare in relazione alle molestie e alle intimidazioni nei confronti dei sindacalisti; in questo contesto, il Comitato ha ricordato che "un movimento sindacale veramente libero e indipendente può svilupparsi solo in un clima libero da violenze, pressioni e minacce di qualsiasi tipo contro i dirigenti e i membri di tali organizzazioni".⁶⁸

Nelle sue osservazioni sugli aspetti fondamentali dell'applicazione della Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione) del 1958 (n. 111), il CEACR ha sottolineato che l'ambito di applicazione della protezione contro le molestie sessuali dovrebbe riguardare anche la formazione professionale, l'accesso all'occupazione e lo svolgimento di un'attività; inoltre, dovrebbe estendersi ai colleghi di lavoro e, se del caso, ai clienti o ad altre persone incontrate in relazione allo svolgimento delle mansioni lavorative, nonché ai datori di lavoro e ai supervisori. Il Comitato ha chiesto a un governo (Suriname) di garantire che il nuovo progetto di legge sulla violenza e le molestie sessuali sul luogo di lavoro includa un divieto di molestie sessuali che rifletta tutti gli aspetti sopra menzionati, e si aspetta che la legislazione venga adottata in un futuro molto prossimo.⁶⁹

Un'altra serie di osservazioni fatte dal CEACR che è rilevante per il presente rapporto riguarda l'analisi del Comitato sulla dimensione psicosociale della SSL.⁷⁰ È interessante notare che il CEACR ha discusso i rischi psicosociali quando ha esaminato una serie di norme internazionali del lavoro. Esaminando la Convenzione sul personale infermieristico del 1977 (n. 149),

in particolare la SSL per il personale infermieristico nel contesto della pandemia COVID-19, il Comitato ha chiesto al Governo in esame di "fornire informazioni sulle misure attuate per prevenire e ridurre i rischi psicosociali e promuovere la salute e il benessere mentale, oltre a prevenire il rischio di effetti a lungo termine sul benessere degli infermieri, in particolare nel contesto della pandemia".⁷¹ In questo contesto, il CEACR ha chiesto inoltre di sapere se gli infermieri e/o i loro rappresentanti siano stati consultati o abbiano partecipato alla formulazione e all'attuazione di tali misure.⁷²

In un caso, il CEACR ha chiesto al Governo in esame di continuare e gli sforzi per pubblicizzare le informazioni sulle molestie sessuali e psicologiche e promuovere una cultura di "tolleranza zero" nei confronti delle molestie, sia nel settore pubblico che in quello privato, tra i lavoratori, i datori di lavoro, le loro rispettive organizzazioni, i servizi amministrativi responsabili delle questioni del lavoro, l'ispettorato del lavoro e i magistrati.⁷³ Il Comitato ha inoltre chiesto al Governo interessato di fornire informazioni, nel contesto delle molestie sessuali e psicologiche, sui rapporti dell'ispettorato del lavoro, sulle denunce ricevute dalla Direzione del lavoro e dell'occupazione, sui procedimenti giudiziari avviati e sui loro esiti. È da notare che la discussione sui rischi psicosociali nel dialogo tra lo Stato ratificante e il Comitato ha avuto luogo, in particolare, nel contesto della Convenzione sull'ispezione del lavoro del 1947 (n. 81).⁷⁴

68 Figi, Osservazione (CEACR) - adottata nel 2020, pubblicata nella 109a sessione dell'ILC (2021), Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione del 1948 (n. 87).

69 Suriname, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2021, pubblicata nella 110a sessione dell'ILC (2022).

70 Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione), 1958 (n. 111), in particolare gli articoli 1(1)(a), 2 e 3. Per ulteriori informazioni, si veda (in relazione a questa Convenzione): Belgio, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2017, pubblicata nella 107a sessione dell'ILC (2018), e Belgio, Osservazione (CEACR) - adottata nel 2017, pubblicata nella 107a sessione dell'ILC (2018).

71 Grecia, Osservazione (CEACR) - adottata 2020, pubblicata 109a sessione ILC (2021), Convenzione sul personale infermieristico, 1977 (n. 149); Malta, Richiesta diretta (CEACR) - adottata 2020, pubblicata 109a sessione ILC (2021), Convenzione sul personale infermieristico, 1977 (n. 149).

72 Malta, Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2020, pubblicata alla 109a sessione dell'ILC (2021).

73 Nuova Caledonia (Francia), Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2018, pubblicata nella 108a sessione dell'ILC (2019).

74 Si veda, ad esempio, Grecia, Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81); Richiesta diretta (CEACR) - adottata nel 2012, pubblicata nella 102a sessione dell'ILC (2013).

► 2.6. Conclusione

Negli ultimi decenni, molti Paesi in tutto il mondo hanno adottato misure legali per proteggere dalle molestie e dalla violenza sul posto di lavoro. Questa tendenza è in aumento dal 2010. Come già osservato in precedenza, dal punto di vista giuridico gli sforzi si sono concentrati sulle riforme legislative nel campo della SSL e sono stati compiuti notevoli progressi. La prevenzione come strategia permette una prospettiva più profonda sui fattori organizzativi, come l'organizzazione del lavoro, la progettazione del lavoro, la valutazione e la gestione del rischio, consentendo così uno sguardo situazionale sugli antecedenti delle V&H sul luogo di lavoro (piuttosto che considerare solo i fattori individuali).

►► La prevenzione come strategia permette una prospettiva più profonda sui fattori organizzativi, come l'organizzazione del lavoro, la progettazione del lavoro, la valutazione e la gestione del rischio, consentendo così una visione situazionale degli antecedenti del posto di lavoro V&H.

Inoltre, anche quando l'ordinamento giuridico, visto nel suo complesso, impone al datore di lavoro di prevenire e adottare misure di V&H sul luogo di lavoro, gli attori del mondo del lavoro non hanno necessariamente la competenza o il mandato per sistematizzare e interpretare la legge alla luce del più ampio contesto giuridico. Mentre le costituzioni di molti Paesi prevedono una disposizione a tutela dell'integrità fisica e morale, le normative sul luogo di lavoro richiedono disposizioni operative che aiutino i datori di lavoro e i lavoratori ad attuare misure praticabili e ragionevoli.

Gli approcci normativi non sono quindi gli unici motori del cambiamento nell'ambiente di lavoro. Sono necessarie anche strategie supplementari per proteggere e promuovere la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, che dovrebbero basarsi su un approccio politico non normativo che comprenda linee guida, codici di condotta, formazione e materiale di sensibilizzazione sviluppato dalle parti sociali. Spesso questo approccio non solo dovrebbe integrare le disposizioni generali e talvolta vaghe della legislazione, ma anche aiutare a rendere operativa una rete spesso complessa di leggi e regolamenti che affondano le proprie radici nel diritto civile, nelle leggi sulla responsabilità civile, nelle leggi penali e nelle leggi antidiscriminazione, oltre che nei quadri giuridici del lavoro e della SSL.

► Riferimenti

- Alli, B.O. 2008. *Principi fondamentali di salute e sicurezza sul lavoro*. Seconda edizione. ILO.
- Bogg, A., J. Collins, M. Freedland e J. Herring, eds. 2020. *Criminalità sul lavoro*. Oxford University Press. Chappell, D. e V. Di Martino. 2006. *Violenza sul lavoro*. Terza edizione. OIL.
- Charlesworth, S. 2002. "Affari rischiosi: Gestire le molestie sessuali sul lavoro". *Griffith Law Review* 11 (2): 353-376.
- Cox, R. e C. Brodeur. 2020. "La réforme des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail: l'appel à une plus grande sensibilité au genre sera-t-il entendu?". *Ottawa Law Review* 51: 1.
- Cox, R. e K. Lippel. 2020. "Quadri giuridici per prevenire il mobbing e le molestie sul lavoro e garantire l'accesso ai rimedi per i destinatari". In *Mobbing e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 649-675. New York: CRC Press.
- D'Cruz, P. e E. Noronha. 2018. "Esperienze di mobbing sul posto di lavoro nei mercati del lavoro online: Uncovering the Nuances of Resilience". *Employee Relations* 40 (1): 139-154.
- De Stefano, V., I. Durri, C. Stylogiannis e M. Wouters. 2020. "Aggiornamento del sistema": Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work". Documento di lavoro ILO 1.
- Dougherty, D. e M. Hode. 2016. "Logiche binarie e interpretazione discorsiva delle politiche organizzative: Making Meaning of Sexual Harassment Policy". *Human Relations* 69 (8): 1729-1755.
- EU-OSHA (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro). 2018. *Gestione dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro europei: Evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*.
- Heymann, J., G. Moreno, A. Raub e A. Sprague. 2023. "Progressi verso la fine delle molestie sessuali sul lavoro? A Comparison of Sexual Harassment Policy in 192 Countries". *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 25 (2): 172-193.
- Hoel, H. 2016. "Regolamentare le interazioni umane negative: An Evaluation of the Effectiveness of Anti-Bullying Regulation(s)". Documento RDW (Regulating for Decent Work). OIL.
- OIL. 2016. *Riunione di esperti sulla violenza contro le donne e gli uomini nel mondo del lavoro: Relazione finale*. MEVWM/2016/7.
- . 2017a. *Indagine generale sugli strumenti di sicurezza e salute sul lavoro relativi al quadro promozionale, alle costruzioni, alle miniere e all'agricoltura*.
- . 2017b. "Il divario di genere nell'occupazione: Cosa le donne?". Serie InfoStories. Dicembre 2017, aggiornato a febbraio 2022.
- . 2022. *Violenza e molestie sul lavoro: Una guida pratica per i datori di lavoro*.
- . 2023. *Prospettive sociali e occupazionali mondiali 2023: Il valore del lavoro essenziale*.
- Jain, A. e L. Torres. 2021. "Il mobbing sul posto di lavoro in Asia: An Examination of the Policy Context in the Region". In *Asian Perspectives on Workplace Bullying and Harassment*, a cura di P. D'Cruz, E. Noronha e A. Mendonca, 305-331. Singapore: Springer.
- Jain, A., L. Torres, K. Teoh e S. Leka. 2022. "L'impatto della legislazione nazionale sui rischi psicosociali sui piani d'azione organizzativi, sulle condizioni di lavoro psicosociali e sullo stress legato al lavoro dei dipendenti in Europa". *Scienze sociali e medicina* 302: 114987.
- Lerouge, L. 2017a. "Legge sulla salute e sicurezza e rischi psicosociali sul lavoro: A Comparative Overview of France and Other Countries". In *Rischi psicosociali nel diritto del lavoro e della sicurezza sociale: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, a cura di L. Lerouge, 15-30. Cham: Springer.
- Lerouge, L., ed. 2017b. *I rischi psicosociali nel diritto del lavoro e della sicurezza sociale: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*. Cham: Springer.

- Lewis, D., M. Glambek e H. Hoel. 2020. "Il ruolo della discriminazione nel mobbing sul posto di lavoro". In *Mobbing e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 364-384. New York: CRC Press.
- Lourdes, M. 2017. "Protocolli di molestie in Spagna: Il caso delle università". In *Rischi psicosociali nel diritto del lavoro e della sicurezza sociale: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, a cura di L. Lerouge, 197-214. Cham: Springer.
- Parker, C. 1999. "Diritti pubblici nel governo privato: La conformità aziendale alla legislazione sulle molestie sessuali". *Australian Journal of Human Rights* 5 (1): 159-193.
- Pinkos Cobb, E. 2017. *Mobbing e molestie sul posto di lavoro: New Developments in International Law*. Gruppo Taylor & Francis. Roscigno, V.
2011. "Il potere, rivisitato". *Forze sociali* 90 (2): 349-374.
- Thomas, A. 2004. "Politica, politiche e pratiche: Assessing the Impact of Sexual Harassment Policies in UK Universities". *British Journal of Sociology of Education* 25 (2): 143-160.
- Velázquez, M. 2017. "Studio comparativo dell'applicazione della prevenzione dei rischi psicosociali da parte degli ispettorati del lavoro europei". In *Rischi psicosociali nel diritto del lavoro e della sicurezza sociale: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, a cura di L. Lerouge, 31-52. Cham: Springer.





Politica

**Azione di
miglioramento**

**Organizzazi
one**

**Pianificaz
ione e
implementazione**

Valutazione



3

**Interventi politici al di
l`à del quadro
giuridico: Panoramica
globale degli
orientamenti e degli
strumenti nazionali**

SSL

**gli strumenti giocano un ruolo
fondamentale nell'orientamento
e negli strumenti
sulla violenza e le molestie**

► Messaggi chiave

- Al di là delle risposte legali e politiche illustrate nel Capitolo 2, i governi di tutto il mondo hanno prodotto una serie di orientamenti e strumenti a livello nazionale per aiutare i datori di lavoro, in particolare, a prevenire e affrontare la violenza e le molestie (V&H) sul posto di lavoro.
Questi strumenti possono essere classificati in sei tipi: (i) codici di condotta; (ii) linee guida; (iii) standard nazionali; (iv) programmi e materiali di formazione; (v) strumenti pratici; e (vi) servizi di informazione e consulenza.
- I Paesi tendono a differire notevolmente numero e nella gamma di orientamenti e strumenti forniti a livello nazionale. Sebbene non sia stato possibile individuare schemi chiari in relazione alle regioni, ai sistemi giuridici o all'impegno giuridico nei confronti della Convenzione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190), sembra esserci una tendenza in relazione ai gruppi di reddito, con un livello di reddito più elevato che tende ad allinearsi con una gamma più ampia di strumenti di linee guida e strumenti sulla V&H. Quasi tutti i Paesi esaminati utilizzano una combinazione dei sei tipi di linee guida e strumenti sopra descritti.
- Le linee guida e gli strumenti integrano le disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro in vari modi e con molte sfaccettature. Oltre a comunicare e consolidare le disposizioni di legge e a facilitare il processo di attuazione, le linee guida - e i codici di condotta, in particolare - sono stati utilizzati per specificare e, in alcuni casi, applicare la legislazione sulla sicurezza e la salute sul lavoro (SSL), altrimenti formulata in modo ampio, alle specificità della V&H.
- Avere una gamma diversificata di indicazioni e strumenti sulla V&H è vantaggioso crea un sistema di supporto completo e personalizzato sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Allo stesso modo, una gamma così diversificata richiede un maggiore coordinamento e una maggiore consultazione tra le autorità pubbliche che redigono le linee guida e gli strumenti, in modo che possano evitare di duplicare i loro sforzi e i loro risultati e garantire che le linee guida e gli strumenti che producono si completino a vicenda nei loro obiettivi e contenuti.
- Gli strumenti di SSL svolgono un ruolo centrale negli orientamenti e negli strumenti in materia di V&H: 11 dei 20 Paesi esaminati in modo approfondito promuovono esplicitamente i sistemi di gestione della SSL in relazione alla V&H, mentre vari elementi di tali sistemi di gestione costituiscono generalmente argomenti centrali negli orientamenti e negli strumenti prodotti in tutto il mondo. Tra questi, le politiche sul luogo di lavoro, valutazioni dei rischi e misure di controllo dei rischi, e in particolare (indicazioni sulla) formazione e informazione dei lavoratori in materia di V&H. Tuttavia, alcune linee guida e strumenti non riescono a sfruttare appieno il loro potenziale di integrazione della legislazione, in quanto non specificano ulteriormente le modalità di attuazione delle misure, hanno un campo di applicazione limitato o non vengono combinati con altri strumenti e linee guida che aiuterebbero a ridurre la complessità e a risparmiare tempo e risorse.
- I destinatari principali degli orientamenti e degli strumenti sono i datori di lavoro. La maggior parte dei Paesi fornisce anche strumenti specifici per il settore e, in misura molto minore, strumenti specifici per i datori di lavoro alle micro, piccole e medie imprese (MSME). La V&H perpetrata attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e la violenza domestica sono poco considerate nelle linee guida e negli strumenti.

► 3.1. Introduzione

Prevenire e affrontare la violenza e le molestie (V&H) è un campo complesso e multidisciplinare in cui le varie parti interessate - in particolare i datori di lavoro e i lavoratori, le loro rispettive organizzazioni e gli ispettori del lavoro - devono essere ben equipaggiate con le informazioni e i mezzi necessari per adempiere ai loro compiti.

responsabilità e di adempiere ai propri obblighi, legali e altri. C'è un'elevata necessità e domanda, soprattutto a livello organizzativo, per istruzioni dettagliate, orientamento, formazione e/o supporto specialistico per tradurre in pratica le disposizioni di legge in materia di V&H (Hodgins, MacCurtain e Mannix-McNamara 2020; Jain et al. 2021; Auclair et al. 2021; FrankAdvice 2021). Nell'UE, ad esempio, si è riscontrato che la mancanza di orientamenti e la scarsa consapevolezza da parte delle aziende costituiscono un ostacolo importante all'adozione di procedure per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA 2022).

Di conseguenza, come illustrato nel Capitolo 1, le infrastrutture di supporto per i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti svolgono un ruolo cruciale nella realizzazione degli standard dell'OIL in materia di SSL. La Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro del 1981 (n. 155) stabilisce che "devono essere adottate misure per fornire orientamenti ai datori di lavoro e ai lavoratori in modo da aiutarli a rispettare gli obblighi di legge" (articolo 10). La Convenzione sulla promozione della sicurezza e della salute sul lavoro del 2006 (n. 187) stabilisce inoltre che "il sistema nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro deve includere, se del caso: ... servizi di informazione e consulenza sulla sicurezza e la salute sul lavoro [e] la fornitura di formazione sulla sicurezza e la salute sul lavoro" (articolo 3).

Disposizioni simili sono previste dalla Convenzione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190). Per aiutare i datori di lavoro, i lavoratori, i loro rappresentanti e le autorità competenti ad adempiere alle loro responsabilità legali e per sostenerli con i mezzi necessari per prevenire e affrontare le V&H, l'articolo 11(b) richiede che gli Stati ratificanti forniscano a questi attori "orientamenti, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili, a seconda dei casi". La Raccomandazione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 206), che accompagna la Convenzione, sottolinea ulteriormente la necessità di un approccio ampio e completo all'orientamento, alla formazione e alla sensibilizzazione, indicando varie forme di attività per sostenere gli attori rilevanti nei loro sforzi di

mettere in pratica i requisiti e le disposizioni, tra cui linee guida e programmi di formazione che tengano conto della dimensione di genere, curricula e materiale didattico, codici di pratica modello e strumenti di valutazione dei rischi (paragrafo 23).

► Guida e strumenti un supporto fondamentale nella prevenzione di V&H nelle imprese.

Questo capitolo esplora i vari sforzi delle autorità pubbliche per guidare e sostenere i datori di lavoro, i lavoratori, i loro rappresentanti e le autorità competenti su questi temi, e considera il ruolo di tali orientamenti e strumenti in tutto il mondo nella definizione di una risposta efficace per prevenire e affrontare le VS. Si concentra sulle linee guida e sugli strumenti prodotti dalle autorità pubbliche, al fine di comprendere meglio il ruolo dello Stato come stabilito dalla Convenzione n. 190 - in particolare, per migliorare la conoscenza degli sforzi dello Stato al di là del quadro giuridico, degli strumenti pubblicati dalle autorità nazionali per attuare e rendere (più) efficace la legislazione nazionale e del loro ruolo in relazione alla legislazione come intesa dallo Stato. Il ruolo di altri attori nel fornire orientamenti e strumenti - tra cui le parti sociali, le organizzazioni della società civile, le organizzazioni internazionali e gli attori privati - sarà ulteriormente approfondito nella sezione 3.7 e nel Capitolo 4.

Il capitolo esamina, in primo luogo, il ruolo delle linee guida e degli strumenti in relazione alla legislazione e i vari modi in cui interagiscono e si completano a vicenda (sezione 3.3). In secondo luogo, fornisce una breve panoramica dei diversi tipi di linee guida e strumenti (sezione 3.4) e, in terzo luogo, esplora i contenuti coperti (sezione 3.5). In quarto luogo, vengono discussi i diversi approcci adottati dai Paesi di tutto il mondo per la fornitura di linee guida e strumenti e si analizza quali tipi di linee guida e strumenti vengono utilizzati a livello nazionale (sezione 3.6). Infine, vengono brevemente discussi altri fattori che contribuiscono a prevenire e affrontare efficacemente le V&H attraverso la SSL (sezione 3.7).

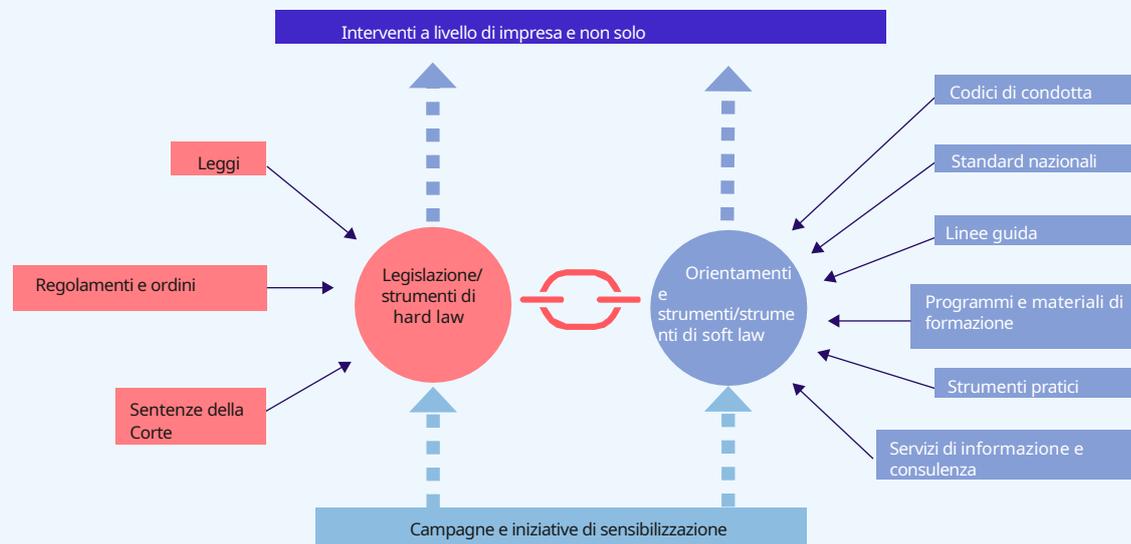
► 3.2. Obiettivi, ambito e metodologia

Per garantire l'attuazione e l'applicazione delle azioni in materia di SSL a livello di impresa, di luogo di lavoro e di lavoratori, le autorità pubbliche possono utilizzare la legislazione, che fornisce disposizioni normative vincolanti (strumenti di hard law), e/o gli orientamenti e gli strumenti, che non sono vincolanti (strumenti di soft law). Gli orientamenti e gli strumenti possono integrare la legislazione in diversi modi (si veda la sezione 3.3) e possono assumere varie forme. Sulla base della ricerca documentale dell'ILO, dei requisiti della Raccomandazione n. 206 (paragrafo 23) e dei risultati della ricerca sugli strumenti di soft law in relazione ai rischi psicosociali sul lavoro (Leka e Jain 2022; Leka et al. 2015; Potter et al. 2019), queste forme possono includere codici di pratica, linee guida, standard nazionali, programmi e materiali di formazione, strumenti pratici e servizi di informazione e consultazione. Sia la legge che le linee guida e gli strumenti possono essere ulteriormente supportati da strumenti di sensibilizzazione e di

iniziative che promuovono gli strumenti di hard e soft law disponibili, trasmettendo l'inaccettabilità di V&H e/o affrontando le cause sottostanti (figura 3.1).

Mentre il capitolo 2 ha fornito una rassegna degli strumenti di hard law, il presente capitolo esplora il ruolo degli strumenti di soft law nella definizione di una risposta efficace per prevenire e affrontare le VS. In questa sede e in quella che segue, il termine "strumenti di soft law" è utilizzato in modo intercambiabile con "orientamenti e strumenti" e si riferisce a tutti gli strumenti al di fuori del quadro giuridico che sono forniti dalle autorità pubbliche e che forniscono indicazioni e assistenza all'azione o al comportamento in relazione alla prevenzione e alla lotta contro le VS nel mondo del lavoro; il loro scopo è quello di assistere gli attori rilevanti nell'adempimento dei loro obblighi giuridici e/o di sostenerli nell'attuazione di interventi in relazione alla prevenzione e alla lotta contro le VS.¹

► **Figura 3.1. Strumenti politici delle autorità pubbliche per prevenire e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro**



Fonte: Ricerca documentale dell'ILO, basata su Leka e Jain (2022), Leka et al. (2015), Potter et al. (2019) e sulla Raccomandazione n. 206.

¹ Gli attori rilevanti, come spiegato di seguito, comprendono i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti, nonché le autorità e altri attori (come gli ispettori del lavoro, i fornitori di formazione e i consulenti) che, per professione, contribuiscono a prevenire e affrontare le V&H nel mondo del lavoro.

Ad oggi, le ricerche esistenti hanno esaminato l'uso di orientamenti e strumenti principalmente in relazione ai rischi psico-sociali (ad esempio, Leka et al. 2015; Potter et al. 2019a e 2019b) e/o si sono concentrate su regioni specifiche o su alcuni aspetti della violenza (ad esempio, Jain 2018; Jain e Torres 2021). Questo capitolo, invece, assume una prospettiva globale. Cerca di identificare la tipologia di orientamenti e strumenti nazionali in relazione a V&H, come questi tipi sono utilizzati dalle autorità pubbliche a livello nazionale e come interagiscono con la legislazione nazionale in materia di SSL e (per quanto pertinente) con altri quadri giuridici.² In effetti, si tratta del primo sforzo transnazionale per raccogliere, tipizzare e analizzare tutti gli orientamenti e gli strumenti in materia di V&H ed esplorare il loro ruolo in relazione alla legislazione. In questo modo, il capitolo intende contribuire a una migliore comprensione, in particolare tra i responsabili politici, delle possibili opzioni su come sostenere i datori di lavoro, i lavoratori e gli altri attori nella riduzione dei rischi di V&H.

L'analisi si basa su 394 linee guida e strumenti di autorità pubbliche³ in 47 Paesi del mondo (tabella 3.1). In quanto segue, le linee guida e gli strumenti di 20 Paesi esaminati in modo approfondito sono la fonte principale di riferimento, mentre gli strumenti giuridici di altri Paesi sono utilizzati in modo complementare per illustrare ulteriori esempi da tutto il mondo. I 20 Paesi esaminati in modo approfondito sono stati selezionati sulla base di diversi

criteri, tra cui le regioni dell'OIL, il gruppo di reddito, il sistema giuridico e la (non) ratifica delle Convenzioni 155, 187 e/o 190.⁴ La logica alla base di questo processo di selezione era quella di garantire l'eterogeneità del campione e quindi di valutare le linee guida e gli strumenti in contesti diversi.

Le linee guida e gli strumenti sono stati raccolti in un processo a due fasi. In un primo momento, è stata condotta una ricerca globale di linee guida e strumenti basata su parole chiave, utilizzando una combinazione di termini che descrivono la V&H e di termini che descrivono possibili tipi di linee guida e strumenti.⁵ In secondo luogo, per analizzare in modo approfondito l'uso di linee guida e strumenti a livello nazionale e per consentire confronti tra Paesi, è stata condotta un'analisi approfondita di 20 Paesi, con l'obiettivo di ottenere una panoramica completa delle linee guida e degli strumenti delle autorità pubbliche disponibili in questi Paesi. L'analisi approfondita ha incluso un esame dei siti web ufficiali delle autorità e degli organismi per la SSL⁶ e dei ministeri del lavoro, della giustizia, dell'istruzione e della sanità, in combinazione con una ricerca estesa e specifica per paese, basata su parole chiave.⁷ La ricerca a tavolino ha incluso anche i "rischi psicosociali" come parola chiave, ma le linee guida e gli strumenti identificati sono stati inclusi solo se facevano esplicito riferimento alla V&H. La ricerca a tavolino ha incluso solo le linee guida e gli strumenti che sono pubblicamente disponibili e accessibili online attraverso i siti web ufficiali delle autorità competenti.

2 È importante notare che non è intenzione di questo capitolo trarre conclusioni sull'adozione e sull'impatto di questi strumenti nella pratica.

3 Questa cifra comprende gli orientamenti e gli strumenti finanziati dalle autorità pubbliche ma forniti da altri attori.

4 L'elenco dei Paesi è riportato nella tabella 3.1. I sette Paesi selezionati per gli studi di caso (discussi nel Capitolo 4) sono inclusi in questo campione. Sebbene il campione rappresenti un buon mix di Paesi a reddito medio-basso (6), medio-alto (5) e alto (8), include solo un Paese a basso reddito. Questo perché la ricerca a tavolino non è stata in grado di identificare strumenti di soft law per la maggior parte dei Paesi a basso reddito (come Mali, Burkina Faso e Sudan) che sono stati esaminati.

5 La combinazione di termini utilizzati nella ricerca per parole chiave comprendeva: (violenza | molestie | bullismo | aggressione) x (codice di condotta | codice di comportamento | standard | manuale | guida | formazione | corso | supporto | informazione | consultazione | strumento | lista di controllo | modello | campione).

6 Le autorità e gli organismi per la SSL sono stati classificati come tali sulla base dei [profili nazionali dell'ILO in materia di SSL](#).

7 La ricerca a tavolino ha incluso anche una revisione dei documenti rilevanti per il contesto, alla ricerca di riferimenti incrociati a linee guida e strumenti.

► **Tabella 3.1. Numero di articoli di guida/strumenti classificati dal più alto al più basso, per tipo di guida/strumento e paese esaminato**

Panel (compresi i paesi)			Tipi di linee guida e strumenti (prodotti dalle autorità pubbliche) ¹					Totale	
			Codici di condotta	Standard	Linee guida e materiale informativo	Programmi e materiali di formazione ²	Strumenti pratici ³		Servizi di consulenza e informazione
Panel A (20 paesi esaminati in modo approfondito)	Canada	Livello nazionale	0	1	11	19	14	1	46
		Columbia Britannica	1	0	7	7	10	2	27
	Danimarca		2	0	14 (70) ⁴	7	18 (78) ⁴	2	43
	Spagna	Livello nazionale	8	0	8	2	3	1	22
		Paesi Baschi	0	0	2	1	0	1	4
	Nuova Zelanda		0	0	14	0	6	1	21
	Irlanda		2	0	5	1	2	2	12
	Argentina		2	0	6	1	1	2	12
	Singapore		1	0	4	1	2	2	10
	Malesia		1	0	7	0	1	1	10
	El Salvador		1	0	4	0	1	1	7
	Trinidad e Tobago		0	0	3	1	2	1	7
	Filippine		0	0	3	1	0	1	5
	Ruanda		0	0	1	1	0	1	3
	Sudafrica		1	0	2	0	0	0	3
	Tanzania		1	0	0	1	0	1	3
	Bangladesh		0	0	0	1	1	1	3
	Tunisia		0	0	0	1	0	2	3
	Giordania		0	0	1	0	1	1	3
	Georgia		0	0	0	0	0	1	1
Kenya		0	0	1	0	0	0	1	
Barbados		0	0	0	1	0	0	1	
TOTALE (20 paesi esaminati in modo approfondito)		20	1	93	46	62	25	247	
Panel B	Altri strumenti nazionali in tutto il mondo (27 paesi)		7	5	63	22	38	12	147
TOTALE			27	6	156	68	100	37	394

1 Se non diversamente indicato, tutte le linee guida e gli strumenti presenti in questa tabella si riferiscono a strumenti disponibili a livello nazionale; le autorità regionali e/o locali possono disporre di ulteriori linee guida e strumenti. Tuttavia, non pretende la completezza, poiché alcune linee guida e strumenti potrebbero non essere stati presi in considerazione dalla ricerca per parole chiave e/o non essere presenti nei siti web ufficiali delle autorità.

2 Per quanto riguarda i programmi di formazione, la ricerca documentale si è concentrata sui corsi e sui moduli di formazione offerti regolarmente e pubblicizzati online; il loro numero effettivo potrebbe quindi essere più alto di quello qui riportato, poiché la formazione interna per gli ispettori del lavoro o altri funzionari, che non viene annunciata pubblicamente, non è stata presa in considerazione dalla ricerca documentale.

3 Gli strumenti pratici si riferiscono a tutti gli strumenti sviluppati per facilitare l'implementazione di misure per prevenire e affrontare le V&H; possono essere campioni, modelli, strumenti interattivi online, app e programmi software, questionari, materiale di comunicazione, diagrammi di flusso interattivi e liste di controllo (si veda anche la sezione 3.4).

4 In Danimarca, una guida e uno strumento sono stati adattati alle specificità di ciascun settore del Paese; la somma di queste versioni adattate è indicata tra parentesi.

Fonte: Elaborazione ILO.

► 3.3. L'interazione tra legislazione, linee guida e strumenti

Il rapporto tra la legislazione e le linee guida e gli strumenti può essere multiforme. Come dimostra l'esame approfondito della legislazione, delle linee guida e degli strumenti nei 20 Paesi selezionati, esistono vari modi in cui le linee guida e gli strumenti interagiscono con la legislazione e la completano in relazione alla V&H.

3.3.1. Integrare e ampliare la portata della legislazione in materia di violenza e molestie.

Gli orientamenti e gli strumenti possono svolgere un ruolo fondamentale nel completare e ampliare il campo di applicazione della legislazione in materia di V&H. Ciò è particolarmente vero nei Paesi in cui la legislazione non fa espressamente riferimento alla V&H, ma può essere interpretata dalle autorità pubbliche come implicitamente. Infatti, alcuni dei Paesi esaminati in modo approfondito utilizzano codici di pratica, mentre altri ricorrono a linee guida per ampliare il campo di applicazione della legislazione esistente in materia di V&H.⁸ In Nuova Zelanda, ad esempio, la legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro impone ai datori di lavoro di proteggere "i lavoratori e le altre persone contro i danni alla loro salute, alla sicurezza e al benessere, eliminando o riducendo al minimo i rischi derivanti dal lavoro o dagli impianti ad alto rischio prescritti",⁹ ma non fa esplicito riferimento alla V&H o ai rischi psicosociali associati.¹⁰ Tuttavia, per garantire che la V&H sia affrontata sul posto di lavoro, le autorità pubbliche della Nuova Zelanda hanno pubblicato numerose linee guida che estendono la copertura della legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro alla V&H. Ad esempio, in riferimento ai doveri e agli obblighi in materia di salute e sicurezza, la guida *Preventing and Responding to Bullying at Work*:

La *Good Practice Guidelines* afferma che, ai sensi dell'Health and Safety at Work Act, "tutti coloro che lavorano in un luogo di lavoro hanno dei doveri in materia di salute e sicurezza ... Tutti questi titolari di doveri hanno dei doveri in relazione al mobbing sul lavoro" (WorkSafe New Zealand 2017b, 10). Analogamente, Trinidad e Tobago non ha legiferato specificamente in materia di molestie sessuali sul lavoro (Trinidad e Tobago, Ministero del Lavoro 2019), né la legislazione in materia di SSL fa esplicito riferimento alle molestie sessuali,¹¹ motivo per cui il governo ha pubblicato una guida sulle molestie sessuali nel 2018 per "fornire una guida critica".

... [per] i datori di lavoro, i lavoratori e le imprese che cercano di prevenire e rispondere efficacemente alle molestie sessuali sul posto di lavoro" (Trinidad e Tobago, EOC 2018, 6). Le misure suggerite comprendono, tra l'altro, politiche sul posto di lavoro in materia di molestie sessuali, procedure di denuncia a livello organizzativo e azioni specifiche per offrire protezione da ritorsioni e vittimizzazioni.

►► Le linee guida e i codici di condotta sono spesso utilizzati per specificare e, in alcuni, applicare alle specificità della V&H una legislazione sulla SSL altrimenti formulata in modo generico.

In alcune circostanze, i codici di condotta o le linee guida possono essere scelti intenzionalmente come strumenti più praticabili, piuttosto che modificare una legislazione sulla V&H altrimenti silente o implicita. Questo può essere il caso soprattutto dei Paesi in cui

⁸ I Paesi che hanno prodotto linee guida e codici di condotta che ampliano il campo di applicazione della legislazione sono: Argentina, Canada (British Columbia), Irlanda, Giordania, Malesia, Nuova Zelanda, Singapore, Sudafrica, Spagna e Trinidad e Tobago.

⁹ Nuova Zelanda, *Health and Safety at Work Act 2015*, sezione 3(1)(a).

¹⁰ Altri atti legislativi neozelandesi, come l'*Harassment Act del 1997*, il *Crimes Act del 1961* e lo *Human Rights Act del 1993*, criminalizzano le V&H, ma non impongono ai datori di lavoro di prevenirle o di ridurne i rischi.

¹¹ L'*Occupational Health and Safety Act 2004* di Trinidad e Tobago contiene disposizioni specifiche sul dovere di assistenza, tra cui la valutazione annuale dei rischi. Tuttavia, non copre esplicitamente la V&H: in generale, richiede ai datori di lavoro di fornire e mantenere un ambiente di lavoro per i propri dipendenti "che sia, per quanto ragionevolmente praticabile, sicuro, senza rischi per la salute e adeguato, per quanto riguarda i servizi e le disposizioni per il loro benessere sul lavoro" (Sezione 6(2)(f)).

l'ambiente socio-politico non è ancora pronto ad accettare una regolamentazione più severa in materia di V&H e dei rischi psicosociali associati.¹²

3.3.2. Concretizzare e specificare la legislazione in materia di violenza e molestie

Gli orientamenti e gli strumenti possono svolgere un ruolo importante nello specificare i doveri, le responsabilità e i procedimenti previsti dalla legislazione, che di solito sono formulati in termini ampi per essere applicati a tutte le circostanze e a tutti i luoghi di lavoro (Potter et al. 2019b). Questa funzione diventa particolarmente importante quando la legislazione consiste in disposizioni basate sui risultati, ossia norme che richiedono il raggiungimento di un risultato senza indicare quali misure di SSL dovrebbero essere adottate per raggiungere il risultato richiesto. Le linee guida possono essere utilizzate per specificare le fasi particolari che devono essere seguite per raggiungere il risultato. Ad esempio, l'Employment Equity Act 1998 Repubblica sudafricana richiede ai datori di lavoro di adottare tutte le misure proattive e correttive necessarie per eliminare la V&H,¹³ senza tuttavia specificare quali siano tali misure. È qui che entra in gioco il *Codice di buone pratiche per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie luogo di lavoro*: destinato ad assistere i datori di lavoro nell'attuazione della legge,¹⁴ il Codice specifica le misure necessarie come la valutazione dei rischi, una politica sul luogo di lavoro e iniziative di sensibilizzazione e formazione per educare i dipendenti, tra le altre (Sudafrica, Dipartimento per l'occupazione e il lavoro 2022).

Altri Paesi includono nella loro legislazione in materia di SSL disposizioni relative ai processi o alla gestione, che prescrivono le fasi di gestione dei rischi di SSL, ma allo stesso tempo non consistono in norme dettagliate e prescrittive che indichino esattamente come tali fasi debbano essere adottate. Le linee guida possono essere utilizzate per concretizzare il processo e/o per adattarlo alle specificità del settore.

delle organizzazioni interessate. A Singapore, ad esempio, la legislazione in materia di SSL impone ai datori di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute e contiene disposizioni specifiche per la registrazione e la revisione della valutazione dei rischi e per la diffusione dei risultati,¹⁵ mentre le linee guida e gli strumenti specificano come la valutazione dei rischi può o deve essere condotta, soprattutto in relazione a V&H. Ad esempio, dalla sua revisione nel 2021, il *Codice di prassi sulla gestione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro (WSH)* ha riconosciuto le molestie sul luogo di lavoro (comprese le molestie sessuali) come un pericolo per il benessere mentale e stabilisce i requisiti minimi per l'attuazione della gestione generale dei rischi, di cui la valutazione dei rischi è parte integrante (Singapore, WSHC 2021). Il documento definisce le responsabilità, approfondisce il processo di identificazione dei pericoli, raccomanda (ai fini della valutazione dei rischi) una matrice dei rischi con classificazioni numeriche della probabilità e della gravità dei pericoli identificati e spiega come controllare i rischi.

3.3.3. Riunire e integrando le varie disposizioni di legge

Come evidenziato anche nei capitoli 2 e 4, la legislazione in materia di V&H nel mondo del lavoro può apparire complessa in diversi Paesi, non solo perché le disposizioni pertinenti possono essere specificate in diversi regolamenti, ordini e decreti all'interno di un quadro giuridico, ma anche perché possono essere presenti in diversi quadri giuridici, come la SSL, il diritto del lavoro e dell'occupazione, il diritto dei diritti umani, la legge sulla non discriminazione e l'uguaglianza, il diritto della sicurezza sociale, il diritto penale e il diritto costituzionale. Inoltre, i diversi quadri giuridici possono essere amministrati da diverse autorità pubbliche e possono fornire ulteriori orientamenti e strumenti che, a loro volta, richiedono un ulteriore coordinamento per essere efficienti ed efficaci.

12 Ad esempio, il Canada ha introdotto lo Standard nazionale per la salute e la sicurezza psicologica sul posto di lavoro nel 2013 (Canada, MHCC, BNQ e CSA Group 2013), quando non esisteva una legislazione nazionale specifica sui rischi psicosociali sul posto di lavoro (Malachowski, Kirsh e McEachen 2017). Secondo Malachowski, Kirsh e McEachen (2017), lo Standard è stato considerato più fattibile di una normativa nuova o modificata, che avrebbe potuto incontrare la resistenza dei datori di lavoro preoccupati per i costi di attuazione, la mancanza di infrastrutture e l'incertezza dell'impatto. A sua volta, lo Standard come misura volontaria ha offerto l'opportunità di sviluppare un'infrastruttura (di monitoraggio e di applicazione) a supporto di una regolamentazione più formale, di valutare l'efficacia della politica e di ottenere il sostegno dei datori di lavoro.

13 Sudafrica, *Employment Equity Act 1998*, sezione 60(2) in combinazione con la sezione 6(3).

14 Sudafrica, *Employment Equity Act 1998*, articolo 60(2) in combinazione con l'articolo 54.

15 Singapore, *Workplace Safety and Health (Risk Management) Regulations* (2006), Sezioni 3-7.

Le linee guida, i codici di pratica e gli hub informativi online svolgono solitamente un ruolo importante nel riassumere e integrare le disposizioni pertinenti dei vari quadri giuridici e nel fornire una panoramica di ulteriori orientamenti e strumenti in materia di V&H (per maggiori informazioni, si veda la sezione 3.4.3).¹⁶

3.3.4. Chiarimenti, Comunicare e sensibilizzare sulla legislazione in materia di violenza e molestie.

Anche gli orientamenti e gli strumenti possono svolgere un importante ruolo di comunicazione per quanto riguarda le disposizioni giuridiche in materia di V&H. Attraverso esempi di buone pratiche, studi di casi, linguaggio semplice e chiaro, servizi personalizzati e formati adeguati, contribuiscono a rendere le disposizioni di legge più accessibili ai datori di lavoro e ai lavoratori, a chiarirne il significato e il contenuto e a sensibilizzare sulle buone pratiche e sui possibili interventi in situazioni specifiche (Parrillo 2017; Potter et al. 2019b). Per sfruttare questo ruolo di comunicazione, i Paesi esaminati hanno utilizzato un'ampia gamma di formati di linee guida e strumenti. Tra gli esempi vi sono sezioni di domande frequenti (FAQ), visualizzazioni, schede e manuali, programmi di formazione, corsi di e-learning e servizi di informazione e consulenza individuali.¹⁷

3.3.5. Facilitare il processo di attuazione delle disposizioni di legge.

Infine, le linee guida e gli strumenti possono servire come supporto pratico per i datori di lavoro e i lavoratori nei loro sforzi per adempiere agli obblighi legali e alle responsabilità di prevenire e affrontare le V&H. Dodici dei 20 Paesi esaminati hanno sviluppato strumenti pratici progettati per assistere e facilitare il processo di attuazione della legislazione a livello di luogo di lavoro (cfr. tabella 3.1). Come spiegato ulteriormente nelle sezioni 3.4 e 3.5, tali strumenti comprendono esempi o modelli modificabili per le politiche richieste sul luogo di lavoro, moduli di documentazione per le procedure di segnalazione e di indagine, questionari, liste di controllo e/o strumenti online interattivi per la valutazione dei rischi. Inoltre, altri Paesi hanno prodotto programmi di formazione e materiali didattici per aiutare i datori di lavoro ad adempiere ai loro obblighi di formazione.

Oltre a questi modi positivi in cui le linee guida e gli strumenti interagiscono con la legislazione e la completano in relazione alla V&H, vale la pena menzionare che le linee guida e gli strumenti possono anche, in alcune circostanze, porre delle sfide alla legislazione. Questo è in particolare il caso degli sforzi di standardizzazione, come viene discusso nella sezione successiva.

▶▶ In diversi Paesi esiste una varietà di strumenti per comunicare e facilitare l'attuazione della legislazione V&H.

16 Ad esempio, il *Codice sudafricano di buone prassi per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie sul luogo di lavoro* ha lo scopo di aiutare i datori di lavoro ad attuare l'Employment Equity Act del 1998, tuttavia riassume e presenta le disposizioni di tutte le leggi che impongono ai datori di lavoro l'obbligo di prevenire le molestie sessuali e sessuali sul luogo di lavoro (Sudafrica, Dipartimento dell'Occupazione e del Lavoro 2022).

17 Per esempi più specifici, si veda il paragrafo 3.4. A parte ciò, è possibile utilizzare linee guida e strumenti per chiarire le modalità di utilizzo di altri strumenti di soft law. Ad esempio, per contribuire all'attuazione del già citato standard canadese per la salute e la sicurezza psicologica sul luogo di lavoro, sono stati sviluppati una linea guida completa (Canada, MHCC 2015) e un corso elettronico liberamente accessibile (Canada, CCOHS 2023). Analogamente, in Irlanda è stata sviluppata una linea guida per assistere le organizzazioni nell'utilizzo dello strumento di valutazione dei rischi Work PositiveCI (Irlanda, HSA, SCA e CISM, n.d.), mentre in Spagna viene offerta una formazione per informare le organizzazioni su come utilizzare lo strumento di valutazione dei rischi FPSICO (Spagna, INSS 2022b).

► 3.4. Tipi di guida e strumenti

Quali tipi di orientamenti e strumenti nazionali esistono in relazione alla V&H nel mondo del lavoro e quali forme assumono? Questo capitolo offre una breve panoramica dei vari tipi di linee guida e strumenti disponibili in tutto il mondo, prima di passare al loro contenuto nella sezione 3.5.

3.4.1. Codici di condotta

I codici di condotta in materia di V&H pubblicati dalle autorità pubbliche sono documenti che integrano la legislazione fornendo indicazioni pratiche su come rispettare gli obblighi e le responsabilità legali.¹⁸ Sebbene non siano giuridicamente vincolanti, sono spesso considerati "forme quasilegali di orientamento" (Leka e Jain 2022) e gli ispettorati possono fare riferimento ai codici di condotta quando emettono un avviso di miglioramento o di divieto.¹⁹ Inoltre, i codici di condotta possono essere ammessi nei procedimenti giudiziari. Per esempio, Safe Work Australia afferma nel suo *Managing Psychosocial Hazards at Work: Codice*

di prassi che i tribunali possono considerare questo codice di prassi "come prova di ciò che è noto su un pericolo, un rischio, una valutazione del rischio o un controllo del rischio e possono basarsi sul codice nel determinare ciò che è ragionevolmente praticabile nelle circostanze a cui il codice di prassi si riferisce" (Safe Work Australia 2022, 4).²⁰ Di conseguenza, i codici di prassi in relazione a V&H di solito non solo forniscono una guida pratica per gli attori a cui si riferiscono gli obblighi di legge, ma servono anche come punto di riferimento per gli ispettori, i tribunali e le corti nel loro processo decisionale su argomenti di interesse.

Molti dei codici di condotta esaminati sono stati emanati in base alle disposizioni di un unico quadro normativo, motivo per cui un governo può emanare più codici di condotta in materia di V&H, se la materia è disciplinata da quadri giuridici diversi.²¹

I codici di condotta tendono ad essere utilizzati dai Paesi la cui legislazione non fa esplicito riferimento alla V&H. In effetti, nella maggior parte dei Paesi esaminati in modo approfondito che hanno emanato codici di condotta,²² i codici fanno riferimento a una legislazione che regola implicitamente la V&H. Ciò può essere dovuto al fatto che tali codici non solo forniscono chiarezza, ma anche maggior peso e certezza rispetto alle linee guida su come interpretare la legislazione implicita - lo status quasi legale dei codici di condotta contribuisce a fonti autorevoli e persuasive, soprattutto quando la legislazione non è esplicita in materia di V&H (Gunningham e Bluff 2009).

►► Codici di condotta su V&H sono tipicamente utilizzati da Paesi i cui quadri giuridici non contengono riferimenti espliciti alla V&H.

18 La terminologia può essere diversa a seconda dei Paesi. Ad esempio, i codici di condotta sono chiamati anche codici di condotta in Vietnam (MOLISA, VCCI e VGCL 2015), criteri tecnici in Spagna (Spagna, ITSS 2009) e manuali di prevenzione in Canada (WorkSafeBC 2023).

19 Ad esempio, l'autorità pubblica WorkSafeBC della British Columbia, in Canada, ha emanato diverse "politiche e pratiche" in relazione alla violenza, al mobbing e alle molestie sul luogo di lavoro (WorkSafeBC 2023). Queste politiche e pratiche stabiliscono le misure ragionevoli che i datori di lavoro, i lavoratori, i supervisori e i medici devono adottare per prevenire o ridurre al minimo la violenza e le molestie. Gli ispettorati di WorkSafeBC e il Workers' Compensation Appeal Tribunal applicano queste politiche quando prendono decisioni.

20 Detto questo, ci sono alcuni codici di condotta che sono meno vincolanti nella loro formulazione e possono essere chiamati in causa, non in tribunale, ma per dare peso alla richiesta di conformità del datore di lavoro. Ad esempio, il *Codice di condotta malese sulla prevenzione e l'eliminazione delle molestie sessuali sul posto di lavoro* afferma semplicemente che i datori di lavoro "dovrebbero accettare e attuare il Codice di condotta nello spirito di assolvere alla loro responsabilità aziendale e sociale di prevenire ed eliminare le molestie sessuali sul posto di lavoro" (Malesia, Ministero delle risorse umane 2002, 4).

21 In Irlanda, ad esempio, il governo ha emanato un codice di condotta nell'ambito SSL, che si concentra sul mobbing non legato alla discriminazione (Irlanda, HSA e WRC 2021), e un codice di condotta nell'ambito della legislazione sui diritti umani e l'uguaglianza, che si concentra sulle molestie (sessuali) basate su motivi vietati (Irlanda, IHREC 2022). Tuttavia, entrambi i codici contengono definizioni dettagliate di mobbing/molestie, nonché misure preventive e correttive che i datori di lavoro dovrebbero attuare.

22 I Paesi interessati sono l'Irlanda, la Malesia, il Sudafrica, la Spagna e la Repubblica Unita di Tanzania; e anche, in parte, l'Argentina (la cui legislazione fa riferimento ai rischi psicosociali) ed El Salvador e il Canada (British Columbia) (le cui legislazioni fanno esplicito riferimento solo a specifiche tipologie di violenza e molestie).

3.4.2. Standardizzazione

Un'altra componente della soft law che si è sviluppata sempre più nel tempo è rappresentata dagli standard. Le organizzazioni nazionali di standardizzazione esistono in quasi tutti i Paesi e possono essere organizzazioni governative o private formalmente riconosciute dai governi.²³ Gli standard forniscono un insieme chiaro e uniforme di requisiti per le organizzazioni. Sono interamente volontari e devono convincere i potenziali utenti della loro utilità, ma possono essere obbligatori se citati in leggi o regolamenti o utilizzati come requisito contrattuale.²⁴ Inoltre, il loro unico meccanismo di applicazione è la certificazione: organismi esterni accreditati possono eseguire certificazioni su richiesta, fornendo così una garanzia scritta che l'organizzazione in questione soddisfa i requisiti specifici dello standard pertinente (de Vries 1999). Pertanto, gli standard pongono un'enfasi ancora maggiore sull'autoregolamentazione da parte dei datori di lavoro e si basano sull'impegno di questi ultimi (Malachowski, Kirsh e McEachen 2017). Questo fatto, a sua volta, potrebbe rendere gli standard uno strumento adatto a colmare il vuoto quando gli Stati sono deboli e incapaci di far rispettare la legislazione (Brunsson e Jacobsson 2000). Allo stesso modo, la standardizzazione pone delle sfide alla legislazione in quanto rappresenta uno spostamento verso la privatizzazione della regolamentazione e un approccio manageriale alla SSL, potenzialmente caratterizzato da un accesso ridotto dei lavoratori e dei loro rappresentanti ai processi di certificazione a livello di luogo di lavoro. Inoltre, la proliferazione delle fonti di regolamentazione attraverso la standardizzazione potrebbe diminuire l'autorità della legislazione e delle autorità pubbliche in materia di SSL.

In base alla ricerca a tavolino condotta per questo rapporto, finora sono pochi gli standard nazionali che riguardano la V&H nel mondo del lavoro. Anche i rischi psicosociali sono un'area "relativamente nuova" per gli standard (PSJ 2021). Ciò può essere dovuto al fatto che gli standard sono adatti a trattare questioni tecniche, monocausali e oggettivamente misurabili, ma probabilmente meno appropriati per una questione multicausale, complessa, meno tangibile e talvolta soggettiva come la V&H e i rischi psicosociali ad essa associati, che a loro volta

rende difficile per gli standard garantire l'inclusione di tutte le questioni rilevanti (Hohnen et al. 2014). Alla luce di questa difficoltà, gli standard possono essere percepiti come troppo prescrittivi per le questioni di SSL in relazione a V&H, in quanto consentono solo una quantità limitata di flessibilità per quanto riguarda la situazione specifica e i successivi interventi del datore di lavoro (Potter et al. 2019a). Allo stesso modo, gli standard esistenti sottolineano che è garantito un certo grado di flessibilità. Ad esempio, l'American Standard on Workplace Violence Prevention and Intervention contiene raccomandazioni che "sono ampie al fine di fornire alle organizzazioni la flessibilità necessaria per implementare strategie di prevenzione e intervento adeguate al loro luogo di lavoro" (Stati Uniti, ANSI 2011).

Seguendo il principio di base del ciclo "plan-do-check-act", i sei standard nazionali identificati che trattano di V&H promuovono sistemi di gestione specifici. Ad esempio, lo Standard NTS 03.116.01:21 (El Salvador, OSN 2011) e lo Standard NORDOM 775 (Repubblica Dominicana, INDOCAL 2016) affrontano la V&H da una prospettiva di uguaglianza di genere: promuovendo sistemi di gestione per l'uguaglianza di genere, questi standard includono - come uno degli elementi - misure preventive (ad esempio, lo sviluppo di un codice etico e la formazione dei dipendenti) e correttive (ad esempio, l'assistenza alle vittime di molestie) per affrontare la V&H.

Al contrario, il National Standard for Psychological Health and Safety in the Workplace (Canada, MHCC, BNQ e CSA Group 2013) e lo Standard NOM-035 (Messico, STPS 2018) affrontano la V&H dal punto di vista dei rischi psicosociali.²⁵ L'approccio del Thai Labour Standard TLS 8001-2020 è dal punto di vista della responsabilità sociale corporata (Thailandia, Ministero del Lavoro 2020), mentre l'American Standard ASIS/SHRM WVP.1-2011 si concentra esclusivamente sulla prevenzione e sulla gestione delle V&H (Stati Uniti, ANSI 2011).

A livello internazionale, un importante sviluppo nell'ambito della standardizzazione si è avuto nel corso dell'anno.

23 Oltre alle organizzazioni di standardizzazione nazionali formali, esistono altre organizzazioni di sviluppo di standard che includono organizzazioni di standardizzazione private, settoriali o specializzate e consorzi di aziende e/o di altri attori (de Vries 1999).

24 Ad esempio, lo standard per la prevenzione e la riduzione della violenza (sviluppato per il Servizio Sanitario Nazionale (NHS) inglese) è stato incorporato nel Contratto Standard NHS 2021/22. Pertanto, tutti i committenti dell'NHS e tutti i fornitori di servizi finanziati dall'NHS devono tenere conto dello standard di prevenzione e riduzione della violenza e sono tenuti a verificare il loro stato rispetto a tale standard e a fornire al consiglio di amministrazione la garanzia di averlo rispettato due volte l'anno (NHS England 2020).

25 Il governo messicano ha reso questo standard vincolante per tutte le aziende con 15 o più dipendenti. In caso di mancato rispetto della NOM-035, la Legge federale sul lavoro prevede multe da 250 a 5.000 unità del salario minimo.

2021. Dopo anni di consultazioni, la norma ISO 45003 sulla salute e sicurezza psicologica sul lavoro è stata sviluppata e lanciata nel 2021 ed è stata tradotta in diverse lingue dalle organizzazioni nazionali di standardizzazione di tutto il mondo. Contiene standard per la gestione dei rischi psicosociali all'interno di un sistema di gestione della SSL e include esplicitamente la V&H (ISO 2021).

3.4.3. Linee guida e materiale informativo

Le linee guida sono di gran lunga il tipo di orientamento e gli strumenti più comunemente utilizzati in relazione alla V&H (vedi tabella 3.1). Esse contengono disposizioni del tutto volontarie che i gruppi target possono o meno consultare nei loro sforzi per prevenire o affrontare la V&H.

Le linee guida sono la forma di orientamento più utilizzata nel contesto della V&H, e comprendono vari formati, come manuali, manualistica, FAQ e siti web.

La forma e l'ambito di applicazione sono molto diversi, come dimostra l'esame delle linee guida pubblicate da autori pubblici. Esistono manuali, schede e opuscoli esaustivi, nonché piattaforme e siti web online dedicati a informare gli attori coinvolti sulle misure per prevenire e affrontare le V&H nel mondo del lavoro. Queste piattaforme non solo visualizzano le informazioni pertinenti, ma forniscono anche collegamenti a ulteriori orientamenti e strumenti e/o agli strumenti giuridici pertinenti. Per esempio, l'Argentina ha un sito web dedicato a tutte le leggi, i decreti, le risoluzioni e gli altri regolamenti pertinenti, nonché alle statistiche, agli orientamenti e agli strumenti disponibili sull'argomento, comprese le attività del governo a sostegno delle misure per prevenire e affrontare le V&H (Argentina, MTEySS, n.d.). Analogamente, il portale Respect@Work in Australia è un centro di informazione per i datori di lavoro.

26 Argentina, Canada, Danimarca, Irlanda, Nuova Zelanda, Filippine e Singapore.

27 [Workplaces Respond](#), un centro nazionale di risorse sulla violenza domestica e sessuale negli Stati Uniti, fornisce linee guida e schede informative su una serie di argomenti relativi alla violenza domestica e alle rispettive risposte sul posto di lavoro, che vanno dalle guide per riconoscere i potenziali segnali alle valutazioni formali delle risposte sul posto di lavoro alla violenza domestica.

e lavoratori sulle molestie sessuali sul lavoro; raccoglie una serie completa di risorse per i datori di lavoro e i lavoratori, tra cui informazioni e una sezione di FAQ su argomenti specifici relativi alle molestie sessuali sul lavoro, oltre 70 linee guida di diverse organizzazioni del Paese e link a programmi di formazione, strumenti di valutazione del luogo di lavoro e video (Australia, Respect@Work 2022). Nel frattempo, la Commissione filippina per le donne (2021) ha pubblicato sul suo sito web un'esauriente sezione di FAQ sugli obblighi dei datori di lavoro per prevenire e affrontare le molestie sessuali sul luogo di lavoro; è corredata da esempi pratici, brevi video e grafici per illustrare il contenuto della legislazione in materia. In totale, sette dei 20 Paesi esaminati offrono piattaforme informative sulle V&H nel mondo del lavoro.²⁶

L'attenzione e il livello di dettaglio delle linee guida - in relazio-

sia ai loro gruppi di riferimento che agli argomenti coperti - tendono a differire dai codici di condotta,

che di solito sono formulate in modo da essere accessibili e rilevanti in tutti i luoghi di lavoro e in tutte le province e territori di un Paese. Come discusso più dettagliatamente sezione 3.5, le autorità pubbliche hanno sviluppato linee guida per le piccole e medie imprese (Francia, INRS 2020) e/o per settori specifici, come il settore sanitario (Irlanda, HSA 2014), il settore dell'istruzione (Sudafrica, Department of Basic Education 2008), i media (Malesia, DOSH, n.d.) e il settore della vendita al dettaglio (Regno Unito, HSE, n.d.). Allo stesso modo, sono state sviluppate linee guida per adattare argomenti specifici sulla prevenzione e la gestione di V&H. Molte delle linee guida esaminate si concentrano su tipi specifici di V&H, come il cyberbullismo nel mondo del lavoro (Safe Work Australia 2021a), la violenza da parte dei clienti (Germania, DGUV 2015) e la violenza domestica e le relative risposte sul luogo di lavoro.²⁷ Altre linee guida esaminate affrontano situazioni lavorative specifiche. Ad esempio, il Centro canadese per la salute e la sicurezza sul lavoro ha sviluppato schede informative con domande e risposte (Q&A) sui rischi di V&H in relazione alla sicurezza nei parcheggi (Canada, CCOHS 2021a), al lavoro fino a tardi (Canada, CCOHS 2020) e al lavoro da soli (Canada, CCOHS 2021b). Alcune delle altre linee guida esaminate si concentrano su procedure specifiche, come lo sviluppo di una politica sul luogo di lavoro.

(Hong Kong (Cina), EOC 2021) o le procedure di indagine per i casi di molestie sul posto di lavoro (Cile, ACHS 2019).

Le linee guida sulla V&H tendono quindi a essere precise e di facile consultazione. La loro terminologia è tipicamente specifica e adattata al gruppo target, sono solitamente scritte in un linguaggio semplice per essere più accessibili alle persone comuni e tendono a coprire ampiamente gli elementi chiave e ad aiutare a illustrare esempi specifici di buone pratiche (Leka et al. 2015; Leka e Jain 2022; Potter et al. 2019b).

3.4.4. Programmi e materiali di formazione

La formazione è un altro strumento per fornire informazioni, orientamento e competenze e per aiutare gli attori rilevanti a prevenire e affrontare le V&H nelle loro aree di influenza. Attraverso l'interazione tra formatore e discente, l'uso di audiovisivi e di formati online e/o altri formati partecipativi, i corsi di formazione forniscono un accesso coinvolgente e interattivo alle informazioni e alle conoscenze pertinenti e sono quindi una pietra miliare importante per fornire interventi efficaci sul luogo di lavoro in materia di V&H (Reese e Lindenberg 2003; Leka et al. 2008; Somani et al. 2021).

Le autorità pubbliche possono offrire vari tipi di formazione sulle molestie sessuali. Alcune autorità pubbliche stesse organizzano programmi e corsi di formazione online o di persona.²⁸ Ad esempio, il Ministero giapponese della Salute, del Lavoro e del Welfare ha commissionato diverse sessioni di formazione online e di persona per i datori di lavoro sulle molestie da parte dei clienti (Giappone, MHLW 2022), mentre il governo basco in Spagna ha offerto diverse formazioni sui rischi psicosociali, compresa la formazione sulle V&H da una prospettiva di genere (Osalan e Emakunde 2022). Nel frattempo, il Ministero del Lavoro di Trinidad e Tobago offre una formazione personalizzata ai datori di lavoro, ai sindacati e alle strutture educative su (tra le altre cose) le molestie sessuali sul luogo di lavoro, che può essere svolta faccia a faccia o online (Trinidad e Tobago, Ministero del Lavoro 2021).

Altre autorità pubbliche hanno sviluppato corsi di e-learning online, che sono autoguidati e che i partecipanti possono completare al proprio ritmo.

Ad esempio, il Centro canadese per la salute e la sicurezza sul lavoro ha sviluppato diversi corsi online per aiutare i datori di lavoro, i dirigenti e i dipendenti di luoghi di lavoro regolamentati a livello federale a comprendere i loro ruoli e responsabilità specifici (Canada, CCOHS, n.d.). Analogamente, la Commissione australiana per i diritti umani offre diversi corsi online gratuiti a datori di lavoro e dipendenti sulle molestie sessuali sul lavoro, sulle responsabilità di datori di lavoro e dipendenti e sui possibili interventi preventivi e correttivi (Australia, Respect@ Work, n.d.). La Danimarca offre, tra l'altro, studi di casi filmati e giochi di apprendimento su specifici casi di violenza da parte di terzi (Vold som Udtryksform, n.d.).

Le autorità pubbliche hanno anche sviluppato curricula formativi e materiale didattico per i datori di lavoro e/o altri attori come gruppi target intermedi, per aiutarli a condurre la propria formazione. Questo materiale prodotto dalle autorità pubbliche aiuta a garantire la qualità e la coerenza degli sforzi formativi dei datori di lavoro (FrankAdvice 2021). Ad esempio, la Conferenza svizzera degli uffici per l'uguaglianza di genere ha sviluppato un kit di formazione sulle molestie sessuali sul luogo di lavoro che consente ai datori di lavoro di informare e sensibilizzare regolarmente il proprio personale sulle molestie sessuali e di genere sul lavoro (Svizzera, SKG 2020). Può essere utilizzato come parte della formazione interna all'azienda o dei corsi di sensibilizzazione, ad esempio sulla salute o sulla politica delle risorse aziendali. Il kit contiene una guida su come condurre la formazione, tre schede informative, due film e un corso di e-learning per l'autoapprendimento. Analogamente, in India il National Labour Institute ha sviluppato un manuale di istruzioni per la formazione per aiutare i facilitatori all'interno o all'esterno delle organizzazioni a introdurre e approfondire le questioni di genere e le molestie sessuali sul posto di lavoro (India, VVGNI 2017). Si compone di sette moduli formativi su vari argomenti e contiene esercizi di gruppo e relative dispense sulle questioni di genere e sulle molestie sessuali sul lavoro.

Nel frattempo, New York, la legge locale 96 impone ai datori di lavoro con 15 o più dipendenti di fornire un corso di formazione annuale per la prevenzione delle molestie sessuali ai propri dipendenti.²⁹ A seguito di ciò, la Commissione per i diritti umani della città di New York ha sviluppato un programma di formazione online sul genere.

²⁸ La ricerca documentale per questo rapporto si è concentrata sui programmi di formazione erogati regolarmente e pubblicizzati online. I corsi di formazione interni per gli ispettori del lavoro o altri funzionari, che non sono annunciati pubblicamente, non sono stati presi in considerazione dalla ricerca documentale.

²⁹ Stati Uniti, [Legge locale 96](#) del 2018, sezione 1.

e molestie sessuali, conforme ai requisiti di legge e che i datori di lavoro sono liberi di utilizzare per adempiere alla legge dello Stato di New York (NYCCHR 2021). In modo interattivo, spiega il fenomeno delle molestie sessuali, i diritti dei lavoratori e i doveri dei datori di lavoro e le azioni da intraprendere in caso di molestie sessuali.

3.4.5. Strumenti pratici

Gli strumenti pratici si riferiscono a tutti gli strumenti sviluppati per facilitare l'implementazione di misure per prevenire e affrontare le VS. A seconda dell'intervento in questione, questi strumenti possono essere campioni, modelli, strumenti interattivi online, applicazioni e software, questionari, materiali di comunicazione, diagrammi di flusso interattivi e liste di controllo.

Sono stati sviluppati anche strumenti per facilitare le procedure di denuncia, indagine e risoluzione delle controversie sul posto di lavoro. La maggior parte di questi strumenti è costituita da modelli per documentare e/o segnalare una denuncia e la conseguente indagine. Sono stati individuati strumenti simili per i dipendenti.

3.4.6. Servizi di consulenza e informazione individuali

Diverse autorità pubbliche offrono consulenza e orientamento (aggiuntivo) fornendo consulenze personali o servizi informativi ai datori di lavoro o ai lavoratori che cercano supporto o informazioni nei loro sforzi per prevenire e affrontare le V&H. La consulenza viene fornita via e-mail, chat, telefono, videocall e/o di persona. La maggior parte dei servizi di consulenza e supporto esaminati sono forniti dagli ispettorati del lavoro. uffici o ministeri del lavoro.

Per i datori di lavoro, tali servizi di consulenza possono riguardare argomenti in qualsiasi fase dell'intervento. Ad esempio, l'Autorità danese per l'ambiente di lavoro gestisce una linea telefonica diretta che offre indicazioni individuali su come prevenire e gestire gli atti di abuso e su come gestire situazioni specifiche sul posto di lavoro (WEA, n.d.(b)). Analogamente, a Singapore il Servizio di consulenza per i datori di lavoro dell'Alleanza tripartita offre un appuntamento di persona o telefonico per fornire consulenza ai datori di lavoro sulle leggi e le linee guida in materia.³¹

Un'assistenza più tecnica è offerta, ad esempio, in Svizzera. KMU konkret+ è un programma di formazione e assistenza che si concentra sulla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro ed è specificamente adattato alle esigenze delle piccole e medie imprese. Oltre ai moduli di formazione, i datori di lavoro ricevono assistenza e consulenza individuale per la stesura o la revisione della loro politica sessuale sul posto di lavoro.³²

►► Per prevenire efficacemente la V&H, alcuni Paesi offrono un supporto personalizzato direttamente sul posto di lavoro.

Uno degli aspetti principali in quest'area è l'interazione preventiva da parte dei datori di lavoro. In effetti, la maggior parte degli strumenti dei 20 Paesi esaminati (50 su 62) è stata progettata per aiutare i datori di lavoro ad attuare misure sul luogo di lavoro, mentre due terzi di essi prevedono specificamente misure preventive. Alcuni strumenti sono esempi o modelli modificabili per le politiche sul luogo di lavoro, consentendo ai datori di lavoro di adattarli semplicemente al contesto specifico.³⁰ Altri strumenti, orientati alla prevenzione, supportano specificamente la valutazione e il controllo del rischio nelle organizzazioni. A tal fine, diversi Paesi hanno sviluppato questionari per i datori di lavoro per misurare la prevalenza di V&H e per identificare i pericoli che contribuiscono alla V&H, mentre esistono anche strumenti interattivi online per guidare i datori di lavoro attraverso il processo di valutazione del rischio (per maggiori dettagli, vedere la sezione 3.5).

30 Ad esempio, il Codice di condotta vietnamita sulle molestie sessuali sul posto di lavoro include un "esempio di politica aziendale sulle molestie sessuali" (Viet Nam, MOLISA, VCCI e VGCL 2015); WorkSafe New Zealand ha sviluppato un modello modificabile per una [politica anti-bullismo sul posto di lavoro](#); e la Commissione canadese per i diritti umani (2006) ha sviluppato una politica anti-molestie sul posto di lavoro per le organizzazioni di medie e grandi dimensioni e un'altra per le piccole organizzazioni.

31 Singapore, Alleanza tripartita per pratiche occupazionali eque e progressive, "[Contattateci: Ottenere assistenza e consigli su al luogo di lavoroquestioni relative](#)".

32 Città di Zurigo, [KMU konkret+](#).

In alcune circostanze, il ricorso a servizi di consulenza esterni può essere richiesto dalla legge. Ad esempio, secondo la legislazione danese³³ e belga³⁴, i datori di lavoro che non dispongono delle competenze necessarie per effettuare interventi in materia di SSL all'interno della propria azienda devono ottenere l'assistenza di esperti esterni per garantire un'adeguata gestione dei rischi psicosociali. La maggior parte dei servizi di consultazione e informazione esaminati sono rivolti specificamente o in aggiunta ai lavoratori;³⁵ due terzi di questi servizi consultano e informano sulle misure correttive disponibili e garantiscono così un facile accesso ai rimedi appropriati, come le procedure di reclamo e/o ulteriori misure di sostegno legale, medico, sociale e amministrativo. Per esempio, l'Autorità irlandese per la salute e la sicurezza consulta i dipendenti che cercano informazioni sul mobbing e/o non sono sicuri che la loro esperienza costituisca o meno mobbing.³⁶ Analogamente, nella Repubblica di esistono otto centri di consulenza per le molestie sul luogo di lavoro; le vittime e i denunciatori possono consultare questi servizi di persona o tramite una linea telefonica diretta per ricevere servizi di orientamento e informazione su

molestie sul luogo di lavoro, ad esempio se il comportamento che hanno subito costituisce molestia sul luogo di lavoro e come devono reagire.³⁷

Considerati nel loro insieme, i vari tipi di linee guida e strumenti sulla V&H nel mondo del lavoro sopra descritti hanno punti di forza e vantaggi diversi ma complementari. Mentre i codici di condotta, grazie al loro status quasi giuridico, possono fungere da fonti di orientamento autorevoli e persuasive, soprattutto quando la legislazione non è esplicita in materia di V&H, le linee guida vengono utilizzate per trattare elementi specifici in modo esaustivo e accessibile e per illustrare esempi specifici di buone prassi. I moduli formativi consentono un accesso coinvolgente e interattivo alle informazioni e alle conoscenze rilevanti su questi temi, mentre gli strumenti pratici e i materiali formativi vengono sviluppati per facilitare l'attuazione degli interventi e delle formazioni sul luogo di lavoro. Infine, i servizi di consulenza e informazione offrono un sostegno individuale ai datori di lavoro e ai lavoratori nei loro sforzi per prevenire e affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro.

► 3.5. L'obiettivo e il contenuto delle linee guida e degli strumenti

3.5.1. Gruppi target

Le linee guida e gli strumenti sono stati emanati principalmente per sostenere i datori di lavoro nei loro interventi sul luogo di lavoro per prevenire e affrontare le V&H. Quattro su cinque (80%) delle linee guida e degli strumenti identificati nell'esame approfondito dei Paesi sono rivolti ai datori di lavoro e/o al personale addetto alla SSL e alle risorse umane (HR), ai supervisori e ai dirigenti che agiscono per conto del datore di lavoro (cfr. figura 3.2), il che sottolinea la loro posizione di rilievo nella prevenzione.

e affrontare la V&H nel mondo del lavoro. Un ruolo importante è svolto dalle linee guida e dai codici di condotta, oltre che dagli strumenti pratici, nel facilitare direttamente il processo di attuazione degli interventi sul luogo di lavoro.

Oltre alle linee guida generali per i datori di lavoro, diversi Paesi hanno sviluppato linee guida e strumenti specifici per determinati attori. Come indicato nella figura 3.2, 12 dei 20 Paesi esaminati in modo approfondito forniscono almeno uno strumento di soft law dedicato a un settore specifico; le attività di sanità umana e di assistenza sociale

33 Danimarca, *Ordine esecutivo sull'ambiente di lavoro psicologico*, sezione 9.

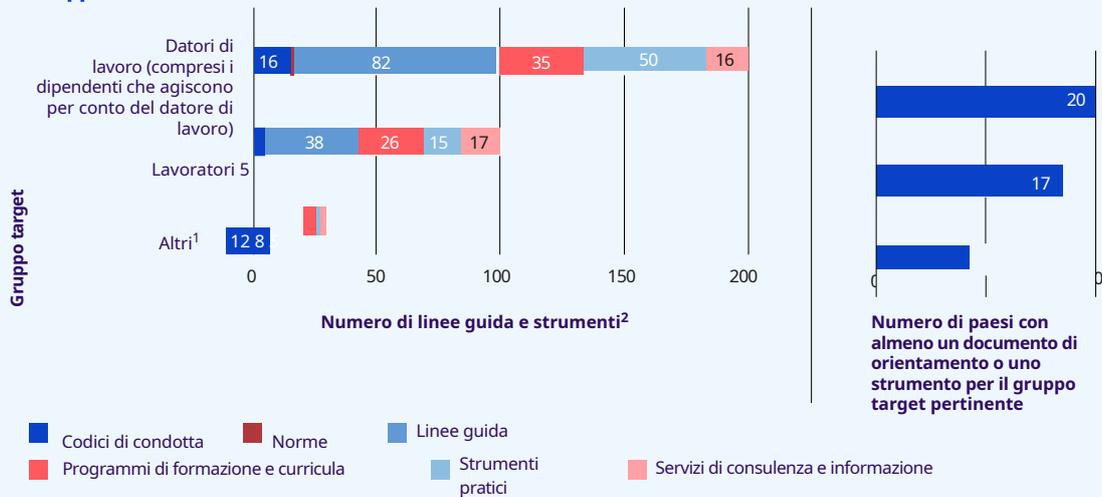
34 Belgio, *Code du bien-être au travail, Livre II. Structure organizzative e concertazione sociale, Titolo 1er. Le service interne pour la prévention et la protection au travail*, Art. II.1-13.

35 I servizi di informazione e consultazione per i lavoratori si riferiscono a tutti i servizi che principalmente consultano e informano i lavoratori come primo punto di contatto sui loro diritti e doveri e/o su quelli dei loro datori di lavoro, offrendo informazioni generali sui meccanismi di reclamo e di risoluzione delle controversie, nonché ulteriore supporto. Essi precedono e possono fare riferimento a meccanismi di reclamo e risoluzione delle controversie o a servizi di supporto legale, medico, sociale e amministrativo più approfonditi, rivolti specificamente alle vittime o ai testimoni di V&H.

36 Irlanda, Autorità per la salute e la sicurezza, *Centro di contatto HSA*.

37 Repubblica di Corea, Ministero dell'Occupazione e del Lavoro, "stampa".

► **Figura 3.2. Gruppi target delle linee guida e degli strumenti di 20 Paesi esaminati in modo approfondito**



Note: ⁽¹⁾La voce "Altri" comprende soggetti diversi dai datori di lavoro e dai lavoratori, come gli ispettori, le parti sociali e le autorità locali. ⁽²⁾ Sono possibili più gruppi target per ogni strumento.

Fonte: Elaborazione ILO (n= 247).

costituiscono il settore più coperto (24 e guide), seguiti dalla pubblica amministrazione e dalla difesa (9), dal settore dell'istruzione (6), dalle attività artistiche, di intrattenimento e ricreative (6), dalle attività dei servizi di alloggio e ristorazione (4), dal commercio all'ingrosso e al dettaglio (2) e dai trasporti (2).³⁸ Questi settori coincidono con i settori che mostrano una maggiore prevalenza di V&H rispetto ad altri (Zapf e Vartia 2020; Eurofound 2022), oltre che con i settori

esplicitamente menzionati nella Raccomandazione n. 206 come particolarmente esposti a V&H.³⁹

Le ragioni dell'elevata prevalenza in questi settori derivano solitamente dall'intersezione di diversi rischi di V&H, come la maggiore esposizione a , le condizioni di lavoro specifiche del settore (confinato e isolate), l'abuso di relazioni di potere e/o le caratteristiche della forza lavoro come il genere (ILO 2018, 2020b).⁴⁰ Di conseguenza, l'attenzione principale del

strumenti e linee guida settoriali di cui sopra è quello di contribuire a calibrare di conseguenza la gestione della SSL sul luogo di lavoro, sensibilizzando su tali rischi e suggerendo possibili misure per controllare i rischi associati a V&H (cfr. tabella 3.2).

► I datori di lavoro, in particolare quelli dei servizi sanitari e di assistenza sociale, sono i principali destinatari degli orientamenti e degli strumenti.

³⁸ La Raccomandazione n. 206 dell'OIL raccomanda in particolare "materiale per giornalisti e altro personale dei media sulla violenza e le molestie di genere, comprese le cause sottostanti e i fattori di rischio, con il dovuto rispetto per la loro indipendenza e libertà di espressione" (Paragrafo 23(f)). Tuttavia, tra i Paesi esaminati, solo la Malesia ha sviluppato una guida pertinente in questo ambito (Malesia, DOSH, n.d.).

³⁹ La Raccomandazione n. 206 menziona "la salute, l'ospitalità, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, i trasporti, l'istruzione o l'intrattenimento" (par. 9).

⁴⁰ Ad esempio, l'industria del commercio al dettaglio di solito riporta un numero relativamente alto di episodi di violenza perché l'esposizione a terzi è relativamente alta e in parte perché il settore è dominato dalle donne, in generale, tendono a sperimentare più spesso questi comportamenti (ILO 2018). Nell'industria dell'intrattenimento, dominata dagli uomini, persistono significative disuguaglianze e stereotipi di genere, che creano ostacoli per le donne nel mercato del lavoro e rendono necessarie misure volte a promuovere un cambiamento sistemico (ILO 2020b).

► **Tabella 3.2. Esempi di linee guida specifiche per il settore**

Settore	Guida specifica per il settore
Vendita al dettaglio	L'Health and Safety Executive del Regno Unito fornisce una guida completa per i locali con licenza e al dettaglio, che fornisce informazioni su come condurre una valutazione del rischio specifica per il settore e su un'ampia gamma di possibili misure di controllo che toccano le aree dell'ambiente di lavoro (dalla TV a circuito chiuso ai dispositivi di sicurezza fisica), l'organizzazione del lavoro (compresi i livelli di personale e le caratteristiche della forza lavoro), la formazione e le collaborazioni con altre imprese e autorità locali (Regno Unito, HSE, n.d.).
Giornalismo	Il Dipartimento per la sicurezza e la salute sul lavoro della Malesia ha presentato una linea guida con l'obiettivo di fornire ai professionisti dei media informazioni sulle possibili misure per prevenire la V&H da parte di terzi. Propone diverse misure preventive, come il divieto di lavorare da soli in situazioni di possibile violenza, la preparazione di un piano di ripiego con il team e un'adeguata formazione del personale (Malaysia, DOSH, n.d.).
Servizi di assistenza sanitaria e sociale	Negli Stati Uniti, la guida dell'Occupational Safety and Health Administration per i fornitori di servizi sanitari e sociali fornisce una panoramica completa delle misure preventive, classificate come (i) sostituzione; (ii) controlli ingegneristici; e (iii) controlli amministrativi e delle pratiche di lavoro (Stati Uniti, OSHA 2016). Inoltre, l'Istituto nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro offre un corso di formazione online gratuito sulla V&H per infermieri e operatori sanitari, che include rischi specifici del settore e strategie per interventi incentrati sull'organizzazione, sull'équipe e sulla persona per evitare che le situazioni di tensione degenerino (Stati Uniti, NIOSH, n.d.). Nel frattempo, nella sua descrizione dei rischi per la SSL nel settore sanitario, il Ministero della Salute kenota raccomanda che la violenza o l'aggressione da parte di pazienti, visitatori, residenti, personale e clienti sia considerata come una possibile forma di abuso fisico, emotivo e/o mentale; e che tale violenza o aggressione, e i rischi psicosociali associati, come il lavoro a turni, il lavoro in solitudine, i fattori economici e le questioni domestiche, siano presi in considerazione nella gestione della SSL (Kenya, Ministero della Salute 2014).
Istruzione	L'Autorità danese per l'ambiente di lavoro ha sviluppato un manuale volto a prevenire la violenza e le minacce subite dagli insegnanti nelle scuole primarie. Raccomanda una valutazione collaborativa del rischio, anche attraverso la pratica narrativa, l'esame congiunto delle fonti amministrative e il coinvolgimento degli alunni nel processo di valutazione, e suggerisce possibili misure di prevenzione, come la formazione alla comunicazione non conflittuale, la progettazione delle aule e linee guida chiare su come reagire durante un incidente violento (Danimarca, WEA, n.d.(a)).

Fonte: Elaborazione ILO.

Un altro gruppo target specifico è costituito dalle micro, piccole e medie imprese (MSME). Come spiegato nel Capitolo 1, tali imprese hanno tipicamente meno risorse finanziarie, umane e gestionali e meno capacità di gestire la SSL rispetto alle grandi organizzazioni, e di conseguenza spesso faticano a gestire efficacemente le proprie responsabilità in materia di SSL. Inoltre, le PMI tendono ad avere una struttura organizzativa più semplice e meno gerarchica rispetto alle grandi aziende, che a sua volta crea altri requisiti meno formali per la gestione della SSL e le procedure di reclamo. Di conseguenza, un adeguato supporto pratico per le PMI, che sia adeguato alle loro esigenze e riconosca le loro risorse limitate, è fondamentale (ILO 2021a). Tuttavia, mentre 13 Paesi su 20 offrono servizi di consulenza per tutti i datori di lavoro, solo tre (Canada, Nuova Zelanda e Spagna) offrono orientamenti e strumenti sulla V&H specificamente concepiti e adattati alle esigenze delle PMI.

delle piccole e medie imprese. La Tabella 3.3 fornisce alcuni esempi, che vanno dalle misure di consulenza individuale e dagli strumenti interattivi per la valutazione dei rischi alle linee guida specifiche per le PMI. Nel frattempo, sono necessarie ulteriori ricerche sull'adeguatezza e l'efficacia degli interventi generali per le PMI, al fine di allineare meglio sia le disposizioni di legge che gli orientamenti e gli strumenti alle esigenze delle PMI.

Quasi tutti i Paesi esaminati in modo approfondito inseriscono i lavoratori nelle loro linee guida e nei loro strumenti. Tredici dei 20 Paesi esaminati hanno sviluppato direttamente una guida scritta per i lavoratori. La formazione specifica per i lavoratori è di solito incentrata sulla definizione, la portata e gli effetti di V&H, sulle possibili misure preventive a livello individuale e sulle modalità per presentare un reclamo e porre rimedio agli incidenti di V&H. Gli strumenti pratici per i lavoratori riguardano per lo più le procedure di reclamo interne ed esterne, e comprendono

modelli per le lettere di reclamo o strumenti interattivi passo-passo per aiutare a presentare un reclamo. Inoltre, come menzionato nella sezione 3.4.4, esistono programmi di formazione rivolti direttamente ai lavoratori per dotarli delle conoscenze e delle competenze necessarie a prevenire o controllare rischi specifici di V&H. Tuttavia, nel caso dei 20 Paesi esaminati in modo approfondito, tali programmi sono limitati ai Paesi ad alto reddito Danimarca e Canada. In termini relativi, i servizi di consulenza si rivolgono ai lavoratori con maggiore frequenza rispetto ai datori di lavoro o ad altri attori, quindi consigliano principalmente i lavoratori in relazione a specifici incidenti di V&H.

Dodici dei 20 Paesi esaminati forniscono anche pochi orientamenti e strumenti per altri attori, che si riferiscono principalmente agli ispettori del lavoro (in relazione alle loro pratiche ispettive) e ai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.⁴¹ Va notato, tuttavia, che il numero limitato di strumenti scoperti può anche essere dovuto al fatto che la ricerca a tavolino del rapporto non ha colto eventuali orientamenti e strumenti distribuiti internamente alle autorità pubbliche e quindi non resi pubblici sui siti web ufficiali.

► **Tabella 3.3. Linee guida e strumenti selezionati per le micro, piccole e medie imprese (MSME) di tutto il mondo**

Paese	Guida e strumenti selezionati per le PMI
Australia	Safe Work NSW (Nuovo Galles del Sud) offre alle piccole imprese con un massimo di 50 dipendenti equivalenti a tempo pieno visite di consulenza gratuite. Un ispettore locale di Safe Work si recherà sul posto di lavoro e fornirà consigli pratici sulla salute e la sicurezza sul posto di lavoro specifici per la loro attività, compresa la V&H (Australia, Safe Work NSW, n.d.).
Nuova Zelanda	WorkSafe New Zealand ha prodotto delle linee guida per le piccole imprese sulla prevenzione e la risposta al mobbing sul lavoro (WorkSafe New Zealand 2017a). Rispetto alle linee guida sulle buone prassi dello stesso ente regolatore (WorkSafe New Zealand 2017b), che sono rivolte a tutti i datori di lavoro, esse si concentrano su misure di controllo concrete e sono meno interessate ai requisiti formali per la gestione della SSL, come i processi di monitoraggio dell'esecuzione delle misure di controllo.
Francia	L'Istituto nazionale per la ricerca e la sicurezza ha sviluppato uno strumento interattivo per le aziende con meno di 50 dipendenti per gestire i rischi psicosociali, tra cui la V&H. Destinato a risparmiare le risorse limitate delle PMI, lo strumento comprende 41 domande da compilare collettivamente (direzione e dipendenti) e genera poi una tabella che mostra i risultati del questionario, un rapporto dettagliato e un cruscotto per sviluppare un piano d'azione (Francia, INRS 2020).
Spagna	Il <i>metodo dell'Istituto nazionale spagnolo per la sicurezza e la salute sul lavoro per la valutazione e la gestione dei fattori psicosociali nelle piccole imprese</i> è stato concepito principalmente per le imprese con un massimo di 25 dipendenti (Spagna, INSST 2020). Concepito per essere semplice nella sua applicazione, struttura la gestione dei rischi psicosociali in dieci fasi, fornisce spiegazioni e supporto per guidare il valutatore durante tutto il processo, si concentra sui dieci rischi più generici (tra cui V&H interna e violenza di terzi) e infine suggerisce misure concrete per modificare le condizioni di lavoro.
Canada	La Commissione canadese per i diritti umani (2006) offre indicazioni specifiche e modelli per le piccole imprese su come sviluppare politiche anti-molestie sul posto di lavoro. Tra le altre cose, la guida raccomanda alle piccole aziende dello stesso settore di unire le risorse per sviluppare una politica comune, con persone di ciascuna azienda che fungano da educatori, consulenti, mediatori e investigatori contro le molestie.

Fonte: Elaborazione ILO.

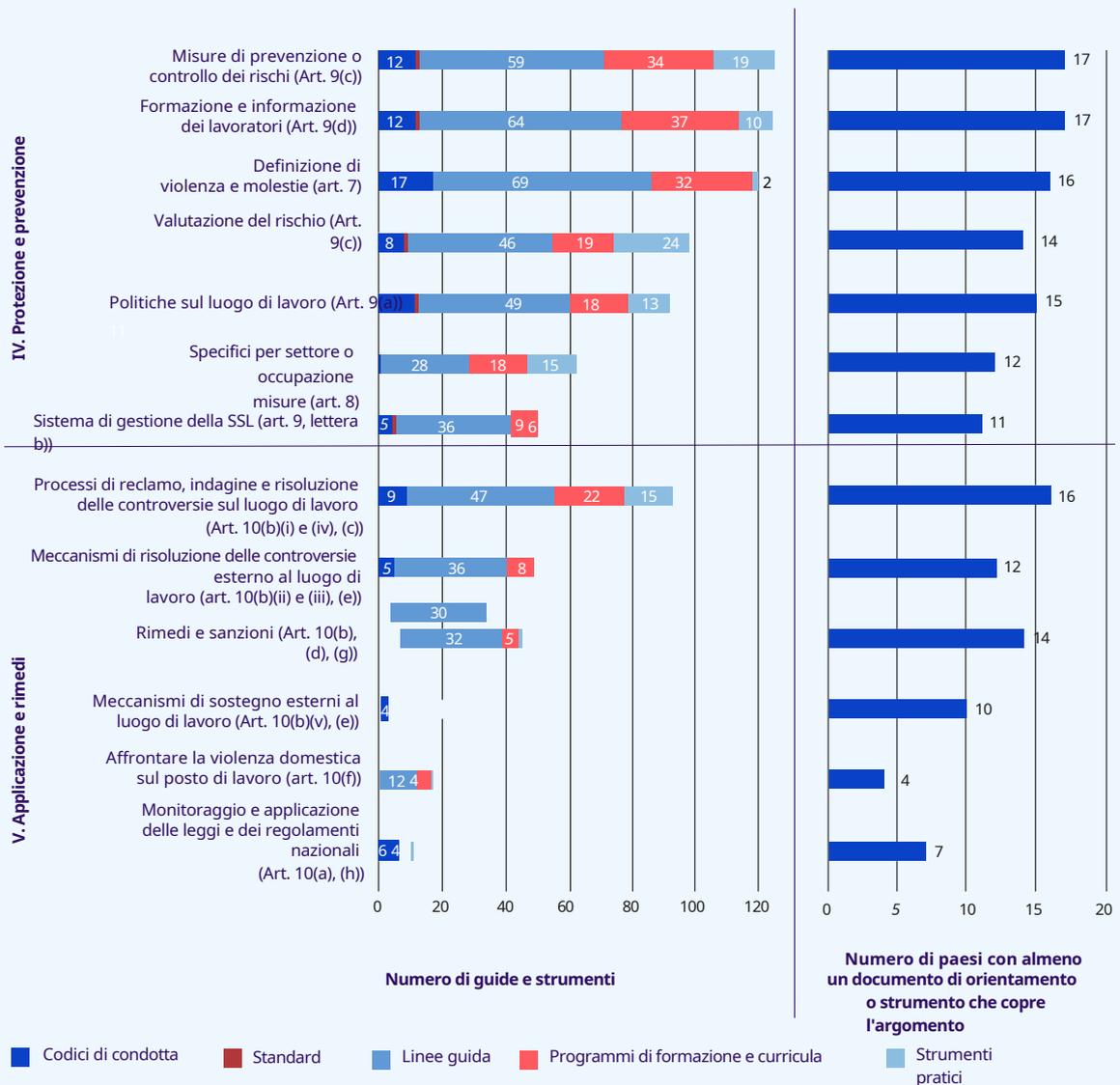
⁴¹ Ad esempio, l'Argentina ha sviluppato un manuale sulla violenza sul lavoro per i sindacati, che contiene, tra l'altro, indicazioni sul ruolo dei sindacati nella diffusione di informazioni e formazione sulla violenza sul lavoro (Argentina, MTEySS 2016). Il *Codice sudafricano di buone pratiche per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie sul posto di lavoro*, invece, consiglia ai sindacati di includere le molestie sul lavoro nei loro programmi di istruzione e formazione in un formato accessibile (Sudafrica, Department of Employment and Labour 2022).

3.5.2. Contenuto della guida e degli strumenti

La Figura 3.3 illustra il contenuto delle linee guida e degli strumenti dei Paesi esaminati in termini di misure principali, derivate dalla Convenzione n. 190,

per prevenire e affrontare le V&H. Di particolare rilevanza dal punto di vista della SSL sono le disposizioni dell'articolo 9 della C.190, in quanto propugnano l'adozione di strumenti tipicamente utilizzati nella gestione della SSL sul luogo di lavoro (come descritto di seguito in modo più dettagliato).

► **Figura 3.3. Numero di linee guida e strumenti di 20 Paesi esaminati in modo approfondito, per intervento (come previsto dalla Convenzione n. 190)**



Nota: sono possibili più argomenti per strumento. Non sono inclusi i servizi di informazione e consulenza, poiché il contenuto e l'obiettivo di tali servizi dipendono dalla richiesta del destinatario del servizio. Per consentire un confronto tra i Paesi, sono qui rappresentati solo i 20 Paesi esaminati in modo approfondito, per i quali i dati raccolti sugli strumenti di soft law sono completi. Nel testo vengono utilizzati esempi di altri Paesi per esemplificare ulteriormente le linee guida e gli strumenti.

Fonte: Elaborazione ILO (n= 247).

Sebbene sia fondamentale per un'efficace prevenzione di V&H, solo la metà dei Paesi esaminati fornisce indicazioni sulla valutazione dei rischi.

L'articolo 9, lettera b), della Convenzione n. 190 stabilisce che i datori di lavoro devono tenere conto della "violenza e delle molestie e dei rischi psicosociali associati nella gestione della sicurezza e della salute sul lavoro".⁴² L'espressione "gestione della sicurezza e della salute sul lavoro" è stata scelta intenzionalmente per includere i sistemi di gestione della SSL e altri approcci all'organizzazione della SSL (ILO 2018), ma idealmente si riferisce alla gestione dei rischi e dei pericoli attraverso i sistemi di gestione della SSL, come raccomandato dalla Raccomandazione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2006 (n. 197). Questo sistema è un insieme di elementi interrelati per gestire efficacemente i rischi, che collega la pianificazione, l'attuazione, la valutazione e l'azione per il miglioramento. Questi elementi seguono il principio di base del ciclo "plan-do-check-act". Dei 20 Paesi esaminati, 11 hanno promosso tale approccio gestionale nelle loro linee guida e negli strumenti di V&H (figura 3.3). Alcuni di questi Paesi hanno applicato il sistema specificamente alla V&H,⁴³ mentre altri hanno inserito la V&H nel sistema di gestione dei rischi psicosociali⁴⁴ o nel più ampio sistema di gestione della SSL.⁴⁵ Questo gruppo di Paesi è eterogeneo e non è possibile individuare alcun modello in termini di gruppo di reddito o regione.⁴⁶ Tuttavia, anche se i Paesi non promuovono un sistema di gestione della SSL nella sua forma olistica (che comprende la pianificazione, l'attuazione, il riesame e l'azione per il miglioramento), di solito raccomandano elementi di tale sistema di gestione.

L'articolo 9(a) della Convenzione n. 190 prevede l'obbligo per il datore di lavoro di "adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, una politica sul luogo di lavoro in materia di violenza e molestie". Tali politiche sono una parte fondamentale del suddetto sistema di gestione della SSL, in quanto definiscono gli obiettivi del luogo di lavoro in materia di SSL e le varie responsabilità, disposizioni interne e misure preventive necessarie per raggiungere tali obiettivi.⁴⁷ Per aiutare i datori di lavoro a formulare tali politiche sono stati sviluppati oltre 90 orientamenti e strumenti provenienti da 15 20 Paesi esaminati in modo approfondito (figura 3.3). Gli elementi delle politiche solitamente suggeriti dalle linee guida e dagli strumenti sono riassunti nel riquadro 3.1.

Per quanto riguarda la parte di pianificazione e attuazione del sistema di gestione della SSL, la valutazione e il controllo dei rischi associati a V&H nel mondo del lavoro sono parte integrante. L'articolo 9, lettera c), della Convenzione n. 190 afferma di conseguenza la necessità di "identificare i pericoli e valutare i rischi di violenza e molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e adottare misure per e controllarli". L'obiettivo generale della valutazione dei rischi è quello di identificare i pericoli e i rischi associati a V&H, in modo da poterli eliminare o attenuare.⁴⁸

È interessante notare che, sebbene la valutazione del rischio sia una fase essenziale per la formulazione di misure preventive efficaci, la maggior parte dei Paesi e la maggior parte delle linee guida e degli strumenti in materia di V&H si concentrano direttamente sulle misure preventive; solo 14 Paesi menzionano la valutazione del rischio come fase preliminare e solo dieci forniscono linee guida su come condurre la valutazione del rischio in materia di V&H (cfr. figura 3.3).⁴⁹ Allo stesso tempo, l'importanza delle linee guida e degli strumenti è particolarmente elevata nell'area

42 In generale, il 57% delle linee guida e degli strumenti recensiti che trattano la valutazione e il controllo del rischio di V&H tengono conto dei rischi psicosociali associati, il che dimostra l'importanza attribuita ai rischi psicosociali nella comprensione della V&H.

43 Ad esempio, WorkSafe New Zealand (2016) ha applicato l'approccio plan-do-check-act alla violenza sul lavoro, spiegando così ogni elemento in dettaglio.

44 Per esempio, la linea guida della Malesia sullo stress mentale elabora la valutazione dei rischi psicosociali e l'implementazione di misure di controllo, ma sottolinea anche la necessità di valutare tali misure dopo la loro introduzione, e quindi di monitorare, valutare e rivedere regolarmente le misure messe in atto (Malesia, DOSH 2001).

45 Ad esempio, la guida di Singapore per la gestione degli eventi spiega in dettaglio i processi del processo di gestione del rischio (preparazione, valutazione del rischio, attuazione, registrazione, revisione) per la gestione degli eventi, stabilendo così la V&H come uno dei principali pericoli da tenere in considerazione (Singapore, WSHC 2017).

46 Questo vale anche per la ratifica degli standard dell'OIL: tra questi Paesi ci sono Trinidad e Tobago e la Repubblica Unita di Tanzania, che non hanno ratificato né la C.187 né la C.155.

47 Si veda la Raccomandazione per la sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 164), par. 14.

48 Mentre il "pericolo", in questo contesto, può essere qualsiasi cosa che abbia il potenziale di causare o contribuire a V&H, il "rischio" descrive la probabilità e la gravità del verificarsi di V&H come risultato dell'esposizione al pericolo.

49 Argentina, Canada, Danimarca, Irlanda, Malesia, Nuova Zelanda, Singapore, Spagna, Tunisia e Repubblica Unita di Tanzania.

► Box 3.1. Elementi di una politica sul posto di lavoro in materia di violenza e molestie

Recommendation No. 206 (Para. 7 (a)–(g)) specifies the content of workplace policies on V&H, which are provided for in Article 9(a) of Convention No. 190. Tra le altre, tali politiche devono (a) dichiarare che la violenza e le molestie non saranno tollerate; (b) stabilire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie; (c) specificare i diritti e le responsabilità dei lavoratori e del datore di lavoro; (d) contenere informazioni sulle procedure di reclamo e di indagine; (f) garantire il diritto alla privacy e alla riservatezza; e (g) includere meccanismi di protezione contro le vittimizzazioni o le ritorsioni. Questi elementi si riflettono in misura diversa nelle linee guida e negli strumenti nazionali rivisti che riguardano le politiche sul luogo di lavoro.

1. Tutti i codici di condotta, le linee guida e i modelli esaminati che riguardano le politiche sul luogo di lavoro pongono una forte enfasi sull'inclusione di una chiara dichiarazione che la V&H non sarà tollerata, con alcuni documenti che richiedono inoltre un impegno esplicito da parte della direzione ad affrontare qualsiasi episodio di V&H. Questo di solito viene accompagnato dalla raccomandazione di definire chiaramente le V&H, includendo esempi concreti di ciò che costituisce V&H. È dimostrato che un impegno formale da parte dell'organizzazione a favore di un atteggiamento di tolleranza zero contribuisce a creare una cultura organizzativa positiva e priva di V&H (Pate e Beaumont 2010). Allo stesso tempo, le dichiarazioni di tolleranza zero rimangono un argomento controverso tra gli studiosi, perché possono stabilire standard troppo alti da raggiungere e la loro applicazione può creare tensioni tra manager e dipendenti (Ferris, Deakin e Mathieson 2021).
2. Le informazioni sulle procedure di reclamo e di indagine, per rendere i lavoratori consapevoli di cosa fare e di chi contattare all'interno dell'impresa caso di V&H, sono un altro elemento centrale delle politiche proposte sul luogo di lavoro in materia di V&H. Tuttavia, pochi documenti di orientamento raccomandano esplicitamente di menzionare nelle politiche sul luogo di lavoro la riservatezza e il rispetto della privacy e/o la protezione dei denunciatori da rappresaglie o vittimizzazioni durante e dopo le procedure di reclamo e di indagine.¹ Menzionare tali caratteristiche è importante, poiché il timore di perdita di reputazione e di divulgazione è uno dei principali ostacoli che impedisce ai lavoratori di denunciare e lamentarsi di episodi di V&H (ILO 2022).
3. Di solito si raccomanda di fornire dichiarazioni sulle modalità di prevenzione della RSU sul luogo di lavoro e sul ruolo specifico dei datori di lavoro e dei lavoratori nel prevenire e affrontare la RSU. Tuttavia, ciò avviene in misura diversa. Mentre alcune linee guida e strumenti consigliano di spiegare le misure preventive sul luogo di lavoro e il ruolo dei dirigenti e dei lavoratori nell'attuazione di tali misure,² altri raccomandano di approfondire i processi interni che stabiliscono, monitorano e valutano gli sforzi dell'organizzazione per prevenire e controllare efficacemente la RSU.³
4. Ulteriori elementi raccomandati nelle linee guida e negli strumenti che vanno oltre quelli citati nella Raccomandazione n. 206 sono le dichiarazioni sulle possibili sanzioni,⁴ e le informazioni sulle misure di sostegno interne ed esterne per le vittime di V&H.⁵

1 Giordania, Ministero del Lavoro (2019b); Danimarca, Arbejdstilsynet (n.d.); Trinidad e Tobago, EOC (2018); Botswana, Dipartimento del Lavoro e della Sicurezza Sociale (2002); Sudafrica, Dipartimento dell'Occupazione e del Lavoro (2022); , MOLISA, VCCI e VGCL (2015); WorkSafe New Zealand (2017b); Malta, NCPE (2005); Irlanda, HSA e WRC (2021).

2 Ad esempio, Malta, NCPE (2005); India, MWCD (2015); , MOLISA, VCCI e VGCL (2015).

3 Ad esempio, Governo del Canada (2021); Irlanda, HSA e WRC (2021); WorkSafe New Zealand (2017b); Trinidad e Tobago, EOC (2018).

4 Ad esempio, Danimarca, Arbejdstilsynet (n.d.); Commissione filippina sulle donne (2021).

5 Ad esempio, Governo del Canada (2021); WorkSafe New Zealand (2017b); Malta, NCPE (2005).

della valutazione dei rischi, come ha dimostrato un'indagine tedesca: solo un'azienda su cinque ha tenuto conto dei rischi psicosociali quando ha effettuato una valutazione dei rischi sul luogo di lavoro; oltre alle risorse limitate, una delle ragioni è che la relazione causale poco chiara rende i rischi psicosociali più difficili da valutare rispetto ai problemi "tradizionali" della SSL (Beck e Lenhardt 2019).

Per identificare i pericoli e valutare i rischi associati a V&H, le linee guida e gli strumenti per la valutazione dei rischi raccomandano solitamente di prendere in considerazione i tipi di informazioni principali e secondarie. Le informazioni di ritardo riguardano le incidenze passate di V&H e aiutano quindi a misurarne la prevalenza. La valutazione di tali dati - in combinazione con le variabili contestuali - può, a sua volta, aiutare a identificare modelli di incidenti e pericoli che contribuiscono alla prevalenza di V&H.⁵⁰

D'altro canto, le informazioni guida si concentrano direttamente sui pericoli che aumentano il rischio che un lavoratore sia esposto a V&H in futuro. Tali fattori si sono rivelati complessi, sfaccettati e interrelati e comprendono aspetti individuali, del luogo di lavoro e contestuali (Zapf e Vartia 2020; Salin e Hoel 2020; CLC, UWO e UT 2022). La Raccomandazione n. 206 suggerisce quindi di prendere in considerazione i rischi derivanti dall'ambiente di lavoro, da terzi, dalla discriminazione e dalla cultura organizzativa, compresi i rischi psicosociali (paragrafo 8). Questa complessità di fattori si riflette anche nelle linee guida e negli strumenti nazionali che trattano la valutazione del rischio di V&H. Uno degli aspetti principali è rappresentato dai rischi psicosociali, che vengono trattati esplicitamente come antecedenti alla V&H,⁵¹ oppure implicitamente, considerando la V&H come un rischio psicosociale a sé.⁽⁵²⁾ I rischi suggeriti riguardano, tra l'altro, l'ambiente di lavoro, la cultura e l'ambiente organizzativo, l'interazione con terzi e la situazione della mansione (per esempi, si veda la tabella 3.4).

50 Ad esempio, la Nota tecnica di prevenzione (NTP) 489 spagnola suggerisce di stabilire una linea di base per il confronto e/o di raggruppare i dati raccolti in categorie come la situazione (luogo dell'incidente, ambiente in cui si è verificato, possibili motivi o cause, tempo, ecc.), la vittima (lavoro svolto, sesso, età, esperienza, formazione nella gestione dei conflitti, ecc.), l'autore del reato (sesso, età, comportamento mostrato, aspetto, ecc.) e il risultato (gravità dell'incidente) (Spagna, INSST 1998).

51 Ad esempio, Spagna, INSST (n.d.); Governo del Canada (2021); Giappone, MHLW (2019); Argentina, MTEySS (2018).

52 Ad esempio, Arabia Saudita, Autorità per la salute pubblica (2022); Safe Work Australia (2022); Kenya, Ministero della Salute (2014); Belgio, Servizio pubblico federale (n.d.).

53 Cile, SUSESO (2022); Giappone, MHLW (n.d.); Irlanda, HSA, SCA e CISM (n.d.); Messico, STPS (2018).

54 Questi questionari misurano le V&H in modi diversi. Ad esempio, la Danimarca offre ai datori di lavoro un questionario che copre in dettaglio 21 diversi tipi di comportamento sul posto di lavoro che possono essere classificati come molestie sessuali (Danimarca, DWEA 2020). Il Giappone ha sviluppato un questionario altrettanto dettagliato sulle molestie sessuali (Giappone, MHLW, n.d.), mentre il Cile ha utilizzato il metodo dell'auto-etichettatura per integrare alcune domande sulle V&H in un questionario sui rischi psicosociali (Cile, SUSESO 2022).

55 WorkSafe New Zealand (2018); Regno Unito, NHS (2022); Argentina, MTEySS (2018).

Le linee guida e gli strumenti esaminati propongono tre metodi principali per la **raccolta di informazioni sui ritardi e sulle tendenze**. Il primo metodo consiste nel consultare i lavoratori, attraverso sondaggi, interviste o workshop. Le percezioni e le esperienze dei lavoratori sono indispensabili non solo per identificare i rischi psico-sociali, ma anche per misurare direttamente la prevalenza di V&H (Velázquez e Jain 2021). A questo scopo, diversi Paesi, tra cui Cile, Giappone, Irlanda e Messico,⁵³ hanno sviluppato questionari che possono essere utilizzati dai datori di lavoro per condurre indagini all'interno delle loro organizzazioni.⁵⁴ La Danimarca, invece, ha fornito diverse istruzioni di workshop per le strutture sanitarie e di assistenza sociale, che hanno lo scopo di identificare i rischi di V&H in modo collaborativo sia con i membri del personale che con i pazienti (Vold som Udtryksform, n.d.).

Il secondo metodo, complementare a questo, prevede l'esame dei documenti amministrativi. Questi possono includere reclami formali e rapporti di V&H, oltre a metriche indirette come l'assenteismo e le per malattie, la rotazione del personale e le valutazioni dei lavoratori. Questo metodo è suggerito nelle linee guida prodotte da paesi come la Nuova Zelanda, il Regno Unito e l'Argentina.⁵⁵

Il terzo metodo suggerito è quello di utilizzare le conoscenze e le osservazioni della persona o delle persone incaricate di condurre la valutazione del rischio. Questo è particolarmente importante per le valutazioni del rischio a livello individuale. Per esempio, l'Autorità irlandese per la salute e la sicurezza ha sviluppato liste di controllo destinate ai lavoratori solitari per l'autovalutazione dei rischi di V&H (Irlanda, HSA 2011). Nel frattempo, la Danimarca e la Nuova Zelanda offrono strumenti indicatori per identificare i pericoli individuali e valutare i rischi di violenza da parte dei pazienti ricoverati (Vold som Udtryksform, n.d.; WorkSafe New Zealand 2020).

► **Tabella 3.4. Esempi di pericoli suggeriti da considerare in relazione alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro**

Paese	Pericoli suggeriti
Argentina	Il materiale di orientamento argentino richiama l'attenzione su diversi rischi che emergono dai contesti organizzativi, dagli squilibri di potere e dagli stili manageriali. Questi includono, tra l'altro la mancanza di informazioni e di formazione sui diritti e i doveri dei lavoratori e dei dirigenti; leadership negativa; forme di promozione non trasparenti; distribuzione ineguale delle risorse tecniche, economiche e umane; formazione di sottogruppi radicalizzati; assenza di meccanismi per correggere la disuguaglianza tra il potere contrattuale del settore datoriale e quello dei lavoratori (Argentina, MTEySS 2018).
Australia	Safe Work Australia (2021c) evidenzia la presenza di fattori di stress lavorativo, stili di leadership negativi, organizzazione e relazioni lavorative carenti, caratteristiche della forza lavoro (come la scarsa diversità dei lavoratori, il numero di lavoratori giovani, nuovi e/o immigrati, la presenza di gruppi minoritari e di forme di impiego non standard) e squilibri di potere di genere come fattori che aumentano il rischio di mobbing e in particolare di violenza di genere. Inoltre, si raccomanda di prestare attenzione ai fattori legati alle mansioni, come le attività di controllo (delle forze di polizia) e le attività di controllo (della polizia) o agenti penitenziari, ad esempio), lavorare da soli o fuori sede, lavorare in aree ad alta criminalità o in ambienti imprevedibili.
Giappone	Esaminando i fattori che contribuiscono alle "molestie di potere" all'interno delle organizzazioni, ¹ il manuale ufficiale giapponese richiama l'attenzione, tra l'altro sull'elevato carico di lavoro e sulla pressione, sulla scarsa comunicazione tra capi e subordinati, sulla cultura e sull'etica del posto di lavoro competitiva e aggressiva e sullo scarso impegno da parte dell'organizzazione nel prevenire le molestie di potere (Giappone, MHLW 2019).
Portogallo	Per facilitare la valutazione del rischio di violenza fisica, l'Autorità portoghese per le condizioni di lavoro ha sviluppato una lista di controllo per i datori di lavoro con 27 domande sui fattori di rischio che possono portare alle molestie. Le domande riguardano, tra l'altro, l'ambiente di lavoro fisico e le misure preventive, comprese le misure di sicurezza fisica; le informazioni sulle responsabilità dei ; la formazione dei lavoratori sull'identificazione dei fattori di rischio individuali per i terzi e sulla risoluzione e prevenzione dei conflitti; l'incoraggiamento di atteggiamenti positivi, tolleranza e rispetto reciproco (Portogallo, ACT 2022).

¹ Le molestie di potere in Giappone descrivono il comportamento di mobbing da parte di un attore (o di attori) che ha potere sul bersaglio del comportamento in un luogo di lavoro.

Fonte: Elaborazione ILO.

Sulla base delle informazioni raccolte e dei pericoli identificati, viene valutato il rischio, ossia la probabilità e la gravità che si verifichino V&H in seguito all'esposizione a un particolare pericolo, e vengono sviluppate misure per controllare il rischio. Per facilitare questo processo, diversi Paesi, tra cui Malesia, Arabia Saudita, Singapore e Spagna,⁵⁶ hanno sviluppato moduli di valutazione del rischio che riassumono (tra l'altro) i pericoli identificati in relazione a V&H, i rischi associati, le misure di controllo proposte e le responsabilità assunte.

Altre autorità pubbliche, soprattutto nei Paesi ad alto reddito, hanno sviluppato programmi software interattivi che guidano i datori di lavoro attraverso l'intero processo di valutazione dei rischi. Ne sono un esempio l'Australia, la Danimarca, la Francia, i Paesi Bassi e la Spagna.⁵⁷ Lo strumento online irlandese Work PositiveCI accompagna i datori di lavoro attraverso diverse fasi di un tipico sistema di gestione della SSL (Irlanda, HSA, SCA e CISM, n.d.). Aiuta a organizzare la valutazione, fornendo indicazioni sul piano temporale, creando un gruppo direttivo e assicurando l'impegno dei principali stakeholder dell'organizzazione; assiste poi nell'identificazione di un sistema di gestione della SSL.

⁵⁶ Malesia, DOSH (2001); Arabia Saudita, Public Health Authority (2022); Singapore, WSHC (2021); Spagna, INSST (2020).

⁵⁷ Australia, People at Work (n.d.); Danimarca, WEA (n.d.(c)); Francia, INRS (2020); Paesi Bassi, Steunpunt RI&E (n.d.); Spagna, INSST (2022b).

rischi attraverso l'uso di strumenti di indagine sui dipendenti e altri indicatori di risultato della forza lavoro,⁵⁸ esplorando e dando priorità agli interventi e verificando i progressi.⁵⁹

Le misure efficaci e appropriate per prevenire o controllare i rischi possono variare a seconda della natura del luogo di lavoro e della forza lavoro, e quindi anche delle specificità del settore in cui operano i datori di lavoro (si veda la precedente tabella 3.2 sulle risposte specifiche per settore). Ciononostante, quasi 130 linee guida e strumenti provenienti da 17 dei Paesi esaminati in modo approfondito suggeriscono o affrontano misure per prevenire o controllare i rischi associati a V&H. La maggior parte di queste misure suggerite sono di natura generica,⁶⁰ come già stabilito dagli articoli 9 e 10 della Convenzione n. 190 e illustrato nella figura 3.3, nel senso che sono applicabili a qualsiasi tipo di azienda, ma possono essere adattate alle specifiche circostanze locali. Queste misure comprendono politiche sul posto di lavoro, formazione, procedure di reclamo e misure di sostegno sul posto di lavoro. Oltre a queste, vengono suggeriti alcuni esempi di misure specifiche volte a eliminare o ridurre i rischi specifici di incidenti. A seconda del tipo di violenza e del

settore e l'occupazione in questione, possono spaziare da misure che riguardano l'ambiente di lavoro fisico,⁶¹ la cultura organizzativa,⁶² l'organizzazione e il comportamento sul posto di lavoro,⁶³ come indicato anche nella sezione 3.5.1.⁶⁴

In conformità con l'obbligo del datore di lavoro di fornire **informazioni e formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro** ai lavoratori, come stabilito dalla Convenzione n. 155,⁶⁵ la Convenzione sulla violenza e le molestie (n. 190) prevede anche l'obbligo del datore di lavoro di:

fornire ai lavoratori e alle altre persone interessate informazioni e formazione, se del caso in formati accessibili, sui pericoli e sui rischi di violenza e molestie individuati e sulle relative misure di prevenzione e protezione, compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e delle altre persone interessate in relazione alla politica di cui alla lettera (a) del presente articolo. (Articolo 9, lettera d))

Questo obbligo si riflette nei codici di condotta, nelle linee guida e nelle formazioni di 17 dei Paesi esaminati in modo approfondito. Gli argomenti più raccomandati in tali formazioni includono il fenomeno della V&H

58 L'indagine utilizza indicatori verificati e convalidati per misurare il benessere dei dipendenti in sei aree lavorative chiave: Esigenze, Controllo, Supporto, Relazioni, Ruolo e Cambiamento. Inoltre, misura il benessere dei dipendenti utilizzando un indice di benessere composito creato dalla combinazione di due strumenti convalidati, il Patient Health Questionnaire (PHQ-4) e l'indice di benessere dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO-5).

59 L'Ispettorato del lavoro olandese ha fatto un ulteriore passo avanti: ha sviluppato uno strumento elettronico che consente alle organizzazioni di valutare le proprie misure preventive in materia di V&H e di verificare se sono conformi agli obblighi di legge; dopo il completamento, lo strumento identifica e suggerisce i punti da migliorare (Paesi Bassi, Nederlands Arbeitsinspectie, n.d.).

60 In relazione ai rischi psicosociali - e quindi alle V&H - sono solitamente previste tre strategie di prevenzione: la prevenzione primaria mira a prevenire l'incidente violento prima che si verifichi; la prevenzione secondaria mira a evitare o ridurre l'impatto delle conseguenze negative per la salute potenzialmente associate all'esposizione alle V&H; la prevenzione terziaria mira ad attenuare l'impatto delle lesioni o delle malattie subite a causa delle V&H sul luogo di lavoro e che hanno conseguenze durature per il lavoratore (Lippel 2016). Come nel caso delle linee guida e degli strumenti esaminati, vengono suggerite soprattutto misure di prevenzione primaria e secondaria, e in misura minore misure di prevenzione terziaria.

61 Singapore, ad esempio, suggerisce una serie di misure per prevenire le molestie da parte di clienti esterni. Tra queste, l'affissione di cartelli chiari e ben visibili in luoghi adeguati per promuovere l'osservanza di un comportamento rispettoso, l'indicazione che le molestie sono un comportamento inaccettabile sui siti web aziendali e sugli schermi al plasma/LCD nei locali, l'aumento dell'illuminazione all'interno e nei dintorni del luogo di lavoro e il controllo dell'accesso all'edificio, o a determinate parti di esso, ad esempio mediante tessere o chiavi di accesso (Singapore, TAFEP 2022).

62 Ad esempio, in relazione al mobbing, la Malesia suggerisce nella sua guida ai datori di lavoro di incorporare nella cultura organizzativa canali aperti di comunicazione e informazione per allentare la tensione e la frustrazione tra i lavoratori e, in particolare, per rimuovere il tabù del silenzio. Ad esempio, sono incoraggiate le sessioni informative, le riunioni del personale e degli uffici e le discussioni di gruppo (Malesia, DOSH 2001).

63 Per prevenire la violenza da parte di terzi, la Spagna raccomanda, tra l'altro, di garantire che il personale sia adeguato a ogni compito e a ogni ora del giorno, di fornire ai lavoratori informazioni adeguate sulle procedure e sui sistemi di lavoro e di assicurare che i programmi di assistenza ai clienti siano progettati e gestiti in modo adeguato (Spagna, INSST 1998).

64 La partecipazione dei lavoratori alla selezione e alla configurazione di misure di controllo del rischio appropriate non è solo raccomandata dalla maggior parte delle linee guida, ma anche spiegata in dettaglio da alcune linee guida. Per esempio, in Spagna i lavoratori possono contribuire con le loro conoscenze ed esperienze, il che garantisce che le misure e le procedure adottate siano pratiche ed efficaci. Inoltre, in questo modo il personale consultato è maggiormente coinvolto nel contribuire e infine nell'impegnarsi nell'attuazione delle misure (Spagna, INSST 1998).

65 Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 155), art. 19 (c) e (d). 19(c) e (d).

nonché i suoi effetti, le disposizioni interne che comprendono le politiche sul luogo di lavoro, le procedure di reclamo, i ruoli degli attori coinvolti⁶⁶ e le eventuali misure di controllo del rischio in atto.⁶⁷

A complemento degli sforzi di informazione e formazione a livello di datore di lavoro, 13 Paesi hanno sviluppato una guida scritta destinata direttamente ai lavoratori, per informarli sui pericoli e sui rischi di V&H, sulle possibili misure di protezione e prevenzione e/o sulle responsabilità e i diritti ad essi associati. Inoltre, come menzionato nella sezione 3.4.4, se da un lato esistono istruzioni e materiali di formazione per i datori di lavoro per facilitare i loro sforzi di formazione, dall'altro esistono anche programmi di formazione rivolti direttamente ai lavoratori per dotarli delle conoscenze e delle competenze necessarie a prevenire o controllare rischi specifici di V&H. Nel caso dei 20 Paesi esaminati in modo approfondito, tuttavia, questi sono limitati ai Paesi ad alto reddito, alla Danimarca e al Canada.

Nel complesso, mentre nove dei 20 Paesi esaminati in modo approfondito non promuovono sistemi di gestione della SSL in relazione a V&H, gli elementi principali di tali sistemi di gestione sono argomenti centrali negli orientamenti e negli strumenti esaminati. Come mostra la figura 3.3, vengono utilizzati vari tipi di orientamenti e strumenti, in particolare nel caso della valutazione e del controllo dei rischi, che forniscono supporto per l'attuazione delle misure necessarie, mentre le misure di controllo dei rischi e la formazione e l'informazione dei lavoratori hanno ricevuto particolare attenzione.

Oltre ai suddetti strumenti di SSL, un argomento centrale di interesse è la **procedura di reclamo** nelle organizzazioni in relazione agli incidenti di V&H.⁶⁸ Anche in questo caso, viene utilizzata una miscela di diversi tipi di orientamenti e strumenti per supportare i datori di lavoro in

Gran parte dell'attenzione è rivolta alle procedure organizzative di reclamo relative a incidenti di V&H.

lo sviluppo e l'implementazione di procedure pertinenti. Per esempio, il Messico ha preparato delle guide al colloquio per aiutare la comunicazione con la presunta vittima, il presunto aggressore e i testimoni (Messico, STPS 2020). Nel frattempo, il Canada ha sviluppato uno strumento online interattivo di domande e risposte per supportare i datori di lavoro e i dirigenti che sono stati informati dai loro dipendenti di un caso di molestie o violazioni (Canada, CSPS, n.d.). Analogamente, per i dipendenti, il Ministero del Lavoro e dell'Occupazione del Perù ha sviluppato uno strumento di domande e risposte online che aiuta a stabilire se una persona è vittima di molestie (Perù, MTPE, n.d.). Lo strumento fornisce anche informazioni su come affrontare le molestie.

Nel frattempo, 16 dei 20 Paesi esaminati in modo approfondito si occupano di **rimedi e sanzioni concrete** per gli incidenti di V&H. **I meccanismi esterni di reclamo e di risoluzione delle controversie** e le misure di sostegno esterno sono trattati meno spesso, anche se questa constatazione va messa in guardia, poiché i servizi di informazione e consultazione, che non compaiono nella figura 3.3,⁶⁹ svolgono un ruolo importante in questo contesto, come discusso nella sezione 3.4.6. Meno comunemente vengono sviluppati orientamenti e strumenti per gli ispettori del lavoro, per fornire consulenza sul monitoraggio dell'attuazione degli strumenti e sull'applicazione, ove applicabile, di leggi e regolamenti. Tuttavia, come già osservato in precedenza, il numero limitato di strumenti rilevanti in quest'area può essere dovuto al fatto che la ricerca a tavolino del rapporto ha preso in considerazione solo linee guida e strumenti disponibili pubblicamente e non ha raccolto materiale interno o creato dalle autorità pubbliche.

66 Ad esempio, l'Argentina sottolinea la necessità di formare tutto il personale incaricato di progettare, redigere e attuare la politica sul luogo di lavoro in materia di V&H, includendo la conoscenza del quadro teorico e legale in vigore, delle terminologie specifiche esistenti, degli effetti sulla vita e sulla salute, delle risorse disponibili e delle strategie per le vittime in questa situazione (Argentina, Instituto Nacional de las Mujeres 2018). Analogamente, in Irlanda la formazione dei dirigenti, dei supervisor e di tutto il personale - in particolare dei nuovi assunti - "dovrebbe mirare a identificare i fattori che contribuiscono a un ambiente di lavoro privo di molestie e a familiarizzare i partecipanti con le loro responsabilità e i problemi che potrebbero incontrare. Ciò è particolarmente importante per i membri del personale principalmente responsabili dell'attuazione della politica sul luogo di lavoro e del trattamento dei reclami" (Irlanda, IHREC 2022, 21). Nel frattempo, El Salvador distingue tre diversi gruppi di lavoratori che necessitano di formazione e informazioni diverse su come prevenire e affrontare le molestie sessuali: i lavoratori in generale, le posizioni di leadership e gli attori coinvolti nelle procedure di reclamo (El Salvador, SAEPR 2013).

67 Ad esempio, la guida dell'Arabia Saudita sulla salute mentale raccomanda una formazione multipla, in particolare sulla violenza da parte di terzi, che comprenda la formazione di tutti i dipendenti sui modi per affrontare le persone arrabbiate e per contattare la sicurezza e richiedere assistenza (Arabia Saudita, Autorità per la salute pubblica 2022).

68 Una sfumatura da notare è che le linee guida e gli strumenti nei Paesi di common law tendono a trattare le procedure di reclamo più frequentemente rispetto alle linee guida e agli strumenti nei Paesi di civil law. Ciò può essere dovuto, tra l'altro, al fatto che la natura basata sui precedenti dei sistemi di common law implica una maggiore necessità di stabilire procedure esplicite per garantire la coerenza nella gestione dei casi rispetto ai sistemi di civil law.

69 I servizi di informazione e consulenza non sono inclusi, poiché il contenuto e l'obiettivo di tali servizi dipendono dalla richiesta destinatario del servizio.

Esistono piccole variazioni tra i Paesi per quanto riguarda i tipi di V&H trattati, con i Paesi ad alto reddito e i Paesi in Europa e Asia che si concentrano leggermente di più sulla V&H psicologica nelle loro linee guida e nei loro strumenti.

Un'altra funzione centrale delle linee guida e degli strumenti esaminati è quella di aumentare la consapevolezza **delle definizioni legali di violenza e molestie** nel mondo del lavoro, o - in assenza di tali definizioni legali, come in Spagna, Trinidad e Tobago e Nuova Zelanda (cfr. sezione 3.3.1) - di definire i concetti e la loro portata. Tali elaborazioni sono solitamente integrate da esempi specifici che illustrano quale tipo di comportamento è o non è considerato V&H, chiarendo e specificando ulteriormente i concetti (legali).

Nel complesso, le linee guida e gli strumenti dei 20 Paesi esaminati tendono a coprire le principali forme di V&H in modo completo. Le V&H fisiche, psicologiche e sessuali sono affrontate in modo relativamente uniforme, con le molestie psicologiche che ricevono un'attenzione leggermente maggiore.⁷⁰ Esistono leggere differenze tra le regioni e i gruppi di reddito. Mentre le V&H sessuali tendono a essere affrontate con una frequenza leggermente maggiore in Asia e nel Pacifico, le V&H psicologiche sono un po' più spesso oggetto di orientamenti e strumenti nei Paesi ad alto reddito e in Europa e Asia centrale.⁷¹

La V&H perpetrata attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e la violenza domestica sono poco trattate nelle linee guida e negli strumenti.

Inoltre, come menzionato nella sezione 3.4.3, sono stati sviluppati diversi orientamenti e strumenti per affrontare situazioni lavorative specifiche e i rischi specifici di V&H che derivano,⁷² informando così i datori di lavoro e i lavoratori su quali pericoli considerare nella valutazione dei rischi e suggerendo misure specifiche per controllare i rischi associati. Tuttavia, tale contestualizzazione e specificazione di linee guida e strumenti non è una pratica comune in tutti i Paesi. Ciò è particolarmente vero per la V&H in relazione alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC): solo quattro dei 20 Paesi esaminati (Canada, Danimarca, Nuova Zelanda e Spagna) hanno sviluppato linee guida e strumenti specificamente progettati per affrontare le questioni legate alle TIC nel mondo del lavoro. Questo nonostante sia diventato un problema sempre più pressante: le ricerche dimostrano che il cyberbullismo sul lavoro sta diventando comune quanto le forme di molestie non elettroniche (EU-OSHA 2017), pertanto sono necessarie misure innovative ed efficaci per controllare il rischio di molestie legate alle TIC, compresa la protezione della privacy dei dati (cfr. riquadro 3.2).

Un altro argomento che è stato raramente affrontato da linee guida e strumenti è la violenza domestica (come stabilito dalla Convenzione n. 190, articolo 10(f)), nonostante i suoi noti effetti dannosi sul rendimento e sulla capacità lavorativa delle vittime e sui costi di produttività, assunzione e mantenimento (UN Women 2020; ILO 2020a). Solo quattro dei 20 Paesi esaminati in modo approfondito hanno sviluppato linee guida e strumenti in questo settore. Nella tabella 3.5 sono riportati alcuni esempi provenienti tutto il mondo. I datori di lavoro tradizionalmente sostenevano che la violenza domestica fosse principalmente una questione domestica e non rilevante per il luogo di lavoro. Tuttavia, la pandemia di COVID-19 e l'adozione diffusa del lavoro a distanza in vari Paesi hanno costretto i datori di lavoro a riconsiderare questa convinzione. Di conseguenza, molti datori di lavoro riconoscono ora l'importanza di affrontare la violenza domestica e hanno adottato misure per garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro a distanza (ILO 2021a).

70 Le molestie fisiche sono trattate dal 70% degli strumenti identificati, quelle psicologiche dall'80% e quelle sessuali dal . Il fatto che le molestie psicologiche ricevano un'attenzione leggermente maggiore può riflettere una maggiore necessità di orientamento in , in quanto si tratta di un fenomeno complesso, difficile da cogliere e che coinvolge la percezione soggettiva degli individui (Lerouge, citato in Testard- Vaillant (2018)).

71 Per l'Asia e il Pacifico, la distribuzione è del 55% fisica, del 71% psicologica e del 92% sessuale; per l'Europa e l'Asia centrale, la distribuzione è del 68% fisica, dell'82% psicologica e del 59% sessuale; per il gruppo ad alto reddito, la distribuzione è del 69% fisica, dell'80% psicologica e del 71% sessuale.

72 Tra questi, il cyberbullismo (Safe Work Australia 2021a), la violenza da parte dei clienti (Germania, DGUV 2015) e la V&H quando si lavora fino a tardi o si lavora da soli (Canada, CCOHS 2020, 2021b).

► **Box 3.2. Esempi di linee guida e strumenti per affrontare le molestie attraverso le TIC nel mondo del lavoro**

La Spagna ha sviluppato una guida per i call center sulla gestione dei rischi psicosociali, che raccomanda, tra l'altro, una formazione sulle competenze emotive e conversazionali per gestire gli insulti dei chiamanti (Spagna, INSST 2022a).

La Danimarca fornisce raccomandazioni generali per i datori di lavoro e i lavoratori per prevenire le molestie online, tra cui la protezione della privacy dei dati e il comportamento accettabile nel postare (Vold som Udtryksform 2021).

La Nuova Zelanda fornisce indicazioni su come reagire in caso di bullismo online sul posto di lavoro, che comprendono l'esecuzione di screenshot e il blocco della persona (Nuova Zelanda, netsafe 2018).

Altre indicazioni e strumenti per affrontare questi temi sono stati sviluppati dalle parti sociali e da attori privati. Ad esempio, nel Regno Unito il sindacato del servizio pubblico UNISON (2013) fornisce una guida per le scuole per proteggere i bambini e il personale dal cyberbullismo, mentre il fornitore globale di servizi giornalistici Thomson Reuters (2022) ha creato un'applicazione per i giornalisti e gli operatori dei media per documentare e gestire le molestie e gli abusi online, consentendo loro di bloccare, silenziare o salvare i commenti in scala.

► **Tabella 3.5. Guida e strumenti selezionati per prevenire e affrontare l'impatto della violenza domestica sul mondo del lavoro**

Paese	Guida e strumenti selezionati sulla violenza domestica
Argentina	In Argentina, è stata sviluppata una guida passo passo su cosa fare quando si manifesta una violenza domestica contro un dipendente; essa include consigli su come trattare le vittime di violenza domestica, anche attraverso azioni di emergenza (Argentina, Instituto Nacional de las Mujeres 2018).
Nuova Zelanda	Il "Workplace Policy Builder" del governo neozelandese ha creato uno strumento interattivo online che guida i datori di lavoro nella creazione di politiche sul posto di lavoro in materia di violenza familiare (Employment New Zealand 2022).
Stati Uniti	Il National Standard on Workplace Violence Prevention and Intervention propone l'inclusione della violenza domestica nella politica del luogo di lavoro e la formazione del personale della SSL e dei supervisor per riconoscere i segnali di allarme e rispondere in modo appropriato. Inoltre, contiene un elenco completo di segnali di allarme e una serie di domande per valutare i rischi per un dipendente. Suggerisce anche diverse misure di sicurezza, come la limitazione dell'accesso al luogo di lavoro per il maltrattante e la flessibilità dell'orario di lavoro per la vittima (Stati Uniti, ANSI 2011).
Australia, Canada	Esistono diversi approcci alle procedure di denuncia. L'Australia raccomanda di consultare le vittime per garantire che "mantengano il controllo sulla loro situazione e non siano involontariamente esposte a ulteriori rischi, come può accadere con alcune forme di violenza e aggressione, come la violenza familiare e domestica" (Government of Western Australia 2022). In Canada, invece, il Consiglio culturale per le risorse umane afferma che le organizzazioni che vengono a conoscenza del fatto che un lavoratore è o è stato oggetto di violenza domestica devono agire e denunciare, anche se la vittima si rifiuta di assistere (Canada, Consiglio culturale per le risorse umane 2019).
Honduras	Anche le parti sociali hanno fornito indicazioni: l'organizzazione dei datori di lavoro honduregni ha creato una piattaforma online che contiene informazioni esaustive per i suoi membri su come affrontare la violenza domestica sul posto di lavoro e include anche una comunicazione materiali e video sull'argomento. L'organizzazione offre anche un seminario sulla violenza domestica (Honduras, Asociacion Hondureña de Maquiladoras, n.d.).

Fonte: Elaborazione ILO.

► 3.6. Fornitura di orientamenti e strumenti a livello nazionale

Data l'ampia varietà di tipi di linee guida e strumenti, questa sezione analizza più da vicino l'utilizzo di queste diverse forme di strumenti a livello nazionale. L'analisi si basa sull'esame approfondito dei 20 Paesi selezionati.

La tabella 3.1 fornisce una panoramica del numero di linee guida e strumenti identificati in ciascuno dei 20 Paesi esaminati. La tabella mostra che i Paesi tendono a differire notevolmente nel numero di linee guida e strumenti disponibili a livello nazionale, che vanno da uno strumento in Georgia, Kenya e Barbados a 46 strumenti in Canada (una cifra che non tiene conto delle linee guida e degli strumenti disponibili anche nelle province canadesi, come i 27 strumenti aggiuntivi offerti dalle autorità pubbliche nella sola British Columbia). Tali differenze esistono anche all'interno delle regioni e dei sistemi giuridici dell'OIL, dove non è stato possibile individuare schemi chiari indipendentemente dal fatto che determinati Paesi abbiano o meno ratificato le Convenzioni OIL relative alla SSL (C.155 e/o C.187, o anche C.190). Tuttavia, sembra esserci una tendenza in relazione ai gruppi di reddito, con i Paesi ad alto reddito come Canada, Danimarca, Irlanda, Nuova Zelanda e Spagna che tendono a offrire più linee guida e strumenti sulla V&H rispetto ad altri gruppi di reddito.⁷³ Nel frattempo, le linee guida e gli strumenti che affrontano specificamente la V&H basata sul genere stanno emergendo solo gradualmente, come illustrato nel riquadro 3.3.

Oltre a queste differenze, si possono osservare diverse analogie. La maggior parte dei Paesi esaminati utilizza una combinazione dei sei tipi di linee guida e strumenti. Le linee guida che forniscono consigli pratici e soluzioni alla V&H sono le più. Nella maggior parte dei Paesi sono disponibili anche servizi di consulenza e informazione, mentre gli standard sono raramente utilizzati in relazione alla V&H nel mondo del lavoro (come indicato nella sezione 3.4.2).

Un'altra caratteristica comune è il ruolo di primo piano delle autorità e degli organismi competenti in materia di SSL come fornitori di orientamenti e strumenti in tutti i paesi.

⁷⁴ Complessivamente, il 66% delle linee guida e degli strumenti nei Paesi esaminati sono stati pubblicati o offerti da autorità e organismi per la SSL. Altri fornitori di linee guida e strumenti su V&H sono le autorità pubbliche nei settori della non discriminazione e dell'uguaglianza (Canada, Irlanda, Nuova Zelanda, Filippine, Trinidad e Tobago), della salute (Canada, Irlanda, Trinidad e Tobago) o della giustizia (Argentina).

Avere una gamma diversificata di linee guida e strumenti è vantaggioso in quanto crea un sistema di supporto completo e personalizzato sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. I Paesi con un numero relativamente elevato di linee guida e strumenti tendono a utilizzare più frequentemente linee guida e strumenti dedicati per affrontare settori specifici, situazioni lavorative e tipi di occupazione e/o tipi di V&H, fornendo così linee guida personalizzate per le esigenze di particolari gruppi target. Nel complesso, le linee guida e gli strumenti esaminati forniti dalle autorità pubbliche tendono a essere complementari nei Paesi interessati, sia adattando le linee guida alle specificità come descritto sopra, sia offrendo tipi di linee guida e strumenti complementari per lo stesso argomento (come le linee guida sulla valutazione dei rischi, accompagnate da video-formazione e moduli per la valutazione dei rischi); in questo modo, assistono e facilitano il processo di attuazione degli interventi in modo più completo.

Allo stesso modo, anche se la semplice osservazione del numero di linee guida e strumenti riportati nella tabella 3.1 fornisce una buona indicazione dell'utilizzo di tali linee guida, essa presenta anche degli svantaggi. Un punto è che un numero relativamente elevato di linee guida e strumenti non si traduce necessariamente in un sistema di supporto completo per datori di lavoro e lavoratori. In primo luogo, c'è il rischio che le linee guida e gli strumenti non siano complementari nel loro contenuto e nella loro portata. In El Salvador, ad esempio, le linee guida e gli strumenti si sono concentrati soprattutto sul settore pubblico e sulle molestie sessuali e la violenza contro le donne, tralasciando altri tipi di V&H e il settore privato. In secondo luogo, le diverse autorità pubbliche possono

⁷³ Una spiegazione di questa tendenza può essere il fatto che le autorità responsabili della SSL nei Paesi ad alto reddito hanno in genere maggiori risorse a disposizione per sviluppare tali orientamenti e strumenti.

⁷⁴ Le autorità e gli organismi per la SSL sono classificati come tali sulla base dei [profili nazionali dell'ILO sulla sicurezza e la salute sul lavoro](#); possono includere agenzie specializzate per la SSL e ispettorati del lavoro, istituti nazionali per la SSL e/o ministeri responsabili.

► Box 3.3. Linee guida e strumenti che affrontano specificamente la violenza e le molestie di genere

Di seguito sono riportati esempi di linee guida e strumenti che affrontano la violenza e le molestie di genere (GBVH).

- Nel gennaio 2021 l'agenzia federale australiana per la SSL Safe Work ha pubblicato le linee guida nazionali sulla "Prevenzione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro" (Safe Work Australia 2021b). Nel novembre 2022 WorkSafe Victoria, storicamente pioniere nelle iniziative per la SSL e la parità di genere, ha pubblicato "Work-Related Gendered Violence Including Sexual Harassment: A Guide for Employers" (Australia, WorkSafe Victoria 2022).
- Nel novembre 2020 la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) ha prodotto una guida utile per *affrontare la violenza e le molestie contro le donne nel mondo del lavoro*, per settore dei trasporti (ETF 2020).
- Forse la guida più utile su come trasformare un regime normativo di SSL per affrontare i rischi di GBVH è la strategia pubblicata nell'ottobre 2023 dall'agenzia australiana per la SSL Safe Work NSW (New South Wales). L'obiettivo di questo piano quadriennale è "la prevenzione dei comportamenti dannosi basati sul genere nei luoghi di lavoro del NSW, con un'attenzione iniziale alle molestie sessuali" (Australia, Safe Work NSW 2023). Il piano è:
 - di prevenzione (finalizzato a sostenere le persone che conducono attività e imprese) di "adottare approcci basati sulla prevenzione per affrontare le cause alla base delle molestie sessuali sul luogo di lavoro");
 - collaborativo ("Le attività della strategia saranno progettate attraverso la consultazione attiva, l'impegno e la collaborazione con le parti interessate, compresi i lavoratori e i loro rappresentanti, e adotteranno un approccio centrato sulla persona e informato sui traumi");
 - basata sulla cultura della sicurezza (costruire "una cultura della SSL più forte che incorpori approcci sistematici alla gestione dei rischi della SSL, riconoscendo che le molestie sessuali sul posto di lavoro spesso si intersecano e si combinano con altri rischi psicosociali"); e
 - ("Safe Work NSW adotterà ... azioni di applicazione basate sul rischio di danni e prenderà decisioni basate su dati, ricerche e prove solide").

Altrove, la prevenzione delle molestie sessuali e di altre forme di GBVH è spesso inserita in quadri di gestione dei rischi psicosociali neutri dal punto di vista del genere (in Europa e in Quebec, Canada) o della violenza e dei comportamenti aggressivi in generale (in Canada, nelle giurisdizioni federali e provinciali di common law, e negli Stati Uniti).

Le linee guida sulle politiche di reclamo per le molestie sessuali prodotte dalle istituzioni per i diritti umani hanno spesso, purtroppo, monopolizzato lo spazio normativo per affrontare le molestie sessuali. Il risultato è che per lungo tempo è stata trascurata la prevenzione primaria delle molestie sessuali e di altre forme di GBVH, da cui l'importanza della C.190 nel portare in primo piano la valutazione del rischio.

Nota: Questo riquadro riflette uno studio commissionato dall'ILO e preparato da R. Cox, *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a WHS (Work Health and Safety) Framework* (ILO, di prossima pubblicazione). Lo studio originale utilizza il termine "salute e sicurezza sul lavoro"; qui il testo è stato adattato alla terminologia utilizzata nel rapporto e si utilizza invece il termine "sicurezza e salute sul lavoro (OSH)".

produrre ulteriori linee guida e strumenti, che possono creare confusione tra i datori di lavoro e i lavoratori su quali linee guida seguire. Per esempio, diversi partecipanti a una consultazione pubblica sulla salute e la sicurezza sul lavoro in Nuova Zelanda hanno sottolineato che la suddivisione delle responsabilità in questo settore tra il Ministero della Salute e il Ministero del Lavoro.

Ministero delle Imprese, dell'Innovazione e dell'Occupazione, l'agenzia per la SSL WorkSafe e la Commissione per i Diritti Umani hanno causato "una mancanza di responsabilità e una guida confusa per le imprese e i lavoratori" (FrankAdvice 2021, 5). Maggiore coordinamento tra le autorità competenti per la stesura di tali linee guida

e strumenti, di centri di informazione che forniscano una panoramica e un facile accesso alle linee guida e agli strumenti disponibili, è importante a questo proposito.

Un'altra osservazione sul numero di linee guida e strumenti riportati nella tabella 3.1 è che non necessariamente riflettono appieno gli sforzi delle autorità pubbliche, in particolare per quanto riguarda la formazione. Per esempio, il Bangladesh ha fornito un programma di formazione che copre argomenti quali (ma non solo) la violenza, le molestie, le pratiche di lavoro sleali e la discriminazione antisindacale sul posto di lavoro. Solo da luglio 2020 a giugno 2022, il Dipartimento del lavoro ha formato 19.939 lavoratori, dirigenti e funzionari governativi (Bangladesh, DOL 2023).

Come illustrato nella sezione 3.5, gli orientamenti e gli strumenti possono svolgere un ruolo importante e sfaccettato nell'applicazione della legislazione in materia di V&H e/o nel consentire un'attuazione efficace ed efficiente degli strumenti di SSL sul luogo di lavoro. Tuttavia, per sfruttare appieno il suo potenziale, questo ruolo deve essere applicato attivamente dalle autorità pubbliche. Ciò è particolarmente vero quando si valuta se gli orientamenti e gli strumenti forniscono un livello di dettaglio sufficiente. Soprattutto nell'ambito della valutazione dei rischi (come illustrato nella sezione 3.5.2), possono non riuscire a sfruttare appieno il loro potenziale di integrazione della legislazione, sia per

non specificando ulteriormente le misure da adottare,⁷⁵ o non essendo abbinati a strumenti pratici come questionari, moduli di valutazione dei rischi o strumenti elettronici che aiuterebbero a ridurre la complessità e a risparmiare tempo e risorse, in particolare per le piccole e medie imprese (EU-OSHA 2022).

Infine, come discusso ulteriormente nel Capitolo 4, un'ampia gamma di orientamenti e strumenti a livello nazionale non si traduce necessariamente in un'elevata adozione e in un'attuazione efficace, e questo non solo a causa della natura non vincolante di tali strumenti. I datori di lavoro devono investire tempo e impegno per utilizzare davvero questi materiali e trovare soluzioni valide per le loro sfide specifiche in materia di V&H. Tuttavia, la mancanza di risorse, l'instabilità e la fluttuazione del personale e i processi di lavoro paralleli che richiedono risorse rendono spesso difficile per le organizzazioni trovare e applicare i materiali appropriati alla loro situazione specifica in materia di V&H (Jaspers et al. 2022). Questo, a sua volta, rende ancora più importante che le organizzazioni ricevano non solo un maggiore sostegno individuale e personalizzato, ma anche una maggiore sensibilizzazione sui benefici a lungo termine degli interventi di V&H.

► 3.7. Ulteriori fattori che contribuiscono alla prevenzione di violenza e molestie attraverso la SSL

3.7.1. Orientamenti e strumenti da parte di attori diversi dalle autorità pubbliche

Pur riconoscendone l'importanza e l'autorità in quanto documenti ufficiali, le linee guida e gli strumenti delle autorità pubbliche non sono l'unica fonte di orientamento per prevenire e affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro.

il mondo del lavoro. , possono essere inseriti in un sistema di sostegno più ricco a livello nazionale che comprende le parti sociali,⁷⁶ la società civile e le organizzazioni no profit,⁷⁷ e altri attori privati⁷⁸ che apportano ulteriore legittimità, competenze e altre risorse per creare e applicare nuove norme per prevenire e affrontare le VS nel mondo del lavoro (Leka e Jain 2022; si veda anche il Capitolo 4 per maggiori informazioni).

⁷⁵ Ad esempio, il *Codice sudafricano di buone prassi per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie sul luogo di lavoro* specifica che l'obbligo legale del datore di lavoro di prevenire tutte le forme di molestie sul luogo di lavoro comprende la necessità di valutare i rischi, ma non specifica ulteriormente come tale valutazione debba avvenire (Sudafrica, Ministero del Lavoro e dell'Occupazione 2022).

⁷⁶ Ad esempio, Türkiye: Tüsiad (2016); India: EEPC (n.d.); Francia: FNSAC-CGT (2022); Canada: UFCW (n.d.).

⁷⁷ Ad esempio, Safe Ireland (n.d.); Women Watch China (2010); Spagna: MC Mutual (2014); Danimarca: Vold som Udtryksform (2021).

⁷⁸ Ad esempio, Singapore Legal Advice (2022); Canada Life Assurance Company (n.d.); Sudafrica: Legal Leaders (n.d.).

In particolare, le parti sociali - nella loro funzione di rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, e quindi di fornitori di sostegno, istruzione e formazione per i loro membri - possono svolgere un ruolo importante nel sostenere l'attuazione di leggi e politiche, specificate e adattate alle esigenze specifiche dei loro membri e/o settori. Come discusso nel Capitolo 4, in alcuni Paesi le parti sociali hanno assunto un ruolo particolarmente attivo in questo senso. Nel frattempo, in un'indagine dell'ILO su 90 sindacati dell'industria dello spettacolo, il 47% ha risposto di aver organizzato campagne di sensibilizzazione su V&H, il 45% di aver sviluppato codici di condotta⁷⁹ e il 38% di aver messo a disposizione linee telefoniche dirette e punti di contatto per consulenze su questi temi (ILO 2020b).

Inoltre, esistono diversi orientamenti e strumenti anche al di fuori del livello nazionale. Sebbene non siano adattati a contesti nazionali specifici, possono costituire un importante punto di riferimento e una fonte di ispirazione, in particolare in assenza di una legislazione e di orientamenti e strumenti a livello nazionale.⁸⁰ Gli orientamenti e gli strumenti a livello internazionale sono forniti sia dalle parti sociali che da varie organizzazioni intergovernative, principalmente sotto forma di linee guida e manuali, ma anche di modelli, esempi e formazione (cfr. allegato). Con l'adozione della Convenzione n. 190 e della Raccomandazione n. 206 nel 2019, e con il fatto che un "ambiente di lavoro sano e sicuro" è un diritto fondamentale sul lavoro dal 2022,⁸¹ l'OIL, in particolare, si trova in una posizione strategica per fornire orientamenti e strumenti, e lo fa in vari testi. Oltre a diverse linee guida e modelli a globale,⁸² l'ILO fornisce indicazioni specifiche per paese in materia di V&H, principalmente attraverso lo sviluppo

Le parti sociali possono svolgere un ruolo centrale nell'adattare ulteriormente il sostegno alla V&H alle esigenze specifiche dei loro membri e/o settori.

cooperazione che comprende varie forme di assistenza per rafforzare le capacità tecniche, organizzative e istituzionali dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori.⁸³ Inoltre, il sistema di supervisione dell'OIL può essere considerato una forma di orientamento, almeno per i governi, in quanto esamina regolarmente l'applicazione degli standard e indica le aree in cui potrebbero essere applicati meglio (cfr. anche la sezione 2.5).⁸⁴

Altri strumenti vengono sviluppati a livello regionale. Un esempio in Europa è l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA). Oltre a diverse linee guida e infografiche sull'argomento (ad esempio, EU-OSHA 2002, 2003, 2014, n.d.), ha sviluppato una serie di strumenti di valutazione interattiva dei rischi online (OiRA), che tengono conto dei rischi psicosociali, e quindi della V&H, e sono utilizzati da migliaia di imprese in tutta l'Unione europea (EU-OSHA 2021).

3.7.2. Il ruolo delle politiche nazionali in materia di SSL

Oltre alle linee guida e agli strumenti, un altro fattore che può influenzare l'efficacia con cui la V&H viene prevenuta e affrontata è la misura in cui la V&H è "inserita nelle politiche nazionali pertinenti, come quelle riguardanti la sicurezza e la salute sul lavoro, l'uguaglianza e il rispetto dei diritti umani".

⁷⁹ Sebbene questi codici di condotta non abbiano la stessa autorità dei codici emanati dai governi, la loro violazione può comunque comportare conseguenze, come la perdita della qualifica di socio; possono inoltre diventare un riferimento o un quadro di riferimento condiviso e possono, ad esempio, essere utilmente aggiunti ai contratti o altrimenti ampiamente comunicati nel settore. Ad esempio, come condizione per l'adesione, tutti i membri dell'Australian Live Performance Industry devono rispettare il *Code of Practice to Prevent Workplace Discrimination, Harassment, Sexual Harassment and Bullying* (Australian Live Performance Industry 2018).

⁸⁰ Ad esempio, gli informatori esperti e i regolatori australiani intervistati da Potter et al. (2019a) hanno rivelato di fare riferimento alle politiche internazionali nel loro ruolo di guida delle organizzazioni nella gestione dei rischi psicosociali.

⁸¹ Cfr. anche la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, sezione 2.

⁸² Per una panoramica di alcuni orientamenti e strumenti dell'ILO, alcuni dei quali sono stati creati in collaborazione con altre organizzazioni internazionali, come l'Organizzazione Mondiale della Sanità, si veda l'allegato. Il lavoro in corso si concentra anche (tra 'altro) su nuovi strumenti pratici, ad esempio sulla valutazione dei rischi.

⁸³ Queste varie forme di assistenza vanno dalla realizzazione di corsi di formazione e di rafforzamento delle capacità istituzionali allo sviluppo di linee guida. Ad esempio, l'OIL sostiene i costituenti in [Bangladesh](#) e [Giordania](#) nella realizzazione di corsi di formazione gratuiti sulla violenza di genere e (nel caso della Giordania) nella creazione di un meccanismo di reclamo e di procedure di follow-up. L'Ufficio nazionale dell'ILO in [Argentina](#), invece, ha sviluppato una guida per i lavoratori domestici che include raccomandazioni in materia di V&H.

⁸⁴ Il dialogo sulla prevenzione e la gestione delle V&H nel mondo del lavoro potrebbe non limitarsi solo alla C.190 recentemente adottata, ma anche a norme come la Convenzione sulla discriminazione (occupazione e) del 1958 (n. 111) e la Convenzione sui lavoratori domestici del 2011 (n. 189), entrambe contenenti disposizioni sulle V&H.

e non discriminazione, e la migrazione" (C.190, articolo 11(a)). In termini di SSL, le politiche nazionali sono strumenti di governance fondamentali che mirano a promuovere i principi di base che guidano l'azione in materia di SSL sia a livello nazionale che aziendale (C.187, articolo 3, paragrafo 3) e, in ultima analisi, a prevenire gli infortuni sul lavoro e le lesioni alla salute "riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei pericoli inerenti all'ambiente di lavoro" (C.155, articolo 4, paragrafo 2).

Tuttavia, come dimostra uno sguardo ai Paesi esaminati in modo approfondito, queste politiche funzionano (se non altro) meno come fonte di orientamento per prevenire e affrontare le V&H che come mezzo per aumentare la consapevolezza generale dell'importanza dell'argomento nella SSL. Mentre la maggior parte dei Paesi esaminati in modo approfondito ha sviluppato politiche nazionali in materia di SSL,⁸⁵ solo Danimarca, El Salvador, Irlanda e Spagna sottolineano l'importanza dei rischi psicosociali nelle loro politiche nazionali in materia di SSL, e solo Danimarca e Spagna fanno esplicito (anche se breve) riferimento a V&H.⁸⁶ Ad esempio, nel caso della Spagna, la politica nazionale in materia di SSL afferma che il principio di base è "contribuire all'integrazione di tutti i gruppi lottando contro tutte le forme di discriminazione, molestie e violenza sul luogo di lavoro" (Spagna, INSST 2023, 52).

3.7.3. Iniziative di sensibilizzazione

Gli sforzi nazionali per aumentare la consapevolezza sia della disponibilità di orientamenti e strumenti sia fenomeno stesso sono un altro fattore cruciale che influenza l'efficacia con cui la V&H viene prevenuta e affrontata nel mondo del lavoro.

Nell'UE, ad esempio, è stato riscontrato che la mancanza di consapevolezza nelle aziende è un ostacolo importante all'istituzione di procedure per affrontare la problematica V&H (EU-OSHA 2022). Di conseguenza, la Convenzione n. 190 richiede agli Stati di garantire che "siano intraprese iniziative, comprese campagne di sensibilizzazione" (articolo 11, lettera c)). Tali iniziative hanno dimostrato di comprendere diversi sforzi in tutto il mondo, tra cui:

- l'istituzione di osservatori per informare il pubblico sulla diffusione della V&H e per sviluppare orientamenti e strumenti;⁸⁷
- iniziative di coordinamento sugli sforzi di sviluppo delle capacità;⁸⁸
- iniziative a premio pubblico;⁸⁹
- iniziative di finanziamento;⁹⁰ e
- campagne di sensibilizzazione, comunicazione e sensibilizzazione.⁹¹

Differenziare tali iniziative dalle linee guida e dagli strumenti sopra citati non è sempre facile. Le linee guida e gli strumenti sono spesso il prodotto di iniziative concertate e collettive. Inoltre, la sensibilizzazione sulla portata e sugli effetti della V&H e sulle misure per affrontarla è un obiettivo integrale delle linee guida e degli strumenti (si vedano le sezioni 3.3 e 3.5.2). Tuttavia, le iniziative, comprese le campagne di sensibilizzazione, integrano gli orientamenti e gli strumenti nella misura in cui contribuiscono ad aumentare la consapevolezza del pubblico sulla V&H in generale e sulla disponibilità di orientamenti e strumenti in particolare, e quindi portano a una maggiore adozione di questi ultimi.

In ultima analisi, gli sforzi per affrontare le V&H nel mondo del lavoro sono influenzati dal contesto in cui si . Tale macroambiente

85 Argentina, Bangladesh, Danimarca, El Salvador, Georgia, Irlanda, Kenya, Malesia, Nuova Zelanda, Ruanda, Singapore, Sudafrica, Spagna, Repubblica Unita di Tanzania.

86 In Danimarca, la [Strategia 2020](#) afferma che lo sviluppo di un ordine esecutivo sulla V&H è una priorità.

87 Ad esempio, Spagna: [Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación](#); Argentina: [Observatorio de Violencia Laboral](#).

88 Ad esempio, in Nepal è stato istituito un gruppo d'azione per la Convenzione n. 190, che coordina le attività di sviluppo delle capacità per le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori (ILO 2021b).

89 Ad esempio, a Taiwan ([Sexual Harassment Prevention Act](#) del 2009, art. 5), in Ecuador ([Secure Company Seal](#)) e a Malta (Malta, NCPE 2017), vengono assegnate certificazioni e riconoscimenti alle organizzazioni che promuovono luoghi di lavoro privi di V&H.

90 Ad esempio, il Workplace Harassment and Violence Prevention Fund del governo canadese investe 3,5 milioni di dollari all'anno in progetti che creeranno luoghi di lavoro più sicuri per i dipendenti regolamentati a livello federale; le organizzazioni partner ricevono finanziamenti per sviluppare strumenti e risorse specifiche per il settore che affrontano questi problemi sul posto di lavoro (Government of Canada 2020).

91 Ad esempio, l'Istituto tunisino per la sicurezza e la salute sul lavoro ha condotto campagne di sensibilizzazione sui rischi psicosociali (Tunisia, ISST 2012). La [campagna Stop the Violence](#) australiana mirava a sensibilizzare l'opinione pubblica sugli episodi di violenza e aggressione contro gli operatori sanitari negli ospedali e in altre strutture sanitarie pubbliche e a incoraggiare pazienti e visitatori a considerare l'impatto delle loro azioni sugli altri. Sono stati diffusi poster e video e sono stati realizzati annunci radiofonici. Nel frattempo, in Danimarca la campagna "Where's the Limit?" mirava a mettere a fuoco la prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro. Come parte della campagna, è stato creato un sito web per fornire materiali, video della campagna, ecc. che trattano l'argomento (BFA Industri, n.d.).

I fattori di responsabilità sociale comprendono il clima politico e l'etica aziendale di un determinato Paese.⁹² In effettivei Paesi di tutto il mondo ci si aspetta sempre più che i datori di lavoro promuovano la salute dei lavoratori e agiscano in modo responsabile. Questa nozione di responsabilità sociale dell'impresa potrebbe stimolare e incoraggiare una gestione efficace dei rischi psicosociali, tra cui la V&H, anche se la ricerca in materia è ancora scarsa.

(Jain 2018). Le norme sociali e culturali influenzano ulteriormente la percezione di ciò che costituisce V&H e il grado di accettazione di tali comportamenti (IFC 2019; ILO 2022). Allo stesso tempo, movimenti sociali come #MeToo possono contribuire a sensibilizzare la percezione pubblica e a incoraggiare interventi sul luogo di lavoro in materia di V&H (Houseman 2019).

► 3.8. Conclusione

I Paesi di tutto il mondo hanno prodotto una serie di orientamenti e strumenti a livello nazionale per aiutare gli attori interessati - e in particolare i datori di lavoro - a prevenire e affrontare le V&H nelle loro diverse aree di influenza. Gli strumenti comprendono codici di condotta, linee guida, standard nazionali, programmi e materiali di formazione, strumenti pratici e servizi di informazione e consultazione.

Questi tipi di orientamenti e strumenti possono integrare gli strumenti giuridici in materia di V&H in modi diversi e sfaccettati. Aiutano a comunicare e a chiarire le disposizioni giuridiche in materia di V&H, a riunire strumenti di hard e soft law altrimenti frammentati e a fungere da unico punto di accesso per tutte le disposizioni giuridiche in materia di V&H nel mondo del lavoro. Nel frattempo, le linee guida e i codici di condotta, in particolare, hanno ulteriormente specificato i doveri, le responsabilità e i processi previsti dalla legislazione e hanno concretizzato i particolari passi necessari e/o modalità di attuazione; in questo, hanno anche preso in considerazione le specificità delle organizzazioni coinvolte, dei loro settori, degli eventi lavorativi e/o delle diverse forme di V&H. La maggior parte dei Paesi esaminati ha anche sviluppato strumenti pratici per assistere e facilitare il processo di attuazione delle disposizioni legali. Infine, linee guida, standard e in particolare codici di condotta sono stati utilizzati in diversi Paesi per integrare e ampliare la portata e l'ambito di strumenti giuridici altrimenti silenti o impliciti in relazione a V&H. Essi aiutano ad applicare la legislazione al caso di V&H e quindi fungono da sostituto o precursore di una legislazione ancora da formulare in materia di V&H.

Per trarre vantaggio da questo ruolo poliedrico, gli enti locali devono quindi utilizzare più strumenti e vari tipi di orientamento e strumenti. Per esempio, una comunicazione efficace e la traduzione della legislazione in pratica richiedono molteplici canali di comunicazione, come formati di orientamento accessibili e strumenti pratici, nonché canali di comunicazione di persona e servizi di supporto individuali, fine di raggiungere tutti i datori di lavoro, comprese le piccole imprese che non dispongono di dipartimenti interni per le risorse umane (FrankAdvice 2021). Inoltre, in diversi casi, le linee guida e gli strumenti non riescono a sfruttare appieno il loro potenziale di integrazione della legislazione, non specificando ulteriormente e nel dettaglio le modalità di attuazione alcuni strumenti.

Per quanto riguarda il contenuto, gli strumenti della SSL svolgono un ruolo centrale negli orientamenti e negli strumenti sulla V&H. Undici dei 20 Paesi esaminati in modo approfondito promuovono esplicitamente sistemi di gestione della SSL in relazione alla V&H, mentre gli elementi di tali sistemi di gestione sono generalmente argomenti centrali negli orientamenti e negli strumenti di tutto il mondo. Tra questi figurano le politiche sul luogo di lavoro e le valutazioni dei rischi, e in particolare orientamenti sulla formazione e l'informazione dei lavoratori e le misure di controllo dei rischi in materia di V&H.

Inoltre, sono stati sviluppati diversi orientamenti e strumenti per affrontare situazioni lavorative specifiche e rischi specifici di V&H derivanti da tali situazioni lavorative. Tuttavia, tali specifiche non sono una pratica comune in tutti i Paesi e sono particolarmente rare nel caso di V&H in connessione con le TIC e la violenza domestica.

⁹² In India, ad esempio, c'è una percezione comune a livello politico che gli interventi per la gestione dei rischi psicosociali siano costosi, il che è una delle ragioni della scarsa priorità di questi temi a livello politico (Jain 2018).

I Paesi tendono a differire notevolmente nel numero di linee guida e strumenti disponibili a livello nazionale. Sebbene non sia possibile individuare uno schema evidente in relazione alle regioni dell'OIL, ai sistemi giuridici o al fatto che un Paese abbia o meno ratificato le Convenzioni OIL rilevanti per la SSL (C.155 e/o C.187, o anche C.190), sembra esserci una tendenza in relazione al livello di reddito, con Paesi ad alto reddito come Canada, Danimarca, Irlanda, Nuova Zelanda e Spagna che tendono a offrire un maggior numero di orientamenti e strumenti su V&H rispetto ad altri gruppi di reddito.

Disporre di una gamma diversificata di orientamenti e strumenti è vantaggioso perché crea un sistema di supporto completo e personalizzato sia per i datori di lavoro che per i lavoratori e consente di evidenziare le buone prassi appropriate in diversi contesti organizzativi (Iavicoli et al. 2014). Allo stesso, una gamma così diversificata richiede un maggiore coordinamento e una maggiore consultazione tra le autorità pubbliche responsabili dell'elaborazione degli orientamenti e degli strumenti, in modo che evitino di duplicare i loro sforzi e i loro risultati e garantiscano che gli orientamenti e gli strumenti che creano si completino a vicenda in termini di obiettivi e contenuti.

Certamente, gli orientamenti e gli strumenti hanno i loro limiti. Possono mancare della legittimità e dei solidi meccanismi di applicazione offerti dalla legislazione e quindi possono portare a un'adozione selettiva, che - nel caso di una legislazione altrimenti implicita o silenziosa - potrebbe contribuire alle disuguaglianze in materia di SSL tra regioni, industrie e/o settori lavorativi (Leka e Jain 2022; Malachowski, Kirsh e McEachen 2017). Inoltre, la valutazione dell'efficacia delle linee guida e degli strumenti è ancora molto scarsa (Leka et al. 2015): sono necessarie ulteriori ricerche per comprendere meglio il ruolo della salute e della sicurezza sul lavoro.

gli effetti dei diversi tipi di guida e di strumenti sulla prevenzione e sulla gestione delle V&H.

Tuttavia, anche se gli orientamenti e gli strumenti non si traducono necessariamente nell'uso, nell'attuazione e nell'azione preventiva efficace, sono comunque un pre-cursore essenziale. Ciò può essere particolarmente vero nei Paesi che non dispongono di un quadro normativo adeguato per tradurre efficacemente la legge in pratica e/o che hanno limitazioni nella portata della legge esistente (Jain 2018). Inoltre, le linee guida e gli strumenti sono un importante fattore abilitante e trainante di un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere per prevenire e affrontare le V&H. Vengono utilizzati per specificare le disposizioni di legge (altrimenti generiche) e adattare alle esigenze e alle vulnerabilità di individui e gruppi, settori o eventi lavorativi diversi. Allo stesso, aiutano a concentrare e integrare le disposizioni di diversi quadri giuridici, contribuendo così a un approccio più coordinato alla prevenzione e alla lotta contro le VS mondo del lavoro.

In tutto, tuttavia, non esiste un approccio univoco. L'adeguatezza delle linee guida e degli strumenti dipende non solo dal contesto organizzativo, ma anche da nazionale, compreso il livello di consapevolezza della natura e dell'impatto dei rischi psicosociali e di V&H, le capacità amministrative, le relazioni industriali e il contesto giuridico. Infatti, la natura complessa e sfaccettata della gestione dei rischi psicosociali e di V&H richiede un approccio sensibile al contesto, in cui le linee guida e gli strumenti siano in armonia con gli strumenti normativi e condizioni prevalenti (Iavicoli et al. 2014).

► Riferimenti

- Argentina, Instituto Nacional de las Mujeres. 2018. *Guía para la prevención y intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones*. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaorganizaciones.pdf>.
- Argentina, MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). 2016. *Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-sindicatos_0.pdf.
- . 2018. "Modelo de 'Protocolo para la prevención de la violencia laboral en organizaciones empresariales'". https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_modelo-protocolo-org-empresa_0.pdf
- . n.d. "Violencia laboral". <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/violencialaboral>.
- Auclair, I., S. Brière, A. Pellerin, J. Dextras-Gauthier e A. Keyser-Verreault. 2021. *Rapporto: Indagine sulle molestie e le violenze sessuali nell'esercizio della professione forense*. Quebec City: Université Laval.
- Australia, AHRC (Commissione australiana per i diritti umani). 2014. *Porre fine alle molestie sessuali sul luogo di lavoro: Una risorsa per i piccoli, medi e grandi datori di lavoro*.
- Australia, Persone al lavoro. n.d. "Persone al lavoro: A Free and Validated Australian Psychosocial Risk Assessment Survey". <https://www.peopleatwork.gov.au/>.
- Australia, Respect@Work. 2022. "Creare luoghi di lavoro sicuri, inclusivi e rispettosi". <https://www.respectatwork.gov.au/>.
- . n.d. "Istruzione e formazione". <https://www.respectatwork.gov.au/education-and-training>. Australia, Safe Work NSW. 2023. *Strategia per il rispetto sul lavoro: Prevenire le molestie sessuali*.
- . n.d. "Visite di consulenza e workshop gratuiti". <https://www.safework.nsw.gov.au/advice-and-resources/free-advisory-visits-and-workshops#:~:text=Offriamo%20consulenze%20gratuite%20e,chiamando%20il%2013%2010%2050>.
- Australia, Governo vittoriano. n.d. "Codice di rispetto: Industria edile e delle costruzioni". <https://www.vic.gov.au/respect-code-building-and-construction-industry>.
- Australia, WorkSafe Victoria. 2022. "Violenza di genere correlata al lavoro, incluse le molestie sessuali: A Guide for Employers" (). <https://www.worksafe.vic.gov.au/work-related-gendered-violence-including-sexual-harassment> Guida per i datori di lavoro
- Industria australiana degli spettacoli dal vivo. 2018. *Codice di condotta per prevenire la discriminazione, le molestie, le molestie sessuali e il bullismo sul posto di lavoro*.
- Bangladesh, DOL (Dipartimento del Lavoro). 2023. "Rapporto del governo del Bangladesh sui progressi compiuti (all'8 settembre 2022) nell'attuazione tempestiva della Road Map sviluppata in risposta alla decisione presa dall'organo direttivo nella sua 344a sessione (marzo 2022)". In: OIL, *Organo direttivo: Sezione istituzionale*. 346a sessione. Ginevra, ottobre-novembre 2022. GB.346/INS/11(Rev.2).
- Beck, D. e U. Lenhardt. 2019. "Considerazione dei fattori psicosociali nella valutazione dei rischi sul lavoro: Risultati di un'indagine aziendale in Germania". *Archivio internazionale della salute occupazionale e ambientale* 92 (3): 435-451.
- Belgio, Servizio pubblico federale. n.d. "Rischi psicosociali sul lavoro".
- BFA Industri. n.d. "Hvor går grænsen? - forebyg og håndter seksuel chikane".
- Botswana, Dipartimento del lavoro e della sicurezza sociale. 2002. *Codice nazionale di buone pratiche per le relazioni industriali*. <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/botswanacodeofgoodpracticeart5.pdf>
- Brunsson, N. e B. Jacobsson. 2000. *Un mondo di standard*. Oxford: Oxford University Press.
- Canada, CCOHS (Centro canadese per la salute e la sicurezza sul lavoro). 2020. "Violenza e molestie sul posto di lavoro: Lavorare fino a tardi".
- . 2021a. "Violenza e molestie sul posto di lavoro: Sicurezza nei parcheggi".
- . 2021b. "Violenza e molestie sul posto di lavoro: Lavorare da soli".
- . 2023. "Kit di strumenti per assemblare i pezzi" (corso online). https://www.ccohs.ca/products/courses/assembling_pieces/.
- . n.d. "Violenza/Bullismo: Corsi/e-learning". https://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violenza/#ctgt_wb-auto-4.

- Canada, CSPS (Canada School of Public Service). n.d. "Harassment and Violence Notice of Occurrence Resolution Process: Informazioni per i dirigenti". https://learn-apprendre.ca/pluginfile.php/5336/mod_resource/content/3/flowchart_en.html.
- Canada, Consiglio culturale delle risorse umane. 2019. *Toolkit per la gestione delle risorse umane: Molestie e violenza sul posto di lavoro*.
- Canada, MHCC (Mental Health Commission of Canada). 2015. *Lo standard nazionale per la salute e la sicurezza psicologica sul posto di lavoro: Assemblare i pezzi*.
- Canada, MHCC (Mental Health Commission of Canada), BNQ (Bureau de normalisation du Québec) e Gruppo CSA. 2013. *Salute e sicurezza psicologica sul posto di lavoro*. CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013.
- Canada Life Assurance Company. n.d. "Strategie sul posto di lavoro per la salute mentale". <https://www.workplacestrategiesfor-mentalhealth.com/>
- Commissione canadese per i diritti umani. 2006. *Politiche anti-molestie sul posto di lavoro: Guida per i datori di lavoro*.
- Cile, ACHS (Asociación Chilena de Seguridad). 2019. *Procedimiento para la Investigación de Hechos de Acoso Laboral*. Cile, SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social). 2022. *Manuale del metodo di interrogazione CEAL-SM/SUSESO*.
- CLC (Canadian Labour Congress), UWO (University of Western Ontario) e UT (University of Toronto). 2022. *Molestie e violenza nei luoghi di lavoro canadesi: Fa (non) parte del lavoro*.
- De Vries, H.J. 1999. *Standardizzazione: A Business Approach to the Role of National Standardization Organizations*. New York: Springer.
- Danimarca, Arbejdstilsynet. n.d. "Lav retningslinjer/en politik om krænkende handlinger". <https://at.dk/arbejdsmiljoe-problemer/psyisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/lav-retningslinjer-en-politik-om-kraenkende-handlinger/>.
- Danimarca, DWEA (Centro nazionale di ricerca per l'ambiente di lavoro). 2020. "Sådan tager du pulsen". <https://at.dk/arbejdsmiljoe-problemer/psyisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/tag-pulsen/>.
- Danimarca, WEA (Working Environment Authority). n.d.(a). *Drejebog for Forebyggelsespakke til Lærere: en skole uden vold og trusler*. <https://at.dk/media/nkkkw45i/skole-uden-vold-trusler.pdf>.
- . n.d.(b) "Hotline om krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen".
- . n.d.(c). "Kom godt i gang med jeres arbejdspladsvurdering (APV)". <https://apv.at.dk/>.
- Repubblica Dominicana, INDOCAL (Instituto Dominicano para la Calidad). 2016. "NORDOM 775 - Sistema de Gestión para la Igualdad de Género - Requisitos". <https://committee.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/about%20ISO/strategy/Gender/INDOCAL-%20standard%20on%20gender%20mgmt%2c%20P.NORDOM%20775%20.pptx>.
- EEPC (Engineering Export Promotion Council). n.d. *Linee guida per prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro*.
- El Salvador, OSN (Organismo Salvadoreño de Normalización). 2011. "Norma Técnica Salvadoreña - NTS 03.116.01:21". El Salvador,
- SAEPR (Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República). 2013. *Guía per la Prevenzione, assistenza ed eliminazione dell'omicidio sessuale nel settore pubblico*.
- Occupazione Nuova Zelanda. 2022. "Costruttore di politiche sul posto di lavoro".
- ETF (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti). 2020. *Affrontare la violenza e le molestie contro le donne nel mondo del lavoro*.
- Eurofound. 2022. "Comportamenti sociali avversi sul lavoro: nota di contesto". Documento di lavoro WPEF22052.
- EU-OSHA (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro). 2002. "Scheda informativa 24: Violenza sul lavoro".
- . 2003. "Factsheet 47: Prevenzione della violenza al personale nel settore dell'istruzione".
- . 2014. "Guida elettronica alla gestione dello stress e dei rischi psicosociali".
- . 2017. *Tendenze chiave e fattori di cambiamento nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e nel luogo di lavoro*.
- . 2021. *Lo sviluppo della valutazione dinamica del rischio e le sue implicazioni per la sicurezza e la salute sul lavoro*.
- . 2022. *Gestione dei rischi psicosociali nelle micro e piccole imprese europee: Evidenze qualitative dalla terza indagine europea sulle imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER 2019)*.
- . n.d. "Violenza da parte di terzi sul posto di lavoro".

- Ferris, P.A., R. Deakin e S. Mathieson. 2021. "Politiche sul bullismo sul posto di lavoro: A Review of Best Practices and Research on Effectiveness". In *Dignità e inclusione sul posto di lavoro*, a cura di P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartín, D. Salin e M.R. Tuckey, 209-230. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, Vol. 3. Singapore: Springer.
- FNSAC-CGT (Fédération National des Syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action Culturelle). 2022. *Kit di prevenzione contro le violenze, le molestie sessuali e il sessismo*.
- Francia, INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité). 2020. "Outil Faire le point RPS". <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil37>.
- FrankAdvice. 2021. *Mobbing e molestie sul lavoro: Analisi dei contributi alla consultazione*. Ministero neozelandese delle Imprese, dell'Innovazione e dell'Occupazione.
- Germania, DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung). 2015. *Tutto per i clienti? Arbeitsbelastungen und Bedrohungen an Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt*.
- Governo del Canada. 2020. "Finanziamento WHVPF: Fondo per la prevenzione delle molestie e della violenza sul luogo di lavoro - Invito a presentare idee - Fase 1 - Chiuso".
- . 2021. "Requisiti per i datori di lavoro per prevenire le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro regolamentati a livello federale".
- Governo dell'Australia Occidentale. 2022. *Codice di condotta: Violenza e aggressività sul lavoro*. Commissione per il lavoro Sicurezza e salute.
- Hodgins, M., S. MacCurtain e P. Mannix-McNamara. 2020. "Potere e inazione: Why Organizations Fail to Address Workplace Bullying". *International Journal of Workplace Health Management* 13 (3): 265-90.
- Hohnen, P., P. Hasle, A.H. Jespersen e C.U. Madsen. 2014. "Un lavoro duro in una regolamentazione morbida: A Discussion of the Social Mechanisms in OHS Management Standards and Possible Dilemmas in the Regulation of Psychosocial Work Environment". *Nordic Journal of Working Life Studies* 4 (3): 13-30.
- Honduras, Asociacion Hondureña de Maquiladoras. n.d. "Plataforma 'Conecta'". https://www.ahm-honduras.com/?page_id=7809.
- Gunningham, N. e L. Bluff. 2009. "Cosa determina l'efficacia? The Roles of Codes and Guidance Materials in Occupational Safety and Health Regulation". *Policy and Practice in Health and Safety* 7 (2): 3-29.
- Hong Kong (Cina). EOC (Commissione per le pari opportunità). 2021. *Prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro: Formulazione di una politica aziendale contro le molestie sessuali*.
- Houseman, C. 2019. "Un momento #MeToo: Il terzo circuito dà speranza alle vittime di molestie sessuali sul posto di lavoro". *Temple Law Review* 92 (1): 265-298.
- Iavicoli, S., S. Leka, A. Jain, B. Persechino, B. Rondinone, M. Ronchetti e A. Valenti. 2014. "Approcci di hard e soft law per affrontare i rischi psicosociali in Europa: Lessons Learned in the Development of the Italian Approach". *Journal of Risk Research* 17 (7): 855-869.
- IFC (International Finance Corporation). 2019. *Ambienti di lavoro rispettosi: Esplorare i costi del mobbing e delle molestie sessuali per le aziende in Myanmar*.
- OIL. 2018. *Porre fine alla violenza e alle molestie contro donne e uomini mondo del lavoro*. ILC.107/N/1.
- . 2020a. "La violenza domestica e il suo impatto sul mondo del lavoro".
- . 2020b. "Briefing politico sulle molestie sessuali nell'industria dello spettacolo".
- . 2021a. *Come la pandemia COVID-19 sta cambiando le imprese: Una rassegna della letteratura*.
- . 2021b. *Violenza e molestie nel mondo del lavoro: Guida alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione n. 206*.
- . 2022. *Esperienze di violenza e molestie sul lavoro: Una prima indagine globale*.
- India, MWCD (Ministero delle donne e dello sviluppo infantile). 2015. *Manuale sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro*.
- India, VVGNLI (Istituto nazionale del lavoro V.V. Giri). 2017. *Modulo di formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro*.
- Irlanda, HSA (Health and Safety Authority). 2011. *Linee guida sul lavoro in solitaria nel settore sanitario*.
- . 2014. "Gestione del rischio di violenza e aggressione sul lavoro in sanità: Foglio informativo".

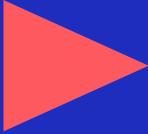
- Irlanda, HSA (Health and Safety Authority), SCA (State Claims Agency) e CISM (Critical Incident Stress Management Network Ireland). n.d. "Work Positive^{CI}" (processo di gestione del rischio psicosociale). <https://www.workpositive.ie/#:~:text=Work%20PositiveCI%20helps%20employers,as%20physical%20health%20and%20safety>.
- Irlanda, HSA (Health and Safety Authority) e WRC (Workplace Relations Commission). 2021. *Codice di condotta per datori di lavoro e dipendenti sulla prevenzione e la risoluzione del mobbing sul lavoro*.
- Irlanda, IHREC (Commissione irlandese per i diritti umani e l'uguaglianza). 2022. *Codice di condotta sulle molestie sessuali e le molestie sul lavoro...*
- ISO (Organizzazione internazionale per la standardizzazione). 2021. "ISO 45003:2021: Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro - Salute e sicurezza psicologica sul lavoro - Linee guida per la gestione dei rischi psicosociali".
- Jain, A. 2018. "Il mobbing sul posto di lavoro in India: The Current Policy Context, Implications and Future Directions". In *Indian Perspectives on Workplace Bullying*, a cura di P. D'Cruz, E. Noronha, A. Mendonca e N. Mishra, 237-263. Singapore: Springer.
- Jain, A., J. Hassard, S. Leka, C. Di Tecco e S. Iavicoli. 2021. "Il ruolo dei servizi di medicina del lavoro nella gestione dei rischi psicosociali e nella promozione della salute mentale e del benessere sul lavoro". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (7): 3632.
- Jain, A. e L. Torres. 2021. "Il mobbing sul posto di lavoro in Asia: An Examination of the Policy Context in the Region". In *Asian Perspectives on Workplace Bullying and Harassment*, a cura di P. D'Cruz, E. Noronha e A. Mendonca, 305-331. Singapore: Springer.
- Giappone, MHLW (Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare). 2019. *Contromisure per le molestie di potere: Manuale introduttivo*. 4a edizione. <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/>.
- . 2022. "Sessione di formazione sulle contromisure per le molestie ai clienti". <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/events>.
- . n.d. アンケート例. https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/doc/pawahara_enquete.pdf.
- Jaspers, S.Ø., D.R. Andersen, I.L. Karlsen, A.H.M. Pedersen, L.P.S. Andersen, P.M. Conway, B. Aust e J. Dyreborg. 2022. "Contestualizzare la prevenzione della violenza: Come gli aspetti contestuali influenzano l'implementazione di un'iniziativa di prevenzione della violenza nelle carceri e nella psichiatria". *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 7 (1): 1-16.
- Giordania, Ministero del Lavoro. 2019. دليل إرشادي لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل. https://mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_HomePage/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A_%D9%84%D9%85%D9%83%D8%A7%D9%81%D8%AD%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%86%D9%81_%D9%81%D9%8A_%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%AE%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9_1.pdf
- . 2019b. تطوير سياسة الحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل. https://mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%86%D9%85%D9%88%D8%B0%D8%AC_%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D8%A9_%D9%84%D9%84%D8%AD%D9%85%D8%A7%D9%8A%D8%A9_%D9%85%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%86%D9%81_%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D8%B1%D8%B4_%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%8A%D9%8A%D8%B2_%D9%81%D9%8A_%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%28%29.docx
- Kenya, Ministero della Salute. 2014. *Linee guida sulla sicurezza e la salute sul lavoro per il settore sanitario in Kenya*. Legal Leaders.
- n.d. "Molestie sul posto di lavoro". <https://legal-leaders.co.za/services/labour-law/harassment/>.
- Leka, S. e A. Jain. 2022. "Gestire la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro all'interno di un quadro normativo e politico in evoluzione". In *Handbook on Management and Employment Practices*, a cura di P. Brough, E. Gardiner e K. Daniels, 809-825. Cham: Springer International Publishing.
- Leka, S., A. Jain, S. Iavicoli e C. Di Tecco. 2015. "Una valutazione del contesto politico sui rischi psicosociali e la salute mentale sul posto di lavoro nell'Unione Europea: Achievements, Challenges, and the Future". *BioMed Research International* 213089.
- Leka, S., M. Vartia, J. Hassard, K. Pahkin, S. Sutela, T. Cox e K. Lindstrom. 2008. "Interventi di buone prassi per la prevenzione e la gestione dello stress legato al lavoro e della violenza sul posto di lavoro e del mobbing". In *European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)*, a cura di S. Leka, T. Cox e G.I.J.M. Zwetsloot, 136-173. Nottingham: University of Nottingham Publications.

- Lippel, K. 2016. "Affrontare la violenza sul lavoro: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens". Documento di lavoro n. 5/2016. OIL.
- Malachowski, C., B. Kirsh e E. McEachen. 2017. "Il contesto sociopolitico dello standard nazionale canadese per la salute e la sicurezza psicologica sul posto di lavoro: Navigare nell'implementazione della politica". *Healthcare Policy* 12 (4): 10-17.
- Malesia, DOSH (Dipartimento per la sicurezza e la salute sul lavoro). 2001. "Garis panduan bagi pencegahan tekan dan keganasan di tempat kerja". <https://www.dosh.gov.my/index.php/factory-machinery/perundangan-1/garis-panduan/kesihatan-pekerjaan/711-06-guidance-for-the-prevention-of-stress-and-violence-at-the-workplace-2001-1/file>.
- . n.d. *Pratiche di lavoro sicure: Linee guida per i professionisti dei media*.
- Malesia, Ministero delle risorse umane. 2002. *Codice di condotta per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie sessuali sul posto di lavoro*.
- Malta, NCPE (Commissione nazionale per promozione dell'uguaglianza). 2005. *Molestie sessuali: Un codice di condotta*.
- . 2017. "La certificazione del marchio di uguaglianza".
- MC Mutual. 2014. *Guida all'implementazione del piano di prevenzione delle violenze sul lavoro e di gestione dei conflitti con le persone danneggiate dall'organizzazione*. https://issuu.com/mcmutual/docs/16guia_violencia.
- Messico, STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). 2018. "NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención".
- . 2020. *Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo*. Paesi Bassi, Netherlands Arbeitsinspectie. n.d. "Zelfinspectie.nl: Werkdruk en ongewenst gedrag". <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/werkdruk-en-ongewenst-gedrag>.
- Paesi Bassi, Steunpunt RI&E. 2022. "Alles wat je moet weten rondom RI&E". <https://www.rie.nl/>. Nuova Zelanda, netsafe. 2018. "Bullismo sul posto di lavoro".
- NHS (National Health Service) Inghilterra. 2020. *Standard di prevenzione e riduzione della violenza*.
- NYCCHR (Commissione per i diritti umani della città di New York). 2021. "Formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali".
- Osalan (Istituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales) e Emakunde (Istituto Vasco de la mujer). 2022. "Violencia y acoso en el trabajo desde la perspectiva de género". https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/formacion_trabajo/eu_def/adjuntos/2022.05.04.egitaraua.pdf.
- Parrillo, N.R. 2017. *La guida delle agenzie federali: Una prospettiva istituzionale*. Conferenza amministrativa degli Stati Uniti. Pate, J. e P. Beaumont. 2010. "Bullismo e molestie: Un caso di successo?". *Relazioni con i dipendenti* 32: 171-183.
- Perù, MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). n.d. "TrabajaSinAcoso: Test de identificación". <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio>.
- Commissione filippina sulle donne. 2021. "Republic Act No. 11313: Safe Spaces Act (Bawal Bastos Law)". <https://pcw.gov.ph/faq-republic-act-no-11313/>.
- Portogallo, ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho). 2022. "Listas de Verificação". https://portal.act.gov.pt/Pages/Listas_verificacao.aspx.
- Potter, R., V. O'Keeffe, S. Leka e M. Dollard. 2019a. "La politica australiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro per la regolamentazione dei rischi psicosociali: Perspectives from Key Informants". *Policy and Practice in Health and Safety* 17 (2): 112-132.
- Potter, R., V. O'Keeffe, S. Leka, M. Webber e M. Dollard. 2019b. "Revisione analitica del contesto politico australiano per la salute psicologica e i rischi psicosociali legati al lavoro". *Safety Science* 111: 37-48.
- PSJ (Professional Safety Journal). 2021. "Sicurezza e salute psicosociale: Domande e risposte con Ken Clayman". *Sicurezza professionale* 66 (5): 46-47.
- Reese, L.A. e K.E. Lindenberg. 2003. "L'importanza della formazione sui risultati delle politiche sulle molestie sessuali". *Review of Public Personnel Administration* 23 (3): 175-191.
- Safe Ireland. n.d. "Cosa posso fare come datore di lavoro?".
- Safe Work Australia. 2021a. "Abuso online sul posto di lavoro: Information for Employers". https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2021-05/Workplace_online_abuse_employers.pdf.

- Safe Work Australia. 2021b. "Preventing Workplace Sexual Harassment" (). <https://www.safeworkaustralia.gov.au/> Prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro [doc/preventing-workplace-sexual-harassment-guide](https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/preventing-workplace-sexual-harassment-guide).
- . 2021c. *Prevenzione della violenza e dell'aggressività sul luogo di lavoro: Materiale di orientamento nazionale*.
- . 2022. *Gestione dei rischi psicosociali sul lavoro: Codice di condotta*.
- Salin, D. e H. Hoel. 2020. "Fattori di rischio organizzativo del mobbing sul posto di lavoro". In *Bullismo e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 305-329. New York: CRC Press.
- Arabia Saudita, Autorità per la salute pubblica. 2022. [الدليل الإرشادي للصحة النفسية في بيئات العمل](https://covid19.cdc.gov.sa/wp-content/uploads/2022/10/Guidelines-for-mental-health-in-work-environments-ar.pdf). <https://covid19.cdc.gov.sa/wp-content/uploads/2022/10/Guidelines-for-mental-health-in-work-environments-ar.pdf>.
- Singapore, TAFEP (Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices). 2022. "Gestire le molestie sul posto di lavoro". <https://www.tal.sg/tafep/events/2022/16-nov-2022-managing-harassment-in-the-workplace>.
- Singapore, WSHC (Consiglio per la sicurezza e la salute sul lavoro). 2017. *Linee guida per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro Gestione degli eventi*.
- . 2021. *Codice di prassi sulla gestione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro (WSH)*. Terza revisione, 2021. Consulenza legale di Singapore.
- . 2022. *Guida alla legge sulla protezione dalle molestie (POHA) di Singapore*.
- Somani, R., C. Muntaner, E. Hillan, A.J. Velonis e P. Smith. 2021. "Una revisione sistematica: Effectiveness of Interventions to De-escalate Workplace Violence against Nurses in Healthcare Settings". *Sicurezza e salute sul lavoro* 12 (3): 289-295.
- Sudafrica, Dipartimento dell'istruzione di base. 2008. *Linee guida per la prevenzione e la gestione della violenza sessuale e delle molestie nelle scuole pubbliche*.
- Sudafrica, Dipartimento del e dell'Occupazione. 2022. *Codice di buone prassi per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie sul posto di lavoro*.
- . n.d. "Bullismo e abusi emotivi sul posto di lavoro: Gli effetti tossici sulla salute sul lavoro".
- Spagna, INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). 1998. "NTP 489: Violenza nel luogo di lavoro".
- . 2020. *Metodo per la valutazione e la gestione dei fattori psicosociali nelle piccole imprese: Manuale d'uso*.
- . 2022a. *Fattori di rischio psicosociale del personale che lavora call center*.
- . 2022b. "FPSICO 4.0". <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/evaluacion-riesgos-psicosociales/que-es-fpsico-40>.
- . 2023. *Strategia spagnola di sicurezza e salute sul lavoro, 2023-2027*.
- . n.d. "Violencia en el Trabajo". <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>.
- Spagna, ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social). 2009. *Criterio tecnico 69/2009 relativo alle azioni dell'Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale in materia di acoso e violenza sul lavoro*.
- Svizzera, SKG (Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten). 2020. "Kit di prevenzione per un posto di lavoro sicuro".
- Testard-Vaillant, P. 2018. "Affrontare il mobbing e le molestie sul lavoro". CNRS News, 14 giugno 2018. Thailandia, Ministero del Lavoro. 2020. "Standard di lavoro thailandese". TLS 8001-2020.
- Thomson Reuters. 2022. "TRFilter". Thomson Reuters Foundation. https://www.trfilter.org/?utm_source=pressrelease&utm_medium=cision&utm_campaign=trfilter_launch.
- Trinidad e Tobago, EOC (Commissione per le pari opportunità di Trinidad e Tobago). 2018. *Linee guida sulle molestie sessuali sul posto di lavoro*. Edizione rivista, maggio 2018.
- Trinidad e Tobago, Ministero del Lavoro. 2019. *Una politica nazionale sul posto di lavoro in materia di molestie sessuali a Trinidad e Tobago*.
- . 2021. "La Divisione di Consulenza e Avvocatura per la Conciliazione: The Structure and Operations". https://www.labour.gov.tt/images/Updated_CAAD_Profile_Report_2021.pdf.
- Tunisia, ISST (Institut de Santé et de Sécurité au Travail). 2012. "Stratégie Nationale de Gestion des Risques Psycho-sociaux 'RPS' en Tunisie (2013-2017)".

- Tüsiad. 2016. *Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi*.
- UFCW (United Food and Commercial Workers union). n.d. "Sexual Assault and Harassment". https://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2243&Itemid=329&lang=en.
- UN Women. 2020. "La pandemia ombra COVID-19: Violenza domestica nel mondo del lavoro - Un appello all'azione per il settore privato".
- UNISON. 2013. "Cyberbullismo: Un problema per bambini e ragazzi".
- Regno Unito, HSE (Health and Safety Executive). n.d. "Managing Work-Related Violence in Licensed and Retail Premises". <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg423.pdf>.
- Regno Unito, NHS (Servizio sanitario nazionale). 2022. *Standard di prevenzione e riduzione della violenza dell'NHS: Note di orientamento*.
- Stati Uniti, ANSI (American National Standards Institute). 2011. *Prevenzione e intervento contro la violenza sul luogo di lavoro*. ASIS/SHRM WVP.1-2011.
- Stati Uniti, NIOSH (Istituto nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro). n.d. "Prevenzione della violenza sul luogo di lavoro per gli infermieri". Corso CDC n. WB4525 - NIOSH Pub. N. 2013-155.
- Stati Uniti, OSHA (Occupational Safety and Health Administration). 2016. *Linee guida per la prevenzione della violenza sul luogo di lavoro per gli operatori sanitari e dei servizi sociali*.
- Velázquez, M. e A. Jain. 2021. "Il ruolo delle autorità dell'ambiente di lavoro nelle dinamiche del mobbing, degli abusi emotivi e delle molestie sul posto di lavoro". In *Pathways of Job-Related Negative Behaviour*, a cura di P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Høgh e E. Gemzøe Mikkelsen, 525-553. Singapore: Springer.
- Vietnam, MOLISA (Ministero del Lavoro, degli Invalidi e degli Affari Sociali), VCCI (Camera di Commercio e Industria del Vietnam) e VGCL (Confederazione Generale del Lavoro del Vietnam). 2015. *Codice di condotta sulle molestie sessuali sul posto di lavoro*.
- Vold som Udtryksform. 2021. "Handleplan for det Voldsforebyggende Arbejde".
- . 2022. "Chikane digitale".
- . n.d. "Metoder og Redskaber".
- Women Watch China. 2010. *Guida alla prevenzione delle molestie sessuali posto di lavoro*. OIL.
- WorkSafe Nuova Zelanda. 2016. "Violenza sul lavoro: Customer Service Areas". <https://www.worksafe.govt.nz/topic-and-industry/work-related-health/violence-at-work/violence-at-work-customer-service-areas/>.
- . 2017a. *Prevenzione e risposta al mobbing sul lavoro: Advice for Small Businesses*. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/788-preventing-and-responding-to-bullying-at-work-advice-for-small-businesses>.
- . 2017b. *Prevenzione e risposta al mobbing sul lavoro: Good Practice Guidelines*. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/782-preventing-and-responding-to-bullying-at-work>.
- . 2017c. Strumento di valutazione delle caratteristiche del luogo di lavoro. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/1966-bullying-workplace-assessment-form>.
- . 2018. *Prevenire e rispondere alle molestie sessuali sul lavoro: Advice for Businesses*. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/4158-preventing-and-responding-to-sexual-harassment-at-work-advice-for-businesses>.
- . 2020. *Violenza nel settore della salute e della disabilità: Guida per le PCBU [Persone che conducono un'attività o un'impresa]*.
- WorkSafeBC. 2023. Manuale di prevenzione. <https://www.worksafebc.com/en/resources/law-policy/prevention-manual/prevention-manual?lang=en>.
- Zapf, D. e M. Vartia. 2020. "Prevenzione e trattamento del mobbing sul posto di lavoro: Una panoramica". In *Mobbing e molestie sul posto di lavoro: Theory, Research and Practice*, a cura di S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper, 457-495. New York: CRC Press.





4

Affrontare la violenza e molestie sul lavoro: Risposte a livello nazionale

Dati

svolgono un ruolo fondamentale nel migliorare le risposte legali e politiche in materia di SSL.

► Messaggi chiave

- I sette studi nazionali sono importanti per comprendere il funzionamento delle leggi, delle politiche e delle misure di attuazione in un modo più integrato; inoltre, portano a una migliore conoscenza dei diversi modi di promuovere i quadri di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) in relazione alla violenza e alle molestie (V&H) e delle sfide che ciò comporta.
- I Paesi esaminati differiscono notevolmente nei loro approcci alla prevenzione e alla gestione delle V&H attraverso la SSL. El Salvador e la Danimarca includono esplicitamente la V&H nella loro legislazione in materia di SSL, con quest'ultima che fornisce un solido quadro giuridico specificamente concepito per affrontare la V&H; la legislazione spagnola in materia di SSL affronta implicitamente la V&H; e la SSL Le legislazioni di Georgia, Barbados, Bangladesh e Tunisia rimangono per lo più silenti su questi temi.
- Questi approcci dimostrano che l'inserimento dei rischi V&H e/o psicosociali nei quadri giuridici della SSL, come nel caso della Danimarca e di El Salvador, incoraggia un'analisi e una gestione più sistematica dei rischi organizzativi, sociali e ambientali più ampi in relazione alla V&H, rispetto a quanto avviene in Danimarca, ad altre legislazioni. In effetti, nei Paesi esaminati le disposizioni in materia di V&H, che sono inserite in legislazioni diverse dalla SSL, come la legislazione sulla non discriminazione/uguaglianza e quella sul lavoro/occupazione, tendono a essere dettagliate in materia di ricorso e riparazione, ma meno specifico sulla prevenzione a livello di impresa.
- Questi diversi approcci sottolineano anche che gli orientamenti e gli strumenti sono necessari per far funzionare efficacemente la legislazione implicita. Tuttavia, data la natura non vincolante degli orientamenti e degli strumenti, una base giuridica per integrare le questioni di V&H in un quadro di SSL rimane essenziale per garantire chiarezza, attuazione a livello nazionale e applicazione uniforme.
- Anche o soprattutto in assenza di una legislazione esplicita, fornire orientamenti e strumenti per prevenire e affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro attraverso la SSL coinvolge più attori, soprattutto in Bangladesh, Danimarca e Spagna; si va dalle autorità pubbliche e dalle parti sociali alla società civile e agli attori privati.
- I dati nazionali su V&H raccolti attraverso indagini nazionali e da fonti amministrative aiutano a monitorare e migliorare le risposte legali e politiche in materia di SSL. Tuttavia, i sistemi nazionali di raccolta dei dati di solito hanno delle carenze, sia perché non sono esaustivi, sia perché i dati su I V&H nel mondo del lavoro non sono sufficientemente disaggregati e/o raccolti regolarmente.
- La complessità della V&H e delle sue cause, nonché la sua natura dinamica, richiedono un monitoraggio e una valutazione continui, un miglioramento e un adattamento ai nuovi sviluppi e alle esigenze specifiche dell'impresa.

► 4.1. Introduzione

Come è emerso dai capitoli 2 e 3, vi è una grande diversità tra i Paesi nel modo in cui la violenza e le molestie (V&H) sono state affrontate attraverso la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL). Non solo le legislazioni in materia di SSL dei vari Paesi differiscono per l'ambito di copertura e il livello di dettaglio quando si tratta di V&H legate al lavoro, ma anche gli orientamenti e gli strumenti assumono forme diverse. Questo capitolo esamina più da vicino la legislazione in materia di SSL, le politiche nazionali, gli orientamenti e gli strumenti in sette Paesi selezionati: Bangladesh, Barbados, Danimarca, El Salvador, Georgia, Spagna e Tunisia. Questi Paesi sono stati selezionati per garantire una rappresentazione a tutto tondo, sia dal punto di vista geografico sia in termini di caratteristiche diverse. La diversità, in questo contesto, si riferisce alle diverse regioni, ai livelli di sviluppo economico, alle tradizioni giuridiche e ai livelli di impegno nella promozione della Convenzione n. 190 dell'OIL (come dimostra la ratifica o meno della C.190 da parte di un Paese).

L'esame dettagliato di un campione così eterogeneo mira non solo a comprendere il funzionamento delle leggi, delle politiche e delle misure di attuazione in più integrato, ma anche a ottenere una migliore conoscenza dei diversi modi e contesti in cui

che i quadri della SSL sono stati promossi in relazione alla V&H e sfide incontrate nel . In questo , la prospettiva più completa e integrata adottata in questo capitolo completa i risultati della ricerca documentale globale descritta nei capitoli 2 e 3.

Di seguito, per ciascun Paese, viene presentato un quadro sfumato delle pratiche specifiche del Paese e (se del caso) delle sfide nell'applicazione del quadro di riferimento per la SSL per prevenire e affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro. Questo quadro è completato da una discussione (ove applicabile) delle istituzioni coinvolte, come le ispezioni del lavoro (cfr. riquadro 4.1). Vengono analizzati anche altri strumenti giuridici che esulano dalla legislazione sulla SSL, laddove contengono ulteriori disposizioni complementari sulla V&H legata al lavoro.

Gli studi nazionali discuteranno anche la disponibilità e la pertinenza dei sistemi di raccolta dei dati¹, nonché del più ampio sistema di supporto a livello nazionale, che comprende orientamenti e strumenti di vari attori. Il ruolo delle parti sociali, in particolare, sarà analizzato in questo contesto, così come il loro ruolo nel fornire accordi collettivi pertinenti su questi temi, ove applicabili.

► Box 4.1. Tipi e ambito delle ispezioni sul lavoro

In generale, gli ispettorati del lavoro sono indispensabili per garantire l'effettiva attuazione e il rispetto delle leggi sulla SSL attraverso l'applicazione, la consulenza, l'ispezione, le indagini sugli infortuni e la segnalazione dei problemi rilevati. Queste funzioni possono essere disciplinate dal diritto del lavoro (come in Bangladesh, Georgia e Tunisia), da una legge specifica sull'ispezione del lavoro (come in Spagna) e/o dalla legge sulla SSL (come in Barbados, Danimarca e El Salvador). Sebbene le funzioni della maggior parte degli ispettori del lavoro riguardino qualsiasi branca del diritto del lavoro, alcuni si occupano in modo più specifico, o addirittura esclusivo, della SSL. Ad esempio, l'Autorità danese per l'ambiente di lavoro (WEA) ha l'obiettivo di contribuire a creare condizioni di lavoro sicure e salutarie nei luoghi di lavoro danesi e a tal fine svolge le proprie ispezioni nelle aziende (per maggiori informazioni sulla WEA, si veda la sezione 4.4). In relazione a V&H, sono state adottate diverse misure per dotare gli ispettorati del lavoro dei mezzi necessari per affrontare la questione. Ad esempio, la Georgia ha istituito un'unità separata per la supervisione delle discriminazioni sul luogo di lavoro, delle molestie sessuali e dell'uguaglianza di genere per coordinare le azioni pertinenti, mentre El Salvador, e in particolare la Spagna, hanno pubblicato linee guida e strumenti per assistere gli ispettorati del lavoro nell'affrontare le V&H nel loro lavoro.

¹ Data l'incomparabilità dei dati tra i vari Paesi (per i motivi spiegati nel Capitolo 1), le sezioni sui sistemi di raccolta dei dati che seguono non tratteranno la prevalenza di V&H nel mondo del lavoro.

Gli studi nazionali su cui si basa il presente capitolo sono stati condotti da esperti nazionali.² Per ogni paese, gli esperti nazionali hanno condotto una ricerca a tavolino sulla legislazione nazionale e sugli orientamenti e strumenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Nel caso di Bangladesh, Barbados, El Salvador e Georgia, la ricerca a tavolino è stata integrata da interviste con informatori qualificati (funzionari governativi o delle parti sociali) nei paesi in questione.

Paesi interessati, al fine di recuperare dati e informazioni altrimenti inaccessibili e quindi di integrare e convalidare i risultati della ricerca a tavolino. Sulla base del contesto specifico, gli esperti nazionali hanno anche elaborato raccomandazioni specifiche per paese, che sono state riconosciute e riflesse nella formulazione delle raccomandazioni generali orientate alle politiche del capitolo 5.

► 4.2. Bangladesh³

Il Bangladesh è un Paese di common law in cui le decisioni giuridiche hanno autorità di legge, sono un'importante fonte di diritto e svolgono quindi un ruolo normativo importante.⁴ Ciò vale anche per la SSL e la salute e sicurezza sul lavoro, dato che la Divisione dell'Alta Corte della Corte Suprema del Bangladesh ha emanato nel 2009 delle direttive sulle molestie sessuali per tutti i luoghi di lavoro sia nel settore pubblico che in quello privato. Alcune disposizioni sono state inserite nella legislazione del 2022. Nel frattempo, dopo il disastroso crollo del Rana Plaza, edificio commerciale nel distretto di Dhaka, nel 2013, sono stati compiuti sforzi nazionali e internazionali per migliorare la SSL, in particolare nel settore dell'abbigliamento, che rappresenta il 20% del prodotto interno lordo (PIL) del Bangladesh. Tuttavia, nonostante questi recenti sforzi e i notevoli progressi in materia di SSL, la legislazione del Bangladesh in materia di V&H presenta diversi limiti (come descritto di seguito), oltre a dover affrontare la sfida dell'economia informale, che impiega il 95% della forza lavoro (ILO 2023).

4.2.1. Il ruolo della legislazione in materia di SSL nella lotta alla violenza e alle molestie sul lavoro

La SSL in Bangladesh è regolata principalmente dal diritto del lavoro, chiamato Bangladesh Labour Act (BLA), supervisionato dal Department of Inspection for Factories and Establishments^{5,5}. È ulteriormente specificata da normative specifiche per i rischi e i settori, come il Fire Prevention and Extinction Act (2003) e le Ship Breaking and Ship Recycling Rules (2011). Inoltre, il governo del Bangladesh ha adottato le Bangladesh Labour Rules 2015, per fornire maggiori dettagli sulle disposizioni del BLA, comprese quelle specifiche in materia di SSL. In caso di conflitto di interpretazione, il BLA ha maggiore autorità legale rispetto alle Regole. Il BLA copre tutti i lavoratori con un impiego formale, compresi gli apprendisti.⁶

Le sezioni 51-88 del BLA stabiliscono le principali prospettive per la gestione della SSL e le rispettive responsabilità dei datori di lavoro, dei lavoratori e del mondo del lavoro.

² Gli esperti nazionali sono rinomati accademici che operano nei rispettivi Paesi nei settori della SSL e/o della salute e sicurezza sul lavoro; stati selezionati in consultazione con gli specialisti dell'ILO del settore o attraverso procedure di gara.

³ Questa sezione si basa su uno studio nazionale sul Bangladesh commissionato dall'ILO e preparato da Taslima Yasmin, professore associato presso l'Università di Dhaka; lo studio passa in rassegna le leggi, le politiche, le linee guida e gli strumenti del Bangladesh in materia di V&H, con particolare attenzione al quadro della SSL.

⁴ Nei sistemi di civil law, invece, i codici e gli statuti sono concepiti per coprire tutte le eventualità e i giudici hanno il ruolo più limitato di applicare la legge al caso in questione.

⁵ [Legge sul lavoro del Bangladesh del 2006](#) [ATTO N. XLII DEL 2006].

⁶ I lavoratori delle zone di trasformazione per l'esportazione in Bangladesh sono coperti esclusivamente dall'Export Processing Zones Labour Act 2019, che ha disposizioni in materia di SSL simili al BLA.

Tuttavia, le disposizioni si concentrano principalmente sui rischi legati alla salute e alla sicurezza fisica, come quelli derivanti dalla pulizia, dai macchinari o dalle sostanze infiammabili, e non vi è alcun riferimento ai rischi psicosociali o alla V&H nel mondo del lavoro. Le uniche disposizioni del BLA che si occupano implicitamente di V&H contro le donne sono l'articolo 109, che impedisce di far lavorare una donna di notte senza il suo consenso, e l'articolo 332, che stabilisce che "quando una donna è impiegata in un lavoro di un'azienda, qualunque sia suo rango o la sua condizione, nessuna persona di quell'azienda deve comportarsi con lei [in un modo] che possa sembrare indecente o indecoroso o che sia ripugnante per il pudore o l'onore di quella donna". L'obbligo di prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro non può essere dedotto dal BLA, e il Department of Inspection for Factories and Establishments non ha alcuna autorità esecutiva per intraprendere azioni dirette contro una violazione della sezione 332.⁸

Nel frattempo, nel 2009, la Divisione dell'Alta Corte della Corte Suprema del Bangladesh ha emanato delle direttive sulle molestie sessuali per tutti i luoghi di lavoro e le istituzioni educative del settore pubblico e privato. Le direttive richiedono che tutte le organizzazioni formino comitati di denuncia per ricevere le denunce di molestie sessuali, condurre indagini e formulare raccomandazioni. Esse prevedono anche misure preventive, come la formazione regolare e la diffusione di informazioni sull'uguaglianza di genere e sul divieto di molestie sessuali, e impongono ai datori di lavoro l'obbligo generale di garantire un ambiente di lavoro non ostile alle lavoratrici. Tuttavia, non forniscono una chiara definizione di molestie sessuali,⁹ né richiedono una politica di politica sessuale sul luogo di lavoro o impongono l'obbligo di valutare e controllare i rischi di molestie sessuali.

La Corte Suprema del Bangladesh ha svolto un ruolo attivo nell'invitare alla prevenzione di molestie sessuali, influenzando le modifiche al diritto del lavoro.

molestie, come richiesto dalla Convenzione n. 190. Inoltre, sebbene le direttive emesse dalla Divisione dell'Alta Corte siano (secondo la Costituzione) da considerarsi legge, non esiste un meccanismo di applicazione per attuare le direttive del tribunale, se non un ordine di comparizione da parte del tribunale, che viene utilizzato raramente. Pertanto, l'attuazione delle direttive del 2019 rimane per lo più debole, come confermato da un recente studio (Nari 2019). E anche se attuate, l'efficacia delle procedure di reclamo sembra essere limitata, a causa dello stigma sociale legato alla presentazione di reclami e alla legittima paura di perdere il lavoro (ILO 2017).

Nel settembre 2022 le disposizioni delle direttive dell'Alta Corte di Giustizia sono state in parte incluse nelle norme sul lavoro del Bangladesh emendate nel 2015, con l'aggiunta di una nuova norma supplementare 361A ai sensi della sezione 332 del BLA. Mentre alcune disposizioni delle direttive non sono state incluse,¹⁰ è stata aggiunta una nuova disposizione che prevede una politica sul luogo di lavoro in materia di molestie sessuali. Secondo la comunità degli esperti, le Direttive sono ancora legge, poiché le Regole, in quanto ordine esecutivo, hanno una forza molto minore.

Sebbene i suddetti strumenti giuridici contengano alcune disposizioni per prevenire e affrontare le molestie sessuali, altre legislazioni li completano in relazione ai rimedi e alle sanzioni. Mentre la

7 Il BLA non definisce ulteriormente la sicurezza e la salute sul lavoro.

8 Gli ispettori del lavoro, inoltre, non sono autorizzati a emettere un'ordinanza provvisoria contro l'inadempienza, mentre l'unico rimedio contro tale violazione è la presentazione di un reclamo presso il Tribunale del lavoro.

9 Le direttive si limitano a fornire un elenco di esempi di atti che possono costituire molestie sessuali, senza definire il termine in quanto tale:

Le molestie sessuali comprendono a. comportamenti indesiderati a sfondo sessuale (direttamente o implicitamente) come contatti fisici e avances; b. Tentativi o sforzi di stabilire relazioni fisiche a sfondo sessuale mediante abuso di poteri amministrativi, autoritari o professionali; c. Rappresentazione verbale a sfondo sessuale; d. Esigenza o richiesta di favori sessuali; e. Mostra di materiale pornografico; f. Osservazione o gesto a sfondo sessuale; g. Gesto indecente, presa in giro con linguaggio offensivo, stalking, scherzo a sessuale. h. Insulto tramite lettere, , chiamate al cellulare, SMS, invasamento, avviso, vignetta, scrittura su panca, sedia, tavolo, bacheca, pareti di ufficio, fabbrica, aula, bagno a sfondo sessuale. i. scattare fotografie fisse o video a scopo di ricatto e di assassinio della personalità; j. impedire la partecipazione ad attività sportive, culturali, organizzative e accademiche a causa del sesso e/o a scopo di molestie sessuali; k. Fare proposte d'amore ed esercitare pressioni o minacce in caso di rifiuto della proposta d'amore; l. Tentare di stabilire una relazione sessuale con l'intimidazione, l'inganno o le false assicurazioni. (Sezione 10, 2011 BLD (HCD) 31)

10 Ad esempio, la costituzione di un comitato per i reclami con membri esterni e il monitoraggio e la responsabilità dei datori di lavoro in caso di inadempienza.

► Box 4.2. Le sfide della copertura dell'economia informale

In Bangladesh il 95% della forza lavoro è impiegata nell'economia informale, secondo l'indagine sulla forza lavoro del 2017 (ILO 2023). Tuttavia, il BLA e le sue disposizioni in materia di SSL si limitano ai lavoratori del settore formale. Sebbene le direttive della High Court Division coprano più ampiamente tutti i luoghi di lavoro e le istituzioni educative sia nel settore pubblico che in quello privato, non sono ancora adatte al lavoro informale, poiché la maggior parte delle disposizioni chiave presuppone strutture istituzionalizzate per i luoghi di lavoro (come l'istituzione di comitati e la comunicazione regolare con le autorità amministrative), secondo la comunità di esperti intervistati. Tuttavia, sono stati compiuti sforzi per affrontare il tema dei lavoratori informali nelle politiche nazionali. La Politica nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2013 mira a migliorare le misure di SSL per tutte le persone impiegate nei settori formali e informali (la clausola 2 afferma che tutti i settori formali e informali, comprese le industrie, le fabbriche, le imprese, l'agricoltura, le aziende agricole e tutti gli altri luoghi di lavoro, sono coperti dalla politica). Nel frattempo, la Politica per la protezione e il benessere dei lavoratori domestici del 2015 sottolinea la necessità di proteggere i lavoratori domestici da tutte le forme di V&H. Tuttavia, questi obiettivi sono stati tradotti in pratica solo in misura limitata e gli sforzi per attuare la politica sui lavoratori domestici, in particolare, sono stati scarsi.

Il Codice Penale 1860 punisce principalmente le forme di violenza fisica, la violenza contro le donne è prevista dal Prevention of Women and Children Repression Act 2000 e la violenza domestica fisica, psicologica e sessuale dal Domestic Violence (Prevention and Protection) Act 2010. Pur coprendo in generale tutte le forme di violenza, tali leggi sono applicabili anche alle vittime di V&H legate al lavoro. Tuttavia, l'estensione della protezione contro le V&H alla grande maggioranza della forza lavoro che lavora nell'economia informale ha presentato sfide particolari, che finora sono state affrontate con un successo limitato (si veda il riquadro 4.2).

4.2.2. Strumenti rilevanti al di fuori del quadro giuridico

A complemento degli strumenti giuridici sopra citati, alcuni elementi di guida pratica e di

In Bangladesh esistono strumenti per prevenire e affrontare le molestie sessuali, anche se la loro portata è limitata. Gli sforzi del governo si sono concentrati principalmente sulla formazione per la sensibilizzazione¹¹ e meno su materiali o strumenti di orientamento scritti.¹² Mancano quindi materiali che specifichino ulteriormente le direttive dell'Alta Corte sulle molestie sessuali o che approfondiscano altri tipi di V&H. Nel frattempo, sulla scia dei principali incidenti di incendio verificatisi in Bangladesh negli ultimi decenni, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro, in particolare, hanno concentrato il loro sostegno sulle questioni di salute e sicurezza fisica e sono rimasti relativamente inattivi in materia di V&H sul posto di lavoro, secondo la comunità di esperti intervistati.

Un ruolo importante, a questo proposito, è stato svolto da organizzazioni nazionali e internazionali della società civile, come la Shojag Coalition, la Awaj Foundation e la Fair Wear Foundation,¹³ nonché da progetti istituiti da organizzazioni internazionali come Better Work e l'ILO (cfr. box

11 Nel Piano d'azione nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro 2021-2030, il governo si è impegnato a condurre una formazione di sensibilizzazione per i datori di lavoro e i lavoratori al fine di prevenire, tra l'altro, la RSV. Il contenuto di tale formazione non è ulteriormente spiegato. Inoltre, con l'assistenza del Fondo delle Nazioni Unite per la Popolazione, dal il Ministero del Lavoro e dell'Occupazione porta avanti l'iniziativa per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile sul posto di lavoro. L'iniziativa si concentra sull'industria degli indumenti confezionati, sull'industria calzaturiera e sulle piantagioni di tè. I suoi obiettivi includono lo sviluppo di strategie per affrontare esplicitamente la violenza di genere sul lavoro e istruire gli ispettori del lavoro e i funzionari di polizia su come affrontarla e diffondere informazioni sulla salute sessuale e riproduttiva.

12 Con il supporto dell'ILO è stata sviluppata una lista di controllo per le ispezioni sul lavoro, che contiene tre domande rilevanti per la V&H. Tuttavia, queste domande si concentrano esclusivamente sui meccanismi di reclamo (se esiste un meccanismo di reclamo efficace contro le molestie fisiche, psicologiche o sessuali nello stabilimento; se le lavoratrici sono a conoscenza della procedura di reclamo e di indagine; se devono affrontare restrizioni nel presentare i reclami). Inoltre, non esiste un manuale di ispezione che definisca le molestie fisiche, psicologiche o sessuali, come indicato nella lista di controllo.

13 Per maggiori dettagli, si veda Shojag Coalition (2022) e Awaj Foundation (2018); sul lavoro della Fair Wear Foundation, si veda Nari (2021).

► Box 4.3. Strumenti per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori migranti del Bangladesh

Il Bangladesh ha sviluppato diversi strumenti politici per proteggere i lavoratori migranti del Bangladesh dagli abusi in altri Paesi. Ad esempio, l'Overseas Employment and Migrants Act 2013 proibisce qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei cittadini del Bangladesh che lavorano in un Paese straniero (sezione 6) e garantisce ai lavoratori migranti il diritto di essere informati sul processo di migrazione, sul contratto di lavoro o sui termini e le condizioni di lavoro all'estero (sezione 26). Allo stesso modo, sono stati firmati memorandum d'intesa con la Repubblica di Corea e la Malesia per migliorare le condizioni di impiego dei lavoratori del Bangladesh, mentre i progetti guidati dall'ILO, come il programma pilota per un reclutamento equo dal Bangladesh al Qatar nel settore delle costruzioni, mirano a migliorare i processi occupazionali. In effetti, i lavoratori del Bangladesh coinvolti nel programma pilota hanno riferito di aver tollerato meno abusi da parte dei loro datori di lavoro o dei clienti dei loro datori di lavoro presso i quali sono stati collocati per il lavoro (ILO 2021). Sebbene questi strumenti politici non si riferiscano direttamente alle V&H, contribuiscono ad affrontare i rischi psicosociali che portano alle V&H.

4.3 per un esempio), in quanto sono stati particolarmente attivi su questi, soprattutto nel settore dell'abbigliamento. Hanno fornito attività di sensibilizzazione, formazione e sostegno individuale ai datori di lavoro e ai lavoratori per prevenire e affrontare i problemi di V&H legati al lavoro, ad esempio sostenendo la creazione di comitati anti-molestie e procedure di reclamo. Tuttavia, questi sforzi sono per lo più basati su progetti e quindi mancano di continuità, per cui spesso manca il coordinamento tra i diversi progetti.

Oltre a quanto già menzionato, in Bangladesh esistono anche diverse politiche nazionali che affrontano il tema della V&H, le cui disposizioni sono per lo più rivolte alle autorità pubbliche. Per esempio, la Politica nazionale per lo sviluppo delle donne del 2011 incarica lo Stato di eliminare tutte le forme di violenza in famiglia, nella società e sul posto di lavoro, tra l'altro "sensibilizzando la prevenzione degli abusi sulle donne" (sezione 19.8), mentre la Politica per la protezione e il benessere dei lavoratori domestici del 2015 afferma che "in nessuna circostanza un lavoratore domestico può essere sottoposto a trattamenti abusivi, danni fisici o abusi psicologici da parte del datore di lavoro" (clausola 7.10). E mentre né la Politica nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2013 né la Politica nazionale del lavoro del 2012 affrontano specificamente il tema della V&H legata al lavoro o della salute.

14 Ad esempio, la Politica nazionale del lavoro 2012 mira a creare un ambiente di lavoro dignitoso, sicuro e sano per tutti i lavoratori, libero da discriminazioni e soppressioni. La Politica nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2013 menziona la necessità di garantire condizioni di lavoro sicure per le donne, che, secondo un esperto nazionale, potrebbe includere, in senso più ampio, le questioni relative alla violenza sul posto di lavoro. Nel frattempo, il [Piano d'azione nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro 2021-2030](#) e il [Piano d'azione nazionale per il settore del lavoro del Bangladesh 2021-2026](#) fanno esplicito riferimento alla V&H - entrambi i piani obbligano (principalmente) le autorità pubbliche a svolgere determinate attività in questo settore, come campagne, relazioni sulla V&H e formazione. Nessuno dei due, tuttavia, definisce la V&H.

15 La "violenza sul luogo di lavoro" non è ulteriormente definita o disaggregata nel [rapporto DIFE](#).

rischi psicosociali, alcune delle loro disposizioni possono consentire un'interpretazione più ampia della SSL che include tali questioni.¹⁴ In questo, tali politiche possono fornire importanti indicazioni per l'azione, in particolare a livello politico. Tuttavia, la loro influenza sulla governance della SSL e sulla gestione della SSL a livello di luogo di lavoro rimane limitata, in quanto mancano di applicabilità e la loro attuazione, valutazione e monitoraggio rimangono molto deboli, secondo la comunità di esperti intervistati.

4.2.3. Disponibilità e impatto dei dati

Negli ultimi anni in Bangladesh sono aumentati i dati disponibili su V&H e sono stati compiuti sforzi per migliorare i dati sulla prevalenza di V&H, anche se tali dati presentano dei limiti. Dal punto di vista amministrativo, il Department of Inspection for Factories and Establishments ha pubblicato dati sul numero di violazioni del diritto del lavoro in relazione alla violenza sul luogo di lavoro rilevate attraverso le ispezioni (DIFE 2021).¹⁵ Tuttavia, questi dati non sono ulteriormente disaggregati e mancano quindi di sufficienti dettagli sugli incidenti, il loro contesto e i settori interessati.

Oltre ai dati amministrativi, sono stati condotti diversi studi ad hoc su V&H in Bangladesh. Tuttavia, essi forniscono un'immagine incompleta e puntuale della questione, e la maggior parte si concentra esclusivamente sul settore dell'abbigliamento (ad esempio, Nari 2019, 2021; Shojag Coalition 2018; ILO 2020) e/o sulla violenza contro le lavoratrici (BILS 2019). Alcuni studi si basavano su campioni di piccole dimensioni, mentre i ricercatori che raccolgono dati sulla violenza sul luogo di lavoro basati su campioni più ampi sono

spesso si scontrano con la non collaborazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e/o con la riluttanza a condividere le informazioni da parte dei lavoratori che temono ritorsioni. Nel frattempo, in Bangladesh non esiste un'indagine rappresentativa e periodica che affronti il tema della V&H in modo completo, che fornisca un quadro più sfumato e aggiornato della V&H e che quindi informi efficacemente le autorità nei loro processi decisionali.

► 4.3. Barbados¹⁶

Come altri Paesi caraibici, le Barbados hanno una legislazione in materia di SSL che si concentra principalmente sui rischi fisici. Il Paese non ha ratificato né la Convenzione n. 155 né la Convenzione n. 187 e, come illustrato di seguito, il quadro giuridico delle Barbados in generale presenta diversi limiti nell'affrontare i rischi di salute e sicurezza sul lavoro. Allo stesso tempo, di recente sono stati compiuti notevoli sforzi per aggiornare la legislazione in materia. Una mossa è stata l'adozione di una legge autonoma sulle molestie sessuali sul lavoro, chiamata Employment Sexual Harassment (Prevention) Act 2017. Un'altra mossa fondamentale è stata la ratifica della Convenzione n. 190 nel settembre 2022, è entrata in vigore nel settembre 2023; ciò richiede l'emanazione di una legge e si prevede un miglioramento dei dati, delle linee guida e degli strumenti sulle V&H.

4.3.1. Il ruolo della legislazione in materia di SSL nella lotta alla violenza e alle molestie sul lavoro

Il quadro normativo in materia di SSL nelle Barbados è costituito da diverse leggi e regolamenti. Di importanza centrale è il Safety and Health at Work Act 2005 (di seguito "SHaW Act"), che è integrato da diverse normative specifiche sui rischi, tra cui il rumore, le postazioni di lavoro e i servizi di lavaggio. Disposizioni rilevanti per la SSL si trovano anche nell'Employment (Miscellaneous Provisions) Act del 1977 e in leggi autonome specifiche sui rischi, come il Sexual Harassment (Prevention) Act.

Ad eccezione della legge sulle molestie sessuali (prevenzione), nessuno degli strumenti giuridici citati affronta espressamente o implicitamente la V&H o tiene conto dei rischi psicosociali. La legge SHaW e i successivi regolamenti si concentrano esclusivamente sui pericoli e sui rischi in relazione alla salute e alla sicurezza fisica e sul relativo dovere di diligenza del datore di lavoro.¹⁷ Inoltre, le pochissime sentenze dei tribunali che hanno affrontato il tema delle V&H a Barbados non contengono ulteriori interpretazioni sul fatto che la legislazione in materia di SSL di Barbados copra o meno le V&H, ma si occupano invece rimedio di common law del licenziamento costruttivo come risposta ai casi molestie sessuali da parte dei lavoratori.

► Nel 2017 le Barbados hanno adottato una legge autonoma sulle molestie sessuali sul lavoro, che contiene disposizioni molto dettagliate per le politiche sul luogo di lavoro.

¹⁶ Questa sezione si basa su uno studio nazionale sulle Barbados commissionato dall'ILO e preparato da Dion Greenidge, docente senior, direttore esecutivo e amministratore delegato della Sagcor Cave Hill School of Business and Management dell'Università delle Indie Occidentali; lo studio passa in rassegna le leggi, le politiche, le linee guida e gli strumenti delle Barbados in materia di V&H, con particolare attenzione al quadro della SSL.

¹⁷ I rischi per la sicurezza, trattati nella Parte III della legge SHaW, vanno dai macchinari alle recinzioni, mentre la Parte IV si occupa dei rischi per la salute, dalla pulizia al rumore e alle vibrazioni.

► Box 4.4. Specifiche legali sulle politiche del luogo di lavoro in relazione alle molestie sessuali

La legge sulle molestie sessuali (prevenzione) contiene disposizioni specifiche ed esaustive sul contenuto della dichiarazione di politica contro le molestie sessuali (sezione 4(4)). Non solo deve contenere (a) una definizione di molestie sessuali e (b) il diritto dei dipendenti a un impiego libero da molestie sessuali, ma anche (c) l'impegno del datore di lavoro a compiere "ogni ragionevole sforzo per garantire che nessun dipendente sia soggetto a molestie sessuali".

Ulteriori disposizioni riguardano le procedure di reclamo interne. La dichiarazione di politica deve (d) impegnare il datore di lavoro ad adottare misure disciplinari; (e) spiegare ai dipendenti come i reclami possono essere portati all'attenzione del datore di lavoro; (f) garantire la non divulgazione dei nomi delle persone coinvolte; e infine (g) informare i dipendenti sulle disposizioni della legge e sui meccanismi di reclamo esterni.

¹⁸ Né la legislazione al di fuori del quadro della SSL affronta esplicitamente la V&H legata al lavoro.¹⁹

Un'eccezione è rappresentata dalla legge sulle molestie sessuali (prevenzione), che contiene alcune disposizioni rilevanti per la SSL sulla prevenzione e il trattamento delle molestie sessuali a livello di impresa.²⁰ In base a questa legge, i datori di lavoro del settore pubblico e privato sono tenuti a elaborare una dichiarazione politica globale contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro (cfr. riquadro 4.4) e ad attuare una procedura di reclamo interna e riservata. Il campo di applicazione della legge è ampio, in quanto le disposizioni si applicano a tutte le persone al servizio di un'altra persona in base a un contratto di servizio scritto o orale. Allo stesso tempo, il luogo di lavoro è limitato alle sedi o ai luoghi in cui le persone sono tenute a svolgere l'attività del datore di lavoro o in cui sono inviate a scopo di formazione o per partecipare a un convegno (Sezione 2).

La ratifica della C.190 nel 2022 richiederà l'emanazione di una legge. Tuttavia, mentre si prevede che nel prossimo futuro aumenteranno le attività di formazione, educazione e sensibilizzazione a livello nazionale, il governo non ha ancora raggiunto un consenso su come incorporare le disposizioni della C.190 nelle leggi nazionali. Una possibile opzione sarebbe uno strumento legislativo a sé stante. Una volta promulgato, altre leggi correlate saranno emendate per garantire la coerenza nel contesto normativo più ampio, come è prassi comune nelle Barbados.

4.3.2. Strumenti rilevanti al di fuori del quadro giuridico

Oltre alle disposizioni di legge sopra citate, il numero di strumenti in materia di V&H legati al lavoro è limitato nelle Barbados, e questo è particolarmente vero

¹⁸ Cfr. *Wharton v. Bank of Nova Scotia* BB 2013 HC 33 e *Bico Limited v. Jones* BB 1996 CA 27.

¹⁹ La legislazione sulla non discriminazione nelle Barbados può implicitamente contribuire a una cultura organizzativa rispettosa e priva di V&H, richiedendo ai datori di lavoro di sviluppare e diffondere una politica contro la discriminazione (cfr. *Employment (Prevention of Discrimination) Act 2020*, sezione 35).

²⁰ La sezione 3 del Sexual Harassment (Prevention) Act fornisce un elenco di esempi di atti che possono costituire molestie sessuali, senza definire giuridicamente il termine in quanto tale:

(1) *Ai fini della presente legge, le molestie sessuali comprendono*

- (a) *l'uso di parole, commenti, battute, gesti o azioni sessualmente suggestive che infastidiscono, allarmano o abusano di una persona;*
- (b) *l'avvio di un contatto fisico non invitato con una persona;*
- (c) *l'avvio di avances sessuali indesiderate o la richiesta di favori sessuali da parte di una persona;*
- (d) *porre a una persona domande intrusive di natura sessuale che riguardano la sua vita privata;*
- (e) *trasmettere scritti o materiale sessualmente offensivo di qualsiasi tipo;*
- (f) *fare telefonate sessualmente offensive a una persona; oppure*
- (g) *qualsiasi altro comportamento sessualmente suggestivo di natura offensiva.*

(2) *Nessuna disposizione del comma (1) deve essere interpretata nel senso di precludere l'accertamento di molestie sessuali in presenza di un singolo episodio.*

La legge copre tali comportamenti in "qualsiasi luogo o posto in cui le persone lavorano e include (a) qualsiasi altro luogo o posto in cui un dipendente è tenuto a svolgere l'attività del datore di lavoro; o (b) qualsiasi luogo o posto in cui tale persona è inviata dal datore di lavoro allo scopo di ricevere una formazione o partecipare a una conferenza per conto del datore di lavoro" (sezione 2).

di orientamenti e strumenti. Il Ministero del Lavoro, della Previdenza Sociale e del Terzo Settore organizza periodicamente seminari di formazione sull'attuazione della legislazione e dei regolamenti (compresa la legge sulle molestie sessuali (prevenzione)) e sulle migliori pratiche di attuazione. Allo stesso tempo, le parti sociali possono fare di più in questo campo. Ad esempio, in seguito alla ratifica della C.190, la Barbados Employers' Confederation (BEC), che è un fornitore centrale di servizi per la gestione delle risorse umane e la SSL nelle Barbados, afferma che potrebbe estendere il suo portafoglio di servizi al tema della V&H nel prossimo futuro. Nel frattempo, le parti sociali dei Caraibi (compresa la BEC) hanno pubblicato gli standard minimi per le politiche sul luogo di lavoro in materia di violenza di genere nei Caraibi (CCL e CEC 2022).

Per quanto riguarda gli orientamenti e gli strumenti limitati attualmente disponibili, le politiche nazionali possono svolgere un ruolo sostanziale, ma non riescono a farlo nel contesto delle Barbados. Solo la Politica nazionale per il benessere sul luogo di lavoro delle Barbados si è occupata (anche se implicitamente) di V&H sul luogo di lavoro. Pubblicata nel 2019, è una guida strategica generale per le principali parti interessate (compresi i datori di lavoro, le autorità pubbliche e le parti sociali) che esplora i modi per rafforzare il benessere mentale e sociale sul posto di lavoro, ma non

delineare interventi specifici o articolati per affrontare la V&H e i rischi psicosociali associati. Il Comitato nazionale per il benessere che coordina l'attuazione della politica, mira a rendere più operative le diverse dimensioni del benessere nel prossimo futuro.

4.3.3. Disponibilità e impatto dei dati

Un'altra sfida per il governo delle Barbados nel progettare e implementare risposte legali e politiche efficaci è il fatto che i dati disponibili sulla V&H nelle Barbados non sono attualmente sufficienti per informare adeguatamente le autorità nei loro processi decisionali. Infatti, i dati sono limitati a due progetti di ricerca ad hoc (Abed, Morris e Sobers-Grannum 2016; Devonish 2017), che hanno utilizzato campioni relativamente piccoli o si sono concentrati solo sul settore sanitario. Ad oggi non è implementato alcun sistema di raccolta dati sulla V&H, né utilizzando indagini né basandosi su fonti amministrative. Il governo aveva programmato di avviare consultazioni intersettoriali delle parti interessate sulla misurazione, la raccolta dei dati e la rendicontazione, ma questi piani hanno dovuto essere rimandati a causa della pandemia COVID-19.

► 4.4. Danimarca²¹

Già nel 1975, il governo danese ha introdotto nella legislazione il concetto di ambiente di lavoro, il che significa che tutti i fattori che causano infortuni sul lavoro, malattia e usura devono essere presi in considerazione nel lavoro di prevenzione.²² Da allora, sono stati sviluppati diversi orientamenti e strumenti per aiutare i datori di lavoro, i lavoratori e le autorità a migliorare l'ambiente di lavoro sia fisico che psicologico, compreso il controllo dei rischi psicosociali e della salute e sicurezza sul lavoro. Dal 2019 il governo danese e le parti sociali

hanno raggiunto una serie di accordi per migliorare ulteriormente l'ambiente di lavoro psicosociale e, di conseguenza, per ridurre i rischi di infortuni e malattie professionali. Queste iniziative hanno riguardato (i) una nuova legge sull'ambiente di lavoro; (ii) un accordo tripartito sugli obiettivi nazionali per il miglioramento dell'ambiente di lavoro; e (iii) un ordine esecutivo sull'ambiente di lavoro psicosociale, di cui si parla di seguito. Allo stesso tempo, sono stati sviluppati orientamenti e strumenti per chiarire e specificare ulteriormente la legislazione e per adattare le informazioni pertinenti alle esigenze specifiche dei settori e degli eventi lavorativi.

²¹ Questa sezione si basa su uno studio nazionale sulla Danimarca commissionato dall'ILO e preparato dal Centro nazionale di ricerca per l'ambiente di lavoro; lo studio passa in rassegna le leggi, le politiche, gli orientamenti e gli strumenti danesi in materia di V&H, con particolare attenzione al quadro della SSL.

²² Danimarca, Legge sull'ambiente di lavoro (n. 681 del 23 dicembre 1975).

4.4.1. Il ruolo della legislazione in materia di SSL nella lotta alla violenza e alle molestie sul lavoro

La SSL in Danimarca è regolamentata da una legge autonoma sulla SSL chiamata Legge danese sull'ambiente di lavoro.²³ La Legge è ulteriormente elaborata e attuata da Ordini esecutivi, che possono essere specifici per settore o intersettoriali. Sia la legge che gli ordini esecutivi sono supervisionati dall'Autorità per l'ambiente di lavoro (WEA).

Fino al 2019 la legge danese sull'ambiente di lavoro si occupava implicitamente di V&H attraverso il suo obiettivo, che era quello di creare "un ambiente di lavoro sicuro e sano". I riferimenti espliciti alla V&H esistevano solo in relazione agli infortuni sul lavoro e ai relativi obblighi di segnalazione dei datori di lavoro. Con la revisione del 2019, la legge sull'ambiente di lavoro ha incluso esplicitamente i rischi psicosociali; la creazione di un "ambiente di lavoro fisico e psicosociale sicuro e sano" è diventata il suo obiettivo primario (sezione 1.1). Gli obblighi associati a tali rischi psicosociali sono stati chiariti e specificati attraverso l'Ordine esecutivo sull'ambiente di lavoro psicosociale, entrato in vigore nel 2020.²⁴ Tra le altre, questo Ordine riconosce esplicitamente la V&H come rischio psicosociale e stabilisce che, per quanto riguarda le azioni offensive e la violenza sul lavoro, "il lavoro deve essere pianificato, organizzato ed eseguito in modo responsabile con la dovuta attenzione alla salute e alla sicurezza sia a breve che a lungo termine" (sezioni 22 e 26).

Le azioni offensive (*krænkende handlinger*) definite nell'Ordine come "situazioni in cui una o più persone espongono in modo grave o più volte una o più persone dell'azienda a mobbing, molestie sessuali o altri comportamenti degradanti sul posto di lavoro. Il comportamento deve essere percepito come degradante dalla persona che lo subisce" (sezione 23). Nel frattempo, la violenza legata al lavoro (*arbejdsrelateret vold*) si riferisce ad atti violenti da parte di terzi che includono "violenza fisica sotto forma di attacchi contro il corpo e violenza psicologica sotto forma di minacce e altri comportamenti offensivi, comprese le molestie".

(sezione 25). Queste definizioni sono sufficientemente esaustive per coprire gli eventi di V&H come definiti dalla Convenzione n. 190.²⁵

Sia la Legge che l'Ordine esecutivo si applicano a qualsiasi lavoro svolto per un datore di lavoro, indipendentemente dalla natura e dalla durata del rapporto di lavoro, nonché al lavoro non svolto per un datore di lavoro. Inoltre, l'ordinanza si occupa della violenza legata al lavoro al di fuori dell'orario di lavoro (sezioni 31-34), come la violenza da parte dei clienti al di fuori dell'orario di lavoro; altri eventi lavorativi, quelli definiti nell'articolo 3(a)-(f) della C.190, non sono esplicitamente specificati nella legislazione, anche se le linee guida fornite dalla WEA chiariscono che il termine "legato al lavoro" deve essere interpretato in termini ampi: i comportamenti offensivi possono verificarsi in diverse situazioni, come ad esempio a livello digitale, al di fuori del luogo di lavoro e in luoghi di lavoro temporanei e mutevoli (Danimarca, WEA 2020b).

Per prevenire la salute e la sicurezza sul lavoro, la legislazione sulla SSL impone diversi obblighi sia al datore di lavoro che al lavoratore. Un elemento centrale è la valutazione e il controllo dei rischi. La legge sull'ambiente di lavoro prevede che i datori di lavoro preparino una valutazione scritta dei rischi delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e che coinvolgano i dipendenti nell'intero processo (sezione 15a). L'Ordine esecutivo sull'ambiente di lavoro psicosociale specifica ulteriormente questo obbligo in relazione a V&H. Per esempio, la valutazione dei rischi deve prendere in considerazione non solo la probabilità e la natura della violenza sul lavoro e le misure preventive, ma anche altri aspetti dell'ambiente di lavoro che potrebbero aumentare il rischio di violenza sul lavoro (sezione 27).

L'Ordine Esecutivo prevede anche misure di controllo del rischio per i rischi specifici di V&H. Ad esempio, se lavorare da soli può comportare un rischio particolare di violenza per la persona interessata, il lavoro "deve essere organizzato in modo da contrastare il rischio particolare di violenza. Se il rischio particolare di violenza non può essere contrastato, il lavoratore non deve lavorare da solo" (sezione 29).

La legislazione danese in materia di SSL pone grande enfasi sull'informazione e la formazione dei dirigenti e dei dipendenti. È richiesto che i dipendenti siano informati sulle misure di controllo dei rischi pianificate e adottate.

23 Danimarca, [Legge sull'ambiente di lavoro, ultima modifica 2021](#) (n. 2062 del 16 novembre 2021).

24 Danimarca, [decreto esecutivo n. 1406 del 26 settembre 2020 sull'ambiente di lavoro psicosociale](#).

25 Sebbene la violenza sessuale basata sul genere (C.190, Art. 1.1(a)) non sia esplicitamente menzionata nell'Ordine Esecutivo, viene implicitamente affrontata attraverso la caratteristica "degradante" delle azioni offensive. 1.1(a)) non è esplicitamente menzionato nell'Ordine Esecutivo, è implicitamente affrontato attraverso la caratteristica "degradante" delle azioni offensive.

e ricevere "una formazione e un addestramento adeguati e appropriati per svolgere il lavoro nel rispetto della salute e della sicurezza" (sezione 10). In effetti, è esplicitamente richiesto che le situazioni lavorative con un particolare rischio di violenza siano accessibili solo ai dipendenti che hanno ricevuto una formazione adeguata (sezione 30). Se si verificano azioni offensive o episodi di violenza, l'Ordine Esecutivo obbliga i datori di lavoro a offrire assistenza ai dipendenti che hanno subito violenza sul lavoro al di fuori dell'orario di lavoro per fare un'eventuale denuncia alla polizia dell'incidente (sezione 34).

La suddetta legislazione in materia di SSL è stata integrata da accordi con le parti sociali. Nel 2019 il Governo e le parti sociali hanno concordato un nuovo accordo tripartito sull'ambiente di lavoro. Uno dei suoi obiettivi principali è quello di ridurre sostanzialmente il numero di dipendenti esposti ad azioni offensive e alla violenza sul lavoro. Tutte le parti sociali sono tenute a contribuire a questo obiettivo, mentre un'attenzione particolare è rivolta ai settori con la più alta incidenza di comportamenti offensivi e di violenza.²⁶

La Danimarca offre un sistema di supporto completo sia per i datori di lavoro che per i lavoratori; il dialogo sociale gioca un ruolo centrale in questo contesto.

Nel complesso, la legislazione danese in materia di SSL offre un approccio globale alla lotta contro la salute e la sicurezza sul lavoro. Recentemente, tuttavia, sono state avanzate richieste e tentativi di creare sinergie più forti con altre discipline e quindi di adottare un approccio più olistico. Ad esempio, l'Autorità sanitaria danese (2020) ha raccomandato che gli sforzi per prevenire gli incidenti di natura viziosa nell'assistenza agli anziani siano collegati agli sforzi per migliorare la qualità dell'assistenza e la salute dei cittadini anziani - e quindi per migliorare la salute e la sicurezza sia dei cittadini anziani che dei lavoratori. Un altro esempio è l'accordo tripartito stipulato nel 2022 sulle iniziative per contrastare le molestie sessuali sul posto di lavoro. Esso comprende 17 iniziative che definiscono strumenti efficaci per prevenire e affrontare le molestie sessuali, tra cui azioni volte a stabilire un

alleanza con le organizzazioni competenti nel mercato del lavoro, nel settore dell'istruzione e nella società civile al fine di prevenire le molestie sessuali.

4.4.2. Strumenti rilevanti al di fuori del quadro giuridico

A complemento della citata legislazione sulla SSL in materia di V&H, diversi attori in Danimarca hanno sviluppato un'ampia e completa gamma di materiali e strumenti di orientamento per i datori di lavoro e i lavoratori. Sia le autorità pubbliche che le parti sociali svolgono un ruolo centrale in questo ambito, anche se con un focus leggermente diverso. Mentre le autorità pubbliche tendono a offrire orientamenti e strumenti più tecnici e intersettoriali, che contribuiscono a chiarire e specificare ulteriormente la legislazione sulla SSL in materia di V&H, le parti sociali spesso adattano le informazioni prodotte esigenze specifiche dei settori e degli eventi lavorativi. I comitati settoriali per l'ambiente di lavoro (SWEC), composti equamente da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, sostengono i luoghi di lavoro con

materiali vari come guide, giochi interattivi e brevi video che affrontano il tema della V&H in lavori specifici

ambienti di lavoro (come chioschi, banche e carceri). Inoltre, come parte del suddetto accordo tripartito, gli SWEC sono tenuti a guidare attivamente i luoghi di lavoro e a sostenerli nell'implementazione di misure sul posto di lavoro. Ad esempio, lo SWEC Welfare e Pubblica Amministrazione fornisce un supporto di persona attraverso un team di consulenti che le aziende possono contattare se sono interessate a ricevere aiuto per un approccio più strategico alle attività dell'ambiente di lavoro, comprese quelle specificamente incentrate su V&H.

Tuttavia, nonostante questa vasta gamma di orientamenti e strumenti, le organizzazioni possono ancora faticare a utilizzare concretamente questi materiali e a trovare soluzioni valide per le loro sfide specifiche in materia di V&H. Le ricerche dimostrano che una serie di fattori può impedire loro di farlo, dalla mancanza di risorse (instabilità del personale, tempo insufficiente) ai processi di cambiamento paralleli che richiedono molte risorse (Jaspers et al. 2022). Per questo è ancora più importante che le organizzazioni dispongano di informazioni dettagliate e personalizzate, oltre che di servizi di supporto e consulenza individuali.

26 1. Istituti di assistenza residenziale e assistenza domiciliare; 2. Istruzione; 3. Ospedali; 4. nido; 5. Polizia, servizi di emergenza e carceri; 6. Trasporto passeggeri; 7. Alberghi e campeggi (Danimarca, Ministero del Lavoro 2020).

► Riquadro 4.5. L'importanza dei dati per migliorare le risposte legali e politiche in materia di SSL

I dati raccolti consentono alle autorità pubbliche danesi di identificare gli sviluppi e di incrementare le misure e le attività preventive quando necessario. In effetti, i dati vengono utilizzati dagli ispettorati non solo per dare priorità ai settori per le visite ispettive proattive, ma anche per avviare nuove risposte adeguate alla V&H legata al lavoro. Nel 2016, ad esempio, l'indagine nazionale ha mostrato un aumento dell'incidenza della violenza contro gli insegnanti danesi. Di conseguenza, il Ministero dell'Istruzione ha commissionato un progetto di ricerca approfondito sulle ragioni alla base di questa tendenza. Sulla base dei risultati, sono stati sviluppati materiali per sostenere le scuole nei loro sforzi per gestire e prevenire meglio i conflitti con gli studenti. Allo stesso tempo, l'indagine nazionale viene utilizzata anche per monitorare l'attuazione dell'accordo tripartito del 2019 per l'ambiente di lavoro, che mira a ridurre sostanzialmente il numero di dipendenti esposti a comportamenti offensivi, violenza o minacce di violenza sul lavoro.

4.4.3. Disponibilità e impatto dei dati

I dati su V&H sono ampiamente raccolti in Danimarca. Dal punto di vista amministrativo, la WEA pubblica statistiche annuali sugli incidenti sul lavoro registrati,²⁷ che includono sia la violenza fisica che quella psico-logica o le relative minacce (Danimarca, WEA 2020a). Questi dati sono disaggregati per genere, settore e autore. Inoltre, ogni due anni la WEA conduce un'indagine rappresentativa sulle condizioni di lavoro. Questa contiene domande sulle esperienze degli intervistati in relazione a (i) mobbing, (ii) molestie sessuali e (iii) violenza fisica e minacce negli ultimi 12 mesi,²⁸ e ci sono domande di controllo sugli autori (Danimarca, WEA 2021). L'ampio database consente la disaggregazione a livello di settore e gruppo di lavoro.

Le fonti amministrative e l'indagine nazionale sono integrate da ulteriori indagini ad hoc condotte da istituti di ricerca, dalle parti sociali e da altri enti.

e altri al fine di comprendere meglio i tipi di V&H e le situazioni in cui l'esposizione ad essi più frequente. I rischi e gli argomenti emergenti, che tali ricerche supplementari possono identificare, vengono infine incorporati nell'indagine nazionale.

Sebbene i dati raccolti siano fondamentali per consentire alle autorità pubbliche di affinare le loro risposte legali e politiche alla V&H legata al lavoro (cfr. riquadro 4.5), tali dati non offrono una risposta diretta alla domanda quanto le loro risposte siano state efficaci nella prevenzione della V&H. Da un , le indagini indicano che la quota di forza lavoro in Danimarca esposta a V&H non è cambiata in modo significativo negli ultimi anni. Dall'altro, la ricerca mostra che il successo degli interventi sul luogo di lavoro è difficile da prevedere e valutare, perché la loro efficacia è fortemente influenzata da fattori contestuali come la cultura organizzativa e la portata dell'attuazione (Durlak e DuPre 2008; Karanika-Murray e Biron 2015).

²⁷ I datori di lavoro sono tenuti a segnalare tutti gli infortuni sul lavoro che comportano giorni di assenza per malattia. La denuncia deve essere fatta prima possibile e non oltre nove giorni dal primo giorno di assenza.

²⁸ In accordo con il metodo dell'auto-etichettatura (spiegato nella sezione 1.8), agli intervistati viene chiesto se, negli ultimi 12 mesi, sono stati esposti a bullismo, molestie sessuali, violenza fisica o minaccia di tali fenomeni. Viene fornita una definizione di bullismo. Le categorie di risposta sono: 1. Quotidianamente; 2. Settimanalmente; 3. Mensilmente; 4. Meno spesso; 5. Mai.

► 4.5. El Salvador²⁹

La legislazione in materia di SSL di El Salvador è elogiata per essere particolarmente progressista nella regione. In effetti, la principale legge sulla SSL, denominata Legge Generale per la Prevenzione dei Rischi sul Lavoro (LGPR) del 2010,³⁰ è stata salutata dagli studiosi come "la più grande innovazione nel diritto del lavoro salvadoregno dell'ultimo mezzo secolo in termini di finalità, campo di applicazione, , infrazioni e importo delle ammende" (Coca Muñoz 2014). Sebbene la LGPR contenga disposizioni piuttosto ampie sui rischi psicosociali (tra cui V&H), è integrata in parte da disposizioni più dettagliate nella legislazione sul lavoro. Nel giugno 2022 El Salvador ha ratificato la Convenzione n. 190, entrata in vigore nel giugno 2023.³¹

4.5.1. Il ruolo della legislazione in materia di SSL nella lotta alla violenza e alle molestie sul lavoro

La SSL in El Salvador è regolata dalla sola legge LGPR e da due regolamenti: il Regolamento generale sulla prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro³² e il Regolamento sulla gestione dei rischi sul luogo di lavoro.³³ Questi strumenti si applicano a tutti i luoghi di lavoro senza alcuna distinzione in base al tipo di datore di lavoro (pubblico o privato) e nessuna categoria di lavoratori è esclusa.

La LGPR promuove un concetto ampio di SSL, che comprende non solo la salute fisica e mentale, come indicato nel C.155, ma anche "il benessere sociale dei lavoratori in tutte le occupazioni e professioni" (art. 7); "tutti i rischi

devono essere prevenuti e controllati" (articolo 3), includendo esplicitamente i rischi psicosociali.

I riferimenti espliciti alla V&H sono però frammentari. La LGPR "garantisce il rispetto della dignità intrinseca delle persone e il diritto a un ambiente di lavoro libero dalla violenza in tutte le sue manifestazioni" (articolo 3, paragrafo 6). Tuttavia, sebbene la V&H possa essere considerata un rischio psicosociale ai sensi della LGPR, la legge è solo parzialmente esplicita a questo proposito, in quanto menziona solo le molestie sessuali e la violenza contro le donne come esempi espliciti di rischi psicosociali. Infatti, la LGPR definisce i rischi psicosociali come:

aspetti della concezione, dell'organizzazione e della gestione del lavoro, nonché del suo contesto sociale e ambientale, che possono potenzialmente causare danni sociali o psicologici ai lavoratori, come la gestione dei rapporti di lavoro, le molestie sessuali, la violenza contro le donne,^[24] la difficoltà di conciliare lavoro e responsabilità familiari e tutte le forme di discriminazione in negativo. (Articolo 7)

In generale, la legislazione in materia di SSL contiene disposizioni esaurienti sulla gestione dei rischi di SSL sul luogo di lavoro, ma rimane piuttosto ampia per quanto riguarda la gestione specifica dei rischi psicosociali. Secondo la LGPR, ogni datore di lavoro deve adottare un programma di gestione della prevenzione dei rischi professionali, che comprende l'identificazione, la valutazione, il controllo e il monitoraggio permanente dei rischi professionali. Le aziende devono includere programma di gestione la "formulazione di programmi di prevenzione e sensibilizzazione sulla violenza contro le donne, le molestie sessuali e altri rischi psicosociali" (articolo 8, paragrafo 10). I due regolamenti

29 Questa sezione si basa su uno studio nazionale su El Salvador commissionato dall'ILO e preparato da Elena Sychenko, professore aggiunto presso l'Università di Bologna, Italia; lo studio passa in rassegna le leggi, le politiche, le linee guida e gli strumenti di El in materia di V&H, con particolare attenzione al quadro della SSL.

30 El Salvador, Decreto Legislativo núm. 254 que dicta la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, 21.01.2010, Diario Oficial (Separata), 2010-05-05, núm. 82.

31 La C.190 svolgerà un ruolo importante nell'affrontare il tema delle V&H nel mondo del lavoro in El Salvador. In quanto Paese monista, l'articolo 144 della Costituzione stabilisce che in caso di conflitto tra un trattato internazionale ratificato e la legge, prevale il trattato.

32 El Salvador, Decreto n. 89 del 27 aprile 2012 che approva il Regolamento generale sulla prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

33 El Salvador, Decreto n. 86 del 27 aprile 2012 che approva il Regolamento di gestione della prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

34 La formulazione originale spagnola è: "el acoso sexual, la violencia contra las mujeres".

Il documento di cui sopra specifica, in disposizioni ampie e basate sui risultati, il contenuto di tali programmi e gli strumenti per controllare i rischi psicosociali. Tra le altre, dovrebbero includere "misure per relazioni di lavoro vantaggiose e rispettose",

... sensibilizzazione sulle cause e sugli effetti della violenza contro le donne e delle molestie sessuali³⁵, nonché misure per migliorare l'organizzazione del lavoro, i processi e le condizioni di lavoro.³⁶ La legislazione sulla SSL non contiene disposizioni su una politica specifica per il luogo di lavoro in materia di V&H, sui meccanismi di reclamo e di risoluzione delle controversie o sui rimedi efficaci in relazione a V&H.

In questa e in altre materie, la legislazione sulla SSL è integrata da disposizioni di altre leggi, anche se spesso incentrate sulla violenza di genere. Nell'ambito della legislazione sul lavoro, le norme interne sul lavoro impongono a tutte le istituzioni pubbliche e alle agenzie del governo centrale di includere "la gestione dei conflitti, la violenza di genere, le molestie sessuali e le molestie sul lavoro" nei loro piani di formazione annuali, di elaborare misure per prevenire le molestie, le intimidazioni e il degrado sul luogo di lavoro e di sviluppare piani di prevenzione che, tra l'altro, includano meccanismi volti a prevenire i comportamenti sessisti, discriminatori o sessualmente molesti.³⁷ Inoltre, i datori di lavoro del settore privato sono tenuti a dichiarare formalmente ai propri dipendenti che è vietato l'uso di espressioni verbali o non verbali violente o volte a intimidire le lavoratrici.³⁸

► In El Salvador, disposizioni dettagliate in materia di V&H sul lavoro si trovano nella legislazione sulla non discriminazione e sull'uguaglianza, nonché nella legislazione sul lavoro e sull'occupazione.

Nel frattempo, il Codice del lavoro obbliga i datori di lavoro ad "astenersi da maltrattamenti in parole o in atti; da molestie sessuali, da molestie sul lavoro e da altri tipi di violenza contemplati nella Legge speciale integrale per una vita senza violenza per le donne (LEIV) 2011,³⁹ e da situazioni di discriminazione sessista, contemplate nella Legge per l'uguaglianza, la parità e l'eliminazione della discriminazione contro le donne (LIE)".⁴⁰ Inoltre, in base al Codice del lavoro, le lavoratrici hanno diritto a un congedo in situazioni specifiche legate alla V&H (cfr. riquadro 4.6).

La stessa LEIV riconosce e garantisce il diritto delle donne a una vita libera dalla violenza e prevede la protezione delle vittime dalle ritorsioni sul lavoro (articolo 24). Inoltre, delinea le responsabilità dei vari enti governativi nella promozione e protezione di questo diritto.⁴¹ A complemento di ciò, la LIE richiede allo Stato di attuare politiche volte a prevenire ed eliminare le molestie sessuali, le molestie sul posto di lavoro e le molestie generate nei rapporti di lavoro.⁴²

La contrattazione collettiva tende a svolgere un ruolo minore nella prevenzione e nell'affrontare i problemi di salute e sicurezza sul lavoro in El Salvador. Infatti, solo pochi contratti collettivi

35 El Salvador, Decreto núm. 86 de 27 de abril de 2012 que aprueba el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 55.

36 El Salvador, Decreto núm. 89 de 27 de abril de 2012 que aprueba el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 279.

37 El Salvador, *Istruzioni sulle relazioni di lavoro nel ramo esecutivo*, paragrafi 7.8 e 8.6.

38 El Salvador, *Dirección General De Trabajo: Instructivo para Elaboración de Reglamento Interno de Trabajo (2017)*, capitolo VIII.

39 L'art. 9 della Legge speciale integrale per una vita senza violenza per le donne del 2011 (LEIV) elenca sei tipi di violenza contro le donne: economica, fisica, psicologica ed emotiva, patrimoniale, sessuale e simbolica. 9 della *Legge Speciale Integrale per una Vita Libera dalla Violenza per le Donne 2011* (LEIV) elenca sei tipi di violenza contro le donne: economica, fisica, psicologica ed emotiva, patrimoniale, sessuale e simbolica. Contiene inoltre le definizioni di V&H contro le donne, tra cui le molestie sul lavoro ("azione di ostilità fisica o psicologica, esercitata in modo sistematico e ricorrente contro una donna perché donna sul posto di lavoro, allo scopo di isolare, intimidire o distruggere le reti di comunicazione della persona che subisce tali atti, danneggiare la sua reputazione, screditare il lavoro svolto o disturbare o ostacolare lo svolgimento del suo lavoro" (art. 8)); e la violenza sul lavoro. 8); e la violenza sul lavoro ("azioni o omissioni contro le donne, esercitate in modo ripetuto e prolungato nei luoghi di lavoro pubblici o privati, che costituiscono aggressioni fisiche o psicologiche contro la loro integrità, dignità personale e professionale, che ostacolano il loro accesso all'occupazione, alla promozione o alla stabilità del posto di lavoro, o che violano il diritto alla parità di retribuzione per lo stesso lavoro" (art. 10)).

40 El Salvador, *Codice del lavoro (Código de Trabajo)*, art. 29, par. 5. 29(5).

41 Ad esempio, le istituzioni statali direttamente responsabili dell'individuazione, della prevenzione, della cura, della protezione e della punizione della violenza contro le donne devono formare in modo completo il proprio personale su questi temi (art. 27). I Comuni sono tenuti a sviluppare periodicamente un Piano per la prevenzione e l'attenzione della violenza contro le donne, sebbene violenza sul lavoro non sia esplicitamente menzionata.

42 El Salvador, *Legge per l'uguaglianza, l'equità e l'eliminazione della discriminazione contro le donne* (LIE), art. 25. 25.

► Box 4.6. Congedo retribuito in caso di violenza e molestie

In determinate circostanze, il Codice del Lavoro concede ai lavoratori un congedo in relazione a V&H. Nei casi in cui qualsiasi tipo di molestia e violenza disciplinata dalla LEIV o da altre leggi in vigore che tutelano i diritti dei lavoratori rispetto agli atti di violenza sia stata provata da un'autorità competente, il datore di lavoro deve concedere un congedo alla luce dell'"impossibilità fisica o psicologica" del lavoratore causata dalle suddette V&H (articolo 29, paragrafo 6, lettera e)). Inoltre, il datore di lavoro deve concedere permessi retribuiti alle donne per "ottemperare a procedimenti giudiziari o amministrativi, in particolare in materia di famiglia e nei casi di violenza contro le donne" (articolo 29, paragrafo 6, lettera f)).

affrontano l'argomento,⁴³ e si concentrano per lo più sugli obblighi generali di rispetto reciproco o sul divieto di V&H contro le donne. Inoltre, la guida ufficiale alla contrattazione collettiva nel settore pubblico non menziona la V&H come punto di discussione tra le parti sociali (SSGME 2013b).

4.5.2. Strumenti rilevanti al di fuori del quadro giuridico

Le linee guida e gli strumenti per prevenire e affrontare le V&H sono stati sviluppati principalmente dalle autorità pubbliche in El Salvador, quindi c'è spazio per le parti sociali per fare di più in questo senso. Gli orientamenti e gli strumenti disponibili hanno anche dei limiti. Si concentrano per lo più sul settore pubblico e sulle molestie sessuali e la violenza contro le donne.⁴⁴ Allo stesso modo, le linee guida sviluppate per gli ispettori del lavoro tendono a essere esaustive sulle procedure di denuncia in caso di molestie sessuali e di genere, ma poco chiare su altri tipi di V&H (El Salvador, MTPS 2017, 2019). Mancano linee guida complete per il settore privato, che forniscano indicazioni chiare e dettagliate sulle V&H in un'area in cui la legislazione è solo parzialmente esplicita.

Questo vale anche per le politiche nazionali in El Salvador. Poche politiche nazionali affrontano la V&H legata al lavoro,

eppure non contengono indicazioni articolate sugli interventi sul luogo di lavoro. Mentre la Politica nazionale per la SSL del 2006 ribadisce ampiamente l'obbligo del datore di lavoro di valutare e controllare i rischi psicosociali,⁴⁵ altri prevedono lo sviluppo di linee guida e protocolli per l'azione e il coordinamento nei casi di molestie contro le donne sul lavoro,⁴⁶ o di programmi speciali di assistenza per i migranti vittime di violenza (sessuale).⁴⁷

4.5.3. Disponibilità e impatto dei dati

In El Salvador i dati su V&H sono raccolti principalmente attraverso fonti amministrative, con il Ministero della Giustizia e della Pubblica Sicurezza che pubblica annualmente i dati relativi (tra l'altro) alle molestie sul lavoro e alle molestie sessuali contro le donne, e, a partire dal 2022, contro gli uomini. I dati si basano sulle denunce dei lavoratori ricevute dalle autorità pubbliche e sono disaggregati per regione, mese e risultato dell'ispezione (tra le altre) (El Salvador, MJSP, n.d.). Ulteriori dati sono raccolti anche attraverso ricerche ad hoc (ORMUSA 2021) e attraverso la consulenza legale e i servizi di supporto delle organizzazioni non governative (Mujeres Transformando 2017).

43 Ad esempio, Contratto collettivo di contrattazione tra il governo municipale di Juayua, Dipartimento di Sonsonate, e il sindacato dei lavoratori (SITAMJ), 2017; Contrato Colectivo de trabajo entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales SITMARN, y el Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales.

44 Ad esempio, nel 2013 il governo ha pubblicato una guida completa su come prevenire e rispondere alle molestie sessuali nel settore pubblico (SSGME 2013a). Inoltre, diverse istituzioni pubbliche (come la Segreteria tecnica e di pianificazione della Presidenza) hanno pubblicato i propri protocolli per i meccanismi (interni) di reclamo, indagine e risoluzione delle controversie; tuttavia, questi protocolli sono destinati solo al proprio personale (El Salvador, Secretario Técnico y de Planificación, n.d.).

45 El Salvador, Acuerdo núm. 93 por el que se promulga la Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (2006).

46 Si veda la [Politica nazionale per l'accesso delle donne a una vita libera dalla violenza](#).

47 Si veda la [Politica nazionale per la protezione e lo sviluppo dei migranti salvadoregni e delle loro famiglie](#).

Questi dati, disponibili periodicamente, forniscono un quadro importante ma incompleto della prevalenza delle lesioni personali legate al lavoro in El Salvador. Gli incidenti sono raramente denunciati dai lavoratori alle autorità pubbliche, soprattutto perché le disposizioni in materia di protezione contro le lesioni personali sono frammentarie e gli organi preposti all'applicazione della legge non hanno un protocollo o una procedura specifica da seguire in caso di lesioni personali. Inoltre, la legislazione non impone ai datori di lavoro di denunciare gli incidenti di RSU. Infine, non esistono indagini periodiche che consentano di raccogliere dati direttamente dai lavoratori. Per questo motivo, secondo un esperto nazionale intervistato per questo rapporto, i dati raccolti non hanno ancora avuto un impatto significativo sulla formulazione di risposte legali e politiche in materia di V&H.

Per quanto riguarda la valutazione dell'efficacia degli strumenti giuridici e politici, la LEIV pone alcuni requisiti al sistema di raccolta dei dati amministrativi: deve includere un sistema di indicatori e fornire "una valutazione dell'impatto delle politiche sviluppate per l'eliminazione di qualsiasi tipo di violenza contro le donne e delle azioni attuate per garantire un'assistenza completa alle donne che hanno subito tale violenza" (articolo 30). Tuttavia, fino ad oggi non sono state fornite informazioni esplicite sull'impatto delle politiche per l'eliminazione della violenza contro le donne.

► 4.6. Georgia⁴⁸

La legislazione in materia di SSL in Georgia è stata riformata in modo completo negli ultimi anni. Mentre nel 2006 i rapporti di lavoro erano ancora caratterizzati da una radicale deregolamentazione e dall'abolizione degli ispettorati del lavoro, che hanno portato a un forte aumento degli infortuni sul lavoro, a partire dal 2013 sono state varate importanti riforme. Nel 2013 sono stati introdotti diversi emendamenti al Codice del lavoro, mentre nel 2020 è stata attuata un'ampia riforma del Codice. Nel 2015 sono state reintrodotte alcune funzioni limitate di ispezione del lavoro relative solo alla SSL, seguite dall'istituzione di un ispettorato del lavoro con piena responsabilità per la SSL e i rapporti di lavoro nel 2021. In particolare nel settore della SSL, l'adozione di una nuova legge autonoma sulla SSL nel 2019 denominata Legge organica della Georgia sulla sicurezza sul lavoro, è stato lo sviluppo più significativo. Tuttavia, nonostante questi notevoli sforzi, la SSL ha mantenuto finora la sua attenzione principale sui rischi e i pericoli fisici, come descritto di seguito. Nel frattempo, le disposizioni in materia di V&H si trovano nella legislazione sulla non discriminazione, sebbene si concentrino sui meccanismi reattivi.

4.6.1. Il ruolo della legislazione in materia di SSL nella lotta alla violenza e alle molestie sul lavoro

La Legge organica della Georgia sulla sicurezza sul lavoro del 2019 è la fonte primaria di regolamentazione della SSL in Georgia. Si applica sia ai settori privati che a quelli pubblici e prevede la valutazione e la gestione sistematica dei rischi professionali sul posto di lavoro. Anche il Codice del lavoro fa riferimento alla SSL in termini generici: garantisce il diritto a un ambiente di lavoro sicuro e sano e richiede ai datori di lavoro di "fornire ai dipendenti un ambiente di lavoro il più possibile sicuro e sano nel rispetto della vita e della salute dei dipendenti".⁴⁹

Tuttavia, né la legge sulla SSL del 2019 né altri atti giuridici amministrativi relativi alla SSL fanno esplicito riferimento alla V&H,⁵⁰ né prevedono la valutazione e la gestione dei rischi psicosociali nell'ambito della SSL. Questo

48 Questa sezione si basa su uno studio nazionale sulla Georgia commissionato dall'ILO e preparato da Giorgi Mirtskhulava, esperto del mercato del lavoro in Georgia; lo studio passa in rassegna le leggi, le politiche, gli orientamenti e gli strumenti della Georgia in materia di V&H, con particolare attenzione al quadro della SSL.

49 Georgia, *Codice del lavoro* (2010), Art. 45.

50 Ad esempio, Georgia, ordinanza n. 01-15/6 del 30 gennaio 2022 sull'approvazione della norma sulla valutazione dei rischi sul posto di lavoro.

► Riquadro 4.7. Interpretazioni della copertura implicita della violenza e delle molestie nell'ambito della SSL in Georgia

Mentre la legge organica sulla sicurezza sul lavoro si concentra sui rischi derivanti da pericoli fisici, biologici o chimici, i rischi psicosociali non sono riconosciuti e, secondo gli informatori qualificati intervistati per lo studio sul Paese, ciò avviene anche se le disposizioni sono interpretate in senso ampio. Un maggiore margine di interpretazione per includere i rischi V&H e psicosociali è offerto dai riferimenti generici alla SSL nel Codice del lavoro (che, come già detto, obbliga i datori di lavoro a "fornire ai dipendenti un ambiente di lavoro il più possibile sicuro e salubre nel rispetto della vita e della salute dei dipendenti"). Tuttavia, non ci sono precedenti per un'interpretazione così ampia e, secondo la comunità degli esperti, è improbabile che ce ne siano. Le autorità pubbliche in Georgia sono riluttanti a interpretare la legislazione in senso lato, poiché questa è solitamente considerata una funzione legislativa, di competenza del Parlamento georgiano, mentre l'interpretazione delle leggi spetta al sistema giudiziario.

lascia spazio all'interpretazione sul fatto che la legislazione si occupi o meno di V&H, come spiegato nel riquadro 4.7.

Mentre la legislazione in materia di SSL in Georgia non parla di V&H, altre legislazioni la affrontano, anche se si concentrano maggiormente sul divieto, sul ricorso e sulla riparazione, e meno sulla valutazione e sulla gestione dei rischi. Sia il Codice del lavoro che la Legge della Georgia sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione riconoscono le "molestie sul posto di lavoro" come una forma di discriminazione e una violazione del diritto alla dignità.⁵¹ Entrambi gli strumenti giuridici vietano le molestie sul lavoro e obbligano i datori di lavoro a includere disposizioni antidiscriminatorie nei loro regolamenti interni. Inoltre, la Legge sull'eliminazione tutte le forme di discriminazione richiede che i datori di lavoro rispondano prontamente ed efficacemente a qualsiasi presunto atto di discriminazione, mentre entrambe le leggi obbligano i datori di lavoro a sanzionare i colpevoli all'interno del loro controllo in conformità con le rispettive legislazioni.⁵² In effetti, secondo il Codice del lavoro, la responsabilità può essere imputata ai datori di lavoro se sono venuti a conoscenza di molestie (sessuali) e non hanno informato l'Ufficio di Ispezione del Lavoro del fatto e/o non hanno adottato misure adeguate per prevenirle (articolo 78).

Pertanto, mentre le misure preventive si limitano all'inclusione di disposizioni antidiscriminatorie nelle normative sul posto di lavoro, entrambe le leggi offrono relativamente

disposizioni complete sui meccanismi di reazione. Oltre alle procedure di reclamo e alle sanzioni, l'osservanza delle due leggi è monitorata e resa obbligatoria dall'Ufficio di ispezione del lavoro (nel caso del Codice del lavoro) e dal Difensore pubblico della Georgia (nel caso della Legge sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione). Entrambe le autorità hanno il mandato di indagare e sanzionare gli incidenti di molestie sul lavoro. A fini ispettivi, l'Ufficio per l'ispezione del lavoro ha persino istituito un'unità separata per la supervisione delle discriminazioni sul posto di lavoro, delle molestie sessuali e dell'uguaglianza di genere. Il fatto che il campo di applicazione delle due leggi si sovrapponga è vantaggioso, secondo la comunità di esperti, perché i denunciatori hanno un accesso più facile a un maggior numero di procedure di denuncia e di rimedi. In effetti, entrambe le autorità collaborano e rinviando i casi l'una all'altra per l'esame. Inoltre, poiché l'ambito di applicazione della legge georgiana sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione va al di là dei rapporti precontrattuali e di lavoro, può coprire episodi di V&H (come le molestie da parte di terzi) che non sono chiaramente coperti dal Codice del lavoro. Detto questo, il Codice del lavoro è relativamente completo, rispetto all'articolo 2 della C.190, per quanto riguarda le persone a cui si applica: esistono limitazioni solo in relazione ai lavoratori senza rapporti di lavoro contrattuali.

51 Secondo il Codice del Lavoro, "le molestie sul luogo di lavoro (comprese le molestie sessuali) sono una forma di discriminazione, in particolare un comportamento indesiderato nei confronti di una persona ... con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona interessata e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo per la stessa" (art. 4.5). Le molestie sessuali sono definite come un "comportamento di natura sessuale nei confronti di una persona, con lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità della persona interessata e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo per la stessa" (art. 4.6).

52 Georgia, Codice del lavoro, Art. 23; Legge della Georgia sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione, art. 4. 4.

con il proprio datore di lavoro, i volontari e le persone che esercitano l'autorità o le responsabilità di un datore di lavoro.

Infine, a complemento di quanto già detto, il Codice del lavoro affronta il tema della violenza domestica sul luogo di lavoro, anche se per un gruppo limitato di persone. L'articolo 46, paragrafo 2, lettera h), prevede il "collocamento della vittima di violenza contro le donne e/o di violenza domestica in una casa di accoglienza e/o in un centro di crisi per un massimo di 30 giorni di calendario all'anno, se non è più in grado di svolgere le proprie mansioni ufficiali".

4.6.2. Strumenti rilevanti al di fuori del quadro giuridico

Secondo i rappresentanti del governo e delle parti sociali intervistati per la stesura di questo rapporto, c'è spazio per migliorare la fornitura di linee guida e strumenti sulla salute e la sicurezza sul lavoro in Georgia. Infatti, a gennaio 2023, in Georgia non è stato possibile individuare linee guida, codici, corsi di formazione o strumenti pertinenti su questi temi, anche se recentemente sono stati compiuti sforzi per produrre una linea guida per i datori di lavoro.

In linea di principio, l'Ufficio per l'Ispezione del Lavoro è autorizzato a fornire, su richiesta, consulenze e informazioni sul rispetto delle norme in materia di lavoro, come le molestie sul lavoro, e questo può essere un meccanismo efficace per i datori di lavoro che ne fanno. Tuttavia, l'efficacia di questo meccanismo dipende dalla consapevolezza delle parti interessate, mentre un approccio più proattivo, che includa lo sviluppo di manuali, può essere utilizzato per la gestione delle molestie sul lavoro.

e strumenti, secondo gli esperti nazionali.

Anche a livello politico, la V&H è raramente affrontata. Una strategia che fa esplicito riferimento alla questione è il Piano d'azione 2020-2022 della Commissione tripartita per il partenariato sociale (TSPC), un organo consultivo che fa capo al Primo Ministro. Tra le altre cose, il piano d'azione prevedeva il compito di considerare la ratifica delle C.155 e C.190 e di fornire raccomandazioni in merito.

4.6.3. Disponibilità e impatto dei dati

Secondo la comunità di esperti, sono necessari molti più dati per esaminare in dettaglio la prevalenza delle V&H, nonché per fornire orientamenti e strumenti adeguati. In effetti, i dati sulle V&H in Georgia si limitano principalmente a fonti amministrative e a una recente ricerca ad hoc di UN Women (2021) sulle molestie sessuali pubblica amministrazione (cfr. riquadro 4.8). Dal punto di vista amministrativo, sia l'Ufficio del difensore pubblico che l'Ufficio d'ispezione del lavoro raccolgono e pubblicano annualmente i dati sul numero e sui risultati delle loro ispezioni in relazione alla discriminazione. Mentre i dati dell'Ufficio di Ispezione del Lavoro non sono ulteriormente disaggregati, quelli dell'Ufficio del Difensore Pubblico sono disaggregati per tipo di molestie sul lavoro, comprese sessuali. Nessuna delle due autorità ha utilizzato i propri dati per formulare raccomandazioni specifiche per il settore o di altro tipo. Inoltre, non sono disponibili ulteriori informazioni o valutazioni sullefficacia degli attuali strumenti legali e politici in materia di V&H.

► Riquadro 4.8. Risultati selezionati dello studio delle Nazioni Unite sulle molestie sessuali nel pubblico impiego in Georgia

Lo studio (UN WOMEN 2021) mostra che i dipendenti pubblici in Georgia possono essere consapevoli del fenomeno delle molestie sessuali in teoria, ma sono meno propensi a identificarle nella pratica. A causa di norme sociali consolidate, molti dipendenti pubblici percepiscono le molestie sessuali come parte della cultura lavorativa tipica. Le differenze di genere nelle percezioni sono considerevoli: la grande maggioranza delle donne () ritiene che le molestie sessuali siano un grave problema sociale, mentre meno della metà (44%) degli uomini la pensa allo stesso modo.

► 4.7. Spagna⁵³

In quanto Stato membro dell'UE, la legislazione nazionale spagnola è stata fortemente influenzata dalla trasposizione delle direttive UE sulla SSL e sulla parità di trattamento, che contengono disposizioni sulla prevenzione e sul divieto di varie forme di V&H.⁵⁴ In questo contesto, la legislazione spagnola in materia di SSL ha finora adottato un approccio implicito per affrontare le V&H nella legislazione. Diversi orientamenti e strumenti svolgono un ruolo importante in questo approccio. Inoltre, la Spagna è stata acclamata per la sua legislazione progressista sull'uguaglianza di genere, che tocca anche la V&H sul lavoro, come descritto di seguito.

Nel maggio 2022 la Spagna ha ratificato la Convenzione n. 190, che dovrebbe portare a una nuova o modificata legislazione in materia di V&H e rischi psicosociali associati, come indicato nel recente materiale di orientamento dell'Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale (ITSS).⁵⁵

4.7.1. Il ruolo della legislazione in materia di SSL nella lotta alla violenza e alle molestie sul lavoro

Il principale testo giuridico in materia di SSL in Spagna è la legge 31/1995 sulla prevenzione dei rischi professionali.⁵⁶ Questa legge è ulteriormente integrata da leggi, decreti e decreti ministeriali specifici per settore e per pericolo.

Inoltre, tutte le norme che contengono prescrizioni relative all'adozione di misure preventive sul luogo di lavoro o che possono portare all'adozione di tali misure sul luogo di lavoro sono considerate legislazione rilevante ai fini della SSL, ai sensi dell'articolo 1 della Legge 31/1995.

Al momento, la legislazione spagnola in materia di SSL non fa riferimento esplicito alla V&H.⁵⁷ La legge 31/1995 prevede l'obbligo per il datore di lavoro di "garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori al suo servizio in tutti gli aspetti legati al loro lavoro" (articolo 14.2). Tuttavia, non contiene riferimenti specifici alla salute e alla sicurezza dei lavoratori o rischi psicosociali,⁵⁸ sebbene le autorità pubbliche la interpretino in modo da coprire implicitamente tali rischi (per maggiori informazioni, si veda sezione 4.7.2). La legge non chiarisce nemmeno quale l'ambito di applicazione di "tutti gli aspetti legati al lavoro", sebbene possa essere interpretata come di ampia portata come l'articolo 3 della C.190, secondo l'autore dello studio nazionale. Nel frattempo, la mancanza di riferimenti alla V&H ha influenzato la giurisprudenza, come spiegato nel riquadro 4.9.

Sebbene la stessa legislazione sulla SSL non preveda esplicitamente strumenti pertinenti alla SSL per prevenire e affrontare le V&H, la legislazione sulla non discriminazione e sull'uguaglianza lo fa, almeno in relazione alle molestie sessuali e alle molestie basate sul sesso (*Acoso sexual y acoso por razón de sexo*) sul lavoro,⁵⁹ che sono riconosciute come violazioni dei diritti del lavoratore.

53 Questa sezione si basa su uno studio nazionale sulla Spagna commissionato dall'ILO e preparato da Manuel Velázquez, specialista in materia di SSL e capo dell'Unità speciale sulla mobilità del lavoro nell'Unione europea presso l'Agenzia statale dell'Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale (OEITSS); studio passa in rassegna le leggi, le politiche, le linee guida e gli strumenti della Spagna in materia di V&H, con particolare attenzione al quadro della SSL.

54 Ad esempio, la direttiva 89/391/CEE sulla SSL impone ai datori di lavoro il dovere di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in ogni aspetto del lavoro (art. 5(1)); le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE considerano le molestie basate su caratteristiche protette una forma di discriminazione vietata in materia di occupazione e di lavoro.

55 Secondo il [Criterio tecnico 104/2021 dell'ITSS](#), "la futura legislazione nazionale dovrebbe sviluppare le disposizioni della presente Convenzione" (p. 2).

56 Spagna, [Legge 31/1995 sulla prevenzione dei rischi professionali](#).

57 Un'eccezione è il [regio decreto legge 16/2022 del 6 settembre](#) sul miglioramento delle condizioni di lavoro e della sicurezza sociale dei lavoratori domestici. Esso include una diciottesima disposizione aggiuntiva alla legge 31/1995 sulla prevenzione dei rischi professionali, che definisce il diritto dei lavoratori domestici a un'efficace tutela della SSL, in particolare nell'ambito della prevenzione della violenza contro le donne.

58 Alcuni regolamenti, come il Regio Decreto 39/1997 che approva il Regolamento dei Servizi di Prevenzione, fanno riferimento ai rischi psicosociali, ma non li definiscono ulteriormente.

59 Per molestie sessuali si intende "qualsiasi comportamento, verbale o fisico, di natura sessuale che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando si crea un ambiente intimidatorio, degradante o offensivo", mentre per molestie fondate sul sesso "si intende qualsiasi comportamento messo in atto sulla base del sesso di una persona, con lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un ambiente intimidatorio, degradante o offensivo". Sia le molestie sessuali che quelle basate sul sesso sono in ogni caso considerate discriminatorie ([Legge organica 3/2007](#), art. 7).

► Box 4.9. Mancanza di definizioni legali di violenza e molestie e delle loro conseguenze

La violenza fisica e le molestie morali o psicologiche non sono trattate dalla legislazione sulla SSL né sono definite in altre legislazioni.¹ Questa mancanza di definizione giuridica ha dato luogo a una giurisprudenza contrastante. In genere, la giurisprudenza ha richiesto sia un elemento oggettivo - il comportamento deve violare il diritto alla dignità sul lavoro - sia un elemento soggettivo: l'intenzione del molestatore di causare danni alla vittima. La necessità di questo elemento soggettivo è stata contraddetta dalla sentenza 56/2019 della Corte costituzionale del 6 maggio 2019, che afferma che "per quanto riguarda l'intenzionalità, può essere la presenza di un adeguato nesso causale tra il comportamento illecito e il risultato dannoso vietato dalla legge".² Comunque, secondo l'Osservatorio basco sulle molestie e la discriminazione (2022), più del 70% delle sentenze dei tribunali tra il 2020 e il 2021 richiedevano che fosse dimostrata l'intenzione del molestatore di causare un danno. Secondo l'autore dello studio nazionale, invece, una definizione giuridica di V&H legata al lavoro garantirebbe un'applicazione uniforme da parte dei tribunali e l'allineamento con la definizione incentrata sulla vittima, come previsto dall'articolo 1 della C.190.

1 Mentre le molestie discriminatorie, comprese quelle sessuali e di genere, sono definite legalmente, le molestie morali o psicologiche non lo sono. Sebbene siano spesso utilizzate in modo intercambiabile nel materiale di orientamento, le molestie "moralì" sono generalmente collegate al diritto fondamentale all'integrità morale nella Costituzione spagnola (art. 15), al reato penale contro l'"integrità morale" nel codice penale (art. 173) e al diritto alla dignità sul posto di lavoro nella Legge sullo Statuto dei Lavoratori (art. 4.2(e)). Le molestie "psicologiche" sono generalmente collegate al diritto fondamentale all'"integrità fisica", che comprende anche la salute mentale o psicologica, e alla legislazione sulla SSL.

2 La sentenza ha inoltre affermato che occorre tenere presente che, in generale, la tutela costituzionale dei diritti fondamentali non può essere subordinata "all'indagine di fattori psicologici e soggettivi difficilmente controllabili".

diritto alla dignità. Secondo l'articolo 12 della Legge Organica 10/2022, i datori di lavoro sono tenuti a promuovere "condizioni di lavoro che prevengano la commissione di reati e altri comportamenti contro la libertà sessuale e l'integrità morale sul lavoro, con particolare attenzione alle molestie sessuali e alle molestie basate sul sesso... comprese quelle commesse in digitale".⁶⁰ Queste attività di promozione possono includere misure da negoziare con i rappresentanti dei lavoratori, come la preparazione e la diffusione di codici di condotta, campagne di informazione, protocolli di azione e formazione.

Inoltre, i datori di lavoro hanno l'obbligo di istituire procedure di reclamo,⁶¹ nonché disposizioni interne per garantire un'efficace prevenzione dei reati.

60 Spagna, Legge organica 10/2022 del 6 settembre.

61 Il Regio Decreto 901/2020 (Allegato, par. 7) specifica ulteriormente i principi che regolano le procedure di reclamo in relazione alle molestie sessuali e di genere all'interno di un'organizzazione. Tali principi includono l'accessibilità, la riservatezza, la presunzione di innocenza del presunto molestatore, il divieto di rappresaglie nei confronti della presunta vittima o delle persone che sostengono la denuncia o riportano le accuse, la diligenza, la rapidità della procedura e la garanzia dei diritti di protezione sociale e lavorativa delle vittime.

62 In base alla Legge organica 10/2022, art. 38, le lavoratrici hanno diritto alla riduzione o alla riorganizzazione dell'orario di lavoro, alla mobilità geografica, al cambio di posto di lavoro, all'adattamento del posto di lavoro e al sostegno necessario a causa della disabilità per tornare al lavoro, alla sospensione del rapporto di lavoro con riserva di un posto di lavoro e alla risoluzione del contratto di lavoro. Inoltre, le assenze dal lavoro o la mancanza di puntualità dovute alla situazione fisica o psicologica causata dalla violenza sessuale saranno considerate giustificate e saranno retribuite se così stabilito dai servizi di assistenza sociale o dai servizi sanitari, a seconda dei casi.

63 A complemento di ciò, alcune altre norme, sia nell'ambito della legislazione sulla non discriminazione che in quello del lavoro, specificano particolari gruppi di persone nel mondo del lavoro nel contesto della V&H sessuale e di genere, tra cui le persone con disabilità (Regio Decreto Legislativo 1/2013), i lavoratori a distanza (Legge 10/2021), le persone in cerca di lavoro (Regio Decreto Legislativo 3/2015) e i volontari (Legge 45/2015).

tali comportamenti. I datori di lavoro sono tenuti a includere la violenza sessuale come rischio professionale nella valutazione dei rischi delle diverse mansioni svolte dalle lavoratrici e devono formare e informare loro lavoratrici in merito. La legge riconosce inoltre alle donne vittime di violenza sessuale diversi diritti lavorativi, come il diritto di allontanarsi dal lavoro.⁶²

Per quanto riguarda il suo campo di applicazione, la Legge organica 10/2022 stabilisce che gli interventi sul luogo di lavoro possono riguardare l'intera forza lavoro dell'azienda, indipendentemente dalla forma del contratto di lavoro, comprese le persone con contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato e di tirocinio, i tirocinanti, i volontari e coloro che prestano i loro servizi attraverso contratti di distacco.⁽⁶³⁾

► **Riquadro 4.10. Ampliare il campo di applicazione e l'ambito della legislazione in materia di SSL attraverso gli orientamenti**

L'Istituto nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro (INSST), in particolare, ha svolto un ruolo fondamentale nell'applicazione della legislazione sulla SSL alla V&H in Spagna. Ha fornito note tecniche di prevenzione (NTP) e guide che hanno stabilito che la V&H è un rischio psicosociale, ne hanno definito il concetto e hanno elaborato le modalità di inserimento nei sistemi di gestione della SSL sul luogo di lavoro, tra cui la valutazione del rischio, il controllo del rischio, la valutazione e la revisione (si veda, ad esempio, INSST 2009, 2022). Sebbene gli NTP non siano giuridicamente vincolanti, possono essere invocati davanti a un tribunale. Infatti, l'NTP 476 sul concetto di molestie psicologiche sul lavoro è stato utilizzato come riferimento dalle prime sentenze dei tribunali in materia (INSST 1998).

Questa legislazione sulla non discriminazione riflette accuratamente gli interventi sul luogo di lavoro previsti dalla C.190 (articoli 9 e 10). Tuttavia, non sostiene espressamente un'analisi sistematica dei rischi organizzativi, sociali e ambientali più ampi, che di solito rientrano nella gestione dei rischi psico-sociali nell'ambito della SSL.

A complemento della legislazione citata, alcuni contratti collettivi in Spagna includono definizioni di molestie e di solito contengono un protocollo per le procedure di reclamo per affrontare le molestie, ma non specificano come prevenire le V&H in primo . Inoltre, solo pochi settori sono coperti da questi accordi e la maggior parte di essi sono accordi a livello aziendale.

4.7.2. Strumenti rilevanti al di fuori del quadro giuridico

In assenza di una legislazione esplicita sulla SSL in materia di V&H, in Spagna gli orientamenti e gli strumenti hanno svolto un ruolo complementare importante nel fornire indicazioni e assistenza, in particolare ai datori di lavoro e agli ispettori del lavoro. I loro autori sono stati diversi, dalle autorità pubbliche a livello nazionale e regionale alle parti sociali, alle compagnie di assicurazione sociale e agli enti di formazione privati. (Per il ruolo dell'Istituto nazionale

per la sicurezza e la salute sul lavoro (INSST), vedi riquadro 4.10).

Inoltre, l'Ispettorato del lavoro e della previdenza sociale (ITSS) ha pubblicato codici di condotta per le azioni ispettive e l'uso di infrazioni amministrative in relazione a V&H,⁶⁴ mentre le autorità regionali per la SSL offrono, tra l'altro, consulenza e formazione sui rischi psicosociali rivolte a imprese e lavoratori. Le parti sociali hanno inoltre compiuto grandi sforzi per adattare le raccomandazioni a settori o gruppi specifici in cui l'esposizione a V&H è tipicamente elevata: modalità di lavoro, come le piattaforme digitali; settori, come le agenzie di viaggio, il settore sanitario, il commercio, le banche e la polizia; e gruppi di lavoratori basati (ad esempio) sul genere e sulla disabilità (UGT, n.d.; ISTAS, n.d.).

Le linee guida e gli strumenti disponibili sembrano essere completi in termini di portata e profondità e fornire ai datori di lavoro un buon equipaggiamento in assenza di una legislazione esplicita. Tuttavia, considerando la natura non vincolante di tali linee guida, potrebbero essere introdotte modifiche alla legislazione per garantire un'applicazione uniforme.

Nel frattempo, le politiche e le strategie nazionali in materia di V&H si limitano a quelle stabilite dalla Legge organica 10/2022 sulla garanzia globale della libertà sessuale, che richiede, tra l'altro, un intervento coordinato degli enti pubblici in .⁶⁵ Attualmente, non esistono politiche o strategie di questo tipo su altri tipi di V&H.

64 Infatti, l'ITSS può proporre l'imposizione di sanzioni ai datori di lavoro per la commissione di infrazioni amministrative in materia di V&H, in particolare per quanto riguarda la violazione del diritto alla dignità sul lavoro (che implica molestie morali o psicologiche e che costituisce un'infrazione amministrativa molto grave ai sensi dell'art. 8, par. 1, lettera a), del Codice Civile. 8, par. 11 del Decreto Legislativo 5/2000 del 4 agosto 2000 sulla Legge sulle Infrazioni e Sanzioni nell'Ordine Sociale); e le molestie sessuali e discriminatorie (anch'esse trattate da tale legge come infrazioni molto gravi all'art. 8, commi 13 e 13 bis). 8, commi 13 e 13 bis).

65 Gli articoli 58-61 della Legge organica 10/2022 richiedono un intervento coordinato degli enti pubblici in materia, l'adozione di una strategia statale per prevenire e rispondere alla violenza di genere e l'istituzione di una commissione per coordinare le azioni sulla violenza sessuale.

4.7.3. Disponibilità e impatto dei dati

La Spagna ha raccolto dati sulle V&H in vari modi. Dal punto di vista amministrativo, l'ITSS pubblica annualmente i dati relativi alle denunce e agli esiti delle azioni ispettive in materia di molestie.⁶⁶ L'Osservatorio basco sulle molestie e la discriminazione (2022) riferisce periodicamente sulle sentenze dei tribunali spagnoli in materia di molestie sul lavoro, analizzando variabili quali il sesso del presunto molestatore e della vittima, il loro rapporto, il tipo di molestie, il tipo di azienda e l'esito della sentenza. Per quanto riguarda

Per quanto riguarda le indagini, i dati su V&H sono raccolti periodicamente attraverso l'Indagine europea sulle condizioni di lavoro⁶⁷ e l'Indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti⁶⁸.

I dati raccolti presentano però alcune lacune. Le due indagini sono condotte solo ogni cinque anni, mentre le fonti amministrative mancano di dati sulla violenza fisica. Inoltre, i dati forniti dall'ITSS non includono variabili rilevanti come il genere, l'età e il tipo di autore e di vittima, che sarebbero utili per progettare politiche e strategie appropriate in materia di V&H.

► 4.8. Tunisia⁶⁹

Sin dalla sua indipendenza nel 1956, la Tunisia ha avuto la reputazione di essere uno Stato arabo progressista nella promozione dei diritti delle donne (Mail 2019). Ciò si riflette nella legge 58-2017 sull'eliminazione della violenza contro le donne.⁷⁰ Adottata nel 2017, questa legge, che contiene disposizioni sulla violenza contro le donne sul lavoro, è stata il risultato di anni di lavoro di advocacy, guidato da una società civile impegnata, sostegno della "marcia delle donne contro la violenza e la discriminazione sociale e regionale" che ha preso il via nel 2011. Allo stesso, il trattamento del fenomeno della V&H è rimasto implicito nella legislazione tunisina in materia di SSL, come illustrato di seguito.

4.8.1. Il ruolo della legislazione in materia di SSL nella lotta alla violenza e alle molestie sul lavoro

La legislazione in materia di SSL in Tunisia è disciplinata principalmente dal Codice del lavoro,⁷¹ che delinea gli obblighi e le responsabilità dei datori di lavoro⁷² e dei lavoratori⁷³ in relazione alla SSL (articoli 152 e seguenti). Oltre a questo, esistono diversi altri documenti legislativi che disciplinano elementi specifici del quadro della SSL, tra cui legislazioni specifiche per i rischi e leggi speciali.

66 Spagna, ITSS (2020). L'ITSS distingue tra molestie morali, molestie sessuali, molestie discriminatorie basate sul genere e altri tipi di molestie discriminatorie.

67 Alle persone di età pari o superiore ai 15 anni e occupate viene chiesto se negli ultimi 12 mesi hanno subito bullismo, molestie sessuali o violenza fisica e se sono state oggetto di abusi verbali, attenzioni sessuali indesiderate, minacce o comportamenti umilianti nell'ultimo mese.

68 Alle aziende viene chiesto se nello stabilimento siano presenti o meno rischi psicosociali, tra cui "clienti, pazienti [e] alunni difficili", e se esistano o meno procedure per affrontare eventuali casi di bullismo o molestie, nonché eventuali casi minacce, abusi o aggressioni da parte di clienti, pazienti, alunni o altre persone esterne.

69 Questa sezione si basa su uno studio nazionale sulla Tunisia commissionato dall'ILO e preparato da Imen Zahwani, ex ministro tunisino per le Donne, la Famiglia e gli Anziani; lo studio passa in rassegna le leggi, le politiche, gli orientamenti e gli strumenti tunisini in materia di V&H, con particolare attenzione al quadro della SSL.

70 Tunisia, *Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes*.

71 Tunisia, *Codice del lavoro* 1996).

72 Il Codice si applica a tutti gli stabilimenti dell'industria, del commercio, dell'agricoltura e alle loro dipendenze, di qualsiasi natura, pubblica o privata, religiosa o laica, anche se di carattere professionale o caritatevole. Si applica anche agli stabilimenti artigianali, alle cooperative, alle società civili, ai sindacati, alle associazioni e ai gruppi di qualsiasi tipo (art. 1).

73 Per lavoratore o dipendente si intende qualsiasi persona che si impegna, sulla base di un contratto di lavoro, a mettere i propri servizi personali a disposizione del datore di lavoro, sotto la direzione e il controllo di quest'ultimo, in cambio di una retribuzione (art. 6).

► **Riquadro 4.11. Misure specifiche di controllo dei rischi previste dal Codice del lavoro**

Sebbene il Codice del Lavoro non tratti esplicitamente la V&H come un rischio professionale, contiene diverse disposizioni che possono contribuire a prevenire la V&H sul lavoro e fungere da misure di controllo del rischio.

- **Donne che lavorano di notte:** Secondo l'articolo 66, le donne non possono essere impiegate di notte. Tuttavia, l'ispettorato del lavoro può autorizzare le donne a lavorare di notte se il datore di lavoro fornisce sufficienti garanzie alle lavoratrici in materia di SSL, servizi sociali e pari opportunità e trattamento (articolo 68-2).
- **Alloggio per gli apprendisti:** Sebbene la fornitura di alloggio ai lavoratori sia una pratica comune in Tunisia, in particolare nel settore del turismo e dell'ospitalità e nel lavoro domestico, un supervisore di apprendistato celibe, vedovo, divorziato o legalmente separato non deve fornire alloggio ad apprendisti minorenni (articolo 347).
- **Tutela delle donne e dei minori:** I datori di lavoro che impiegano minori di 18 anni o donne devono garantire "il mantenimento dei buoni costumi e l'osservanza della pubblica decenza" (articolo 76).
- **Divieto di assunzione di alcolici:** Per tutelare il "buon costume", ai lavoratori è "vietato presentarsi al lavoro in evidente stato di ebbrezza o consumare bevande alcoliche durante il periodo di lavoro" (art. 14 *quater*).

le legislazioni sulle istituzioni governative e sugli infortuni e i servizi medici sul lavoro.⁷⁴

All'interno di questo quadro giuridico, la V&H non è definita né esplicitamente menzionata e riconosciuta come rischio occupazionale, né i rischi psicosociali sono espressamente affrontati dalla suddetta legislazione sulla SSL. L'unico riferimento diretto alla V&H nel Codice del Lavoro è incluso nelle disposizioni sugli obblighi dei lavoratori: ai lavoratori è vietato compiere, durante il lavoro o sul luogo di lavoro, "atti di violenza o minacce debitamente segnalati contro qualsiasi persona appartenente o meno all'azienda" (articolo 14 *quater*).⁷⁵

Tuttavia, la legislazione in materia di SSL rimane ampia nella formulazione delle sue disposizioni. Sebbene non siano definite esplicitamente né la salute né la sicurezza, il Codice del lavoro richiede ai datori di lavoro di "adottare le misure necessarie e adeguate per la protezione dei lavoratori e la prevenzione dei rischi professionali" (articolo 152-2). Ciò include, tra l'altro la protezione della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, condizioni e ambienti di lavoro adeguati, nonché un'istruzione e una formazione appropriate per i lavoratori. Contiene anche disposizioni relative ai servizi di salute sul lavoro,

responsabili della sicurezza sul lavoro e comitati consultivi aziendali. Poiché questi obblighi sono formulati in termini ampi, in linea di principio possono essere applicati anche a V&H e ai rischi psicosociali, secondo l'autore dello studio nazionale. Le interpretazioni pertinenti da parte delle autorità pubbliche non erano a disposizione del team di ricerca, ma possono essere dedotte dagli sforzi di formazione compiuti dalle autorità pubbliche sulla gestione dei rischi psicosociali (si veda la sezione 4.8.2 sulle linee guida e gli strumenti). Inoltre, alcune disposizioni del Codice del lavoro possono servire come misure di prevenzione delle V&H sul lavoro, come spiegato nel riquadro 4.11.

Oltre alla legislazione sulla SSL, in Tunisia esistono alcuni strumenti giuridici che affrontano esplicitamente la V&H legata al lavoro, anche se questi si riferiscono per lo più a gruppi o categorie specifiche di lavoratori e in genere non forniscono definizioni o disposizioni dettagliate su come affrontare la V&H. In base alla legislazione che riguarda il settore pubblico, i dipendenti pubblici hanno diritto alla "protezione contro le minacce, gli insulti o le diffamazioni di cui possono essere oggetto", mentre l'autorità pubblica è tenuta a proteggere i funzionari pubblici da tali minacce e attacchi di qualsiasi tipo e a risarcire, se necessario, i danni che ne derivano.⁷⁶

74 Per una panoramica, si veda Institute of Occupational Health and Safety, "Législation et normalisation en SST".

75 La formulazione originale è: "*des actes de violence ou de menace dûment constatés*".

76 Legge n. 83-112 del 12 dicembre 1983, sullo statuto generale del personale dello Stato, degli enti pubblici locali e degli amministrativi pubbliciistituti, art. 9. 9.

Nel frattempo, la legislazione sulla non discriminazione prevede che le persone con disabilità "devono essere protette contro lo sfruttamento economico e sessuale, la negligenza, l'incuria e l'abbandono".⁷⁷ Inoltre, la legge 58-2017 sull'eliminazione della violenza contro le donne prevede che lo Stato adotti tutte le misure appropriate per "proibire lo sfruttamento economico delle donne e l'assoggettamento a condizioni di lavoro faticose e degradanti, dannose per la salute, la sicurezza e la dignità" (articolo 6).

A complemento di ciò, alcuni contratti collettivi affrontano anche il tema della V&H legata al lavoro, anche se principalmente in relazione ai diritti dei lavoratori alla protezione o all'azione correttiva. Ad esempio, il Contratto collettivo quadro del 1973 stabilisce che "i lavoratori hanno diritto... alla protezione contro le minacce, le ingiurie, le diffamazioni e le violenze di cui possono essere oggetto nell'esercizio delle loro funzioni all'interno dell'azienda o al di fuori dei suoi locali", mentre in caso di incidenti di V&H, "l'impresa è tenuta a proteggerli e a fornire l'assistenza morale e materiale necessaria per avviare un'azione legale per il risarcimento del danno; l'assistenza materiale è fornita anticipo, compreso il salario concesso in caso di cessazione dell'attività" (articolo 12).

4.8.2. Strumenti rilevanti al di fuori del quadro giuridico

In Tunisia, sia le autorità pubbliche che le parti sociali forniscono orientamenti e strumenti per la prevenzione dei rischi psicosociali, che si concentrano esclusivamente su servizi di formazione e consulenza. Dal 2012 l'Istituto tunisino per la salute e la sicurezza sul lavoro (ISST) offre un modulo di formazione sui rischi psicosociali per le aziende e fornisce, su richiesta, assistenza tecnica per la valutazione dei rischi psicosociali, tra cui la V&H; questa viene condotta con l'aiuto di uno strumento di valutazione interattivo, "Faire le point RPS", sviluppato dall'Istituto nazionale francese per la ricerca e la sicurezza (Francia, INRS 2020).

L'ISST organizza anche giornate di sensibilizzazione nelle aziende sulla definizione e sugli effetti dei rischi psicosociali. Nel frattempo, l'Unione Generale Tunisina del Lavoro (UGTT) ha realizzato una serie di sessioni di formazione per i propri membri sulla Convenzione n. 190.

4.8.3. Disponibilità e impatto dei dati

I dati disponibili sulla salute e la sicurezza sul lavoro sono limitati in Tunisia. Dal punto di vista amministrativo, i dati sugli infortuni e le malattie professionali sono pubblicati annualmente dalla Caisse Nationale d'Assurance Maladie (Cassa Nazionale Assicurazione Malattia).⁷⁸ Tuttavia, questi dati presentano diversi svantaggi, in quanto si concentrano solo sul settore privato e non sono delineati in base alle cause degli infortuni e dei disturbi sul lavoro e quindi non sono disaggregati per infortunio o malattia causati da V&H. Inoltre, i dati soffrono di una sotto-segnalazione, in quanto vengono considerate solo le lesioni fisiche. Altri dati amministrativi pubblicati provengono dal numero verde 1899 dell'Osservatorio nazionale per la lotta alla violenza contro le donne. Tuttavia, questi dati riguardano solo le donne e si basano sulle denunce ricevute dalla hotline.

Oltre ai dati amministrativi, ci sono state diverse indagini condotte da recenti progetti di ricerca ad hoc sulla V&H o sui rischi psicosociali, come un'indagine nazionale sulla violenza di genere (CREDIF 2016) e diversi studi dell'ISST sui rischi psicosociali. Tuttavia, non esiste un'indagine nazionale condotta regolarmente.

Di recente sono stati compiuti sforzi per stabilire un sistema di raccolta dati nazionale completo per la violenza contro le donne basata sul genere attraverso fonti amministrative. L'Osservatorio per il genere e le pari opportunità sta creando un piano per la raccolta periodica di dati per misurare e monitorare le tendenze di tutte le forme di violenza contro le donne. Sono state sviluppate schede specifiche per 38 indicatori, ma non ancora per la V&H sul posto di lavoro.

⁷⁷ Legge quadro n. 2005-83 del 15 agosto 2005 sulla promozione e la tutela delle persone con disabilità, art. 3.3.

⁷⁸ Ai sensi dell'art. 88 della legge n. 94-28 sull'indennizzo dei danni derivanti da infortuni e malattie professionali nel privato, la Caisse Nationale d'Assurance Maladie è l'unica responsabile della raccolta di tutti i dati necessari per l'elaborazione delle statistiche sugli infortuni e le malattie professionali.

► 4.9. Conclusione

Questo capitolo ha delineato diversi approcci nazionali per prevenire e affrontare la V&H attraverso la SSL. Dei sette Paesi esaminati, El Salvador, in parte,⁷⁹ e la Danimarca fanno riferimento e riconoscono esplicitamente la V&H come rischio psicosociale nella loro legislazione in materia di SSL. Nel caso della Danimarca, la legislazione in materia di SSL prevede un sistema completo di gestione della SSL specificamente concepito per prevenire la V&H. Le Barbados e il Bangladesh dispongono di strumenti giuridici specifici sulle molestie sessuali sul lavoro, che tuttavia si limitano alle politiche sul luogo di lavoro, alla formazione e alle procedure di reclamo e non includono ulteriori disposizioni sui sistemi di gestione della SSL. La legislazione in materia di SSL delle Barbados si concentra esclusivamente sui pericoli e sui rischi in relazione alla salute e alla sicurezza fisica, come avviene anche in Georgia e in Bangladesh. La legislazione in materia di SSL in Spagna e Tunisia, invece, è formulata in modo ampio e può essere interpretata in modo da applicarsi, in linea di principio, alla V&H e ai rischi psicosociali. La Spagna ha confermato questa interrelazione pubblicando linee guida e strumenti completi che riconoscono la V&H come rischio psicosociale ed elaborano le modalità per integrare la V&H nei sistemi di gestione della SSL sul luogo di lavoro.

Questi diversi approcci sottolineano che sono necessari orientamenti e strumenti per far funzionare efficacemente la legislazione implicita. Allo stesso modo, data la natura non vincolante degli orientamenti e degli strumenti, una base giuridica per integrare la V&H nei quadri di riferimento della SSL è essenziale affinché la legislazione in materia di SSL sia applicata in modo generalizzato.

Gli studi nazionali mostrano anche che la V&H nel mondo del lavoro è spesso affrontata in legislazioni diverse dalla SSL, come la legislazione sulla non discriminazione e l'uguaglianza (El Salvador, Georgia, Spagna, Tunisia) e la legislazione sul lavoro e l'occupazione (El Salvador). Le disposizioni di queste legislazioni differiscono da quelle della SSL quanto spesso tendono a essere dettagliate sulla riparazione, ma meno specifiche sulla prevenzione e la protezione e sui mezzi necessari per raggiungerle (El Salvador, Georgia, Tunisia). La legislazione spagnola in materia di non discriminazione prevede misure preventive specifiche, ma non raccomanda espressamente un'analisi sistematica dei più ampi aspetti organizzativi, sociali e ambientali.

rischi, che di solito rientrano nella gestione dei rischi psico-sociali nell'ambito della SSL.

Nel complesso, la prevenzione e la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro attraverso la SSL coinvolgono di solito più attori come intermediari tra la legislazione e l'attuazione. Gli attori che forniscono orientamenti e strumenti su questi temi vanno dalle autorità pubbliche e dalle parti sociali alla società civile e agli attori privati. Le parti sociali, in particolare, possono svolgere un ruolo decisivo nello specificare e adattare le informazioni pertinenti alle esigenze specifiche dei settori e degli eventi lavorativi. Soprattutto in Danimarca e Spagna, le parti sociali hanno assunto questo ruolo. Nel frattempo, il ruolo delle politiche nazionali si è limitato principalmente a dare una direzione all'azione a livello politico, e in genere forniscono poche indicazioni a livello di luogo di lavoro.

La legislazione sulla SSL in materia di V&H riguarda solitamente sia il settore privato che quello pubblico, mentre El Salvador ha regolamenti e linee guida aggiuntive e più dettagliate per settore pubblico. In particolare in Spagna e Danimarca, gli orientamenti e gli strumenti forniti dalle autorità pubbliche tendono a offrire informazioni tecniche e intersettoriali, mentre le parti sociali hanno adattato le informazioni rilevanti alle esigenze di settori e situazioni lavorative specifiche.

Infine, il caso della Danimarca ha sottolineato l'importanza e i benefici della raccolta periodica di dati completi e disaggregati su V&H, in quanto tali dati aiutano le autorità pubbliche e le parti sociali a identificare gli sviluppi e a monitorare, valutare e migliorare le risposte legali o politiche pertinenti, ove necessario. I sistemi di raccolta dei dati in altri Paesi presentano una serie di limitazioni: in El Salvador e in Georgia, le fonti di dati sono per lo più limitate a dati amministrativi, che tendono a soffrire di sotto-riportati; in Tunisia e in Bangladesh, i dati disponibili non sono sufficientemente disaggregati; in Spagna, i dati non sono raccolti regolarmente; e nelle Barbados, la raccolta dei dati è limitata a studi ad hoc. Per questi diversi motivi, i dati disponibili in questi Paesi non sono pienamente in grado di informare efficacemente le autorità nei loro processi decisionali o di consentire la valutazione dell'efficacia degli strumenti legali e politici.

⁷⁹ Come menzionato nella sezione 4.5, la Legge generale per la prevenzione dei rischi sul posto di lavoro è solo parzialmente esplicita in materia di V&H, in quanto menziona solo le molestie sessuali e la violenza contro le donne come esempi di rischi psicosociali.

► Riferimenti

- Abed, M., E. Morris e N. Sobers-Grannum. 2016. "Violenza sul posto di lavoro contro il personale medico nelle strutture sanitarie delle Barbados". *Medicina del lavoro* 66 (7): 580-583.
- Fondazione Awaj. 2018. "Istituzione e promozione di un comitato anti-molestie nel settore RMG in Bangladesh". Bangladesh, DIFE (Department of Inspection for Factories and Establishments). 2021. *Profilo nazionale sul lavoro Sicurezza e salute in Bangladesh 2019*.
- Osservatorio basco sulle molestie e la discriminazione. 2022. *La tutela giurisdizionale in materia di mobbing sul lavoro nell'orizzonte della Convenzione 190 OIT: studio (quantitativo e qualitativo) degli ultimi 5 anni*.
- BILS (Istituto di studi sul lavoro del Bangladesh). 2019. "Rapporto sulla situazione dei luoghi di lavoro 2019".
- CCL (Caribbean Congress of Labour) e CEC (Caribbean Employers' Confederation). 2022. "Posizioni politiche congiunte per affrontare la violenza di genere sul luogo di lavoro". Collegio Cipriani del Lavoro e degli Studi Cooperativi.
- Coca Muñoz, C.A. 2014. "Los Derechos Laborales de los Trabajadores de las Empresas de Seguridad Privada en El Salvador y su Relación con los Riesgos Psicosociales". *Revista Policía y Seguridad Pública* 4 (1): 163-208.
- CREDIF (Centre de Recherches, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme). 2016. *La violenza di genere negli spazi pubblici in Tunisia*. UN Women Marocco.
- Autorità sanitaria danese. 2020. "Anbefalinger og inspiration til at forebygge og håndtere uadædret adfærd i ældreplejen".
- Danimarca, Ministero del Lavoro. 2020. "Bilag 3 til aftaleteksten: Settori di lavoro innovativi per il mercato del lavoro nazionale". <https://bm.dk/media/15561/bilag-3-udvalgte-brancher-for-de-nationale-arbejdsmiljoemaal.pdf>.
- Danimarca, WEA (Autorità per l'ambiente di lavoro). 2020a. "Årsopgørelse: Anmeldte arbejdsulykker i 2019". <https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/aarsopgoerelse-anmeldte-arbejdsulykker-2019/>.
- . 2020b. "Vold". <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>.
- . 2021. "National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2021".
- Devonish, D. 2017. "I pericoli del mobbing sul posto di lavoro: Prove dai Caraibi". *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research* 9 (1): 69-80.
- Durlak, J.A. e E.P. DuPre. 2008. "L'attuazione è importante: A Review of Research on the Influence of Implementation on Program Outcomes and the Factors Affecting Implementation". *American Journal of Community Psychology* 41 (3): 327-350.
- El Salvador, MJSP (Ministerio de Justicia y Seguridad Pública). n.d. "Informes de Hechos de Violencia contra las Mujeres". El Salvador, MTPS (Ministerio de Trabajo y Previsión Social). 2017. "Protocolo di attenzione alla popolazione che denuncia". Acoso sessuale e lavorativo nel luogo di lavoro.
- . 2019. "Protocolo de Atención y Actuación en Casos de Denuncias por Motivos de Discriminación Laboral y Riesgos Psicosociales".
- El Salvador, Secretario Técnico y de Planificación. n.d. "Protocolo de Actuación Institucional de Tolerancia cero al Acoso Sexual y Laboral".
- El Salvador, SSGME (Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República). 2013a. *Guida per la prevenzione, la cura e l'eliminazione dell'infortunio sul lavoro nel settore pubblico*.
- . 2013b. *Guida cooperazione collettiva nel settore pubblico*.
- Francia, INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité). 2020. "Outil Faire le point RPS". <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil37>.

- OIL. 2017. *Miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore dell'abbigliamento pronto moda*. Studio di base sul Bangladesh.
- . 2020. *Comprendere la composizione di genere e l'esperienza dei lavoratori dell'abbigliamento pronto per l'uso (RMG) in Bangladesh*.
- . 2021. "Pratiche promettenti per il reclutamento equo: Piloting Fair Recruitment from Bangladesh to Qatar in the Construction Sector". Documento dell'OIL.
- . 2023. "Statistiche sull'economia informale". <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/>.
- ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud). n.d. "Riesgos psicosociales". <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>.
- Jaspers, S.Ø., D.R. Andersen, I.L. Karlsen, A.H.M. Pedersen, L.P.S. Andersen, P.M. Conway, B. Aust e J. Dyreborg. 2022. "Contestualizzare la prevenzione della violenza: Come gli aspetti contestuali influenzano l'implementazione di un'iniziativa di prevenzione della violenza nelle carceri e nella psichiatria". *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 7 (1): 1-16.
- Karanika-Murray, M. e C. Biron. 2015. *Interventi organizzativi deragliati per lo stress e il benessere: Confessioni di fallimento e soluzioni di successo*. Dordrecht: Springer.
- Mail, E. 2019. "I diritti delle donne in Tunisia prima e dopo la rivoluzione del 2011: Progressi quando aiutano il popolo al potere". Documento del programma di immersione internazionale Chicago Unbound. University of Chicago Law School.
- Mujeres Transformando. 2017. "Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM) Presenta Informe de Denuncias".
- Nari, K. 2019. "Terza scheda informativa sul monitoraggio del lavoro e delle condizioni di lavoro delle donne impiegate nelle industrie di abbigliamento pronto moda del Bangladesh". Dhaka: Karmojibi Nari.
- . 2021. "L'impatto della pandemia di Covid sui lavoratori dell'abbigliamento in Bangladesh". Dhaka: Karmojibi Nari.
- ORMUSA (Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz). 2021. *Percezione della violenza lavorativa contro le donne nei settori pubblico e privato in El Salvador*. 2021.
- Coalizione Shojag. 2018. "Studio di base: Situazione della violenza di genere nell'industria dell'abbigliamento". <https://www.newagebd.net/article/49240/22pc-female-rmg-workers-face-harassment-study>.
- . 2022. "Promuovere la giustizia di genere per le lavoratrici nel settore dell'abbigliamento confezionato e difendere la sicurezza delle donne durante gli spostamenti locali e negli spazi pubblici in Bangladesh". https://www.shojagcoalition.org/project_3/.
- Spagna, INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). 1998. "NTP 476: L'hostigamiento psicológico nel lavoro: il mobbing".
- . 2009. "NTP 823: Sistema di analisi triangolare dell'acuzie (SATA): un metodo di analisi dell'acuzie psicologica nel lavoro".
- . 2022. "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales".
- Spagna, ITSS (Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale). 2020. *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2019*.
- UGT (Sindical Unión General de Trabajadores). n.d. "Observatorio de riesgos psicosociales". <https://observatorioriesgospsicosociales.com/el-derecho-a-la-desconexion-deberia-haberse-regulado-en-el-marco-de-la-ley>.
- UN Women. 2021. *Molestie sessuali sul posto di lavoro nel servizio pubblico in Georgia*.







5

Lavoro futuro

Sulla base dei risultati dei capitoli precedenti e degli studi nazionali condotti nell'ambito di questa ricerca, quest'ultimo capitolo presenta raccomandazioni orientate alle politiche, al fine di aiutare gli attori chiave a comprendere meglio le loro possibilità di intervento, non solo nelle leggi e nelle politiche, ma anche altri settori.

► 5.1. Concentrarsi sulla prevenzione attraverso la legislazione in materia di SSL

Mentre la maggior parte delle disposizioni di legge in materia di violenza e molestie (V&H) si è finora concentrata su strategie di risposta per correggere e rimediare agli atti di V&H, le strategie di prevenzione consentono agli attori sul posto di lavoro di prestare la dovuta attenzione alle questioni strutturali sottostanti e di affrontare i fattori determinanti della violenza e delle molestie. La prevenzione aiuta a spostare l'attenzione sui destinatari di V&H, che sostengono i costi di lunghe controversie con esiti incerti se e quando chiedono un risarcimento. La prevenzione contribuisce inoltre a ridurre i costi della perdita di produttività e ad alleggerire il carico delle istituzioni sociali e assistenziali.

Come si sostiene nella presente relazione, la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) si trovano in una posizione unica per l'elaborazione di tali strategie preventive. In particolare,

Affrontare la violenza e le molestie di genere (GBVH) in un quadro di SSL consente di adottare approcci alla prevenzione proattivi, sistematici, collettivi, inclusivi e applicabili pubblicamente. La SSL è ben equipaggiata per affrontare le cause alla radice di V&H, fornisce risposte strutturali e sistematiche a V&H e ha la capacità di mobilitare gli attori mondo del lavoro nel perseguimento di un obiettivo comune ad- dressing V&H. Questo approccio multi-stakeholder, basato su un sistema di diritti e doveri reciproci tra lavoratori e datori di lavoro, può facilitare l'attuazione di strategie globali per la prevenzione di V&H attraverso il dialogo sociale, la condivisione delle migliori pratiche e la creazione di un impegno collettivo per la creazione di ambienti di lavoro liberi da V&H.

► 5.2. Verso il riconoscimento dei rischi psicosociali e della violenza e delle molestie

Tuttavia, affinché la SSL possa funzionare come strategia di prevenzione, è importante che la legislazione in materia di SSL faccia esplicito riferimento ai rischi psicosociali e ne preveda la gestione. Come spiegato nel capitolo 1, i rischi psicosociali ampliano l'ambito di applicazione della SSL all'intero ambiente di lavoro e quindi affrontano in modo completo sia i fattori individuali sia quelli strutturali che contribuiscono al rischio di V&H. Inoltre, poiché la V&H è di per sé un rischio psicosociale che porta allo stress, un approccio alla gestione dei rischi psicosociali incorpora implicitamente la V&H come rischio nel sistema di gestione della SSL, prevedendo quindi la valutazione e la gestione di tale rischio e dei fattori correlati.

In effetti, come illustrato nei Capitoli 2 e 3, le legislazioni in materia di SSL di diversi Paesi del mondo prevedono rischi psicosociali senza fare esplicito riferimento alla V&H come uno di questi rischi. Alcuni Paesi utilizzano linee guida e strumenti per riconoscere esplicitamente la V&H come rischio psicosociale e per prevedere misure adeguate per valutarla e gestirla. Allo stesso tempo, diversi studi nazionali suggeriscono anche che, data la natura non vincolante delle linee guida e degli strumenti, l'azione a di impresa trarrebbe beneficio da un riconoscimento esplicito della V&H come rischio psicosociale nella legislazione sulla SSL. Ciò contribuirebbe a un'applicazione uniforme e nazionale della legislazione sulla SSL alla V&H.

► 5.3. Sviluppare orientamenti e strumenti completi che rispondano alle esigenze delle imprese e dei luoghi di lavoro.

Quando le linee guida e gli strumenti sono utilizzati dai Paesi, svolgono un ruolo di attuazione e aiutano a tradurre le politiche in azioni a livello di impresa. Il capitolo 3 ha mostrato che nella pratica esistono vari tipi di linee guida e strumenti per la V&H e che presentano punti di forza e vantaggi diversi ma complementari. Allo stesso modo, dal rapporto emerge chiaramente che gli orientamenti e gli strumenti a volte mancano delle informazioni necessarie per attuare le misure a livello di impresa: spiegano quali passi devono essere compiuti, ma non come questi passi devono essere attuati. Inoltre, le linee guida e gli strumenti prodotti dalle autorità pubbliche tendono talvolta a essere limitati nella loro portata complessiva, in quanto riguardano solo tipi specifici di V&H e/o solo il settore pubblico.

Pertanto, per guidare efficacemente gli attori in questo senso a livello di impresa, le linee guida e gli strumenti potrebbero fornire specifiche sul processo di attuazione degli interventi per prevenire e affrontare le V&H.

Ciò è particolarmente importante nel complesso compito di effettuare valutazioni dei rischi sul luogo di lavoro, poiché i rischi di V&H e i rischi psicosociali associati sono più difficili da valutare rispetto ai rischi "tradizionali" della SSL.

Inoltre, gli orientamenti e gli strumenti creati dalle autorità pubbliche dovrebbero idealmente avere una portata globale, coprendo tutti i tipi di V&H e tutti i settori. Poiché tendono a essere piuttosto limitati in questo senso, è ancora più importante che le autorità pubbliche avviino collaborazioni con le parti sociali per sviluppare orientamenti e strumenti adeguati. Ciò è particolarmente vero quando si tratta di fornire un supporto pratico adeguato alle esigenze delle PMI, che di solito hanno meno risorse finanziarie, umane e manageriali per gestire la SSL rispetto alle grandi organizzazioni e di conseguenza spesso faticano a gestire efficacemente le loro responsabilità in materia di SSL.

► 5.4. Per garantire l'integrazione e la complementarità dei diversi regimi giuridici

La SSL rappresenta uno dei punti di ingresso più diretti per la prevenzione di V&H nel mondo del lavoro. Tuttavia, come spesso dimostrato in questo rapporto, mentre la SSL può coprire in larga misura l'aspetto preventivo, il risarcimento e la riparazione tendono a essere al centro delle leggi penali e/o di risarcimento. Le definizioni giuridiche di V&H possono trovarsi nella legislazione penale o in quella dedicata a V&H, oppure possono essere sparse in diverse legislazioni. Le strategie di prevenzione, invece, possono essere presenti sia nella legislazione sulla SSL sia, più in generale, nelle leggi sul lavoro e contro la discriminazione, anche se con obiettivi e livelli di dettaglio diversi.

Un modo per contribuire a raggiungere un approccio integrato alla lotta contro le V&H sul lavoro è quello di affrontare queste interazioni e interconnessioni direttamente attraverso la legislazione e di includere riferimenti incrociati nei quadri giuridici, come richiesto. Questo è particolarmente vero quando si tratta di prevenire la discriminazione e l'ineguaglianza, che spesso sono coestensive con le V&H. Entrambi i fenomeni sono di solito affrontati nell'ambito del diritto del lavoro e/o in una legislazione distinta contro la discriminazione. L'integrazione della discriminazione e della disuguaglianza nel processo di valutazione dei rischi, con il monitoraggio da parte degli ispettori del lavoro, può aiutare a muoversi verso un approccio integrato alla V&H.¹ Dato

¹ Si veda anche ILO, *Introduction to the New ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems*, 2022; e Senior Labour Inspectors' Committee, *Guide for Assessing Quality of Risk Assessments and Risk Management Measures with Regard to Prevention of Psychosocial Risks*, 2018.

che la disuguaglianza di genere è la causa principale della GBVH sul lavoro, la legislazione sull'uguaglianza e la non discriminazione e la SSL contribuiscono entrambe all'obiettivo comune di prevenire la GBVH. È importante garantire che le interazioni tra questi due regimi rafforzino, anziché minare, la protezione che ciascun regime è stato concepito per offrire alle donne e alle altre persone a rischio di subire GBVH sul lavoro.

Un'altra opzione è quella di sviluppare attività di sensibilizzazione e formazione in collaborazione con il governo e le parti sociali. È possibile centralizzare archivi online o piattaforme informative di documenti legali e di linee guida e strumenti disponibili provenienti da più attori. Tali archivi possono contribuire a riunire tutte le disposizioni giuridiche, le politiche e gli strumenti pertinenti, per facilitare ricerca e la navigazione tra le misure di sostegno e gli orientamenti/strumenti adeguati.

► 5.5. Rafforzare il dialogo sociale in relazione a violenza e molestie

Come illustrato nella sezione 2.4, i contratti collettivi di lavoro (CCNL) spesso svolgono un ruolo importante nell'affrontare e prevenire le V&H nel mondo del lavoro. La rilevanza settoriale degli ACB e il loro ruolo di strumenti a disposizione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori per concordare le condizioni di lavoro e i termini di impiego fanno sì che essi rappresentino un'importante via per adattare le disposizioni di legge ai contesti settoriali - in particolare per quanto riguarda i contratti collettivi di lavoro.

alla valutazione e alla gestione dei rischi - e di concordare l'istituzione di meccanismi e procedure di sostegno per i datori di lavoro e i lavoratori per prevenire e affrontare la V&H. Tuttavia, gli ACB sono solo una forma di cooperazione lavorativa e il dialogo sociale può aiutare a sviluppare la cooperazione in aree quali la condivisione della formazione, la consultazione diretta o indiretta e la partecipazione finanziaria.

► 5.6. Miglioramento e adattamento costante degli strumenti giuridici e politici

Anche nei Paesi che dispongono di un solido quadro normativo in materia di V&H e di orientamenti e strumenti completi, le imprese possono incontrare difficoltà nell'utilizzare efficacemente questi strumenti e nell'elaborare soluzioni adeguate per le loro sfide specifiche legate alla V&H. Vari fattori possono ostacolare il processo, dalla mancanza di risorse alle attività lavorative parallele che richiedono risorse. Di conseguenza, l'offerta di una formazione più complessa e personalizzata per i datori di lavoro e i lavoratori, nonché di servizi di supporto e consulenza personalizzati, diventa sempre più vitale.

Inoltre, dati i continui cambiamenti nelle condizioni di lavoro e l'emergere di nuovi rischi psicosociali, risposte legali e politiche efficaci richiedono un monitoraggio e una valutazione continui, un miglioramento e un adattamento per adattarsi a questi nuovi sviluppi. Gli orientamenti e gli strumenti, in particolare, dovrebbero essere reattivi, adattabili e prontamente contestualizzati in relazione ai continui cambiamenti delle condizioni di lavoro e all'emergere di nuovi rischi psicosociali, come la V&H nel contesto delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC).

Un altro modo per garantire un miglioramento costante è l'effettivo monitoraggio e l'applicazione delle disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro attraverso gli ispettorati del lavoro, che sono in grado di fornire informazioni tecniche e consigli ai datori di lavoro e ai lavoratori sui mezzi più efficaci per conformarsi alle disposizioni di legge, nonché di garantire l'applicazione delle disposizioni di legge in soddisfacente. Come illustrato in particolare nel Capitolo 4, in alcuni Paesi, come Bangladesh, Barbados ed El Salvador, gli ispettorati non sono in grado di

monitorare e far rispettare le disposizioni in materia di V&H. Pertanto, da un , la legislazione può essere rivista per ampliare il potere degli ispettori del lavoro di emettere ordini provvisori ai datori di lavoro qualora riscontrino casi di rischio effettivo di V&H e, se necessario, di interrompere il lavoro in caso di V&H (come stabilito dall'articolo 10(h) della C.190). D'altro canto, è necessario sviluppare un protocollo e una formazione per il monitoraggio e l'applicazione delle disposizioni in materia di V&H per gli ispettorati, in particolare per quanto riguarda le valutazioni dei rischi condotte dagli ispettorati.

► 5.7. Possibili aree di ricerca futura

Nonostante la crescente quantità di prove e di ricerche scientifiche sull'argomento negli ultimi anni, ci sono ulteriori aree in cui la conoscenza del tema della V&H può essere migliorata.

- Una maggiore comprensione del modo in cui gli interventi normativi rispondono alle esigenze degli obiettivi in tutti i settori e in tutte le professioni si otterrà raccogliendo maggiori evidenze empiriche su la scelta dell'approccio normativo e i suoi effetti sulla gestione delle V&H, compresa l'attuazione e l'applicazione dei vari ambiti legislativi disponibili, come leggi sulla discriminazione, la legislazione penale e le leggi specifiche per la gestione delle V&H. La progettazione di tale esercizio non dovrebbe solo tenere conto delle condizioni e delle tradizioni sociali, economiche e giuridiche, ma anche approfondire le specificità dell'approccio normativo e della sua effettiva attuazione.
- Poiché la SSL ha una grande capacità di mobilitare tutti gli attori del mondo del lavoro nell'affrontare la problematica V&H, sono necessarie ulteriori ricerche sulle migliori pratiche di cooperazione lavorativa e su come i meccanismi collaborazione tripartita, in particolare a livello di livello di posto di lavoro, promuovere luoghi di lavoro più sicuri e più sani.
- Sebbene le prove empiriche sui fattori che portano alla V&H stiano migliorando, sono necessarie ulteriori ricerche per rivelare i modelli di interazione tra questi fattori e la V&H. Ad oggi, sono disponibili solo pochi studi longitudinali che mostrano gli effetti causali delle variabili dell'ambiente di lavoro sulla V&H. Inoltre, sono scarsi gli studi di intervento che valutano come un cambiamento dei fattori nell'ambiente di lavoro riduca effettivamente la prevalenza di V&H.
- Data la discussione relativamente limitata degli effetti della violenza domestica nella sul posto di lavoro e della V&H legata alle TIC, anche nel contesto delle PMI e dell'economia informale, sono necessarie ulteriori valutazioni di interventi adeguati sia a livello nazionale che di impresa.
- Un altro modo per garantire un costante miglioramento delle misure legali e politiche è una maggiore evidenza, che richiede un miglioramento nella raccolta dei dati. In particolare, ciò può comportare:
 - **Diversificazione delle fonti:** Per ottenere un quadro completo della prevalenza di V&H, sia le fonti amministrative (come i registri degli ispettori del lavoro, della polizia o degli enti assicurativi)² e sono necessarie indagini nazionali³.

² Rispetto alle indagini nazionali, le fonti amministrative aiutano, tra l'altro, a monitorare l'efficacia delle procedure di reclamo al di fuori del luogo di lavoro.

³ Le indagini nazionali possono coprire tutte le forme di V&H e consentono di raccogliere dati direttamente dalle persone nel mondo del lavoro, contribuendo così a evitare la sotto-segnalazione, un problema significativo nell'uso delle fonti amministrative.

- **Disaggregazione:** Per ottenere una maggiore specificità dei risultati, i dati dovrebbero essere raccolti in modo da poter essere disaggregati, ad esempio per genere, settore o autore del reato.
- **Regolarità:** Sia le indagini che i dati amministrativi dovrebbero essere raccolti periodicamente per valutare gli sviluppi nel tempo.
- **Coerenza e standardizzazione:** Le fonti di dati devono essere standardizzate per quanto riguarda le definizioni, i termini e le le che dovrebbero essere utilizzati in modo coerente nel tempo, in modo da poter fare confronti tra le varie fonti di dati e nel .
- **Adattabilità:** Per cogliere le problematiche emergenti o le nuove forme di V&H, i dati devono essere raccolti in modo da poter essere adattati rapidamente, ad esempio come modulo di un'indagine regolare o come parte di un'indagine ad hoc. Entrambe le fonti amministrative e le indagini nazionali possono essere integrate da ulteriori indagini ad hoc condotte da istituti di ricerca, parti sociali e altri soggetti, al fine di ottenere una migliore comprensione dei diversi tipi di V&H e delle situazioni in cui l'esposizione ad essi è più spesso sperimentato.

► Allegato

Linee guida e strumenti selezionati dagli attori a livello internazionale

Autore	Anno	Titolo	Breve descrizione	Collegamento
Linee guida e strumenti dell'ILO				
OIL	2022	<i>Violenza e molestie sul lavoro: Una guida pratica per i datori di lavoro</i>	Questo documento fornisce indicazioni su cosa si intende per V&H nel mondo del lavoro; esempi di V&H comuni sul lavoro; quadri giuridici e responsabilità dei datori di lavoro; perché i datori di lavoro devono agire; come affrontare, prevenire e rispondere alle V&H, anche sviluppando e attuando una politica a livello aziendale; e la gestione del rischio, con la condivisione di buone pratiche ed esempi. La guida include anche un modello che può essere utilizzato per formulare una politica sul luogo di lavoro.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_857915/lang--en/index.htm
	2022	"Curriculum dell'OIL sulla costruzione di sistemi di ispezione del lavoro moderni ed efficaci".	Questo curriculum contiene materiali per lo sviluppo delle capacità che rispondono alle esigenze di formazione degli ispettorati del lavoro in tutte le regioni. In particolare, il Modulo 14, "Garantire la conformità alla legislazione sui rischi psicosociali", spiega come la V&H sia integrata nella gestione dei rischi psicosociali.	https://www.ilo.org/global/topics/lavoro-amministrazione-ispezione/risorse-biblioteca/formazione/WCMS_856578/lang--en/index.htm
	2021	"Come promuovere l'inclusione della disabilità nei programmi di Prevenire, affrontare ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro".	Questa nota informativa promuove l'inclusione delle persone con disabilità nei programmi per prevenire, affrontare ed eliminare le V&H nel mondo del lavoro. Si rivolge a tutti gli operatori del mondo del lavoro e, in particolare, ai funzionari governativi, ai membri dei sindacati e ai rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e delle imprese. e le loro organizzazioni rappresentative.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_830386.pdf
	2021	<i>Violenza e molestie nel mondo del lavoro: Guida alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione No. 206</i>	La presente guida si propone di chiarire le definizioni, i principi fondamentali e le misure contenute nella Convenzione n. 190 e nella Raccomandazione n. 206. Aiuta i lettori a comprendere la portata degli strumenti e a far luce su come gli Stati membri hanno recentemente compiuto progressi nella prevenzione e nell'eliminazione dei rischi di infortunio sul lavoro, fornendo una ricca selezione di esempi di leggi, regolamenti, politiche e altre misure nazionali.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf
	2020	<i>Ambienti di lavoro sicuri e sani, privi di violenza e molestie</i>	Il presente rapporto si concentra su come la V&H possa essere gestita attraverso misure di SSL.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf
	2020	"Briefing politico sulle molestie sessuali nell'industria dello spettacolo".	Questo documento contiene un elenco di considerazioni politiche su come prevenire e affrontare le molestie sessuali nell'industria dello spettacolo.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dia-logue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf
	2020	"Serie di schede tecniche: Violenza e molestie nel mondo del lavoro".	L'OIL ha preparato una serie di cinque brevi documenti che forniscono una panoramica della Convenzione n. 190 e della Raccomandazione n. 206. I brevi testi trattano argomenti specifici che sono di particolare importanza quando si affronta il tema delle V&H nel mondo del lavoro: n. 1 - i due strumenti dell'OIL; n. 2 - le molestie sessuali; n. 3 - la violenza domestica; N. 4 - V&H contro le persone con disabilità; e N. 5 - V&H legata all'HIV.	https://www.ilo.org/global/topics/violenza-molestie/risorse/WCMS_738113/lang--en/index.htm

Autore	Anno	Titolo	Breve descrizione	Collegamento
OIL (segue)	2020	<i>Gestione dei rischi psicosociali legati al lavoro durante la pandemia COVID-19</i>	Lo scopo di questa guida è quello di fornire ai datori di lavoro e ai dirigenti gli elementi chiave da considerare nella valutazione dei rischi psicosociali e nell'attuazione di misure preventive per proteggere salute e il benessere dei lavoratori nel contesto della pandemia di COVID-19.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm
	2016	<i>Stress sul posto di lavoro: Una sfida collettiva</i>	Questa pubblicazione riassume le iniziative, le strategie e le azioni più rilevanti per prevenire e affrontare lo stress lavoro-correlato, compresa la V&H.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
	2015	"Esempio di politica sulle molestie sessuali".	Questo esempio di politica sulle molestie sessuali è destinato ai datori di lavoro pubblici e privati del Pacifico per aiutarli a sviluppare le proprie politiche sulle molestie sessuali. Si basa sulle buone prassi internazionali e comprende tutti gli elementi che rendono completa una politica sulle molestie sessuali.	https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_407364/lang--en/index.htm
	2012	<i>Punti di controllo per la prevenzione dello stress sul lavoro: Miglioramenti pratici per la prevenzione dello stress sul luogo di lavoro</i>	Questa pubblicazione contiene considerazioni pratiche per le autorità nazionali, i dirigenti aziendali e i sindacati, i della SSL e altre parti interessate alla prevenzione dello stress sul luogo di lavoro, compresa la salute e la sicurezza sul lavoro.	https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_168053/lang--en/index.htm
	2012	"Il pacchetto formativo SOLVE: integrare la promozione della salute nelle politiche di SSL sul posto di lavoro".	Il pacchetto formativo SOLVE, sviluppato dall'ILO, fornisce indicazioni pratiche a dirigenti, supervisori e altri soggetti su come integrare la salute mentale nelle politiche e nelle pratiche di SSL sul luogo di lavoro delle loro organizzazioni. Uno dei temi principali è la salute psicosociale, che comprende lo stress, la violenza psicologica e fisica e i fattori di stress economico.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_178438/lang--en/index.htm
	2010	<i>Sicurezza e salute in agricoltura: Codice di condotta dell'OIL</i>	Questo codice di condotta è dedicato al miglioramento della SSL in agricoltura; integra la Convenzione sulla sicurezza e la salute in agricoltura del 2001 (n. 184) e la relativa Raccomandazione (n. 192), e prevede ulteriori indicazioni per la loro applicazione pratica. Contiene anche una sezione su come prevenire la V&H. Sebbene sia volontario, questo codice di condotta dovrebbe - soprattutto in assenza di una legislazione e di una guida nazionali - servire da utile orientamento per migliorare la SSL in agricoltura.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--sector/documents/normative-instrument/wcms_161135.pdf
	2002	<i>Linee guida per affrontare la violenza sul luogo di lavoro nel settore sanitario</i>	L'obiettivo delle <i>Linee guida quadro</i> è fornire una guida generale per affrontare la violenza sul luogo di lavoro nel settore sanitario. Queste linee guida devono essere considerate uno strumento di riferimento di base per facilitare lo sviluppo di strumenti simili adattati alle condizioni locali.	https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS_160908/lang--en/index.htm
	2005	<i>Linee guida per affrontare la violenza sul luogo di lavoro nel settore sanitario: Il manuale di formazione</i>	Questo manuale è uno strumento pratico e di facile utilizzo che si basa sull'approccio politico delle <i>Linee guida quadro</i> . I rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori farebbero bene a utilizzare il manuale in situazioni di formazione, in modo da incoraggiare il dialogo sociale tra le parti interessate del settore sanitario e sviluppare, in consultazione, approcci per affrontare la violenza sul luogo di lavoro.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_108542/lang--en/index.htm

Autore	Anno	Titolo	Breve descrizione	Collegamento
OIL (segue)	2003	"La violenza sul posto di lavoro nei settori dei servizi e le misure per combattere questo fenomeno".	Questo codice si concentra sulla prevenzione della violenza sul luogo di lavoro e sulle sue conseguenze negative dirette. Il suo obiettivo è fornire una guida generale per affrontare il problema della violenza sul luogo di lavoro nei settori dei servizi. Il codice è destinato a servire come strumento di riferimento di base per stimolare lo sviluppo di strumenti simili a livello regionale, nazionale, settoriale, aziendale, organizzativo e di luogo di lavoro, specificamente mirati e adattati a culture, situazioni ed esigenze diverse.	https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_107705/lang--en/index.htm
	n.d.	"Cosa si può fare contro la violenza sul lavoro?".	Questa breve guida riassume brevemente le possibili strategie per prevenire e affrontare la violenza sul lavoro.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/genericdocument/wcms_108524.pdf
Linee guida e strumenti selezionati da altre organizzazioni internazionali				
Banca Mondiale	2022	<i>Affrontare la violenza e le molestie genere (GBVH) nel settore manifatturiero</i>	Questa guida spiega ai datori di lavoro e agli investitori del settore manifatturiero perché è importante e vantaggioso affrontare i problemi di V&H basati sul genere e cosa possono fare per prevenirli e affrontarli.	https://documents.worldbank.org/pt/publication/documents-reports/documentdetail/09900911202227303/idu0965cf2a30a-80c049a10a8160b8309f51714e
Banca Mondiale	2022	<i>Affrontare la violenza e le molestie genere (GBVH) nel settore delle costruzioni</i>	Questa guida spiega ai datori di lavoro e agli investitori del settore edile perché è importante e vantaggioso affrontare la problematica V&H basata sul genere e cosa possono fare per prevenirla e affrontarla.	https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/09994131202227991/idu0b41f17750d13e04edc0b-0630fe02c6a736b1
OIL e Organizzazione Mondiale della Sanità	2022	"Salute mentale sul lavoro: Brief politico"	Questo documento fornisce strategie pratiche per i governi, i datori di lavoro, i lavoratori e le loro organizzazioni nei settori pubblico e privato. Si concentra sulla prevenzione dei rischi psicosociali, tra cui la V&H, la protezione e la promozione della salute mentale e il sostegno ai lavoratori con condizioni di salute mentale, in modo che possano partecipare e prosperare nel mondo del lavoro.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
Organizzazione Mondiale della Sanità	2022	<i>Linee guida dell'OMS sulla salute mentale al lavoro</i>	Destinate a migliorare l'implementazione di interventi basati sull'evidenza per la salute mentale sul lavoro, queste linee guida e raccomandazioni dell'OMS riguardano i seguenti aspetti organizzativi: interventi (la V&H è qui esplicitamente inclusa come rischio psicosociale), manager e lavoratori; formazione; interventi individuali; ritorno al lavoro e inserimento nel mondo del lavoro.	https://iris.who.int/maniglia/10665/363177
Società finanziaria internazionale, Gruppo CDC, Banca europea per la ricostruzione e lo sviluppo	2020	<i>Affrontare la violenza e le molestie genere: Buone pratiche emergenti per il settore privato</i>	Questa guida evidenzia le aree del settore privato in cui occorre prestare particolare attenzione e in cui è necessaria una competenza in materia di V&H basata sul genere per attuare gli sforzi in modo sicuro ed etico. La guida contiene, tra l'altro, un modello per una politica aziendale di V&H basata sul genere.	https://www.ifc.org/en/insights-reports/2020/publications-gpn-addressingggbvh
Donne ONU	2018	<i>Verso la fine delle molestie sessuali: L'urgenza e la natura del cambiamento nell'era di #MeToo</i>	Questa pubblicazione intende sostenere i responsabili politici, i datori di lavoro e gli attivisti condividendo il lavoro di UN Women su questo tema e offrendo nuove indicazioni sulle politiche e le pratiche in materia di molestie sessuali.	https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-fine-delle-molestie-sessuali

Autore	Anno	Titolo	Breve descrizione	Collegamento
Comitato degli ispettori del lavoro senior	2018	<i>Guida per la valutazione della qualità delle valutazioni del rischio e delle misure di gestione del rischio per quanto riguarda la prevenzione dei rischi psicosociali</i>	Questa guida ha lo scopo di aiutare gli ispettori del lavoro nazionali a sviluppare procedure di ispezione e ad aumentare la fiducia degli ispettori del lavoro nell'affrontare la qualità delle valutazioni e delle misure di gestione del rischio in relazione ai rischi psicosociali. I rischi psicosociali comprendono in particolare problemi sul luogo di lavoro come molestie e mobbing, violenza sul lavoro e stress legato al lavoro. La guida fornisce esempi concreti e indicazioni concrete su come effettuare un'ispezione utilizzando un approccio preventivo ai rischi psicosociali, compresi quelli legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro.	https://www.ispettorato.gov.it/it-Attivita/Documents/Guida-per-valutare-la-qualita-delle-RA-e-misure-di-gestione-del-rischio-con-rispetto-della-prevenzione-dei-rischi-psicosociali.pdf
Commissione internazionale per la salute sul lavoro	2014	<i>Creare un luogo di lavoro sicuro e sano: Guida alla salute e alla sicurezza sul lavoro per i lavoratori Imprenditori, proprietari e manager</i>	Questa guida sostiene l'adozione da parte dei datori di lavoro di una politica antiviolenza sul luogo di lavoro che vieti la violenza fisica, le minacce, le molestie, il nonnismo, il bullismo, l'abuso verbale e le molestie di ritorsione.	https://www.icohweb.org/site/oh-guide.asp#download
Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)	2014	"Guida elettronica alla gestione dello stress e dei rischi psicosociali".	Questa guida fornisce semplici spiegazioni su Lo stress legato al lavoro e i rischi psicosociali, gli effetti sulle aziende e sui lavoratori e gli esempi pratici di come prevenire e affrontare i rischi psicosociali.	https://osha.europa.eu/en/strumenti-e-risorse/e-guide/e-guida-gestire-stress-e-psiche-rischi-sociali
EU-OSHA	2002	"Scheda informativa n. 23: Il mobbing sul lavoro".	Questa scheda fornisce informazioni e suggerimenti per coloro che desiderano intraprendere azioni pratiche per affrontare il mobbing sul lavoro.	https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-23-bully-ing-work
EU-OSHA	n.d.	Valutazione interattiva del rischio online (OiRA)	OiRA è uno strumento interattivo online per creare strumenti di valutazione del rischio settoriale. Consiste in un generatore di strumenti OiRA, fornito gratuitamente ai partner settoriali a livello europeo e nazionale e alle autorità europee e nazionali. Essi possono utilizzare il generatore per creare strumenti di valutazione del rischio per diversi settori. Questi strumenti - gli strumenti settoriali OiRA - vengono poi messi a disposizione delle organizzazioni per l'esecuzione delle valutazioni dei rischi.	https://oiraproject.eu/en/cosa-oir
PRIMA Consorzio	2008	"Le migliori pratiche negli interventi contro la violenza sul luogo di lavoro e il bullismo".	Questo foglio di orientamento riassume i principi chiave delle migliori pratiche relative agli interventi per la prevenzione e la gestione della violenza da parte di terzi (violenza da parte dei clienti) e del mobbing (mobbing) sul lavoro.	http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/10_english.pdf
Linee guida e strumenti selezionati dalle parti sociali a livello internazionale				
Federazione Internazionale degli Attori	2023	<i>Combattere le molestie sessuali: Risorse, ispirazioni e Buone pratiche</i>	La Federazione Internazionale degli Attori ha compilato questo archivio di informazioni sui codici di condotta, le campagne, il sostegno, gli strumenti e le linee guida di tutto il mondo in relazione alle molestie sessuali nell'industria dello spettacolo.	https://fia-actors.com/poli-cy-work/molestie-sessuali-e-uguaglianza-di-genero/combattere-le-molestie-sessuali-risorse-ispirazione-e-buone-pratiche/
Federazione internazionale dei lavoratori domestici	2022	"Le lavoratrici domestiche si organizzano contro la violenza e le molestie: Pacchetto di formazione".	Questo pacchetto formativo comprende oltre 400 pagine di informazioni, indicazioni ed esempi pratici. Gli argomenti trattati vanno dalle definizioni di V&H nel lavoro domestico alle misure individuali, collettive e legali per affrontare la V&H nel mondo del lavoro.	https://idwfed.org/en/resources/training-pack-si-all'uguaglianza-non-alla-violenza-tra-lavoratori-domestici-organizzarsi-contro-la-violenza-e-il-risarcimento-dwovh/@@display-file/attachment_1

Autore	Anno	Titolo	Breve descrizione	Collegamento
HomeNet Asia meridionale	2020	<i>Lavorare nelle catene di fornitura degli indumenti: Un kit di strumenti per chi lavora a casa</i>	Sviluppata da HomeNet South Asia, questa pubblicazione contiene materiale di formazione per i lavoratori domestici, soprattutto nell'economia informale. Contiene un'intera sezione sulla violenza sul posto di lavoro. Il toolkit può essere utilizzato da formatori e organizzatori come manuale di risorse per creare ulteriore materiale formativo.	https://hnsa.org.in/sites/default/files/Working%20In%20Garment%20Supply%20Chains%20A%20Homeworker%27s%20Toolkit.pdf
UNI Commercio	2020	"Non c'è spazio per la violenza e le molestie nel commercio: Kit di strumenti per la campagna"	Questo kit di strumenti contiene dieci azioni e attività raccomandate per i sindacati al fine di combattere le malattie sessualmente trasmissibili nel commercio.	https://uniglobalunion.org/news_media/uploads/2020/03/final_toolkit.pdf
Alleanza per il salario minimo in Asia (AFWA)	2019	<i>Approccio graduale dell'Asia Floor Wage Alliance per prevenire la violenza di genere nelle linee di produzione delle fabbriche di abbigliamento in Asia.</i>	L'Asia Floor Wage Alliance (AFWA) - un'alleanza internazionale guidata dai lavoratori asiatici e composta da sindacati dell'industria dell'abbigliamento, organizzazioni per i diritti dei lavoratori, gruppi di consumatori e istituti di ricerca - ha pubblicato questa guida per spiegare la violenza di genere e le sue dinamiche nell'industria dell'abbigliamento asiatica e per promuovere l'approccio Safe Circle dell'AFWA per prevenire e gestire la violenza.	https://asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2022/01/AFWA-Approccio passo dopo passo alla prevenzione delle violenze sessuali.pdf
Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti	2018	"Formazione su bullismo e molestie"	Questo pacchetto di materiali comprende istruzioni per la formazione e materiali didattici incentrati sul mobbing e sulle molestie nei luoghi di lavoro legati ai trasporti. L'erogazione di tutti i componenti del set dovrebbe richiedere due giorni, ma sono stati sviluppati per consentire ai datori di lavoro di selezionare i singoli componenti per soddisfare le loro esigenze nel tempo a disposizione per la formazione. I componenti comprendono presentazioni, compiti individuali e lavori di gruppo grandi e piccoli; coprono sia la teoria che la pratica e ciascuno di essi richiede 60-100 minuti per essere completato.	https://www.itfglobal.org/en/formazione-educazione/bullismo-formazione sulle molestie
Organizzazione internazionale dei datori di lavoro	2018	"Foglio informativo dell'IOE sulla comprensione e la gestione della violenza sul lavoro".	Questa breve scheda informativa fornisce brevi informazioni sui fattori di rischio per la violenza nel mondo del lavoro e indicazioni su come affrontarli.	https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=129778&token=2d28438bca3b-ba7c6583e636a42be10cf4e4347e
Camera internazionale del trasporto marittimo, Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti	2016	<i>Guida all'eliminazione delle molestie e del bullismo a bordo delle navi</i>	Questa guida è stata preparata dalle organizzazioni degli armatori e dei marittimi che collaborano per eliminare le molestie e il mobbing e per migliorare l'ambiente di lavoro a bordo delle navi di tutto il mondo.	https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/ics-itf-guidance-eliminare-il-soffocamento-e-il-bullismo-da-nave
Associazione Internazionale degli Avvocati	n.d.	"Verso una professione legale migliore per tutti: Affrontare il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro".	Questo strumento di e-learning gratuito ha l'obiettivo di guidare le persone e i luoghi di lavoro all'interno della professione legale verso cambiamenti positivi e di ridurre la prevalenza di comportamenti inappropriati.	https://www.ibanet.org/Formazione sul bullismo e le molestie sessuali