PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5788 di Giovedì 13 febbraio 2025

La certificazione di parità e la valutazione del rischio violenza e molestie

Un breve saggio si sofferma sul rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere. La valutazione del rischio violenza e molestie, il sistema di gestione della parità di genere e la comunicazione.

Urbino, 13 Feb ? La gestione delle dinamiche psicosociali e delle strategie di integrazione della **dimensione di genere** (*gender mainstreaming*) sta acquisendo nel mondo del lavoro un ruolo sempre più rilevante in relazione all'adempimento degli obblighi prevenzionistici e al rispetto della disciplina antidiscriminatoria.

E se inizialmente i due ambiti - prevenzione dei rischi sul lavoro e tutela contro la discriminazione - hanno seguito percorsi paralleli e con varie differenze, negli ultimi anni si osserva una **crescente integrazione tra le due aree**, specialmente quando si verificano comportamenti discriminatori che compromettono anche l'integrità psicofisica del lavoratore.

Indicativa di questa tendenza sembra essere "l'evoluzione della **normativa sulla violenza e le molestie** nei luoghi di lavoro, originariamente introdotta dalla disciplina antidiscriminatoria dei d.lgs. n. 215 e n. 216 del 2003 e del d.lgs. n. 198/2006 e ulteriormente messa a punto, anche in chiave prevenzionistica, dall'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007". E "significativi segnali di integrazione derivano poi dalla peculiare previsione per cui nel percorso di **certificazione della parità di genere** (ex art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006), per effetto della l. n. 162/2021 e delle **Linee Guida Uni PdR 125:2022**, si richiede alle organizzazioni di dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi esistenti in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro e di preparare un piano per la prevenzione e la gestione di questo fenomeno (punto 6.3.2.6)". Per completare il quadro c'è poi la Legge 15 gennaio 2021, n. 4 di ratifica della Convenzione dell'OIL n. 190 che, a sua volta, "si integra con i vecchi standard internazionali sulla parità di trattamento" e introduce una "nozione ampia e articolata di violenza e molestie (art. 1, par. 1, lett. a)".

Ad introdurre in questi termini il problema delle violenze e molestie in relazione alla **parità di genere** è un breve saggio pubblicato sul numero 2/2023 di "**Diritto della sicurezza sul lavoro**", rivista online dell'Osservatorio Olympus dell' Università degli Studi di Urbino.

Il saggio "**Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere**", a cura di Maria Giovannone e Fabiola Lamberti (ricercatrici in Diritto del Lavoro, Università degli Studi Roma Tre), analizza ? come indicato nell'abstract ? "le **prospettive di integrazione circolare** tra la disciplina prevenzionistica per la salute e la sicurezza sul lavoro e la normativa antidiscriminatoria a tutela della parità di genere", con particolare riferimento alla fattispecie delle molestie sul lavoro.

Nel saggio viene anche analizzata "la funzione che la **valutazione del rischio molestie** può svolgere nel percorso di adozione di protocolli prevenzionistici dei modelli di organizzazione e gestione e dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro, nonché nel procedimento che conduce alla certificazione della parità di genere in cui la puntuale valutazione di questo rischio, unitamente agli interventi formativi sulla 'tolleranza zero' e alla creazione di un peculiare sistema di gestione della parità, rappresenta una *condicio sine qua non* per il rilascio della certificazione".

Nel presentare il contributo ci soffermiamo, in particolare, sui seguenti temi:

- Certificazione di parità e valutazione del rischio violenza e molestie
- Sistema di gestione della parità di genere e comunicazione
- Integrazione dei principi di parità di genere e di rispetto delle diversità

Pubblicità

Certificazione di parità e valutazione del rischio violenza e molestie

Ci soffermiamo in particolare sulle indicazioni del contributo relativamente all'obbligo di **valutazione e prevenzione del rischio violenza e molestie** come *condicio sine qua non* per il rilascio ed il mantenimento della certificazione di parità (punto 8).

Si indica che la Uni PdR 125:2022 al par. 6.3.2.6 denominato «Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro» "prevede espressamente che «l'organizzazione deve:

a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;

b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;

c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma; (...)

f) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;

g) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati»".

In sostanza ? continua il contributo - ai fini dell'ottenimento della **Certificazione della Parità** la prassi "richiede di affrontare in modo espresso il tema delle molestie e/o violenze sul luogo di lavoro, in termini sia di prevenzione che di contrasto". E il primo step è la **valutazione dei rischi**, "in base alla quale occorre effettuare un'analisi delle condizioni in cui operano i dipendenti, con particolare riferimento alla gestione delle diversità, agli episodi di violenza, molestie e aggressioni eventualmente già avvenuti ed agli aspetti relazionali e pregiudizi diffusi. Una volta valutato il rischio, le misure di prevenzione e gestione devono essere contenute in un piano operativo che potrà prevedere interventi correttivi di vario tipo: organizzativi, formativi, comunicativi".

Si indica anche che a valle della procedura di valutazione dei rischi "occorrerà prevedere un'**analisi degli eventi** avversi segnalati al fine di aggiornare l'iniziale valutazione del rischio ed il relativo piano di intervento".

Si arriva, in questo modo, ad una sorta di **processo circolare** che, "partendo da una iniziale valutazione del rischio molestie, consente di predisporre un piano operativo ed un conseguente monitoraggio degli eventi avversi che, se non valutati nella fase iniziale, determinano la necessità di un aggiornamento del documento di valutazione iniziale, così strutturando un sistema che restituisca una valutazione puntuale e sempre aggiornata del rischio molestie sul lavoro e che indichi quali azioni compiere per contenerlo".

In questa ottica, la **valutazione del rischio molestie** può poi "indurre le organizzazioni aziendali più virtuose ad approvare **codici di condotta** o **codici di comportamento** che, condivisi con le rappresentanze sindacali aziendali, si propongano di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Tali codici integrano, affiancano e supportano le regole già contenute nelle norme e nei contratti collettivi, anche aziendali, ed hanno la funzione di prevenire comportamenti inadeguati, informare, formare e far crescere la cultura organizzativa complessiva".

Rimandiamo alla lettura del saggio che, riguardo a questo tema, si sofferma su alcuni esempi di Codici e su quanto indicato nella **Convenzione OIL n. 190/2019**, segnalando come l'accertamento finalizzato alla valutazione del rischio "vada esteso ad ogni soggetto operante nel contesto aziendale indipendentemente dallo status contrattuale, ivi includendo così anche i candidati alle selezioni, o i lavoratori il cui rapporto si è estinto, comprendendo tra i soggetti obbligati tutti coloro che esercitano autorità, doveri o responsabilità propri di parte datoriale".

Sistema di gestione della parità di genere e comunicazione

Dopo aver parlato, al punto 9, delle ulteriori previsioni funzionali alla certificazione di parità, anche con riferimento agli interventi formativi, al punto 10 si accenna al **sistema di gestione della parità di genere** e alle **attività di comunicazione** a supporto della limitazione del rischio.

Infatti nella **UNI PdR 125:2022** al di là della valutazione e prevenzione del rischio c'è un passaggio ulteriore.

Alla stregua dei modelli organizzativi (MOG), la Prassi "prevede che l'azienda si doti di un **Sistema di Gestione della Parità di Genere**, funzionale a garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti nella Prassi e ad adottare un sistema di monitoraggio e miglioramento continuo".

Nelle Linee Guida viene espressamente previsto che '*Le organizzazioni che adottano una politica di parità di genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, devono definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate*'.

Dunque nell'ambito del Sistema di Gestione "l'azienda deve effettuare il monitoraggio e valutare l'andamento dei KPI e attuare azioni di correzione a fronte di non conformità rilevate". E una volta definite le proprie politiche e le relative risorse, "l'organizzazione deve:

1. gestire la documentazione del sistema in modo da assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, preparate, approvate e modificate da chi ne ha l'autorità;
2. identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, elencarli mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto,

della loro presa in carico ed attuazione;
3. raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere (cfr. par. 6.4.2 Documentazione del sistema)".

Si indica poi che per un puntuale funzionamento del Sistema di Gestione "è previsto che la prevenzione e gestione delle molestie diventi un obiettivo che l'azienda si 'deve porre e dichiarare', comunicando l'intento a tutta l'organizzazione ed agli interlocutori esterni".

In questo senso si richiede una "**campagna di comunicazione** promossa dalla direzione aziendale, concordata con le rappresentanze sindacali e le figure della prevenzione. Nella UNI PdR sono perciò previsti in modo molto puntuale i meccanismi di comunicazione interna ed esterna (par. 6.4.4) atteso che l'organizzazione che intende certificarsi deve predisporre e diffondere alle parti interessate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere o più in generale sui temi della diversity & inclusion evitando nella comunicazione interna ed esterna (i.e. marketing, pubblicità) stereotipi di genere ed utilizzando, all'esterno e all'interno, un linguaggio rispettoso delle differenze di genere".

Integrazione dei principi di parità di genere e di rispetto delle diversità

In conclusione si indica che il **sistema di certificazione della parità di genere** si innesta in un "percorso caratterizzato da una **nuova stagione** regolativa della parità e delle pari opportunità connotato, diversamente da prima, da un coinvolgimento responsabile delle aziende a cui viene richiesto di incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nelle dinamiche di programmazione e sviluppo, affinché la parità di genere diventi coessenziale all'esistenza stessa dell'organizzazione".

Tuttavia per realizzare un **vero cambiamento di paradigma** "è necessario, però, che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è, quindi, necessario misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati e certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti". E nel percorso verso la certificazione della parità di genere, delineato nella **UNI PdR 125:2022**, un "ruolo chiave è assunto dalla **valutazione del rischio violenza e molestie**" e dalla "predisposizione di un piano di intervento in caso di eventi avversi a ciò riferiti".

In questo approccio ? concludono gli autori - l'aspetto innovativo che si può riconoscere alla **Certificazione della Parità di genere** è quello di aver preso atto "per operare in modo proficuo, soddisfacente e utile per le aziende ed i lavoratori è necessario avere chiaro come le azioni funzionali all'ottenimento della certificazione debbano collocarsi, in modo dinamico, nell'ambito delle regole prevenzionistiche già esistenti che possono poi essere rese più efficaci attraverso un sistema che preveda l'attivazione di modalità di segnalazioni anonime e l'individuazione di referenti aziendali a ciò deputati".

Non è insomma sufficiente confermare il "mero e ormai consolidato divieto di molestie, violenze e discriminazione sul luogo di lavoro", ma bisogna "connettere il rispetto di tale divieto con interventi organizzativi che abbiano come obiettivo, e determinino come conseguenza, la tutela piena dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Si tratta di un aspetto su cui va costruito un **diverso approccio valoriale** ed un **innovativo sistema di relazioni industriali**, funzionale a uno sviluppo economico, sociale e culturale sostenibile e inclusivo".

Concludiamo rimandando alla lettura integrale dell'intervento che si sofferma anche su vari altri argomenti, ad esempio:

- il concetto di molestia sul lavoro
- l'approccio prevenzionistico della tutela contro violenza e molestie
- la funzione dei Codici di condotta, dei MOG e dei SGS
- la connessione tra il benessere psicosociale le norme UNI ISO in tema di diversità e inclusione e la UNI PdR sulla certificazione della parità di genere

- la verifica delle situazioni ostative al rilascio della certificazione della parità di genere.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Università di Urbino Carlo Bo, Osservatorio Olympus, Diritto della sicurezza sul lavoro, "Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere", a cura di Maria Giovannone e Fabiola Lamberti (ricercatrici in Diritto del Lavoro, Università degli Studi Roma Tre), Diritto della Sicurezza sul Lavoro (DSL) n. 2/2023.

 Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it