PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6052 di Giovedì 02 aprile 2026

Molestie sessuali e rischi psicosociali: un modello per la prevenzione

Il case study EU OSHA sulla Danimarca approfondisce la prevenzione dei rischi psicosociali e delle molestie sessuali sul lavoro, evidenziando il ruolo della dimensione di genere, del quadro normativo e del dialogo sociale.

Bilbao, 2 Apr ? In relazione alla Giornata internazionale della donna del 2026 l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha pubblicato diversi **studi di casi** sulla prevenzione dei rischi psicosociali con particolare riferimento al **genere**.

Uno studio riguarda la **Danimarca** dove in un'indagine condotta dalla confederazione sindacale FH (2021) è emerso che più di un lavoratore su dieci (11%) ha subito **molestie sessuali** nell'ultimo anno. Per i giovani sotto i 30 anni, la percentuale è di uno su cinque. Inoltre, le donne sono più esposte al rischio di molestie sessuali con riferimento alla loro predominanza in ruoli sanitari e socio-assistenziali che richiedono un contatto continuo e ravvicinato con i cittadini. Anche i dipendenti del settore alberghiero e della ristorazione sono particolarmente a rischio. E i dati Eurostat mostrano che le donne danesi subiscono molestie sessuali a un tasso superiore alla media dell'UE: il 6,3 % delle donne danesi ha segnalato di aver subito molestie sessuali negli ultimi 12 mesi e il 46,4 % ha segnalato di aver subito molestie sessuali nel corso della propria vita.

Dunque, l'esposizione a molestie sessuali, aggressioni e comportamenti offensivi è un rischio psicosociale significativo per la forza lavoro in Danimarca, in particolare per le donne e i giovani lavoratori.

Lo studio illustra in che modo l'Autorità danese per l'ambiente di lavoro (WEA) utilizza ispezioni sul lavoro, campagne di sensibilizzazione, strumenti mirati e un accordo tripartito nazionale per prevenire le molestie, migliorare le valutazioni dei rischi e promuovere un cambiamento culturale.

Lo studio, in lingua inglese è intitolato "**Denmark: preventing offensive behaviour and sexual harassment in a diverse workforce**" (*Danimarca: prevenire comportamenti offensivi e molestie sessuali in una forza lavoro diversificata*) ed è curato da Jane Pillinger.

L'articolo di presentazione del documento si sofferma sui seguenti argomenti:

- Le molestie sessuali nel mondo del lavoro: il quadro giuridico danese
- Le molestie sessuali nel mondo del lavoro: le nuove disposizioni
- Le molestie sessuali nel mondo del lavoro: domande ed elementi chiave

Pubblicità

Le molestie sessuali nel mondo del lavoro: il quadro giuridico danese

Riguardo al **quadro giuridico e normativo danese** si indica che nella legge danese i datori di lavoro hanno l'obbligo legale di effettuare **valutazioni dei rischi**, compresa una **valutazione dei rischi psicosociali** (PSR), ogni tre anni. E il 1° novembre 2020 è entrato in vigore un decreto esecutivo che stabilisce misure per prevenire i rischi psicosociali sul luogo di lavoro. I fattori di rischio contemplati dal decreto esecutivo includono carichi di lavoro pesanti e pressioni temporali, richieste poco chiare e contrastanti, elevate esigenze emotive quando si lavora con le persone, violenza sul lavoro, molestie e molestie sessuali. I datori di lavoro sono tenuti ad attuare misure volte a garantire un ambiente di lavoro sicuro, tenendo conto delle dimensioni individuali e collettive dei rischi sul luogo di lavoro (EU-OSHA, 2025).

La sezione 7 del decreto esecutivo delinea poi i requisiti che i datori di lavoro devono soddisfare per prevenire i ai rischi psicosociali in materia di pianificazione e organizzazione del lavoro, contenuto e requisiti del lavoro, modalità di esecuzione del lavoro e relazioni sociali sul luogo di lavoro, nonché le condizioni organizzative importanti per il lavoro svolto dai dipendenti.

Una linea guida riguarda poi i comportamenti offensivi, tra cui il bullismo, le molestie sessuali e altre forme di discriminazione. Affronta inoltre le cause dei comportamenti offensivi, delineando strategie di prevenzione e risposte adeguate quando tali comportamenti si verificano.

Sono poi stati preparati guide e strumenti destinati agli ispettori del lavoro e si ricorda che la Legge sulla parità di trattamento stabilisce che le molestie sessuali sono qualsiasi comportamento verbale, non verbale o fisico indesiderato di natura sessuale che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima minaccioso, ostile, degradante, umiliante o spiacevole. E i datori di lavoro hanno l'obbligo legale di affrontare e prevenire le molestie sessuali.

Le molestie sessuali nel mondo del lavoro: le nuove disposizioni

Il 4 marzo 2022, il governo danese, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro hanno firmato un **accordo tripartito nazionale sulle iniziative volte a porre fine alle molestie sessuali sul posto di lavoro**.

Il documento riporta una breve sintesi delle principali **disposizioni dell'accordo tripartito**:

- Un nuovo quadro normativo per le questioni relative alle molestie sessuali e un aumento del risarcimento nei casi di molestie gravi: aumento del risarcimento per molestie sessuali e introduzione di una definizione chiara dell'obbligo del datore di lavoro di garantire un ambiente di lavoro libero da molestie.
- Protezione contro le molestie sessuali sul posto di lavoro: si fa riferimento alle liste di controllo dell'WEA danese sulle molestie sessuali e altri comportamenti offensivi sul lavoro. Si pone particolare attenzione al ruolo delle valutazioni dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro (APV) nella prevenzione delle molestie sessuali e i cinque comitati industriali sull'ambiente di lavoro (BFA) sono incoraggiati a dare priorità alle molestie sessuali nei loro processi di valutazione dei rischi.
- Consapevolezza e conoscenza delle molestie sessuali: tra le altre proposte, la WEA danese sarà tenuta a pubblicare una relazione annuale sul numero di azioni intraprese a seguito di ispezioni, decisioni, linee guida e altre misure attuate per prevenire le molestie sessuali.
- Tirocinanti e apprendisti: rafforzamento dei diritti dei tirocinanti e degli apprendisti di presentare denunce per molestie

sessuali e possibilità di rescindere i contratti di formazione in caso di molestie sessuali.
- Una futura strategia sulla prevenzione delle molestie sessuali sarà sviluppata attraverso un'alleanza tra il mercato del lavoro, il settore dell'istruzione e la società civile, con l'obiettivo di rafforzare gli sforzi di prevenzione.

Le molestie sessuali nel mondo del lavoro: domande ed elementi chiave

Il documento riporta informazioni sui vari interventi realizzati per prevenire comportamenti offensivi e molestie sessuali e sono presentate anche alcune **domande** che sono state utili per comprendere meglio il problema delle molestie nel mondo del lavoro.

Nell'ambito di uno studio condotto dal Centro nazionale di ricerca per l'ambiente di lavoro (Larsen et al., 2023) sulle molestie e le attenzioni sessuali indesiderate nei luoghi di lavoro in Danimarca, è stato elaborato un **questionario di 21 domande** destinato alle aziende per migliorare la loro conoscenza in materia di prevenzione e motivarle ad adottare misure preventive.

Riprendiamo l'elenco suggerito di possibili domande sulle attenzioni sessuali indesiderate e le molestie per le indagini aziendali e le valutazioni dei rischi.

Si chiede direttamente ai lavoratori ì, quante volte, negli ultimi 12 mesi, hanno subito le seguenti situazioni:

1. Commenti sessuali indesiderati sul tuo corpo, sul tuo abbigliamento o sul tuo stile di vita;
2. Commenti sessuali indesiderati in un gruppo/assemblea più ampio;
3. Messaggi indesiderati con contenuti sessuali (ad esempio lettere, SMS, e-mail o messaggi sui social media); Sguardi indesiderati o civettuoli con connotazioni sessuali che erano indesiderati o spiacevoli;
4. Contatti fisici indesiderati con connotazioni sessuali (ad es. carezze, baci o abbracci);
5. Movimenti indesiderati con connotazioni sessuali rivolti a te;
6. Richieste indesiderate;
7. Qualcuno che ti mostra immagini pornografiche o altro materiale con contenuti sessuali che non desideri vedere o che ti risultano sgradevoli;
8. Essere fischiati o insultati in modo indesiderato o sgradevole;
9. Qualcuno che si è esposto davanti a te (ad esempio togliendosi i vestiti) in modo indesiderato o sgradevole;
10. Essere coinvolto in conversazioni sul sesso contro la tua volontà;
11. Qualcuno che diffonde voci di natura sessuale su di te;
12. Essere raccontato storie con contenuti sessuali indesiderati o sgradevoli;
13. Qualcuno che parla in modo sprezzante delle donne o degli uomini in modo indesiderato o sgradevole;
14. Attività sessualmente esplicite durante eventi festivi che erano indesiderate o spiacevoli per te;
15. Essere sminuito a causa del tuo genere o della tua sessualità;
16. Essere esclusi dalla socializzazione o dai social network a causa del proprio genere o della propria sessualità;
17. Essere invitati a compiere atti sessuali in cambio di un compenso (ad esempio un aumento di stipendio o una promozione);
18. Essere minacciato di punizioni o sanzioni (ad esempio il licenziamento) se rifiuti favori sessuali;
19. Essere toccato contro la tua volontà (ad esempio, essere palpeggiato e/o trattenuto con la forza);
20. Tentato stupro o stupro effettivo.

Infine, riguardo agli **elementi chiave** delle politiche danesi in questo ambito e alla loro trasferibilità anche in altri Paesi della Ue, il Case Study si indica che:

- Gli elementi chiave che sostengono l'approccio proattivo adottato in Danimarca includono un solido quadro giuridico in materia di parità di trattamento, non discriminazione, PSR e SSL; l'impegno del governo a fornire risorse per promuovere la sensibilizzazione e il cambiamento culturale; e un approccio volto a creare consenso tra le parti sociali.
- Il partenariato sociale è una parte fondamentale del modello sociale danese a livello nazionale, settoriale e aziendale e sarà difficile raggiungere un livello di impegno altrettanto elevato tra le parti sociali in altri paesi senza una normativa solida a sostegno della cooperazione tripartita, della contrattazione collettiva e del coinvolgimento attivo dei sindacati e dei datori di lavoro.
- L'attenzione proattiva alla prevenzione dei comportamenti offensivi, tra cui le molestie sessuali e una serie di altri comportamenti come la discriminazione, è comunque trasferibile ad altri Stati membri.
- La trasferibilità dipende da un quadro normativo solido e dalla disponibilità di risorse, formazione e materiali di orientamento, nell'ambito di un approccio multiforme che è stato fondamentale per il successo dell'approccio proattivo in Danimarca.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "Denmark: preventing offensive behaviour and sexual harassment in a diverse workforce", Case Study, a cura di Jane Pillinger, documento commissionato dall'Agenzia europea, edizione 2026.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it