PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6204 di Venerdì 27 novembre 2026

Come prevenire violenza e molestie nei luoghi di lavoro: la guida europea

Una nuova guida EU-OSHA in sei step offre ai datori di lavoro delle piccole imprese strumenti pratici per prevenire i rischi professionali, riconoscere gli abusi e tutelare la salute dei lavoratori.

Bilbao, 27 Nov ? Come segnalato nello spazio web relativo alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, che si è tenuta il 25 novembre e che ha dato l'avvio alla campagna UNiTE (UNITE to End Violence against Women) dal 25 novembre al 10 dicembre, la **violenza contro le donne e le ragazze** rimane una delle violazioni dei diritti umani più diffuse in tutto il mondo e colpisce una donna su tre durante la loro vita.

Secondo i dati diffusi dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE - European Institute for Gender Equality), anche nell'**Unione Europea** (" Violenza sulle donne al lavoro: mostra EIGE e obblighi di prevenzione") **una donna su tre** ha subito qualche forma di violenza con possibili ricadute nei luoghi di lavoro e conseguenze, ad esempio, sulla sicurezza, sul benessere psicofisico e la produttività.

Proprio a partire da questi dati, e in occasione della giornata internazionale del 25 novembre, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha pubblicato una nuova **guida** con consigli pratici per il mondo del lavoro su come prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul lavoro.

La guida "**Six steps to prevent and address violence and harassment at work in small businesses**" (*Sei passi per prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul lavoro nelle piccole imprese*) - a cura di Laurène Thil, Lise Szekér, Karolien Lenaerts, Dirk Gillis, Petrov Leeza, Martin Clarke, Paul Vroonhof, Jacqueline Snijders, Charlotte Franckx e Elfi Baillien ? presenta per le piccole imprese un **approccio pratico in sei passi** mettendo in evidenza le principali raccomandazioni per i datori di lavoro e per chi elabora le strategie e le politiche aziendali.

Nell'articolo di presentazione della guida ci soffermiamo sui seguenti argomenti:

- Prevenire e gestire violenze e molestie: la guida europea
- Prevenire e gestire violenze e molestie: imparare a riconoscerle
- Prevenire e gestire violenze e molestie: l'indice del documento EU-OSHA

Pubblicità

Prevenire e gestire violenze e molestie: la guida europea

La guida, nella sua introduzione, ribadisce che la **violenza** e le **molestie sul posto di lavoro** rappresentano un grave rischio professionale, non semplici conflitti personali tra individui.

I lavoratori che subiscono questi comportamenti violenti possono subire danni alla salute mentale e fisica, tra cui stress, ansia, disturbi del sonno e, nei casi più gravi, depressione, burnout o addirittura suicidio. E questi comportamenti possono influire notevolmente su vari aspetti lavorativi, ad esempio aumentando le distrazioni, gli errori e le assenze per malattia.

La guida fornisce al titolare di una piccola impresa, al datore di lavoro o al dirigente un supporto pratico su come prevenire e reagire alla violenza e alle molestie sul posto di lavoro. Spiega come identificare i rischi, intraprendere azioni e imparare dall'esperienza per migliorare nel tempo. Tratta situazioni che si verificano tra colleghi o tra lavoratori e dirigenti, nonché situazioni che coinvolgono clienti, pazienti, utenti dei servizi o membri del pubblico.

Si applica a comportamenti che si verificano in presenza o anche attraverso canali digitali, quali e-mail, app di messaggistica e telefonate. Accompagna il lettore attraverso un approccio graduale alla prevenzione della violenza e delle molestie sul posto di lavoro, offre strumenti ed esempi pronti all'uso e fornisce indicazioni su come adattarli al contesto specifico dell'organizzazione.

Il documento - concepito specificamente per le **piccole imprese**, con misure che possono essere applicate anche con aziende con risorse limitate ? è suddiviso in **due sezioni** principali.

La **prima sezione** spiega cosa si intenda per violenza e molestie sul posto di lavoro e le molteplici forme che questi comportamenti possono assumere, come tendono a svilupparsi, cosa li rende più probabili nelle condizioni lavorative quotidiane e l'effetto che possono avere sui lavoratori e sull'organizzazione.

La **seconda sezione** illustra un approccio graduale alla prevenzione di violenza e molestie in sei diverse fasi/step spiegando come reagire in modo efficace quando si verifica un incidente e come migliorare il proprio approccio nel tempo. Ogni fase è pensata per un piccolo ambiente di lavoro ed è corredata da strumenti pratici ed esempi da adattare al contesto specifico dell'azienda.

Prevenire e gestire violenze e molestie: imparare a riconoscerle

Prima di affrontare la prevenzione è però necessario cosa si intenda per **violenza e molestie sul posto di lavoro**.

Nel punto 1.1 del documento si sottolinea che spesso si pensa alla **violenza** sul posto di lavoro con riferimento ad atti fisici quali percosse, spintoni o aggressioni, ma in realtà la violenza copre una gamma molto più ampia di comportamenti.

La violenza tende a consistere in un atto o un episodio isolato anche se le sue conseguenze possono essere durature. Può assumere la forma di un atto o di un tentativo di arrecare danno fisico e anche psicologico a una persona, ad esempio attraverso l'umiliazione pubblica.

Le **molestie**, al contrario, comportano spesso una serie di comportamenti che si sviluppano nel tempo, sebbene le molestie sessuali, ad esempio, non debbano necessariamente comportare comportamenti ripetuti. Ciò può includere l'esclusione di qualcuno, la diffusione di voci o l'invio di messaggi ostili. Può consistere in azioni che, prese singolarmente, sembrano di lieve entità ma che, se ripetute, creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. Per questo motivo, le molestie sono spesso meno immediatamente visibili e potrebbero non essere facilmente riconosciute, né da chi le subisce né dagli altri.

Sia la violenza che le molestie possono coinvolgere persone interne all'ambiente di lavoro, come un collega o un responsabile, oppure terzi, come un cliente o un paziente. La violenza da parte di terzi può, ad esempio, verificarsi quando un cliente urla contro un lavoratore o un paziente rivolge commenti inappropriati a un operatore sanitario. Inoltre, la violenza e le molestie possono verificarsi anche tramite strumenti di comunicazione digitale (" Digitalizzazione e cyberviolenza: i nuovi rischi per i lavoratori") e possono estendersi oltre l'ambiente di lavoro.

Si ricorda poi che la violenza e le molestie possono essere rivolte a **vari aspetti della vita o dell'identità di una persona**:

- la **persona** o la sua **vita privata**, ad esempio diffondendo pettegolezzi sulla vita personale di qualcuno, ricorrendo a prese in giro o sarcasmo eccessivi oppure ignorandola o escludendola deliberatamente;
- il suo **lavoro o ruolo**, ad esempio privandola di responsabilità senza spiegazioni, assegnandole solo compiti banali o sgradevoli oppure negandole le informazioni necessarie per svolgere il proprio lavoro;
- la sua **identità sociale**, ad esempio trattando qualcuno in modo negativo a causa di caratteristiche quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il sesso, l'età, la razza, la religione, l'orientamento sessuale o la disabilità. In questi casi, il comportamento può anche costituire una discriminazione.

Quando poi il comportamento prende di mira una persona a causa del suo sesso o genere, può costituire **violenza o molestia di genere o sessuale**. Non si tratta solo di contatti fisici inappropriati o avance sessuali esplicite. Può anche essere più sottile e includere qualsiasi tipo di commento o atteggiamento degradante nei confronti di qualcuno a causa del suo sesso o genere. La violenza o le molestie sessuali possono riguardare chiunque, ma colpiscono in modo sproporzionato le donne.

Altre forme di violenza o molestie sul posto di lavoro legate alla discriminazione riguardano comportamenti che prendono di mira caratteristiche legate all'identità diverse dal genere o dal sesso: ad esempio l'età, la razza, l'etnia, la religione, la situazione economica o la disabilità.

Si ribadisce poi che la violenza e le molestie, nei luoghi di lavoro, sono **comportamenti che non sono sempre facili da identificare**. E ciò che viene percepito come «indesiderato», «sgradevole» o «ingiusto» può variare da persona a persona. Lo stesso comportamento potrebbe essere considerato innocuo da un lavoratore ma inappropriato da un altro. Per questa "**area grigia**" non esiste una semplice lista di controllo per determinare quando un comportamento diventa inappropriato. In ogni caso se qualcuno percepisce che i propri limiti vengono superati e vive un comportamento come violento o molesto, questo comportamento può avere un impatto dannoso sulla sua salute mentale o fisica.

Prevenire e gestire violenze e molestie: l'indice del documento EU-OSHA

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del documento Eu-Osha "**Six steps to prevent and address violence and harassment at work in small businesses**" e ne riportiamo l'indice.

About this guide

1. Understanding violence and harassment in the workplace

1.1. What is meant by violence and harassment in the workplace?

1.2. The various ways violence and harassment affect workers

1.3. How do violence and harassment in the workplace start?

1.4. How do violence and harassment in the workplace escalate?

1.5. Main drivers and everyday working conditions

1.6. Consequences for workers and for the organisation

1.7. Prevention of violence and harassment in small businesses: main challenges and strengths

2. A step-by-step approach to preventing and responding to violence and harassment in the workplace

2.1. Principles to keep in mind throughout the approach

2.2. How to use this guide

Step 1 ? Identify the hazards and assess the risk

Aim

Good practice example 1

Step 2 ? Put preventive and control measures in place

Aim

Starting points

Longer-term actions

Good practice example 2

Step 3 ? Set a clear policy and reporting procedures

- Aim
- Starting points
- Longer-term actions
- Good practice example 3

Step 4 ? Build awareness, engagement and capacity to act

- Aim
- Starting points
- Longer-term action
- Good practice example 4

Step 5 ? Respond to incidents effectively and support those affected

- Aim
- Starting points
- Longer-term actions
- Good practice example 5

Step 6 ? Monitor, review, learn and improve

- Aim
- Starting points
- Longer-term actions
- Good practice example 6

3. Conclusions

4. Tools and resources

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "Six steps to prevent and address violence and harassment at work in small businesses" (Sei passi per prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul lavoro nelle piccole imprese), EU Guidance a cura di Laurène Thil, Lise Szekér, Karolien Lenaerts e Dirk Gillis (HIVA ? Research Institute for Work and Society | KU Leuven), Petrov Leeza, Martin Clarke, Paul Vroonhof e Jacqueline Snijders (Panteia), Charlotte Franckx e Elfi Baillien (Faculty of Economics and Business | KU Leuven), edizione 2026.

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

www.puntosicuro.it