



Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro

# STOP A VIOLENZA E MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO



**Convenzione OIL 190**  
sull'eliminazione della violenza e delle molestie  
nel mondo del lavoro

# CLIONET

PER UN SENSO DEL TEMPO E DEI LUOGHI

numero 6, anno 2022

## MOLESTIE SUL LAVORO: LA CONVENZIONE OIL N. 190 E LA PROGETTUALITÀ UDI BOLOGNA

Harassment at work: ILO Convention No. 190 and the Udi of Bologna projects

**Eloisa Betti, Gianni Rosas**

Doi: 10.30682/clionet2206z

### Abstract

La violenza e le molestie abbracciano tutti i settori economici, le professioni, le tipologie di impiego e riguardano tutte le persone nel mondo del lavoro. L'articolo fornisce un quadro della normativa italiana e internazionale e analizza i risultati di un progetto sperimentale di formazione/informazione realizzato dall'Udi sulla base di un approccio integrato, che riconosce come fondamentali le interconnessioni tra violenza domestica e mondo lavorativo.

*Violence and harassment embrace all economic sectors, professions, types of jobs and affect all people in the world of work. The article provides an overview of Italian and international legislation and analyses the results of an experimental training/information project carried out by the Udi, which is based on an integrated approach that identifies the interconnections between domestic violence and the world of work as crucial.*

**Keywords:** molestie, lavoro, genere, Organizzazione internazionale del lavoro, Udi.  
*Harassment, work, gender, International Labour Organisation, Udi.*

**Eloisa Betti** è professoressa a contratto di Storia del lavoro presso il Dipartimento di Storia Culture Civiltà dell'Università di Bologna e responsabile scientifica dell'Archivio Udi di Bologna.

**Gianni Rosas** è il Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino e specialista senior sulle politiche per l'impiego e l'occupazione, condizioni di lavoro e relazioni industriali.

*Eloisa Betti is adjunct professor of Labour History at the Department of History and Cultures of the University of Bologna and scientific director of the Udi Archive in Bologna.*

*Gianni Rosas is the Director of the ILO Office for Italy and San Marino and senior specialist on employment, conditions of work and industrial relations.*

**In apertura:** Organizzazione internazionale del lavoro - Ufficio per l'Italia e San Marino, Poster «STOP a violenza e molestie nel mondo del lavoro», realizzato in occasione della Giornata internazionale della donna 2020.

## 1. La violenza e le molestie nel mondo del lavoro

La violenza e le molestie sul lavoro sono state spesso considerate come parte della normale routine o dell'ambiente lavorativo. La mobilitazione sociale, l'attenzione dei media e l'azione delle rappresentanze del mondo del lavoro negli ultimi anni hanno prodotto una maggiore consapevolezza sociale rispetto all'inaccettabilità di tali comportamenti e alla necessità di prevenirli e contrastarli.

Accomunati dallo scopo di generare danno alle lavoratrici e ai lavoratori, i comportamenti violenti e le molestie nel mondo del lavoro possono manifestarsi in diverse forme. Esse possono derivare da situazioni lavorative di conflittualità sistematica in cui una o più persone sono oggetto di azioni persecutorie con l'obiettivo di causare danni di vario tipo e gravità (*mobbing* e *bossing*) o da violenza psicologica e stress forzato e costante che genera un effetto negativo sull'ambiente lavorativo (*straining*). L'assegnazione a lavoratrici e lavoratori di risultati da realizzare può, per esempio, sfociare in stress e violenza psicologica se la valutazione del tempo necessario per eseguire la prestazione è irrealistica. Anche l'utilizzo della tecnologia nell'organizzazione del lavoro (per esempio per il calcolo del numero dei clienti serviti da cameriere/i, addette/i agli sportelli e servizi di cassa o del numero di persone da contattare da addetti di call centres in un determinato lasso di tempo) se basato su indicatori irrealistici può portare a pressioni psicologiche che creano una situazione lavorativa conflittuale e mettono a repentaglio la salute delle lavoratrici e dei lavoratori (*burnout*). Un/a lavoratore/trice o manager può essere il target di minacce e messaggi offensivi inviati per via telematica, creando disagio e stress nella persona bersagliata (*cyberbullying*).

Non esiste settore o occupazione intrinsecamente violento. Ci sono tuttavia una serie di circostanze e fattori che possono aumentare il rischio di violenza e molestie. Ad esempio, i lavoratori in occupazioni che richiedono interazioni con clienti, pazienti o studenti sono più esposti a possibili comportamenti molesti da parte di questi soggetti che sono terzi rispetto al rapporto di lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori possono trovarsi a dover lavorare in condizioni di isolamento o durante orari cosiddetti antisociali (p.e., lavoro serale o notturno) con scarsa disponibilità di mezzi e illuminazione pubblici che possono aumentare il rischio di aggressione durante il rientro a casa.

## 2. La violenza e le molestie di genere sul lavoro

La violenza e le molestie abbracciano tutti i settori economici, le professioni, le tipologie di impiego e riguardano tutte le persone nel mondo del lavoro<sup>1</sup>. Ciononostante, le statistiche disponibili in Italia, in altri paesi e su scala internazionale dimostrano che le lavoratrici e le persone che non si conformano ai ruoli di genere "tradizionali" sono maggiormente colpite da violenza e molestia. Gli atteggiamenti denigratori, le battute a sfondo sessuale, gli insulti e altre offese nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere possono sfociare in gravi forme di violenza e molestie, inclusa l'aggressione fisica e sessuale. Queste pratiche e comportamenti possono verificarsi in una o più occasioni. La violenza e le molestie di genere sul lavoro minano la dignità e l'integrità della persona e violano i diritti umani. Spesso legate a regole radicate nella società, stereotipi di genere e squilibri di potere tra le persone nel mondo del lavoro, esse sono discriminatorie in quanto limitano l'accesso a un lavoro dignitoso, il raggiungimento dell'uguaglianza nel mondo del lavoro e l'emancipazione economica.

Oltre a minacciare le pari opportunità, la violenza e le molestie si ripercuotono sullo stato psicologico, fisico e sessuale, sulla dignità delle lavoratrici e lavoratori, e sull'ambiente familiare e sociale. Esse

hanno un impatto negativo anche per l'economia. Un clima di lavoro non collaborativo e ostile riduce la produttività, genera un alto turnover di personale e innalza i costi legati a assenze, congedi per malattia e gestione del contenzioso. Vi sono anche dei costi legati al danno reputazionale per le imprese. Le diverse manifestazioni della violenza e delle molestie di genere in ambito lavorativo possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti: (i) un qualsiasi atteggiamento fisico, verbale o non verbale a sfondo sessuale e altri comportamenti non graditi e offensivi fondati sul sesso o genere che ledono la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e il cui rifiuto è esplicitamente o implicitamente usato come base per una decisione che incide sul lavoro di queste persone (*quid pro quo*); e (ii) una condotta che crea un'atmosfera intimidatoria e un ambiente di lavoro ostile o umiliante<sup>2</sup>.

A livello globale, si stima che oltre un terzo del complesso delle lavoratrici siano state vittime di violenza e molestie sul lavoro: di queste, oltre il 40% ha subito avances sessuali, contatti fisici o altre forme di molestie sessuali<sup>3</sup>. Nei paesi dell'Unione Europea, la percentuale delle lavoratrici che riferiscono di aver subito violenza o molestie sul lavoro è superiore al 25% in Olanda, Danimarca, Francia e Finlandia. In Belgio e in Svezia essa si attesta intorno al 20%, mentre in Italia è del 12%, precedendo il dato relativo a Grecia e Spagna<sup>4</sup>.

Pubblicata nel 2018, l'indagine dell'Istituto nazionale di statistica italiano (Istat) sulla sicurezza dei cittadini ha permesso di calcolare il numero delle donne che sono state vittime di violenza di genere nel corso della loro vita e nei tre anni precedenti all'indagine<sup>5</sup>. Essa considera sia le molestie sessuali perpetrate da colleghi, superiori o altre persone, che gli atti e le richieste di rapporti sessuali in cambio dell'accesso al lavoro o dell'avanzamento nella carriera. L'indagine ha stimato in 8 milioni 816 mila le donne in età lavorativa che nel corso della loro vita hanno subito qualche forma di molestia o ricatto sessuale (43,6% del totale della popolazione di sesso femminile in età lavorativa), mentre sono 3 milioni 118 mila (15,4%) le donne che le hanno subite negli ultimi tre anni. Dai risultati di questa indagine si evince che le donne rappresentano circa il 71% del totale (4 milioni 392 mila) delle persone che hanno dichiarato di aver subito molestie a sfondo sessuale negli ultimi tre anni<sup>6</sup>.

I ricatti sessuali sono la forma più diffusa di molestia in ambito lavorativo. Sono un milione 173 mila (7,5%) le donne che nel corso della loro vita lavorativa sono state sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro, per mantenerlo o per ottenere un avanzamento di carriera. In circa un terzo dei casi, i ricatti sessuali vengono ripetuti quotidianamente o più volte alla settimana.

I settori in cui il fenomeno è più diffuso sono quelli dei servizi e del commercio, ma anche quelli delle professioni tecniche. Le giovani sono più a rischio in fase di assunzione, mentre le donne dai 45 anni in su sono più esposte a ricatti in connessione con l'avanzamento di carriera. Le lavoratrici precarie, con basse retribuzioni, appartenenti a gruppi etnici (p.e., donne migranti) e impegnate in attività lavorative a bassa qualifica (p.e., lavoro domestico) sono maggiormente a rischio di molestie e ricatti sessuali sul lavoro.

Pur essendo sottoposte con frequenza a pressioni psicologiche di carattere sessuale, le vittime di violenza e ricatti sessuali non chiedono aiuto. Sebbene il ricatto venga ritenuto grave da oltre i due terzi delle vittime, circa l'81% di loro non ne ha parlato con nessuno e meno dell'1% ha denunciato il fatto alle forze dell'ordine. Questi dati potrebbero essere legati alla paura di non essere credute/i, alla convinzione che nulla cambierà e a una sfiducia generale rispetto ai sistemi di protezione e di giustizia. Per quanto riguarda l'impatto del fenomeno sulla situazione lavorativa, il 33,8% delle vittime ha dichiarato di aver cambiato lavoro volontariamente o di aver rinunciato alla carriera. Circa l'11% ha indicato di esser stata licenziata/o o messa/o in cassa integrazione o di non esser stata assunta/o a seguito dei ricatti sessuali.

### 3. La normativa internazionale sulla violenza e molestie nel mondo del lavoro

Sebbene la violenza e le molestie sul lavoro siano state trattate a partire dagli anni Trenta del secolo scorso nell'ambito delle convenzioni sul lavoro forzato, sulla discriminazione nell'impiego e nella professione, sulla salute e sicurezza sul lavoro e in altre convenzioni per la protezione dei diritti del lavoro, il tema è stato affrontato dall'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil) in maniera specifica e approfondita a partire dalla fine degli anni Novanta con la pubblicazione di studi e analisi e attraverso l'attuazione di programmi operativi per lo sviluppo di politiche nazionali e aziendali<sup>7</sup>. La risoluzione della Conferenza internazionale del lavoro del 2009 sull'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro ha portato alla decisione del Consiglio di Amministrazione dell'Oil di intraprendere un percorso per la possibile adozione di norme internazionali del lavoro specifiche sul tema. Iniziato nel 2015, tale percorso ha portato all'adozione nel giugno del 2019 di due norme internazionali del lavoro che stabiliscono che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro non possono più essere tollerate. La Convenzione n. 190 e la relativa Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro arricchiscono il codice internazionale del lavoro e stabiliscono degli standard per il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali al fine di rendere effettivo il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Queste norme segnano una tappa storica per la realizzazione di un futuro del lavoro fondato sulla dignità e il rispetto dei diritti dei lavoratori, delle lavoratrici e delle altre persone nel mondo del lavoro<sup>8</sup>. Per la prima volta, esse riconoscono che la violenza e le molestie sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso, violano i diritti umani e minacciano le pari opportunità.

La convenzione fornisce una definizione di violenza e molestie nel mondo del lavoro, specifica i soggetti protetti, delinea gli ambiti lavorativi ai quali si applica e identifica le misure di prevenzione e contrasto da adottare, nonché i soggetti responsabili per la loro attuazione. Essa definisce un quadro generale per l'azione che è basato su un concetto unico di violenza e molestie inteso come «un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, in un'unica occasione o ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico». Questo concetto include la violenza e le molestie di genere che sono perpetrate «nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere» o che colpiscono «in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali».

I soggetti protetti includono tutte le lavoratrici, i lavoratori — indipendentemente dal loro status contrattuale — e le altre persone nel mondo del lavoro (p.e., coloro che seguono un corso di formazione, lavoratrici e lavoratori licenziati, volontari, tirocinanti e persone in cerca di un impiego o candidate al lavoro), come pure gli individui che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di datore di lavoro. La convenzione richiede agli Stati di tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgono soggetti terzi.

L'impianto generale della nuova norma internazionale del lavoro è basato su un approccio inclusivo, integrato e incentrato sul genere. Affinché nessuno venga lasciato indietro, la convenzione prevede un'ampia protezione contro violenza e molestie. Nessuna singola misura o nessuna istituzione può porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro. È necessario un approccio integrato che abbracci i diversi tipi di legislazione in maniera coerente e preveda l'azione coordinata di tutte le autorità competenti. Questo richiede la definizione di un quadro organico che includa la legislazione del lavoro, le politiche sulle pari opportunità e non discriminazione, la legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro e, ove rilevante, la legislazione penale<sup>9</sup>.

La Convenzione pone l'accento sull'obbligo degli stati di promuovere, rispettare e attuare i principi e il diritto alla non discriminazione e alle pari opportunità nel mondo del lavoro. Essa riconosce che le donne sono colpite in modo sproporzionato e che una protezione efficace richiede che si affrontino le cause radicate nella società, come ad esempio l'abuso di potere e le posizioni diseguali. Quest'obbligo si estende alle lavoratrici, lavoratori e altri soggetti «appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro».

La convenzione e la raccomandazione riconoscono inoltre che la violenza subita tra le mura domestiche può avere delle ripercussioni sul mondo del lavoro. Per questo, esse chiedono di riconoscerne gli effetti e attenuarne l'impatto nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile.

La convenzione guarda con lungimiranza alla natura mutevole del mercato del lavoro, estendendo la sua portata a tutto il mondo lavorativo, andando oltre lo spazio fisico o l'ambito tradizionalmente identificato come luogo di lavoro (per esempio, la fabbrica, l'ufficio o altro spazio fisico) e includendo tutti settori economici e le circostanze lavorative in cui possono verificarsi violenza e molestie (occasione di lavoro, connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro).

Per quanto riguarda gli aspetti più operativi, la convenzione e la raccomandazione prevedono tre categorie principali di interventi: (i) protezione e prevenzione, (ii) verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento, e (iii) orientamento, formazione e sensibilizzazione.

In materia di protezione e prevenzione, si chiede allo Stato di rispettare, promuovere e realizzare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro e di adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere azioni e misure di prevenzione attraverso politiche aziendali, valutazione dei rischi, e informazione sulla violenza e le molestie in generale e su quelle fondata sul genere. La definizione, l'attuazione e il monitoraggio di tali misure devono coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori, come pure i loro rappresentanti.

Gli stati devono assicurare meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, includendovi i meccanismi di denuncia e risoluzione delle controversie come, ad esempio, denuncia e indagine nell'ambito lavorativo, accesso a tribunali e altre giurisdizioni, protezione contro le ritorsioni per vittime, testimoni e informatrici/tori, come pure sostegno legale, sociale e amministrativo. Essi devono anche prevedere il diritto alle dimissioni con indennità, il reintegro nel lavoro e il risarcimento dei danni. Viene inoltre riconosciuto il diritto delle vittime ad abbandonare il posto di lavoro in caso di pericolo serio ed imminente per la loro salute e sicurezza.

Le misure di orientamento, formazione e sensibilizzazione sono essenziali per garantire che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano prevenute ed eliminate. A complemento di quanto previsto dalla convenzione, la raccomandazione fornisce delle indicazioni sulle azioni prioritarie, includendo lo sviluppo di linee guida per l'elaborazione di programmi d'informazione e formazione che intervengano sui fattori che aumentano la probabilità della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (per esempio la discriminazione, l'abuso dei rapporti di potere e le norme sul genere, quelle culturali e sociali) e che siano diretti a lavoratrici e lavoratori, datori/trici di lavoro e operatori pubblici (ad esempio giudici, ispettori del lavoro, agenti di polizia e altri funzionari). Tale norma promuove lo sviluppo di codici di condotta e di strumenti per la valutazione dei rischi, come pure la realizzazione di campagne di sensibilizzazione che diffondano un messaggio di «tolleranza zero» rispetto a violenza e molestie nel mondo del lavoro, affrontino gli atteggiamenti discriminatori e prevengano la stigmatizzazione di vittime, querelanti, testimoni e informatori.

#### 4. La violenza e le molestie sul lavoro nell'ordinamento giuridico italiano

La violenza e le molestie di genere nel mondo del lavoro sono trattate da diverse norme della legislazione italiana, soprattutto in materia di sicurezza dei lavoratori e pari opportunità<sup>10</sup>. Vi sono anche norme più o meno recenti che trattano tipologie specifiche di violenza e molestie (p.e., la legge n. 38 del 2009 che contiene «Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori») o che mirano a proteggere alcune categorie di lavoratrici e lavoratori (p.e., la legge n. 113 del 2020 recante «Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni»).

In base all'articolo 2087 del Codice civile, la responsabilità della sicurezza dei lavoratori è attribuita al datore di lavoro che è tenuto a tutelarne l'integrità fisica e la personalità morale. A questa responsabilità si associano una serie di adempimenti previsti dal Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n. 81 del 2008) che attribuisce l'obbligo al datore di lavoro di valutare i rischi per la salute e la sicurezza e di adottare misure preventive, e di assicurare una formazione sufficiente e adeguata.

Per quanto riguarda l'ambito della violenza e delle molestie di genere sul lavoro, il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna del 2006 dispone l'annullamento di atti e provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro se adottati come conseguenza di molestie, molestie sessuali e altri atti discriminatori sul lavoro.

Le norme suddette sono state integrate da una disposizione specifica (legge n. 205 del 2017) che prevede che le persone che agiscono in giudizio per molestie sul luogo di lavoro non possano essere sanzionate, demansionate, licenziate, trasferite o sottoposte ad altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

La trattazione della violenza e delle molestie in ambito penale verte sulla violenza sessuale e sugli atti persecutori (o *stalking*). L'articolo 609 bis del codice penale definisce la violenza sessuale, identifica le condizioni di vulnerabilità della persona offesa al momento del fatto, le situazioni ingannevoli, la durata minima e massima della pena e le circostanze attenuanti. L'articolo 612 bis dello stesso codice punisce con la reclusione gli autori di atti persecutori (minacce o molestie) che generano: (i) un grave e perdurante stato d'ansia o di paura della vittima; (ii) un timore fondato per l'incolumità della vittima e dei suoi affetti; e (iii) la costrizione della vittima ad alterare le proprie abitudini di vita.

Nell'ambito più strettamente legato alle strategie nazionali, il secondo Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne (2021-2023) si pone l'obiettivo di: (i) prevenire la violenza contro le donne; (ii) proteggere e supportare le vittime; (iii) punire i colpevoli; e (iv) promuovere i risultati e assistere nel monitoraggio e la valutazione. Esso prevede lo sviluppo di una roadmap per la sua attuazione, la creazione di partenariati e un sistema di governance facente capo ad una cabina di regia e ad un comitato tecnico di monitoraggio. Sebbene il Piano non sia direttamente legato alla violenza e alle molestie di genere sul lavoro, esso ricomprende situazioni di violenza perpetrate in ambito lavorativo dai lavoratori di sesso maschile contro le lavoratrici.

Nel 2016, la Cgil, Cisl e Uil e Confindustria hanno sottoscritto l'Accordo quadro delle parti sociali europee sulle molestie e la violenza sul lavoro del 2007. L'Accordo ha l'obiettivo di sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti e di fornire un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire la violenza e le molestie sul lavoro. Successivamente, lo stesso accordo è stato siglato da altre associazioni di categoria, anche attraverso accordi regionali e settoriali. Molti degli accordi contengono misure per contrastare la violenza e le molestie sul lavoro attraverso la contrattazione collettiva.

Quanto appena esposto evidenzia l'esistenza nell'ordinamento giuridico italiano di diverse disposizioni che trattano alcuni tipi di violenza e molestie (p.e., la violenza sessuale e lo stalking) e la violenza e le molestie contro alcune categorie di lavoratrici e lavoratori (p.e., operatori sanitari). Esistono poi alcuni ambiti (p.e., la legislazione sulle e pari opportunità tra uomo e donna e la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro) che sono più direttamente correlate con la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Non esiste tuttavia un quadro normativo organico che definisca la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, l'ambito di applicazione, i soggetti protetti, le misure di prevenzione e contrasto, i meccanismi di ricorso e risarcimento e altri aspetti contenuti nella Convenzione Oil n. 190, come non esiste un *mainstreaming* delle prospettive di genere nei testi legislativi che sono rilevanti al tema della violenza e molestie in ambito lavorativo.

L'Italia è stata il secondo paese europeo e il nono su scala mondiale ad aver ratificato la Convenzione Oil n. 190<sup>11</sup> che è entrata in vigore il 29 ottobre 2022. Con la ratifica, l'Italia si è impegnata ad adeguare la normativa nazionale ai principi e ai diritti previsti da questo trattato internazionale. L'adeguamento della normativa italiana costituisce un'opportunità senza precedenti per realizzare un mondo del lavoro basato sulla dignità, il rispetto e l'uguaglianza e per garantire il diritto di tutte e di tutti ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

## **5. Il progetto sperimentale su violenza di genere e molestie nel mondo del lavoro promosso da Udi Bologna**

Promosso da Udi Bologna nel 2020-21, con il sostegno della Regione Emilia-Romagna e il patrocinio dell'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Oil, il progetto è stato elaborato a partire dalla Convenzione Oil n. 190. Primo del suo genere in Italia, ha previsto una sperimentazione con scuole, enti locali, organizzazioni sindacali e imprese sul tema della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. La sperimentazione si basa su un approccio integrato che riconosce come fondamentale le interconnessioni tra violenza domestica e mondo lavorativo<sup>12</sup>, promuovendo una sensibilizzazione nei luoghi di lavoro, negli istituti scolastici e nel territorio, mettendo a punto strumenti e percorsi di informazione/formazione innovativi e condivisi.

A causa dell'insorgere della pandemia di Covid-19 e delle restrizioni conseguenti, la maggior parte delle azioni sono state realizzate a distanza. Nonostante la modifica necessaria alle metodologie e alle modalità di interazione, si è riscontrata una buona partecipazione grazie all'aumentata confidenza con i mezzi di connessione e scambio di materiali nella stagione pandemica. Le attività realizzate sono state di tre tipi: laboratori didattici, eventi di sensibilizzazione e un *pilot* di corso di formazione, realizzato a partire dagli spunti emersi nelle attività di co-progettazione.

## **6. La didattica per il contrasto a discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro tra locale e globale**

I laboratori didattici sono stati rivolti alle scuole secondarie di primo e secondo grado dell'area metropolitana bolognese. Complessivamente sono stati coinvolti circa 320 studenti e studentesse tra il 2020 e il 2021, con un'età compresa prevalentemente tra i 12 e i 18 anni e una significativa percentuale di nati in altri paesi oppure nati in Italia da genitori non italiani. Due sono stati i percorsi proposti:

*Parità di genere e diritti fondamentali del lavoro e Contrasto alle forme di discriminazione, molestie e violenze nei luoghi di lavoro.*

Abolizione del lavoro forzato, parità di retribuzione, libertà d'associazione e protezione del diritto sindacale, discriminazione sul lavoro, protezione della maternità, lavoro domestico e a domicilio: questi i principali argomenti trattati e che hanno aperto a un'ampia riflessione sulla parità di genere e sui diritti fondamentali del lavoro nel mondo. Lo sguardo internazionale del laboratorio, prevalentemente di stampo storico e che ripercorreva il ruolo dell'Oil nell'ultimo secolo, ha consentito di sviluppare negli adolescenti uno sguardo critico relativamente al diritto e alla giustizia, nonché di spiegare la complicata relazione che intercorre tra diritto nazionale e diritto internazionale.

Pur analizzando tematiche differenti, i laboratori hanno spesso finito per integrarsi reciprocamente. Da un punto di vista del metodo, entrambi i percorsi seguivano alcuni principi cardine: varietà: (utilizzo di materiale iconografico, slide, video, alternati alla voce delle operatrici/operatori); attenzione al dialogo e alle esperienze di vita. Le lezioni erano costruite anche sulla base delle esperienze personali raccontate dagli adolescenti o dalle operatrici, in modo da creare, quando possibile, uno spazio aperto e un clima confidenziale.

Nel laboratorio *Parità di genere e diritti fondamentali del lavoro*, si è sempre fatto riferimento al sito del progetto *Genere, lavoro e cultura tecnica*<sup>13</sup>, e in particolare alla sezione *Diritti fondamentali e di parità*. Quest'ultima, costruita precedentemente proprio in collaborazione con l'Ufficio per l'Italia dell'Oil, propone sintesi in italiano di facile lettura relative alle convenzioni fondamentali dell'Oil e a quelle che promuovono la parità di genere e i diritti delle donne nel lavoro. Sono state inoltre utilizzate fonti audiovisive, tra cui il video *Il lavoro dell'Oil*. Per includere gli studenti maschi e ribaltare gli stereotipi, che vedono spesso un discorso unilaterale sulle discriminazioni di genere, si è scelto di utilizzare un'intervista al primo insegnante maschio di asili nido italiano.

Anche nel laboratorio *Contrasto alle forme di discriminazione, molestie e violenze nei luoghi di lavoro* è stata utilizzata la sezione "Diritti fondamentali e di parità" del sito, con l'aggiunta di fonti iconografiche dell'Archivio storico Udi di Bologna, per evidenziare le forme di segregazione occupazionale e di discriminazione che storicamente hanno colpito le donne nel mondo del lavoro. Sono poi state approfondite le principali forme della violenza di genere, con particolare attenzione alle molestie/violenze che possono verificarsi nel lavoro, esemplificate dai video realizzati nell'ambito della campagna per il lancio della Convenzione 190, promossa dall'Ufficio per l'Italia dell'Oil (*La receptionist, La dottoressa, La ricercatrice, Il colloquio di lavoro*).

Dal punto di vista del metodo, due sono stati i principi cardine di entrambi: i) flessibilità rispetto alla situazione pandemica e in relazione alle singole classi; ii) eterogeneità dei materiali, delle competenze, degli argomenti. La scelta di puntare sulla differenza intergenerazionale degli operatori/delle operatrici si è poi rivelata un valore aggiunto: la compresenza, durante gli incontri, di adulti appartenenti a differenti generazioni ha fornito a ragazze e ragazzi l'occasione di confrontarsi con modelli adulti "familiari", da percepire anche come sorelle maggiori, zie e insieme nonne. I laboratori sono stati realizzati grazie a un team pluridisciplinare di professioniste di vari campi: storiche, avvocate, delegate sindacali e volontarie Udi con pluriennale esperienza nel campo del contrasto alla violenza di genere. La dimensione dialogica – strettamente connessa alla durata degli incontri, generalmente di due ore – si è poi rivelata cruciale per lasciare ampio spazio non solo alla comunicazione dei nuovi contenuti da parte delle operatrici, ma anche alle voci degli studenti.

Sempre nell'ottica del coinvolgimento, come strumento per interagire in ottica paritaria con gli studenti e studentesse si è scelto di utilizzare delle "storie di vita". Nel momento in cui venivano poste

domande personali alla classe, le operatrici si ponevano metaforicamente al fianco degli studenti, raccontando per prime alcune loro esperienze personali, mostrando umanità e persino fragilità. L'insegnamento che ne deriva va al di là dell'episodio raccontato, poiché elimina le barriere legate ai ruoli sociali e crea un'immediata empatia, trasmettendo inoltre l'idea che ogni storia di molestia o discriminazione ha valore.

Livelli scolastici diversi hanno richiesto approcci differenziati. Presso le scuole secondarie di primo grado c'è stata la necessità di utilizzare un cospicuo materiale multimediale; tematiche particolarmente sensibili, come la violenza o le differenze culturali, necessitavano di essere in un primo momento aggirate per essere affrontate in una fase successiva in maniera graduale, accompagnando studenti e studentesse verso il culmine di questioni più spinose. Presso le scuole secondarie di secondo grado, invece, si è potuto apprezzare un maggior grado di consapevolezza e spingersi oltre nell'elaborazione. Lo strumento della didattica a distanza, infatti, ha rischiato di inibire quel processo di empatia che solitamente si attua senza troppa fatica in presenza; per questa ragione, si è rivelata cruciale l'intermediazione degli insegnanti, figure stabili e quindi di riferimento per ragazzi e ragazze.

Trattandosi di un progetto pilota, tutti i laboratori sono stati osservati e monitorati nel corso del loro svolgimento ed è stata effettuata un'attività analitica di reporting, al fine di comprendere la risposta degli studenti e degli insegnanti ai contenuti e alle metodologie proposte. Quando consentito da parte dell'istituzione scolastica e delle famiglie degli studenti, le lezioni sono state registrate, in modo da documentare le attività del progetto e, contemporaneamente, monitorare le attività e i riscontri sul breve periodo di alunni e insegnanti. Ai docenti che hanno preso parte alle lezioni sono stati infine proposti dei questionari di valutazione delle attività, con esito generalmente positivo. Gli studenti, impegnati nelle attività di restituzione, hanno rielaborato in modo originale alcuni degli stimoli e dei contenuti appresi durante i laboratori promossi nell'ambito del progetto.

## **7. Eventi di sensibilizzazione e percorsi di formazione/informazione contro violenza di genere e molestie ai tempi dello smart working**

Attraverso una serie di eventi di sensibilizzazione svolti da remoto tra 2020 e 2021, Udi Bologna ha avviato un dialogo tra molteplici *stakeholder*, come enti territoriali, pubblici e privati, nazionali e internazionali, al fine di 'fare rete' e segnare un punto di partenza comune per il contrasto alle forme di molestie e violenze nel mondo del lavoro. Complessivamente, hanno preso parte agli eventi quasi duecento persone, tra amministratori/amministratrici locali, delegati/e sindacali delle aziende del territorio bolognese, rappresentanti delle organizzazioni sindacali, attiviste di associazioni femminili, operatori/operatrici dei servizi sociali territoriali, esponenti del mondo imprenditoriale, della cooperazione sociale e del terzo settore.

In primo luogo, si è cercato di analizzare che cosa comporti la ratifica della Convenzione Oil n. 190 per il mondo del lavoro italiano, a quali soggetti sia indirizzata e come questa si interconnetta con la legislazione e la giurisdizione italiana. È stato sottolineato a più riprese come il principio guida di questa Convenzione sia "non escludere nessuno", chiarendo che le discriminazioni, molestie e violenze riguardano non solo le vittime, o più in generale le lavoratrici e i lavoratori, ma anche i datori di lavoro. A questi ultimi è richiesto di assumere una politica aziendale di prevenzione attraverso: l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie; la messa in campo di strumenti di formazione/informazione per la prevenzione e contrasto; un codice etico che affronti

anche le modalità organizzative e relazionali sperimentate quotidianamente all'interno dell'azienda. In secondo luogo, è stato messo in evidenza un problema ricorrente: solo una piccola percentuale delle vittime di molestie e violenze nel mondo del lavoro denuncia. Pochissime hanno avuto un riconoscimento giudiziario e un conseguente risarcimento, in quanto sussiste un problema morale, psichico e valoriale: le persone che subiscono molestie sessuali sul luogo di lavoro pensano spesso di esserne esse stesse la causa. Si è dunque riflettuto sulla condizione di estrema solitudine in cui queste donne si trovano, dovuta non secondariamente alla mancanza di informazione-formazione riguardo al tema delle molestie/violenze. Si è sottolineato come la Convenzione Oil n. 190 ponga un'attenzione importante al rinnovamento della terminologia in una direzione più inclusiva, ampliando la definizione di violenza e molestie, e introducendo una concezione più olistica di benessere non solo all'interno del luogo di lavoro.

In terzo luogo, si è riflettuto sugli effetti della pandemia derivante dal Covid-19 sul mondo lavorativo, con un focus specifico sulla diffusione dello smart working e sulle conseguenze della sua larga applicazione. Per molte donne, questo ha infatti comportato una complessa continuità tra lavoro extra-domestico retribuito e lavoro di cura con un aumento esponenziale delle violenze domestiche. È stata segnalata la comparsa di nuove forme di violenza che avvengono proprio attraverso lo smart working, come la condivisione di foto non autorizzate, scattate durante le riunioni on-line in chat di soli uomini. A partire dall'importanza che è necessario attribuire alle parole, in primis per riconoscere la (spesso sottostimata) violenza verbale-psicologica, si è ragionato quindi su come sia fondamentale portare avanti un'alfabetizzazione precoce.

La pluralità di approcci ed esperienze ha fatto emergere l'importanza di uno sguardo trasversale e integrato per comprendere la complessità del problema delle molestie e violenze nel mondo del lavoro, nella sua stretta relazione con la più generale dimensione della violenza di genere. Il confronto è proseguito con un focus specifico sul settore a prevalenza maschile della metalmeccanica e nell'ambito di un workshop realizzato secondo la modalità della co-progettazione.

L'adesione della Fiom-Cgil di Bologna ha consentito di avviare una mappatura e l'analisi delle buone pratiche presenti in un settore tradizionalmente maschile come la metalmeccanica; raccogliere dati sui fenomeni di discriminazione/molestie e violenze nei luoghi di lavoro<sup>14</sup>; avviare un processo di sensibilizzazione tra i delegati sindacali di ambo i sessi per riconoscere e prevenire le forme di molestie/violenze in questi ambiti. Incontri specifici sono stati realizzati con il Coordinamento donne e l'Assemblea generale Fiom-Cgil di Bologna, raggiungendo una platea di quasi cento delegati e funzionari sindacali. L'assemblea è stata un'occasione importante per la presentazione delle attività del progetto e della Convenzione Oil n. 190 a un pubblico ampio, prevalentemente maschile, rappresentativo delle principali aziende metalmeccaniche del territorio bolognese. L'evento è risultato molto significativo per l'ampio dibattito sui temi delle discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro, affrontati a partire dalle esperienze dirette delle lavoratrici e anche dei lavoratori. Questi ultimi in particolare hanno messo a fuoco la necessità di promuovere percorsi di sensibilizzazione nelle aziende a prevalenza maschile, affinché si creino ambienti lavorativi liberi da forme ricorrenti di sessismo per promuovere una reale cultura di pari opportunità a tutti i livelli e per tutte le professionalità.

Il *Workshop di co-progettazione per la realizzazione di percorsi di formazione/informazione per il contrasto a molestie e violenze nel mondo del lavoro a partire dalla Convenzione Oil n. 190* ha avuto come obiettivo prioritario la definizione, in maniera partecipata, degli strumenti di promozione e formazione per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie, condividendo azioni in corso e sfide aperte per l'implementazione della Convenzione Oil n. 190, con un focus specifico sul contesto emiliano-romagnolo

e bolognese. Tra le principali criticità emerse dal form utilizzato per raccogliere punti di vista e proposte dei partecipanti nonché dal dialogo con gli stessi annoveriamo: la negazione delle molestie e ostilità da parte delle aziende; i molteplici ostacoli culturali e la mancata comprensione del fatto che la violenza non è solo quella sessuale; il mancato riconoscimento di “nuove” forme di violenza come il *revenge porn*; il forte maschilismo in ambienti lavorativi a maggioranza maschile; l'esiguità delle denunce e le numerose richieste di archiviazione.

Sulla formazione è emersa la necessità di creare sia moduli trasversali per la cittadinanza, inclusi studenti/studentesse e famiglie) che specifici per dirigenti, responsabili delle risorse umane e delegati/e sindacali. Tra gli strumenti formativi sono stati proposti: brevi “pillole” che possano essere condivise anche nelle chat di lavoro; storie di vita e testimonianze per esemplificare le forme della violenza e delle molestie; videoclip sugli effetti della violenza. È emersa poi una più ampia necessità di formazione dei/delle delegate per riconoscere i fenomeni di cui sopra e segnalare le forme di tutela più adeguate, nonché la necessità di formare il management per sviluppare un più elevato livello di sensibilità sulle questioni di genere, necessaria affinché lo stesso si attivi sul contrasto alle forme di molestie/discriminazioni.

Ciò ha consentito di mettere a fuoco le esperienze specifiche utili all'elaborazione di progetti aziendali volti a creare futuri percorsi di sensibilizzazione, alla raccolta dati sulle criticità esistenti, alla mappatura delle buone pratiche per combattere discriminazioni, a migliorare l'empowerment femminile e la conciliazione. La partecipazione e la collaborazione offerte dagli enti locali si sono rivelate importanti per avviare un'interlocuzione a livello territoriale e promuovere nel futuro progetti specifici che abbiano come target gli stessi Comuni. I risultati del workshop sono stati condivisi con gli oltre trenta partecipanti e hanno costituito la base di un corso di formazione pilota.

Svolto in collaborazione con le avvocate del Gruppo giustizia di Udi Bologna, in modalità online e aperto a tutta la cittadinanza, il corso di formazione ha visto la partecipazione di operatrici/operatori dei servizi sociali, amministratrici/amministratori e dipendenti degli enti locali, delegate/delegati sindacali e lavoratrici/lavoratori, referenti delle risorse umane nelle imprese, studenti/studentesse e volontarie dell'associazione. È stato strutturato in quattro moduli dedicati ciascuno a un tema specifico: violenza di genere e linguaggio offensivo: riconoscere per prevenire; molestie e violenze nel mondo del lavoro: un approccio sistemico; strumenti di contrasto e azioni possibili; la convenzione Oil n. 190 e la petizione Udi<sup>15</sup>.

Uno dei punti salienti, trattato in modo differenziato ma trasversale a tutti gli incontri, è stato il riferimento alle ripercussioni sul sistema giuridico italiano della ratifica della Convenzione Oil n. 190 e dell'applicazione della Raccomandazione n. 206. La ratifica della Convenzione ha infatti portato una modifica della definizione di molestia sul lavoro nell'ordinamento italiano, tema già affrontato da Gianni Rosas in questo articolo. Un secondo aspetto centrale nella formazione proposta è stato il legame tra discriminazioni e stereotipi, a loro volta profondamente connessi con il tema del linguaggio. Un altro percorso che si è rivelato cruciale è quello che ci porta a conoscere le origini e le azioni delle istituzioni a tutela delle donne e del loro lavoro, promosso anche dalle associazioni storiche che si sono fondate e mosse a tutela delle donne, specialmente delle donne lavoratrici, come l'Unione donne in Italia. Un approfondimento specifico è stato riservato alla Convenzione Oil n. 190 e alla petizione nazionale Udi per includere nel Testo unico su salute e sicurezza sul lavoro una norma volta a prevenire molestie e violenze. In generale, i moduli hanno fornito elementi conoscitivi ritenuti utili dalle partecipanti per riconoscere la violenza di genere e le molestie/violenze nel mondo del lavoro, nonché strumenti e buone pratiche per il loro contrasto.

## Note

- <sup>1</sup> Oil, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, Geneva, 2018.
- <sup>2</sup> Oil, *Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, Report III (Part 1B), Geneva, 2012.
- <sup>3</sup> Economic and Social Committee, *Towards an ILO standard against gender-based violence at work*, Brussels, 2015.
- <sup>4</sup> Carla Pagano, Fiorenza Deriu (a cura di), *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*, Oil, Roma, 2018.
- <sup>5</sup> Istat, *Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016*, Roma, 2018.
- <sup>6</sup> Gianni Rosas, *Le molestie e la violenza nel mondo del lavoro in Italia*, Oil, Roma, 2019.
- <sup>7</sup> Oil, *Iniziativa Donne e lavoro: la spinta per l'uguaglianza*, Roma, 2020.
- <sup>8</sup> Oil, *Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro: Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206*, Roma, 2020.
- <sup>9</sup> Oil, *Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, Geneva, 2021.
- <sup>10</sup> Rosas, *Le molestie e la violenza nel mondo del lavoro in Italia*, cit.
- <sup>11</sup> Agli inizi di settembre 2022 erano venti gli Stati che avevano ratificato la Convenzione Oil n. 190. Per la lista aggiornata dei paesi che hanno ratificato la Convenzione si veda la banca dati online NORMLEX (data di consultazione: 25 agosto 2022).
- <sup>12</sup> Oil – Ufficio per l'Italia e San Marino, *Luoghi di lavoro più sicuri e liberi da violenza e molestie. Una breve analisi*, Oil, Roma 2020: [https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS\\_760777/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_760777/lang--it/index.htm), ultima consultazione: 25 agosto 2022.
- <sup>13</sup> Sul progetto *Genere, lavoro e cultura tecnica* si rimanda a: Eloisa Betti, Carlo De Maria (a cura di), *Dossier Genere, lavoro e cultura tecnica tra passato e futuro*, in "Clionet. Per un senso del tempo e dei luoghi", 2021, vol. 5.
- <sup>14</sup> Fiom-Cgil di Bologna, *Indagine sulla condizione delle lavoratrici metalmeccaniche*, Bologna, 2020.
- <sup>15</sup> Udi, *Una petizione nazionale per contrastare e prevenire le molestie e i ricatti sessuali nei luoghi di lavoro*, 2019.