PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5279 di Venerdì 18 novembre 2022

Come contrastare le violenze e le molestie nel mondo del lavoro?

Un documento prodotto da Cgil Piemonte e Cgil Umbria si sofferma sulla prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro. Le politiche di contrasto e le indicazioni per datori di lavoro, lavoratori e RLS.

Torino, 18 Nov ? Tutti i lavoratori e le lavoratrici possono essere vittime di **violenze** e di **molestie** anche sessuali sul posto di lavoro, indipendentemente dal sesso, dall'età, dallo stato civile, dall'aspetto, dalla formazione o dalla posizione professionale. Vittime di violenze e molestie possono esserlo anche le persone in formazione, gli apprendisti, i volontari, i lavoratori licenziati o le persone in ricerca di un impiego.

E l'International Labour Office (ILO) nella Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206 ricorda che le molestie e violenze nel mondo del lavoro sono un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili (anche solo la minaccia di porle in essere e sia che avvengano in un'unica occasione o ripetutamente) che si prefiggono, causano o possono comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico. E le **violenze e molestie di genere** sono quelle violenze e molestie che avvengono nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico (comprese anche le molestie sessuali).

A ricordare cosa siano le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro e a fornire utili indicazioni per lavoratori, datori di lavoro, RLS e vari operatori in materia di salute e sicurezza è un manuale ad uso delle/dei RSL e delle RSU - " Appunti e suggerimenti (non esaustivi) per gli accordi di II livello in materia di prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro" - curato da Cgil Piemonte e Cgil Umbria.

Il manuale, nato da un gruppo di lavoro costituito in seguito ad un percorso formativo in materia di prevenzione di molestie e violenze, presenta contenuti normativi, suggerimenti e tracce per la valutazione del rischio in merito a violenze e molestie (VM), con le indicazioni di quali e quanti compiti ed obblighi stanno in capo alle varie figure del sistema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il documento presenta anche alcuni contenuti connessi ai contratti collettivi e indicazioni per accordi aziendali di prevenzione, contrasto e gestione delle VM nei luoghi di lavoro.

Dopo aver già presentato il documento Cgil, con riferimento alle conseguenze delle molestie e delle violenze, oggi ci soffermiamo sulle strategie di contrasto e sulle indicazioni per alcuni attori della sicurezza aziendale:

- Violenze e molestie: i pilastri delle politiche di contrasto
- Violenze e molestie: le indicazioni per i datori di lavoro
- Violenze e molestie: le indicazioni per i lavoratori e gli RLS

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0816] ?#>

Violenze e molestie: i pilastri delle politiche di contrasto

IL documento sottolinea che "all'interno dei posti di lavoro è necessario adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e le lavoratrici e i/le loro rappresentanti, una **politica di contrasto** alla violenza e alle molestie sul lavoro".

E questa politica potrebbe essere "integrata in una visione più ampia, in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) e di promozione della salute sul lavoro, volta a tutelare la salute e il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici e dovrebbe affermare con chiarezza la tolleranza zero per ogni forma di violenza e molestie".

Si indica poi che "tra i **pilastri di questa politica** ci sono:

- programmi di prevenzione della violenza e delle molestie
- diritti e responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici e dei datori e datrici di lavoro
- informazioni sulle denunce e sulle procedure di indagine
- diritto alla privacy e alla riservatezza degli interessati/e
- disposizioni a garanzia che ogni comunicazione relativa ad episodi di violenza e molestie riceverà la dovuta considerazione e darà luogo ad azioni conseguenti".

E per essere efficace tale politica "deve essere comunicata e promossa, facilmente accessibile e applicata in modo coerente".

Violenze e molestie: le indicazioni per i datori di lavoro

Il documento segnala, dunque, che i datori di lavoro, che hanno la responsabilità di "garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro", dovrebbero "**inserire la violenza e le molestie nel sistema di gestione della SSL** anche prevedendo l'adozione di politiche e programmi generali in materia di SSL conducendo valutazione dei rischi inclusive garantendo informazioni e formazione adeguate".

Alcune **indicazioni** su quanto è possibile fare:

- "adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e le lavoratrici e i/le loro rappresentanti una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro
- includere la violenza e le molestie, come pure i rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro
- identificare i pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici e dei rispettivi rappresentanti
- adottare le misure per prevenirli e tenerli sotto controllo
- erogare l'informazione e la formazione ai lavoratori, alle lavoratrici e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili e puntuali. L'informazione e la formazione devono essere erogate in merito ai pericoli e ai rischi di violenza e di molestie identificati e alle relative misure di prevenzione e di protezione, compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori, delle lavoratrici e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di SSL".

In particolare i datori e le datrici di lavoro "devono **analizzare le caratteristiche organizzative del luogo di lavoro** per individuare quello che può aumentare la probabilità di violenza e molestie". Si indica che, a questo riguardo, possono

"raccogliere informazioni pertinenti:

- svolgendo indagini sul lavoro
- consultando la documentazione esistente (rapporti ispettivi e sugli infortuni, richieste di risarcimento da parte di lavoratori e lavoratrici, registri di congedo per malattia e di ricambio del personale, misure e iniziative legate al rendimento, ecc.)
- contattando, per esempio, imprese locali simili e le Associazioni dei datori e datrici di lavoro e di Categoria, per raccogliere informazioni sulla suscettibilità alla violenza nel proprio settore e per individuarne le tendenze".

E quando siano individuati e valutati i rischi associati, dovrebbero "adottare **misure appropriate** per prevenire la violenza e le molestie, prendendo in considerazione misure sia ambientali che organizzative". Ad esempio:

- "sistemi di sicurezza
- procedure di emergenza adeguate
- formazione adeguata
- meccanismi di supporto che possono essere efficaci nell'affrontare eventuali episodi di violenza da parte di terzi".

Queste alcune **misure organizzative** che "potrebbero essere attuate per prevenire le molestie psicologiche:

- incoraggiare il lavoro di squadra e la cooperazione
- fornire risorse necessarie
- fornire informazioni e formazione adeguate per svolgere il lavoro in modo efficace e sicuro
- definire chiaramente i requisiti individuali del lavoro, le responsabilità e il carico di lavoro garantire una comunicazione trasparente".

Si ricorda poi, riguardo alla **valutazione dei rischi**, i datori e le datrici di lavoro "devono esaminare l'ambiente di lavoro anche dal punto di vista psicosociale e valutare e documentare i fattori di rischio emersi". E poiché i rischi psicosociali sono diversi a seconda dei settori e dei posti di lavoro, "il datore di lavoro deve individuare tutti i rischi psicosociali sul luogo di lavoro".

Rimandiamo alla lettura del documento che si sofferma ulteriormente - anche con riferimento a quanto indicato da Raffaele Guariniello sugli orientamenti normativi e giurisprudenziali dei prestatori e delle prestatrici di lavoro in merito alle "Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro" (IPSOA ? 2018) ? sui rischi da valutare, sugli ambiti in cui valutarli, sull'analisi del rischio di molestie/violenze e sulle misure di prevenzione e protezione.

Violenze e molestie: le indicazioni per i lavoratori e gli RLS

Veniamo ai **lavoratori** e ai **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**.

Si indica che le lavoratrici e i lavoratori "svolgono un ruolo decisivo nel contribuire a creare un clima di lavoro in cui la molestia sessuale sia inaccettabile".

Ad esempio possono contribuire a **prevenire il verificarsi delle molestie** "creando la consapevolezza e sensibilità nei confronti del problema e assicurandosi che le norme comportamentali per quanto riguarda se stessi e i colleghi non causino alcuna violazione della loro dignità". Devono mettere in chiaro l'inaccettabilità di violenze e molestie anche sessuali "sostenendo quelle colleghe e colleghi che ne sono vittime e che intendono sporgere denuncia".

I lavoratori e le lavoratrici e i/le loro rappresentanti possono poi "segnalare direttamente, o raccogliere segnalazioni dai lavoratori e dalle lavoratrici, di eventuali violazioni del diritto alla salute psicofisica sul lavoro".

Inoltre i/le **Rappresentanti dei Lavoratori e delle Lavoratrici per la SSL**:

- "dovrebbero consultarsi con i lavoratori e le lavoratrici e discutere del tema della violenza e delle molestie sul lavoro per aumentare la consapevolezza del problema
- possono condurre indagini per verificare se il problema è presente sul posto di lavoro
- possono incoraggiare la segnalazione di tutti gli episodi di violenza e molestie e sostenere i lavoratori e le lavoratrici attraverso il processo di denuncia".

Si indica poi che gli RLS possono "consultarsi con i datori e le datrici di lavoro per garantire che vengano adottate misure capaci di prevenire la violenza e le molestie e fornite formazione, informazioni e istruzioni adeguate".

Rimandiamo, infine, alla lettura integrale del documento Cgil che riporta ulteriori dettagli riguardo alle indicazioni per lavoratori e datori di lavoro, una traccia su che cosa devono domandarsi RLS e RSU e che cosa possono fare:

- RSPP
- medici competenti
- ispettori del lavoro
- parti sociali, anche con riferimento alla possibilità di sottoscrivere accordi aziendali di prevenzione, contrasto e gestione delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Cgil Piemonte, Cgil Umbria, " Appunti e suggerimenti (non esaustivi) per gli accordi di II livello in materia di prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro", documento realizzato da un gruppo composto da Fabio Gerbi, Enrica Giordano, Eugenia Marletti, Maristella Rotondano, Marina Sardi, Graziella Silipo, Laura Vaschetto con il contributo di Manola Cavallini, edizione novembre 2022 (Formato PDF, 352 kB).

Licenza Creative Commons