



### Elena Chiefa

Docente Formatore Salute e Sicurezza Ambienti di Lavoro, Esperta in Risk Management settore Sanità Specializzata in Diritto Del Lavoro, componente della Rete Giuridica AIAS

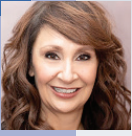


## Lavoratrici e lavoratori, vittime e autori di forme di bullismo e violenza sul posto di lavoro: predittori sul posto di lavoro

**Il clima di sicurezza è costituito da un sistema di credenze e prese di posizioni condivise dai componenti di un'organizzazione. C'è una vasta e conosciuta bibliografia sulle donne vittime di violenze in genere, aggressioni in genere, violenze sessuali, stalking e omicidi. I predittori di violenza nei luoghi di lavoro possono variare ampiamente a seconda della natura del lavoro, dell'ambiente di lavoro e delle interazioni tra dipendenti, oppure tra dipendenti e clienti/utenti/pazienti.**

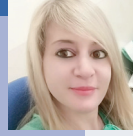
Sono stati identificati alcuni fattori comuni come potenziali predittori o indicatori che potrebbero aumentare il rischio di incidenti violenti, che si riportano di seguito:

- *Storia di violenza*: una storia pregressa di comportamenti violenti è uno dei predittori più forti di futura violenza.
- *Conflitti sul lavoro*: situazioni di conflitto o tensioni elevate tra lavoratori possono sfociare in episodi di violenza.
- *Cambiamenti organizzativi*: riduzioni del personale, ristrutturazioni, modifica della struttura e delle strategie organizzative, modifica dei processi e dell'ambiente di lavoro, cambiamento culturale o altri cambiamenti significativi possono creare tensioni che portano a comportamenti violenti.
- *Stress lavorativo elevato*: ambienti di lavoro altamente stressanti, specialmente dove c'è scarsa gestione dello stress, possono contribuire a comportamenti violenti.
- *Mancanza di politiche di sicurezza*: la mancanza di politiche e procedure di sicurezza adeguate può aumentare il rischio di episodi di violenza.
- *Lavoro in ambienti ad alto rischio*: alcuni settori, come la sanità (Servizio Emergenza e Urgenza, Pronto Soccorso, Servizi Psichiatrici di Diagnosi e Cura, ...), i servizi sociali, l'istruzione, il commercio al dettaglio, tendono ad avere tassi più alti di violenza nei luoghi di lavoro.
- *Comportamento minaccioso o intimidatorio*: comportamenti aggressivi, come minacce verbali e/o fisiche, possono essere precursori di atti di violenza più gravi.
- *Abuso di sostanze*: l'uso o l'abuso di alcol o droghe può aumentare la probabilità di comportamenti impulsivi o violenti.



### Anna Villani

Coordinatore GTS Safety & Security AIAS  
- Membro Security Commission CFP-Europe -  
Security Manager UNI 10459



### Angela Sardella

Laurea in Infermieristica, Docente Formatore  
per la sicurezza, Master in Management  
e Coordinamento delle Professioni Sanitarie



- *Problemi di salute mentale non trattati*: lavoratori con problemi di salute mentale non diagnosticati o non trattati possono essere a rischio maggiore di comportamenti violenti.
- *Accesso alle armi*: in alcuni contesti, l'accesso facilitato ad armi può aumentare il rischio di violenza.

Per mitigare il rischio di violenza nei luoghi di lavoro, è fondamentale che le organizzazioni implementino politiche di prevenzione, mettano in atto momenti dedicati alla valutazione del rischio, offrano ai dipendenti momenti dedicati alla formazione su come gestire situazioni potenzialmente violente, e stabiliscano procedure chiare per la gestione delle segnalazioni di comportamento inappropriato o minaccioso.

Diffuso risulta essere il fenomeno della violenza e maltrattamenti nei luoghi di lavoro che possono manifestarsi in diverse forme, dall'aggressione fisica al mobbing alle molestie sessuali. Questi comportamenti non solo violano i diritti individuali dei lavoratori colpiti ma incidono negativamente sul clima lavorativo, sulla produttività e sulla salute fisica e mentale dei lavoratori.

A livello internazionale, molte sono le norme di qualità che si interessano dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, tra cui anche la ISO 45001. Sebbene il suo focus principale sia la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, l'approccio alla gestione dei rischi può essere applicato anche alla prevenzione della violenza e delle



molestie sul posto di lavoro, inclusi i rischi specifici legati al genere.

In Italia, specifiche iniziative legislative e regolamentari, come il Testo Unico sulla Sicurezza e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.), si concentrano sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e includono disposizioni che possono essere interpretate per affrontare anche la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro. La normativa italiana, inoltre, ha introdotto misure specifiche contro il mobbing e le molestie sessuali sul lavoro.

Su molestie e molestie sessuali verso i lavoratori e le lavoratrici si esprime invece chiaramente l'art. 26 del Codice delle Pari Opportunità del D.Lgs. 198/2006 che specifica che sono considerate come discriminazioni anche le molestie, definite come “quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

La Legge di Bilancio (L. 205/2017, art. 1, comma 218) introduce due ulteriori commi all'art. 26 del D.Lgs. 198/2006 (rubricato “Molestie e molestie sessuali” del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e riconosce più ampie tutele alle lavoratrici e ai lavoratori che denunciano discriminazioni per molestia o molestia sessuale. Il comma I dell'art. 26 del D.Lgs. 198/2006 fornisce definizione di discriminazioni consistenti in molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Ancora, di recente, l'attenzione si è rivolta anche alle norme specifiche per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, come la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), adottata nel 2019, che rappresenta il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante

per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, con un'attenzione particolare alle questioni di genere.

Le organizzazioni sono incoraggiate ad adottare politiche e procedure che includano formazione specifica, canali di segnalazione sicuri e confidenziali, e sistemi di supporto per le vittime, oltre a promuovere una cultura del rispetto e dell'uguaglianza di genere. Sicuramente l'implementazione, negli ambienti lavorativi, di norme UNI, ISO e di altre buone pratiche internazionali può aiutare a creare ambienti di lavoro più sicuri e inclusivi per tutti.

Si parla anche di *gender gap* o divario di genere che si riferisce alle disparità esistenti tra uomini e donne in vari aspetti della vita sociale, economica, politica e culturale.

Queste differenze possono manifestarsi in termini di opportunità, accesso alle risorse, diritti e potere decisionale. Il divario di genere si può analizzare in diversi contesti, tra cui:

- *Occupazione e retribuzione*: le donne spesso guadagnano meno degli uomini per lo stesso lavoro o livello di responsabilità, e sono sottorappresentate in posizioni di alta dirigenza e in settori altamente remunerativi.
- *Violenza di genere*: la violenza basata sul genere è un problema diffuso che colpisce principalmente le donne e le ragazze in vari contesti, inclusa la violenza domestica, lo stupro e le molestie sessuali.
- *Educazione e formazione*: anche se in molti paesi le ragazze superano i ragazzi in termini di risultati educativi, persistono significative disparità di genere nella scelta del campo di studio, con le donne che sono sottorappresentate in aree come le STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica).
- *Partecipazione politica*: le donne sono spesso sottorappresentate nelle posizioni di potere politico e nei processi decisionali a tutti i livelli.
- *Salute e diritti sessuali e riproduttivi*: le donne possono incontrare barriere nell'accesso a servizi sanitari adeguati o nell'esercizio dei loro diritti sessuali e riproduttivi.

Numerose sono le organizzazioni internazionali, tra cui le Nazioni Unite, che lavorano per affrontare e ridurre il divario di genere attraverso iniziative politiche e programmi specifici.

La parità di genere è anche uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG 5).

Ridurre il *gender gap* non solo è fondamentale per i diritti umani, ma ha anche impatti positivi sull'economia e sullo sviluppo sostenibile. Aumentare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro, ad esempio, può stimolare la crescita economica, migliorare la diversità e l'innovazione nelle aziende e contribuire a una società più equa e resiliente.

Per ottenere la certificazione, è necessario, innanzitutto, implementare un efficace *sistema di gestione per la parità di genere*, conforme alla linea guida UNI/PdR 125:2022, che prevede la strutturazione e l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La Prassi di Riferimento (PdR) per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Un altro standard di grande valore è certamente infine rappresentato dalla norma ISO 30415:2021 - Human Resource Management - Diversity and Inclusion. Si tratta di uno standard volto alla massimizzazione delle capacità inclusive e della valorizzazione delle diversità, anch'esso in piena conformità agli obiettivi dello Sviluppo Sostenibile (DGS) delle Nazioni Unite e che rappresenta di fatto per le organizzazioni aziendali una preziosa guida volta all'efficace applicazione dei principi di "Diversity & Inclusion" nei processi aziendali, negli organi di governo e, più in generale, verso gli stakeholder di riferimento. La norma ISO 30415, infatti, riconosce proprio nel vertice aziendale l'elemento cardine per definire l'approccio più appropriato alla propria realtà orga-

nizzativa in base al contesto e agli obiettivi, attraverso lo sviluppo di progetti di Diversity & Inclusion Management specifici e a misura delle proprie esigenze. Basandosi inoltre sull'applicazione del Ciclo di Deming (Plan-Do-Check-Act, PDCA) alla base del miglioramento continuo e adottando la struttura HLS (High Level Structure), lo standard ISO 30415 offre il grande vantaggio di essere perfettamente integrabile con tutti gli altri sistemi di gestione adottati dall'organizzazione.



### Bibliografia/Sitografia

Avallone F., *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Costruire e gestire relazioni nei contesti professionali e sociali*, Carocci, Roma 2021.

D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii, Testo Unico sulla Sicurezza e Sicurezza sul Lavoro.

Legge 27 dicembre 2017, n. 205, Legge di Bilancio.

OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), Convenzione 190/2019.

Ministero della Salute, Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria, Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025.

ISO 30415:2021 - Human Resource Management - Diversity and Inclusion.