

Obiettivo zero harassment
nei luoghi di lavoro: necessario
un approccio preventivo e sistematico.



Lettera alle **Aziende**

**MARCO
FREY**



L'8 marzo è la Giornata internazionale della donna e l'UN Global Compact Network Italia, come ogni anno, la celebra come importante occasione per ricordare le conquiste sociali, politiche ed economiche fatte dalle donne, ma soprattutto per ribadire la nostra opposizione alle violazioni e discriminazioni tutt'oggi perpetrate nei loro confronti. Per questo motivo desidero oggi dedicare una riflessione ad una delle sfide più grandi e impegnative per l'avanzamento di un pieno *empowerment* femminile, ossia il **raggiungimento dell'obiettivo "zero harassment" nei luoghi di lavoro.**

Dai dati che abbiamo a disposizione sul tema, lo **scenario con cui siamo chiamati a confrontarci è poco confortante.** Secondo

il Report *Experiences of violence and harassment at work: a global first survey*, pubblicato nel 2022 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, **oltre il 26% delle lavoratrici e dei lavoratori nel mondo ha subito episodi di violenza e molestie - sia di natura psicologica che fisica - durante la propria vita lavorativa.** Possiamo notare quindi che, sebbene nell'immaginario comune le vittime di questo fenomeno siano solo le donne, nella realtà esso coinvolge anche la popolazione maschile. Tuttavia, dallo stesso Report possiamo evincere che **le lavoratrici sono doppiamente esposte rispetto agli uomini ad episodi di discriminazioni e violenze, in particolare a quelli a sfondo sessuale.** Spostandoci dallo scenario globale a quello italiano, le percentuali sui fenomeni

3^{/4}

di *harassment* aumentano sensibilmente. Secondo un'indagine condotta nel 2021 da IPSOS in collaborazione con la ONG WeWorld, il 66% delle donne intervistate dichiara di aver subito un comportamento molesto almeno una volta nel corso della propria vita lavorativa.

Quantificare il problema, però, non è semplice - lo evidenziano anche gli stessi studi sul tema - poiché **i dati sono spesso influenzati dai condizionamenti sociali delle vittime**, che per paura o disagio non sempre riportano gli episodi di molestie subiti. **È molto probabile, quindi, che il fenomeno abbia una portata anche superiore a quella registrata.** Ed è pertanto evidente che gli sforzi compiuti sinora non sono sufficienti: è necessario un maggior

impegno da parte nostra e, in particolare, del mondo imprenditoriale.

Da qui rivolgo il mio appello al settore privato ad attivarsi per rispondere a questo scenario che non favorisce la partecipazione femminile alla vita economica, ed a riorientare i processi aziendali interni verso azioni e pratiche più rispettose dei diritti delle donne. È importante che le imprese agiscano in senso ampio, consapevoli del fatto che il fenomeno della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro **ha ripercussioni negative principalmente sulle donne, ma anche sull'impresa stessa e la società.**

Per le lavoratrici, **subire una molestia è sinonimo di grave vulnerabilità.** Una donna vittima di un episodio del genere



è più propensa a lasciare il proprio posto di lavoro; allo stesso modo, colei che si oppone rischia di riscontrare maggiori ostacoli a sviluppare un proprio percorso di carriera e di aumento della propria leadership. Un mercato del lavoro dove permane *l'harassment* è uno "spazio di opportunità e affermazione" chiuso - parzialmente o completamente - alle donne, con una conseguente perdita dell'autonomia finanziaria ed un aumento della vulnerabilità della donna anche nella sua dimensione privata. In questo quadro, anche **l'impresa paga un prezzo: meno motivazione, partecipazione e produttività da parte delle lavoratrici interessate da casi di *harassment*; maggiore turnover del personale; minore equità nei percorsi di crescita interni con un impatto negativo nella valorizzazione dei talenti; maggiore rischio reputazionale interno ed esterno. Ripercussioni negative si verificano anche sulla società nel suo complesso, dove si perpetua una comunità meno prospera e**

ancora caratterizzata da una cultura non rispettosa dei diritti fondamentali delle persone.

Dunque, il mio invito alle Aziende è di adottare politiche e misure sempre più audaci ed efficaci volte sia a **migliorare il contesto organizzativo interno**, che ad avere un **impatto più incisivo sulla società in cui operano**. Serve un **approccio preventivo e sistematico**, che riesca a sradicare e gestire i comportamenti malsani. Serve una **cultura di tolleranza zero** nei confronti degli episodi di molestie e violenza. Essendo quella del *sexual harassment* una criticità strutturale del contesto lavorativo nel nostro Paese e nel mondo intero, ritengo sia necessaria una **profonda e costante opera di prevenzione, educazione e sensibilizzazione**, ad ogni livello aziendale. Parallelamente, è fondamentale creare opportuni canali che consentano alle vittime di far emergere e denunciare questo tipo di episodi senza

3^{/4}

ripercussioni sui loro percorsi lavorativi, costruendo allo stesso tempo un ambiente interno ed una cultura aziendale che faccia sentire le donne libere di esprimersi.

Nel mio ruolo di Presidente di una rete nazionale a cui partecipano circa 500 aziende impegnate sui temi dello sviluppo sostenibile, posso testimoniare che nel nostro Paese si registrano già delle *good practices* avviate in questo ambito da parte di organizzazioni di ogni settore e dimensione. Allo stesso modo, sono consapevole di quanto potenziale resti ancora inespresso e, quindi, di quante nuove iniziative possano essere messe in campo, singolarmente e in sinergia con gli stakeholder interessati. Da qui, il mio auspicio è che le imprese **rafforzino il loro impegno e la loro azione**. Ed è per questo che, come Network italiano del Global Compact delle Nazioni Unite, lavoriamo in maniera continua e sistematica al loro

fianco, fornendo competenze e strumenti pratici in un'ottica di accrescimento dell'impatto sull'SGD 5 - Parità di Genere e sull'*empowerment* femminile. Tra questi, c'è la possibilità per le aziende aderenti di partecipare all'*Osservatorio sulla Diversity & Inclusion* e al percorso di accelerazione *Target Gender Equality*; o ancora, di sottoscrivere i *Women Empowerment Principles* (WEPs), il cui principio N.3 è volto nello specifico a garantire la salute, la sicurezza ed il benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Marco Frey