PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6202 di Mercoledì 25 novembre 2026

Violenza sulle donne al lavoro: mostra EIGE e obblighi di prevenzione

Per la Giornata del 25 novembre, EU-OSHA segnala la mostra itinerante EIGE sulla violenza contro le donne nei luoghi di lavoro. Dati europei sulle molestie, aggiornamenti del D.Lgs. 81/2008 e guida operativa in 6 passi per adeguare la valutazione DVR.

Brescia, 25 Nov ? Secondo i dati diffusi dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), nell'Unione Europea una donna su tre ha subito una qualche forma di violenza. Un fenomeno che non resta confinato alla sfera privata, ma produce ricadute dirette e pesanti negli ambienti professionali, compromettendo la sicurezza, il benessere psicofisico, la partecipazione al mercato del lavoro, la produttività e l'indipendenza economica delle lavoratrici.

Per accendere i riflettori su questa emergenza, in vista della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha rilanciato l'iniziativa dell'EIGE: una mostra itinerante di poster intitolata *"Violence against women as a workplace issue"* (La violenza contro le donne come problema sul luogo di lavoro).

Nell'articolo affrontiamo i seguenti aspetti:

- La mostra EIGE e i dati europei sulla violenza e le molestie sul lavoro
- Il quadro normativo italiano: dal D.Lgs. 81/2008 alla Convenzione ILO 190
- Prevenzione e strumenti operativi per aziende, RSPP e datori di lavoro
- Scheda pratica: gli adempimenti operativi per aggiornare il DVR sul rischio violenza di genere

Pubblicità

La mostra EIGE e i dati europei sulla violenza e le molestie sul lavoro

Inaugurata a Bruxelles e online in occasione del *Gender Equality Forum* del 17 novembre e approdata il 24 e 25 novembre alla riunione del Comitato Esecutivo della Federazione Europea dei Sindacati dei Servizi Pubblici (EPSU), l'esposizione dell'EIGE si collega direttamente ai risultati dell'indagine dell'Unione Europea sulla violenza di genere (*EU Gender-based Violence Survey*). L'obiettivo dichiarato è stimolare un dialogo concreto tra decisori politici, parti sociali e professionisti della prevenzione per adottare misure efficaci di contrasto nei contesti lavorativi.

Come già approfondito sulle pagine di *PuntoSicuro* in relazione ai dati dell'indagine europea sulle molestie sessuali nel mondo del lavoro, il quadro statistico delinea uno scenario che richiede un cambio di passo culturale e organizzativo:

- **Prevalenza e sottovalutazione:** Nel mondo del lavoro quasi una donna su tre ha subito molestie sessuali nel corso della propria carriera e il 18% le ha subite più volte. Nonostante l'ampiezza del fenomeno, il 75% delle lavoratrici ritiene ancora oggi che le molestie sessuali sul posto di lavoro non siano un evento comune.

- **Le fasce più esposte e la dimensione digitale:** Le giovani donne risultano esposte a un rischio significativamente più elevato. Inoltre, il 7% delle donne che subiscono molestie lavorative riferisce che gli episodi hanno coinvolto l'uso di strumenti digitali, e-mail, messaggi o social media, confermando come il confine tra spazio fisico e virtuale sia ormai labile.
- **Le forme della molestia:** L'indagine EU-GBV evidenzia un ampio spettro di condotte che violano la dignità della persona ? come definito dalla Direttiva 2002/73/CE ? spaziando da sguardi allusivi (*leering*), battute a sfondo sessuale e commenti offensivi sul corpo, fino a contatti fisici indesiderati, proposte esplicite e minacce di ritorsioni professionali in caso di rifiuto.

Il quadro normativo italiano: dal D.Lgs. 81/2008 alla Convenzione ILO 190

Anche sul fronte nazionale, il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro poggia su un impianto normativo sempre più stringente, ampiamente analizzato nei nostri approfondimenti.

Il punto di partenza resta l'**art. 2087 del Codice Civile**, che impone al datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, unitamente al **D.Lgs. 198/2006** (Codice delle pari opportunità), il cui art. 26 equipara le molestie sessuali alle discriminazioni di genere.

Sul piano della salute e sicurezza sul lavoro, il **D.Lgs. 81/2008** (art. 28, comma 1) impone di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute, includendo espressamente quelli collegati allo stress lavoro-correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere. A rafforzare ulteriormente tale obbligo sono intervenute le modifiche apportate al Testo Unico dal **D.L. n. 159/2025** (convertito dalla **Legge n. 198/2025**), che ha inserito all'**art. 15, comma 1, lettera z-bis)** del D.Lgs. 81/2008, tra le misure generali di tutela, l'obbligo di programmare misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori.

Tale evoluzione normativa dà attuazione ai principi della **Convenzione ILO n. 190/2019** (ratificata dall'Italia con la **Legge n. 4/2021**), che riconosce il diritto di ogni individuo a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie ? inclusa la violenza di genere ? coprendo non solo la sede aziendale, ma anche gli spostamenti casa-lavoro, le trasferte, le comunicazioni telematiche e gli spazi di pausa. Come ricordato anche dalle recenti schede informative INAIL e dai dati sulle aggressioni professionali (che vedono settori come sanità, assistenza sociale, istruzione, commercio e trasporti particolarmente esposti), la violenza può provenire sia dall'interno dell'organizzazione sia da soggetti esterni (utenza, pazienti, clienti), richiedendo approcci valutativi mirati.

Prevenzione e strumenti operativi per aziende, RSPP e datori di lavoro

Affrontare la violenza contro le donne come rischio professionale significa superare la logica della sola gestione emergenziale o sanzionatoria per integrarla nel sistema di gestione della prevenzione aziendale, definendo chiaramente come integrare la dimensione di genere nelle strategie di prevenzione.

Per supportare datori di lavoro, RSPP, RLS e medici competenti, le istituzioni europee mettono a disposizione diversi strumenti pratici richiamati dalla stessa EU-OSHA:

- **Il pacchetto risorse EIGE "Tolleranza Zero":** Comprende poster (*"Zero tolerance to sexual harassment at work"*), presentazioni informative e materiali per la comunicazione interna utili a diffondere consapevolezza e a esplicitare l'impegno aziendale contro ogni forma di molestia.
- **Lo strumento interattivo OiRA:** La piattaforma OiRA mette a disposizione moduli specifici dedicati alla creazione di luoghi di lavoro liberi da molestie (*harassment-free workplaces*), guidando soprattutto le micro e piccole imprese nell'identificazione dei fattori di rischio organizzativi e relazionali.

- **Le guide OSHwiki su molestie e violenza domestica:** Approfondiscono anche l'impatto della violenza domestica sull'ambiente lavorativo, fornendo indicazioni su come l'azienda possa rappresentare uno spazio sicuro di ascolto, supporto e protezione per le lavoratrici vittime di abusi.

Sul piano operativo, una valutazione dei rischi realmente sensibile al genere nel DVR richiede di analizzare l'organizzazione del lavoro (turni notturni, lavoro in solitario, isolamento logistico, carichi di lavoro e conciliazione vita-lavoro), adottare codici di condotta chiari, istituire canali di segnalazione riservati e sicuri (come i consiglieri/e di fiducia) e promuovere una formazione continua rivolta a tutti i livelli aziendali, a partire dal management.

Scheda pratica: gli adempimenti operativi per aggiornare il DVR sul rischio violenza e molestie di genere

Per dare concreta attuazione all'art. 15, comma 1, lett. z-bis) e all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, datori di lavoro, RSPP, Medici Competenti e RLS possono seguire questa sequenza operativa:

1. **Mappatura dei fattori organizzativi e ambientali:** Analizzare turni notturni o disagiati, lavoro in solitario, contatto diretto con l'utenza/clientela, spostamenti e percorsi di accesso (parcheggi poco illuminati, aree isolate), oltre alle modalità di lavoro agile o ibrido (rischio cyberviolenza e molestie online).
2. **Integrazione con lo stress lavoro-correlato:** Incrociare gli indicatori sentinella (assenteismo, turnover, richieste di trasferimento, conflittualità) disaggregando i dati per genere ed età, con particolare attenzione alle lavoratrici più giovani o con contratti precari.
3. **Adozione di una policy "Tolleranza Zero":** Formalizzare un codice di condotta aziendale che definisca chiaramente i comportamenti inaccettabili (fisici, verbali, non verbali e digitali) e le relative sanzioni disciplinari, diffondendolo a tutto il personale e ai soggetti terzi (fornitori, appaltatori).
4. **Attivazione di canali di segnalazione sicuri:** Istituire procedure riservate e accessibili per segnalare episodi di violenza o molestia senza timore di ritorsioni (es. Consigliera/e di fiducia, canali di whistleblowing dedicati, sportelli di ascolto psicologico).
5. **Formazione mirata per ruoli:** Erogare formazione specifica ai dirigenti e preposti (per riconoscere precocemente i segnali di disagio e gestire correttamente le segnalazioni) e sensibilizzare tutti i lavoratori sui diritti e sugli strumenti di tutela.
6. **Misure di supporto per le vittime di violenza domestica:** Prevedere protocolli di tutela lavorativa (rimodulazione temporanea dell'orario, trasferimento di sede, congedi retribuiti ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 80/2015, tutela della riservatezza dei recapiti) in raccordo con i centri antiviolenza territoriali.

RXY

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