



Prevenzione delle molestie sul lavoro

L'analisi non si limita a misurare il fenomeno, ma invita a una riflessione strategica su come costruire ambienti professionali fondati sul rispetto e sulla prevenzione, andando oltre la reazione a singoli episodi. Come ha ricordato **Rosario Rasizza**, Presidente di **Assosomm** e Amministratore Delegato di **Openjobmetis**, «le Agenzie per il Lavoro [...] sono in prima linea non solo nel garantire la regolarità assuntiva, ma anche, attraverso il dialogo quotidiano con le imprese, nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e sereno, dove non ci sia spazio per le molestie». Secondo i dati riportati nel report, il 13,5% delle donne tra i 15 e i 70 anni – quasi 1,9 milioni di persone – ha subito nel corso della vita una molestia a sfondo sessuale sul luogo di lavoro. Negli ultimi tre anni, circa 5 lavoratrici su 100 hanno sperimentato molestie fisiche, verbali o psicologiche.

È stata inoltre rilevata la diffusione dei ricatti sessuali per assegnare un impiego o un avanzamento di carriera, che hanno coinvolto oltre 2 milioni di donne. Per metà delle vittime, ciò ha significato la perdita di un'opportunità lavorativa, a seguito di licenziamento, mancata assunzione o dimissioni.

L'indagine Delphi condotta da 6Libera, Censis e **Assosomm** mette in luce un quadro contraddittorio: il 75,8% delle imprese riconosce la gravità del problema, ma solo il 26,2% ha adottato una politica scritta di prevenzione. La formazione specifica è ancora un'eccezione: il 64,6% delle aziende non la offre mai, mentre solo il 13,8% la eroga regolarmente.

Mancano anche strumenti di tutela e segnalazione: oltre la metà delle imprese non dispone di canali anonimi per denunciare, e il 52% non ha procedure per proteggere chi segnala episodi di molestia da possibili ritorsioni. Solo il 16,9% del campione prevede un supporto psicologico per le vittime. Sul versante delle lavoratrici, la situazione non è più incoraggiante: l'86,4% delle donne afferma di non avere una figura di riferimento a cui rivolgersi e il 70% non saprebbe come agire in caso di molestia.

Il rapporto sottolinea che la prevenzione non può limitarsi all'adozione di policy, ma richiede un cambiamento culturale sostenuto da formazione continua e dialogo. In questa direzione si muove 6Libera, che nel 2024 ha avviato con FAPI (Fondo di formazione per le PMI) un progetto pilota, su delibera di Confapi, CGIL, CISL e UIL, per premiare le iniziative formative dedicate alla tutela e alla sensibilizzazione sui temi della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro. In soli nove mesi, sono stati investiti 700 mila euro, destinate 3.500 ore alla formazione e raggiunte oltre 12.000 lavoratrici e lavoratori: un segnale concreto della domanda crescente di strumenti di prevenzione e della volontà di molte aziende di agire.

Contrastare la violenza e le molestie significa anche favorire l'indipendenza economica delle donne, condizione essenziale per potersi autodeterminare ed essere al riparo dagli abusi. Come evidenzia una ricerca promossa da Herconomy – Henkel, gli stereotipi che limitano l'accesso equo alle risorse economiche restano diffusi, spesso legati all'idea che alcune responsabilità siano “da uomini”.

Le differenze emergono fin dall'infanzia: nell'educazione finanziaria, nelle aspettative e nel modo in cui figli e figlie vengono incoraggiati a costruire il proprio futuro. Combattere queste disuguaglianze significa mettere in discussione modelli culturali radicati, anche nel linguaggio e nella formazione



professionale. Solo così sarà possibile costruire una società in cui i luoghi di lavoro sono più sicuri, equi e inclusivi.