PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5971 di Martedì 25 novembre 2025

Diciamo no alle molestie sul posto di lavoro con OiRA

Un nuovo strumento di valutazione interattiva dei rischi online (OiRA) per le imprese, in modo che possano adottare misure concrete per creare luoghi di lavoro senza molestie.

Sul posto di lavoro non sono ammesse molestie: pregiudicano la salute mentale delle persone, perturbano le dinamiche di gruppo, fanno aumentare l'assenteismo e riducono la produttività.

Con questo nuovo strumento di valutazione interattiva dei rischi online (OiRA) le imprese possono adottare misure concrete per creare luoghi di lavoro senza molestie.

Lo strumento guida le imprese nell'elaborazione di solidi piani d'azione, aiutandole a definire i comportamenti inaccettabili, ad affrontare le cause profonde e i rischi, a stabilire procedure di segnalazione sicure e a coinvolgere attivamente i lavoratori nel processo.

Lo strumento, gratuito e di facile utilizzo, aiuta a integrare la prevenzione nella pratica quotidiana permettendo di dare vita a luoghi di lavoro più sicuri, più sani e più rispettosi per tutti.

Adotta lo strumento OiRA nel tuo luogo di lavoro e contribuisci ad affrontare questo problema cruciale.

Le agenzie europee si battono insieme per un ambiente di lavoro rispettoso: unisciti all' invito dell'EIGE a porre fine alle molestie sessuali sul lavoro.

Pubblicità

Molestie sul lavoro

Le molestie sul lavoro si verificano quando una persona viene offesa, umiliata, esclusa socialmente, aggredita emotivamente o il suo lavoro viene influenzato negativamente in modo ripetuto, regolare e prolungato. Le molestie sono un processo in continua evoluzione, nel corso del quale la persona che ne subisce le conseguenze finisce per trovarsi in una posizione di inferiorità e sentirsi indifesa. Questo articolo inizierà con la definizione del fenomeno, per poi fornire alcune informazioni sulla prevalenza dell'esposizione alle molestie sul lavoro; sulle cause delle molestie; e sugli effetti delle molestie sulle persone esposte al bullismo, sugli osservatori e sulle organizzazioni. Infine, verranno brevemente delineati e discussi gli interventi per la prevenzione e la gestione delle molestie.

Comprendere le molestie sul lavoro: termini e definizioni

Le molestie sul lavoro sono state studiate e discusse sia tra i ricercatori che tra i professionisti per oltre trent'anni. Nel 1976 lo psichiatra Carroll M. Brodsky scrisse il libro "The Harassed Worker", ma ci vollero altri dieci anni prima che il problema

ricevesse maggiore attenzione. Heinz Leymann, che oggi è ampiamente considerato il pioniere della ricerca sulle molestie sul posto di lavoro, iniziò la sua ricerca in Svezia a metà degli anni '80.

Per descrivere trattamenti negativi ripetuti e a lungo termine sul lavoro vengono utilizzati vari termini, e non esiste una definizione univoca per questo fenomeno. Il termine inglese più comunemente usato dai ricercatori di tutto il mondo è "bullismo" sul posto di lavoro. Tuttavia, oggigiorno il termine "molestia" o talvolta "molestia psicologica" viene utilizzato più ampiamente. Il termine "mobbing" è utilizzato in alcuni paesi e da alcuni ricercatori. A volte il termine "mobbing" viene utilizzato in modo intercambiabile con il termine "bullismo"; a volte viene utilizzato per distinguere tra comportamenti negativi di gruppo (mobbing) e comportamenti negativi di una singola persona (bullismo o molestie). Vengono utilizzati anche altri termini, ad esempio "comportamento indesiderato", "comportamento inappropriato" e "intimidazione".

Sebbene non esista una definizione univoca di molestie sul lavoro, la maggior parte delle definizioni utilizzate da ricercatori e professionisti condivide alcune caratteristiche o criteri comuni. Le definizioni sottolineano che la molestia è un insieme di comportamenti negativi che si verificano ripetutamente nel tempo e che la vittima delle molestie inizia a sentirsi indifesa durante questo processo. Come singoli eventi, gli atti negativi possono essere considerati inoffensivi, o almeno tollerabili, ma la situazione può evolvere in bullismo quando gli atti negativi diventano frequenti, persistenti e duraturi. La definizione presentata da Einarsen e colleghi include queste caratteristiche generali:

"Il bullismo sul lavoro significa molestare, offendere o escludere socialmente qualcuno o influenzare negativamente il suo lavoro. Affinché l'etichetta di bullismo possa essere applicata a una particolare attività, interazione o processo, il comportamento di bullismo deve verificarsi ripetutamente e regolarmente (ad esempio settimanalmente) e per un certo periodo di tempo (ad esempio circa sei mesi). Il bullismo è un processo crescente nel corso del quale la persona che subisce l'aggressione finisce in una posizione di inferiorità e diventa il bersaglio di sistematici atti sociali negativi. Un conflitto non può essere definito bullismo se l'incidente è un evento isolato o se due parti di forza approssimativamente uguale sono in conflitto."

La sensazione di essere indifesi dimostra lo squilibrio di potere tra le parti. Quando l'autore del reato è un superiore, la struttura di potere formale può creare la sensazione che l'individuo non sia in grado di difendersi. Difendersi può essere difficile in una situazione in cui un gruppo di colleghi molesta/prende di mira un singolo dipendente. L'impossibilità di difendersi o di trovare un modo per cambiare la situazione è spesso insita nelle forme di molestia (ad esempio, l'isolamento sociale).

Le molestie sono un processo in espansione, in cui gli atti negativi diventano sempre più gravi con il tempo. Il bullismo tende a diventare più diretto man mano che le vittime vengono isolate e umiliate. In definitiva, possono essere utilizzati mezzi sia psicologici che fisici per molestare l'individuo e le vittime vengono stigmatizzate durante questo processo. Allo stesso tempo, un atteggiamento negativo nei confronti della vittima aumenta sul posto di lavoro e il supporto da parte dei colleghi è più limitato. Nel corso di questo processo, la vittima diventa un "caso". Secondo Leymann l'espulsione è l'ultima fase del processo, in cui la vittima viene costretta a lasciare il posto di lavoro.

Le molestie sul lavoro differiscono dal termine violenza sul posto di lavoro principalmente per la loro natura ripetitiva. La violenza sul posto di lavoro si riferisce anche a incidenti gravi e isolati che comportano aggressioni aggressive che possono essere sia verbali che fisiche. L'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul lavoro, firmato nel 2007 dalle parti sociali europee, afferma che le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili da parte di uno o più individui e possono assumere molte forme diverse, alcune delle quali possono essere più facilmente identificabili di altre. Le molestie si verificano quando uno o più lavoratori o dirigenti vengono ripetutamente e deliberatamente abusati, minacciati e/o umiliati in circostanze relative al lavoro. La violenza si verifica quando uno o più lavoratori o dirigenti vengono aggrediti in circostanze relative al lavoro. La Convenzione ILO n. 190 sulla violenza e le molestie considera entrambi i fenomeni insieme e definisce il termine violenza e molestie nel mondo del lavoro come una serie di comportamenti e pratiche inaccettabili, o minacce di essi, che si verifichino una sola volta o ripetutamente, che mirano a, provocano o sono suscettibili di provocare danni fisici, psicologici, sessuali o economici, e include la violenza e le molestie di genere.

Forme di atti negativi

Possono esistere molti tipi diversi di atti negativi e ostili isolati. Il comportamento negativo nei confronti di una persona può essere attivo (ad esempio, aggressione verbale) o passivo (ad esempio, omissione di informazioni). Un modo per classificare gli atti negativi è la classificazione in molestie legate alla persona e molestie legate al lavoro.

- Esempi di molestie sul lavoro includono scadenze irragionevoli o carichi di lavoro ingestibili, monitoraggio eccessivo, rimozione di responsabilità e pressioni affinché qualcuno non faccia valere i propri diritti, omissione di informazioni che incidono sul proprio lavoro.
- Esempi di molestie personali includono la diffamazione dell'individuo, la diffusione di pettegolezzi o voci, l'isolamento sociale, il ridicolo e i commenti offensivi, l'umiliazione, le urla e i comportamenti intimidatori.

Le molestie possono esprimersi anche in forme molto sottili, come gesti negativi, scrollate di spalle sprezzanti o diverse forme di pressione sottile. A volte il comportamento negativo si verifica solo quando si verifica un'interazione tra la vittima e l'autore, quando non ci sono osservatori che ascoltino queste azioni. In questo tipo di situazioni, la vittima spesso sente che è impossibile per lei dimostrare la presenza di molestie. La violenza fisica o la minaccia di violenza sono state suggerite come una forma di molestia. Le molestie possono esprimersi anche sotto forma di e-mail offensive, messaggi di testo o telefonate. Le molestie sessuali sono una forma di molestie sul posto di lavoro.

Prevalenza delle molestie sul lavoro

Comportamenti negativi ed esperienze di molestie possono essere riscontrati in tutti i paesi, in tutti i tipi e dimensioni di imprese e a tutti i livelli delle organizzazioni. I risultati dell'indagine sulla prevalenza delle molestie sul lavoro hanno rivelato cifre alquanto contrastanti. Sulla base di campioni provenienti da 15 paesi diversi, è stato osservato tra il 3% e il 4% di casi gravi di bullismo/molestie; e sono stati segnalati casi meno gravi tra il 10% e il 15%. Una meta-analisi, con 86 campioni indipendenti, ha rilevato una minore prevalenza di bullismo/molestie nei paesi scandinavi rispetto ad altri paesi europei o paesi non europei.

Nella sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro, il 5% dei dipendenti ha riferito di essere stato vittima di bullismo o molestie sul lavoro nell'anno in corso in tutta l'UE. L'indagine sulla forza lavoro 2020 (LFS) indica che lo 0,8% dei dipendenti nell'UE riferisce di essere esposto a bullismo o molestie sul lavoro. Questa percentuale è diminuita dal 2,7% nel 2007 allo 0,8% nel 2020. La prevalenza più elevata è stata riscontrata in Lussemburgo (3,3%), Francia (1,8%) e Irlanda (1,6%). In alcuni paesi è stata misurata una prevalenza molto bassa: Ungheria (0,2%), Slovenia (0,2%), Slovacchia (0,2%), Repubblica Ceca (0,1%) e Polonia (0,1%).

Nell'UE, il bullismo e le molestie sono più comuni nel settore sanitario, nella pubblica amministrazione e nei trasporti che in settori quali l'industria o l'edilizia.

L'indagine globale dell'ILO sulle esperienze di violenza e molestie sul lavoro mostra che quasi una persona su dieci (8,5% o 277 milioni) occupata ha subito violenza fisica e molestie sul lavoro nella propria vita lavorativa. La violenza e le molestie psicologiche sono state le forme più comuni di violenza e molestie segnalate sia dagli uomini che dalle donne, con quasi una persona su cinque (17,9% o 583 milioni) occupata che le ha subite nella propria vita lavorativa.

Nel confrontare e interpretare i dati sulla prevalenza di diverse regioni, paesi e settori, è necessario ricordare che le differenze possono riflettere non solo differenze nella prevalenza effettiva del bullismo, ma anche consapevolezza e riconoscimento del problema. Le differenze nella definizione di molestia e le diverse metodologie di indagine utilizzate rendono difficile il confronto dei risultati di diversi studi.

Chi sono i colpevoli?

Gli autori sono spesso colleghi, superiori o manager e talvolta subordinati. Talvolta, può esserci un trattamento negativo da parte di terzi (come clienti, consumatori, pazienti o studenti). Il quadro generale sembra suggerire che il bullismo da parte dei supervisori sia più diffuso rispetto al bullismo da parte dei colleghi. In un'analisi di 60 campioni provenienti da diversi paesi è emerso che il 50% delle vittime veniva molestato dai propri supervisori, il 42,5% dai colleghi e il 7,5% dai subordinati, rispettivamente. Tuttavia, nei paesi scandinavi, l'autore è stato trovato quasi equamente essere un collega o un supervisore o un manager; mentre in alcuni campioni il bullismo tra pari è stato trovato essere la situazione più tipica . Altri studi suggeriscono che non vi è alcuna relazione tra posizione di supervisione e perpetrazione ma che la perpetrazione sul posto di lavoro deriva da cattive condizioni di lavoro e pratiche organizzative. Se la perpetrazione viene ignorata, consentita o non condannata dalla direzione, tali comportamenti vengono replicati e le vittime di molestie possono diventare attori di comportamenti negativi.

Antecedenti di molestie

L'insorgenza e l'escalation delle molestie sembrano essere un processo complesso con cause multiformi. Per comprendere cosa sta accadendo e perché, è importante esaminare il problema sia dal punto di vista dell'ambiente di lavoro che da quello individuale; e considerare le molestie anche come un fenomeno a livello di gruppo.

Fattori ambientali come fattori scatenanti delle molestie

L'ipotesi dell'ambiente di lavoro suggerisce che alcune caratteristiche presenti nell'ambiente di lavoro psicosociale possono agire come fattori scatenanti o rischi e possono contribuire allo sviluppo di molestie. Tra i fattori dell'ambiente di lavoro, conflitti di ruolo e ambiguità di ruolo, elevato carico di lavoro, controllo sul proprio lavoro, mancanza di partecipazione al processo decisionale, cambiamenti sul lavoro e insicurezza lavorativa , mancanza di utilizzo delle competenze, compiti monotoni o a rotazione, richieste cognitive e mancanza di feedback relativi ai compiti sono stati associati alle molestie sul posto di lavoro. Anche un clima sociale scadente o un clima competitivo sul posto di lavoro o la competizione tra dipendenti nell'organizzazione possono innescare comportamenti negativi e molestie.

Lo stile di leadership è cruciale. Studi precedenti hanno dimostrato che una bassa soddisfazione per la leadership era associata alla percezione di molestie. Ricerche più recenti suggeriscono una forte relazione tra leadership laissez-faire (un tipo di stile di leadership in cui i leader non intervengono e consentono ai membri del gruppo di prendere le decisioni) e molestie sul lavoro. Mostrano anche che la leadership laissez-faire è associata a diversi fattori di stress sul posto di lavoro (tra cui un aumento della quantità di conflitti di ruolo e conflitti tra colleghi), che a loro volta possono promuovere le molestie. Ciò è confermato anche da studi che suggeriscono che le forme positive di leadership tendono a creare un ambiente che rende il bullismo più raro rispetto a una leadership negativa o passiva.

Inoltre, il significato della cultura organizzativa è importante quando si considerano le cause delle molestie. Sono stati osservati alcuni tipi di luoghi di lavoro in cui la cultura organizzativa consente, e persino premia, le molestie. Ciò è evidente in alcune organizzazioni in cui il bullismo è considerato accettabile per indurre le prestazioni e puntare all'eccellenza. È stato riscontrato che sia le vittime che gli spettatori delle molestie valutano il loro ambiente di lavoro in modo più negativo rispetto ai lavoratori in luoghi di lavoro privi di molestie.

Antecedenti individuali

Il ruolo del genere

L'LFS 2020 riporta una percentuale più elevata di dipendenti donne che dichiarano di essere esposte a bullismo o molestie sul lavoro rispetto ai dipendenti uomini (ovvero l'1% di donne e lo 0,6% di uomini). Risultati simili emergono dall'EWCS Telephone Survey 2021 (EWCTS 2021). La quota di donne che subiscono bullismo, molestie e violenza sul lavoro è superiore a quella degli uomini (6,8% delle donne rispetto al 5,1% degli uomini). Il divario di genere è particolarmente evidente quando si tratta di attenzioni sessuali indesiderate. Le donne hanno 3,6 volte più probabilità di subire attenzioni sessuali indesiderate rispetto agli uomini. Le differenze di genere osservate possono essere specifiche del contesto. Gli studi hanno rilevato che gli infermieri assistenti uomini e le agenti di polizia donne, che rappresentano una minoranza di genere nella loro professione e nei loro luoghi di lavoro, sono stati più spesso esposti a molestie rispetto ai loro colleghi del sesso opposto. Inoltre, sembra che sia il genere della vittima, sia il genere dell'autore del reato, sia il genere della terza parte non osservante siano tutti fattori importanti nel decidere se un comportamento negativo sia percepito come bullismo.

Caratteristiche individuali degli autori e delle vittime delle molestie

I risultati degli studi che tentano di chiarire i tratti della personalità delle vittime e dei bersagli di molestie sono stati in qualche modo contrastanti. Sembra, tuttavia, che non esista un profilo generale della personalità della vittima. Una relazione tra nevroticismo o bassa stabilità emotiva e bullismo è stata riscontrata in molti studi. Alcune vittime sono risultate meno estroverse rispetto alle non vittime. Alcuni studi hanno suggerito che le vittime di bullismo siano meno coscienziose , mentre altri studi hanno riscontrato che le vittime di bullismo sono più coscienziose rispetto alle non vittime.

Le caratteristiche individuali degli autori di atti di bullismo sono state spesso descritte dal punto di vista delle vittime. I processi di autoregolamentazione relativi alla minaccia all'autostima, alla mancanza di competenze sociali e al bullismo o alle molestie derivanti da comportamenti micropolitici sono stati suggeriti come le tre principali spiegazioni del comportamento dell'autore. Inoltre, i lavoratori che sono stati vittime di bullismo prima dei 18 anni hanno maggiori probabilità di impegnarsi in comportamenti di bullismo a loro volta.

Conseguenze delle molestie

Conseguenze individuali

Essere molestati sul lavoro può essere visto come un rischio considerevole per la salute e il benessere di coloro che ne sono esposti. Diversi studi, sia precoci che più recenti, hanno dimostrato relazioni tra bullismo e minore soddisfazione lavorativa e organizzativa, problemi di salute fisica come malattie cardiovascolari, mal di testa e problemi di salute mentale come depressione, burnout , ansia, irritabilità e problemi di sonno. Ad esempio, il quinto EWCS ha rilevato che i lavoratori vittime di bullismo avevano meno della metà delle probabilità, rispetto ai lavoratori non vittime di bullismo, di dichiarare di essere soddisfatti del proprio lavoro. Lo stesso sondaggio ha osservato una maggiore prevalenza di lavoratori vittime di bullismo, sempre rispetto ai lavoratori non vittime di bullismo, che hanno riferito di: avere una cattiva salute generale, la loro salute mentale era a rischio, la salute e la sicurezza sul lavoro erano a rischio, erano assenti per più di cinque giorni e avevano presentismo . In uno studio longitudinale, l'esposizione prolungata al bullismo ha posto un rischio elevato per l'insorgenza di depressione . Le vittime di molestie riportano anche sintomi di disturbo da stress post-traumatico (PTSD) . Inoltre, l'esposizione alle molestie sembra aumentare le assenze per malattia. Le vittime di bullismo sul posto di lavoro segnalano più assenze per malattia rispetto ai dipendenti non vittime di bullismo. Inoltre , tra i dipendenti con assenze per malattia, quelli che segnalano un basso supporto sociale e bullismo hanno maggiori probabilità di avere assenze più lunghe. Gli studi supportano sia una relazione diretta tra assenze per malattia ed esposizione a molestie sul posto di lavoro sia effetti indiretti. Gli effetti diretti derivano dal legame tra l'aumento delle assenze per malattia e la necessità di far fronte alle molestie continue. Gli effetti indiretti includono un aumento delle assenze per malattia associato alle conseguenze sulla salute delle molestie, nonché una ridotta lavorabilità.

Le molestie da parte di superiori o dirigenti sono state proposte come più dannose delle molestie da parte dei colleghi. Alcune forme di atti negativi possono anche essere più dannose di altre. Tra i dipendenti comunali, la critica e la svalutazione del

proprio lavoro e impegno, nonché commenti offensivi e critiche alla propria vita privata erano più fortemente correlate a sentimenti di stress e reazioni di disagio mentale. Gli osservatori (spettatori) delle molestie segnalano in media più sintomi psicologici rispetto a coloro che affermano che non c'è bullismo nel loro posto di lavoro.

Costi per le organizzazioni

La manifestazione di molestie ha conseguenze e costi sia diretti che indiretti per le organizzazioni e la società nel suo complesso. I costi organizzativi sono causati da un aumento dell'assenteismo, da un maggiore turnover del personale e da una ridotta produttività. Inoltre, i singoli casi di molestie comportano costi aggiuntivi per l'organizzazione derivanti dall'indagine sui reclami, dai trasferimenti e dai procedimenti disciplinari. La relazione EU-OSHA del 2014 sul costo finanziario dei rischi psicosociali correlati al lavoro fornisce un'analisi più approfondita del costo del bullismo per le organizzazioni e per la società.

Interventi per la prevenzione e la gestione delle molestie

Gli interventi a livello politico includono lo sviluppo di normative e leggi statutarie e politiche nazionali, la specificazione di standard di buone pratiche a livello nazionale o delle parti interessate, la firma di accordi con le parti interessate per una strategia congiunta per il problema e la firma di dichiarazioni a livello europeo o internazionale. A livello europeo non esiste una legislazione specifica che affronti lo stress o le molestie legate al lavoro, tuttavia si ritiene che ciò rientri nell'ambito della direttiva quadro dell'UE sulla salute e la sicurezza sul lavoro, e più specificamente dimostrato dal dialogo sociale settoriale e intersettoriale che tratta vari aspetti delle condizioni di lavoro.

L'accordo quadro autonomo sulle molestie e la violenza sul lavoro è stato firmato nel 2007 dalle parti sociali europee, CES/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP . Gli obiettivi di questo accordo sono aumentare la consapevolezza e la comprensione tra datori di lavoro, lavoratori e i loro rappresentanti in materia di molestie e violenza sul posto di lavoro; e fornire loro un quadro orientato all'azione per identificare, gestire e prevenire i problemi di molestie e violenza sul lavoro. Secondo l'accordo, le imprese devono aderire a una dichiarazione chiara che sottolinea che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Dovrebbero essere incluse anche procedure che descrivono come gestire i singoli casi, qualora si presentassero.

Una legislazione specifica contro le molestie è già stata approvata in molti paesi: ad esempio, Svezia, Francia, Paesi Bassi, Finlandia e Belgio. In Svezia, l'Ordinanza sulla vittimizzazione sul lavoro è stata promulgata già nel 1993. Molti attori ritengono che la legislazione obbligherà i datori di lavoro ad affrontare il problema delle molestie e sia quindi utile; ma una valutazione dell'ordinanza svedese ha rivelato anche alcuni problemi. Le carenze erano associate sia al quadro normativo stesso sia alla mancanza di coinvolgimento degli attori chiave, datori di lavoro, sindacati e ispettorato del lavoro. Ad esempio, l' Ispettorato del lavoro non era sufficientemente preparato al momento dell'introduzione dei regolamenti, sia in termini di livello di conoscenza dei suoi ispettori sia rispetto a specifiche strategie e metodi di applicazione sul posto di lavoro. L'attuazione di politiche antibullismo per la prevenzione delle molestie, nonché la gestione dei reclami e degli episodi di molestie sul posto di lavoro sono raccomandate da molti ricercatori e professionisti. Inoltre, negli ultimi anni sono state ampiamente implementate sia strategie nazionali (come il codice di condotta dell'Autorità per la salute e la sicurezza in Irlanda) sia politiche organizzative. In Belgio, la legge obbliga i datori di lavoro a includere misure appropriate contro i comportamenti abusivi nelle loro politiche per prevenire i rischi psicosociali sul lavoro.

Secondo l'indagine sulle imprese a livello europeo sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-3) condotta nel 2019, il 46% delle imprese dell'UE disponeva all'epoca di procedure per affrontare bullismo e molestie, sebbene vi fossero sostanziali variazioni tra i singoli Stati membri. Tali procedure erano più comuni in Irlanda, Regno Unito, Svezia, Islanda, Belgio, Finlandia, Norvegia e Paesi Bassi. In Irlanda, le procedure per affrontare bullismo e molestie esistevano in oltre il 95% delle imprese. In Ungheria, Estonia, Bulgaria e Lettonia solo il 10-25% delle imprese disponeva di procedure per affrontare bullismo e molestie. Le procedure per affrontare le molestie erano più comuni nel settore dell'istruzione e nelle attività di assistenza sanitaria e sociale e più rare nel settore manifatturiero e agricolo, forestale e della pesca. Le procedure erano inoltre più comuni nelle grandi imprese (oltre 250 dipendenti) rispetto alle piccole imprese.

Nel giugno 2019 la Conferenza Internazionale del Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha adottato la Convenzione OIL n. 190 sulla violenza e le molestie sul lavoro. Questo trattato internazionale si basa sul diritto di tutti a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie, comprese la violenza e le molestie di genere. I governi che ratificano la convenzione sono tenuti a mettere in atto le leggi e le misure politiche necessarie per prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul lavoro, tra cui il divieto di violenza e molestie per legge, l'istituzione di meccanismi di applicazione e monitoraggio, la garanzia di supporto alle vittime e lo sviluppo di linee guida.

Hoel ed Einarsen hanno sostenuto che l'esistenza di un quadro legislativo non è sufficiente ad affrontare il problema se non è seguito da altri interventi primari e secondari implementati nei luoghi di lavoro. La formazione del management e dei dipendenti, le indagini organizzative e la valutazione del rischio con misure sui possibili antecedenti di molestie (come condizioni di lavoro psicosociali, cultura organizzativa, pratiche di gestione e leadership) e la riprogettazione dell'ambiente di lavoro psicosociale sono esempi di interventi di livello primario. L'obiettivo è ridurre il verificarsi di molestie diminuendo i rischi di molestie nell'ambiente di lavoro e aumentando la consapevolezza, il riconoscimento e la conoscenza delle molestie e delle loro conseguenze. Le misure secondarie comunemente utilizzate includono la formazione sulla gestione dei conflitti e la formazione per l'indagine sui reclami e la mediazione. Le strategie che possono essere utilizzate per la prevenzione delle molestie e nelle situazioni in cui si sono verificate molestie includono la formazione sull'assertività, il supporto sociale, la consulenza e la terapia.

Fonte: Eu-Osha

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it