



teamwork<sup>2</sup>

combat sexual harassment  
in the workplace



Teamwork 2.0

*Policy Recommendations*



Co-funded by the  
European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.  
Project Number: CERV-2022-DAPHNE 101094241

## Sommario

<b>Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>Grecia</b>	<b>3</b>
<i>Raccomandazioni nazionali</i>	<i>3</i>
<b>Bulgaria</b>	<b>5</b>
<i>Raccomandazioni nazionali</i>	<i>5</i>
<b>Spagna</b>	<b>7</b>
<i>Raccomandazioni nazionali</i>	<i>7</i>
<b>Italia</b>	<b>7</b>
<i>Raccomandazioni nazionali</i>	<i>8</i>
<b>Croazia</b>	<b>8</b>
<i>Raccomandazioni nazionali</i>	<i>9</i>
<b>Cipro</b>	<b>9</b>
<i>Raccomandazioni Nazionali</i>	<i>10</i>
<b>Raccomandazioni a livello Europeo</b>	<b>12</b>
<i>Raccomandazioni generali</i>	<i>12</i>

## Introduzione

Questo Documento di Politica presenta raccomandazioni a livello nazionale destinate all'attenzione dei responsabili politici e decisionali dei Paesi partecipanti al progetto Teamwork 2. L'obiettivo di queste raccomandazioni è fornire indicazioni utili per possibili miglioramenti della legislazione locale e dell'Unione Europea in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro.

I Paesi che partecipano al progetto sono: Grecia, Bulgaria, Spagna, Italia, Croazia, Cipro e Belgio, rappresentando un'ampia diffusione a livello europeo.

Attraverso un intenso lavoro con portatori di interesse sia a livello nazionale che europeo, il partenariato ha raccolto una serie di buone pratiche e raccomandazioni per contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

## Grecia

La Grecia ha ratificato la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) nel 2021 attraverso la [Legge n. 4808/2021](#), segnando una delle prime misure organiche del Paese per contrastare le molestie sessuali sul luogo di lavoro. Tuttavia, sebbene il quadro giuridico rappresenti uno strumento istituzionale fondamentale — imponendo la tolleranza zero, fornendo informazioni e formazione accessibili, e obbligando le aziende con più di 20 dipendenti ad adottare politiche adeguate — la sua effettiva attuazione rimane complessa.

I fattori culturali giocano un ruolo significativo nel definire le dinamiche lavorative in Grecia. Norme di genere tradizionali e atteggiamenti sociali profondamente radicati possono rendere difficile per le vittime denunciare le molestie, per timore di stigma, incredulità o ripercussioni professionali. Le percezioni sociali su cosa costituisca molestia possono variare, spesso in modo diverso tra uomini e donne, generando incomprensioni e mancanza di consenso. Inoltre, vi è una tendenza a minimizzare le molestie sessuali, a meno che non si tratti di casi estremi come aggressioni o stupri. Affrontare questi atteggiamenti culturali è fondamentale per rendere i luoghi di lavoro realmente sicuri e inclusivi.

## Raccomandazioni nazionali

### 1. Cooperazione e coordinamento interministeriale

Consolidare strategicamente strategie, funzioni e conoscenze tra i servizi statali è essenziale per migliorare il coordinamento e l'efficacia. La prevenzione e la rilevazione efficaci delle molestie sessuali sul lavoro richiedono una forte cooperazione tra il Ministero del Lavoro e altri Ministeri e Autorità competenti, tra cui: il Ministero della Coesione Sociale e della Famiglia, il Ministero dell'Interno, il Ministero della Migrazione e Asilo, l'Ispettorato del Lavoro, il Difensore Civico, l'Autorità Nazionale per la Trasparenza e il Ministero dell'Istruzione, per sensibilizzare studenti e futuri lavoratori.

### 2. Quadro giuridico completo e inclusivo

- La qualità e la coerenza della legislazione sono fondamentali per garantire sicurezza giuridica e procedurale nel contrasto alle molestie sessuali sul lavoro.
- Integrare esplicitamente le molestie sessuali nell'ambito della normativa antidiscriminazione, evidenziando la natura intersezionale del fenomeno.
- La legge dovrebbe essere estesa a includere le piccole e medie imprese (PMI), in particolare nei settori a rischio elevato come l'ospitalità, dove i rapporti di lavoro ravvicinati rendono difficile l'applicazione delle norme. Allo stesso modo, dovrebbero

essere introdotte politiche obbligatorie contro le molestie anche nel settore pubblico, per garantire protezione uniforme in tutti i luoghi di lavoro.

- Il quadro normativo dovrebbe prevedere disposizioni specifiche per il lavoro da remoto, affrontando le molestie digitali, le preoccupazioni legate alla sorveglianza e gli squilibri di potere nella comunicazione online.
- Le iniziative legislative dovrebbero adottare un approccio olistico e sensibile alle differenze di genere, coprendo i rapporti tra dipendenti e datori di lavoro, lavoratori autonomi, tirocinanti e volontari, persone in cerca di lavoro e lavoratori su piattaforma.
- Le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati dovrebbero sviluppare politiche mirate che tengano conto dell'impatto sproporzionato delle molestie sessuali su donne in gravidanza e madri, donne con disabilità, donne migranti, persone LGBTQIA+ e lavoratori part-time.

### 3. **Rafforzamento del ruolo dei sindacati e degli accordi collettivi**

- Ripristinare e rafforzare gli accordi collettivi di lavoro per includere disposizioni vincolanti sulla prevenzione e risposta alle molestie sessuali.
- Garantire che gli accordi collettivi contengano misure di protezione e politiche aziendali contro le molestie.
- Rafforzare il ruolo dei sindacati nella promozione di ambienti di lavoro liberi da molestie.
- Includere la prevenzione e la risposta alle molestie sessuali nei programmi di formazione sindacale.

### 4. **Protezione e supporto per le vittime**

È necessario istituire un quadro istituzionale efficace per la protezione delle vittime, che assicuri:

- una politica nazionale stabile per l'uguaglianza di genere
- centri di accoglienza e consulenza ben finanziati
- linee telefoniche di supporto attive 24 ore su 24 e unità di crisi
- unità di polizia specializzate con personale formato
- meccanismi di segnalazione riservati e accessibili
- introduzione di assistenza legale gratuita e supporto economico per coloro che intraprendono azioni legali per molestie sessuali.

### 5. **Rafforzamento dei meccanismi di denuncia e segnalazione**

Per garantire meccanismi di denuncia accessibili, trasparenti ed efficaci, si dovrebbero attuare le seguenti misure:

- Chiarimento dei ruoli e delle responsabilità dell'Ispettorato del Lavoro e delle autorità pubbliche competenti
- Rimozione degli ostacoli procedurali e miglioramento dell'infrastruttura per le segnalazioni
- Semplificazione dei processi burocratici attraverso l'istituzione di meccanismi specializzati e accelerati all'interno dell'Ispettorato del Lavoro e del Difensore Civico
- Creazione di comitati indipendenti all'interno delle imprese per gestire i reclami
- Devono essere disponibili diversi canali di segnalazione, inclusi quelli esterni, per garantire che anche il personale dipendente delle piccole imprese abbiano opzioni accessibili e affidabili per presentare denunce
- Adeguato personale e funzionamento efficace degli organi di controllo competenti (es. Ispettorato del Lavoro, Difensore Civico)

### 6. **Raccolta dati e trasparenza**

Per migliorare l'efficacia delle politiche, è necessario un approccio sistematico e coordinato alla:

- raccolta regolare e affidabile di statistiche sulle molestie sessuali sul luogo di lavoro
- condivisione dei dati tra Ministeri e Autorità competenti

- pubblicazione annuale di rapporti anonimizzati sugli episodi e sulle misure preventive adottate dalle imprese.

È inoltre cruciale l'istituzione di un Osservatorio per monitorare l'attuazione della legge n. 4808/2021.

#### 7. **Sensibilizzazione pubblica e educazione**

Campagne di sensibilizzazione mirate dovrebbero essere pianificate e attuate in modo collaborativo, coinvolgendo governo e ministeri, Autorità Indipendenti, partner sociali nazionali e organizzazioni della società civile, media tradizionali, giornali e social media. Queste campagne dovrebbero informare cittadini, lavoratori e datori di lavoro sulle molestie sessuali sul lavoro, sulla normativa pertinente e sui benefici collettivi della sua applicazione.

#### 8. **Formazione e sviluppo delle competenze**

La formazione sulle molestie sessuali dovrebbe essere un obbligo legale per tutti i luoghi di lavoro e non lasciata alla discrezione individuale. Formazioni specializzate dovrebbero essere fornite ai servizi pubblici, autorità e imprese per garantire:

- Distinzione tra comportamenti accettabili e azioni che possono costituire molestie, tenendo conto delle norme sociali e di genere e delle specificità culturali della società greca
- Approcci intersezionali e olistici
- Applicazione coerente della legislazione nazionale
- Riservatezza nella gestione delle denunce
- Considerazione delle circostanze personali, riservatezza e privacy dei/delle denunciati\*
- Piani di prevenzione nei luoghi di lavoro con alta incidenza di lavoro informale (es. turismo, ospitalità)
- Conoscenza degli attori di supporto rilevanti a livello nazionale e locale.

## **Bulgaria**

In Bulgaria, sebbene vi sia una crescente consapevolezza sull'uguaglianza di genere, può persistere una tendenza culturale a trascurare o minimizzare gli episodi di molestie sessuali, soprattutto nei settori o ambienti di lavoro più tradizionali. Potrebbe essere necessario porre una maggiore enfasi **sull'educazione del pubblico e dei datori di lavoro** riguardo alla gravità delle molestie sessuali. Ciò implicherebbe anche uno sforzo per cambiare gli atteggiamenti nei settori tradizionalmente dominati dagli uomini (come l'edilizia o i trasporti), dove le molestie potrebbero essere più diffuse ma meno denunciate.

### *Raccomandazioni nazionali*

#### **1. Quadro normativo esistente in Bulgaria**

Il quadro legislativo bulgaro include già alcune disposizioni in materia di molestie sessuali, principalmente attraverso il Codice del Lavoro e altre normative correlate (come la Legge sulla Protezione dalla Discriminazione). Tuttavia, l'applicazione è spesso insufficiente e vi sono difficoltà nell'implementazione delle politiche esistenti, in particolare nelle aziende private o nelle piccole imprese.

- **Raccomandazione:** migliorare i meccanismi di applicazione per garantire che le leggi attuali vengano effettivamente rispettate e che siano previste conseguenze per la non conformità. Questo potrebbe includere controlli più frequenti delle politiche aziendali da parte delle autorità competenti.

## 2. Capacità istituzionale

Le istituzioni bulgare, come il Difensore Civico Nazionale e la Commissione per le Pari Opportunità (parte della Commissione per la Protezione contro la Discriminazione), svolgono ruoli importanti nel monitoraggio e nella promozione dei diritti delle donne, ma potrebbero non avere sempre la capacità di gestire in modo esaustivo i casi di molestie sessuali.

- **Raccomandazione:** è necessaria una formazione mirata e un rafforzamento della capacità istituzionale per trattare in modo specifico i reclami di molestie sessuali sul lavoro e aumentare la formazione del personale specializzato nella gestione di casi delicati.

## 3. Sistemi di supporto per le vittime

Le vittime di molestie sessuali in Bulgaria possono avere accesso limitato a supporto legale o psicologico, soprattutto nelle aree rurali. I servizi legali possono essere costosi e può mancare la consapevolezza su come segnalare gli episodi di molestia.

- **Raccomandazione:** espandere i servizi di supporto alle vittime, inclusi assistenza legale, consulenza psicologica e spazi sicuri per la denuncia, in particolare nelle regioni al di fuori della capitale, Sofia.

## 4. Allineamento con le direttive dell'UE

La Bulgaria fa parte dell'Unione Europea e, sebbene sia in linea con molte politiche UE in materia di uguaglianza di genere e non discriminazione, l'attuazione pratica può essere lenta o incoerente. La Direttiva UE sull'Uguaglianza di Genere (2006/54/CE) potrebbe essere rafforzata in Bulgaria attraverso un potenziamento degli strumenti legislativi già disponibili.

- **Raccomandazione:** accelerare l'allineamento delle politiche nazionali con le norme europee, attingendo in particolare alle buone pratiche degli altri Stati membri.

## 5. Ruolo dei sindacati

I sindacati in Bulgaria, specialmente in alcuni settori, potrebbero svolgere un ruolo più attivo nella promozione della protezione contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Incentivare una maggiore partecipazione da parte loro potrebbe rafforzare un approccio "dal basso" alla risoluzione del problema.

- **Raccomandazione:** promuovere il ruolo dei sindacati nel garantire la responsabilità nei luoghi di lavoro e nel supportare le vittime nell'orientarsi tra le opzioni legali disponibili.

## 6. Organismi indipendenti di indagine

Sviluppare un organismo indipendente per la gestione dei casi di molestie sessuali sul lavoro, separato dai datori di lavoro o dai dipartimenti di risorse umane aziendali. Questo garantirebbe obiettività e accuratezza nelle indagini, soprattutto nelle grandi organizzazioni.

## 7. Formazione regolare per datori di lavoro e dipendenti

Rendere obbligatoria la formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali per tutto il personale, in particolare per coloro che ricoprono ruoli dirigenziali. La formazione dovrebbe includere strumenti pratici per riconoscere e affrontare le molestie, con particolare attenzione ai settori tradizionalmente dominati dagli uomini.

## 8. Regolamentazione legale

Per quanto riguarda la regolamentazione legale delle molestie sessuali sul posto di lavoro, in Bulgaria sono necessarie iniziative legislative. Tutte le questioni relative potrebbero essere inserite in una legge separata sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. La creazione e la proposta di una tale legge richiederanno tempo, quindi è urgente apportare modifiche alle normative attuali in materia di diritti e relazioni lavorative.

È estremamente importante che l'espressione "**molestie sessuali sul luogo di lavoro**" venga inserita nel Codice del Lavoro, dove attualmente è assente. La sua inclusione, ad esempio, nel capitolo relativo alle condizioni di lavoro, come "**il diritto del lavoratore a un posto di lavoro e a un ambiente lavorativo liberi da molestie sessuali**", aprirebbe la strada affinché datori di lavoro e organizzazioni per i diritti dei lavoratori possano esercitare pressione a livello nazionale per introdurre **procedure obbligatorie** di tutela contro le molestie sessuali come regole interne in aziende e istituzioni in Bulgaria.

## Spagna

Le seguenti raccomandazioni per la Spagna si concentrano sul rafforzamento delle politiche pubbliche e delle misure nei luoghi di lavoro per prevenire e affrontare le molestie sessuali, con un'enfasi sul cambiamento sistemico e sull'intersezionalità.

### Raccomandazioni nazionali

1. **Politica pubblica completa**
  - Adottare il nuovo protocollo quadro proposto dal Ministero dell'Uguaglianza e del Femminismo della Catalogna, che integra la prevenzione e la riparazione globale con la dovuta diligenza nei casi di violenza sessista.
  - Garantire che le strategie di prevenzione includano garanzie di non ripetizione, affrontando le cause strutturali del fenomeno.
2. **Rafforzare, sistematizzare e approfondire le politiche contro le molestie nei luoghi di lavoro**
  - Sviluppare una formazione sistematica, continua e obbligatoria per dirigenti, professionisti delle risorse umane e rappresentanti sindacali sull'identificazione, la gestione e la prevenzione delle molestie sessuali.
  - Offrire programmi di formazione per garantire che le politiche contro le molestie non siano semplici documenti formali, ma strumenti pratici e applicabili, assicurandosi al contempo che i lavoratori ne siano a conoscenza e sappiano come accedervi e metterli in pratica.
  - Superare le misure isolate integrando le strategie di prevenzione nelle politiche generali del luogo di lavoro, al fine di sviluppare un approccio più circolare e sostenibile.
  - Ampliare l'approccio alle molestie sul luogo di lavoro affrontando anche altre forme di discriminazione oltre a quella di genere, riconoscendo i fattori intersezionali che incidono sul fenomeno.

## Italia

**Prevenire le molestie sul luogo di lavoro richiede un cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni, ma per essere veramente efficace, deve andare oltre un approccio standardizzato e riconoscere le disuguaglianze strutturali che rendono certi gruppi più vulnerabili.**

Le molestie sul luogo di lavoro sono profondamente legate alle dinamiche di potere, che sono influenzate non solo dalle gerarchie professionali, ma anche dalle identità sociali come il genere, la razza, la nazionalità, l'orientamento sessuale e lo status socioeconomico. Le persone con identità sociali meno dominanti spesso affrontano un rischio maggiore di discriminazione, esclusione e abuso.

I dati recenti dell'ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica) relativi al periodo 2022-2023 sottolineano questa realtà:

- Il 13,5% delle donne di età compresa tra 15 e 70 anni ha riferito di aver subito molestie sessuali sul lavoro, con questa cifra che sale al 21,2% tra le donne più giovani (15-24 anni).

- Il 2,4% degli uomini nella stessa fascia di età ha riferito esperienze simili.
- Un sondaggio ISTAT/UNAR ha rivelato che il 50% delle persone LGBTQ+ ha subito discriminazioni durante la ricerca di lavoro.
- Il 37,1% delle persone transgender e non binarie ha riferito di affrontare ambienti di lavoro ostili o microaggressioni.

Questi dati evidenziano la necessità di un approccio intersezionale per affrontare le molestie sul posto di lavoro.

### *Raccomandazioni nazionali*

#### **1. Adottare un approccio intersezionale per prevenire le molestie sul luogo di lavoro.**

Per costruire un ambiente di lavoro veramente inclusivo, le organizzazioni devono implementare misure concrete come:

- Allineare le strategie di reclutamento ai principi di diversità e inclusione per garantire pari opportunità di accesso all'occupazione.
- Rafforzare la protezione dei whistleblower (segnalatori) fornendo meccanismi di denuncia sicuri e anonimi.
- Offrire servizi di supporto psicologico e legale personalizzati per i/le dipendenti provenienti da gruppi marginalizzati.
- Fornire una formazione completa a dirigenti e dipendenti sulle specifiche sfide affrontate dalle popolazioni vulnerabili.
- Istituire programmi di mentoring e sponsorizzazione per promuovere l'avanzamento professionale dei gruppi sotto-rappresentati.
- Garantire una rappresentanza diversificata nei ruoli di leadership e nelle decisioni aziendali.
- Promuovere una cultura inclusiva attraverso un dialogo aperto sulla discriminazione, i pregiudizi e l'uguaglianza.

Le organizzazioni devono adottare un approccio intersezionale per affrontare le molestie, garantendo che le politiche riflettano le esperienze diversificate dei/delle dipendenti. Questo crea un ambiente di lavoro in cui tutti gli individui si sentono al sicuro, valorizzati e potenziati, indipendentemente dalla loro identità.

#### **2. Contrastare le molestie sessuali per migliorare il welfare aziendale.**

Dato quanto tempo le persone trascorrono al lavoro, garantire un ambiente sicuro e rispettoso è essenziale per il benessere individuale e la salute dell'organizzazione. Le molestie e le discriminazioni, siano esse verbali, fisiche o psicologiche, non solo danneggiano le vittime, ma minano anche il morale del team, la produttività e l'atmosfera complessiva sul luogo di lavoro.

- **Formazione come prevenzione:** Includere formazione per dipendenti e manager sulla sensibilità culturale e sul rispetto reciproco.
- **Procedure chiare per la segnalazione:** Stabilire procedure chiare e accessibili per la segnalazione di episodi di molestie o discriminazione.
- **Promuovere la cultura aziendale:** Favorire una cultura aziendale basata sulla diversità, l'inclusività e il rispetto.  
Promuovere un tale ambiente non è solo un obbligo legale ed etico, ma anche un investimento strategico nella soddisfazione dei/delle dipendenti, nel mantenimento dei talenti e nel successo sostenibile.

## Croazia

**Il progetto pilota HELPDESK locale in Croazia ha rivelato che quasi metà delle denunce erano anonime, evidenziando la mancanza di fiducia delle vittime nel sistema di protezione, nell'efficacia del sistema giudiziario e nel supporto istituzionale.**

Nonostante un quadro giuridico completo, le vittime spesso evitano di denunciare o lo fanno in modo anonimo a causa della paura e dei fallimenti sistemici, tra cui indagini ritardate e punizioni inadeguate per i colpevoli. Il pilota ha anche mostrato una forte richiesta di servizi di supporto e formazione, che ha superato la capacità del progetto. Gli datori di lavoro spesso resistono all'implementazione di politiche di tolleranza zero, coprendo frequentemente gli incidenti o delegando la responsabilità, specialmente nei casi che coinvolgono il personale senior. Questa riluttanza nasce da norme patriarcali radicate. Le grandi aziende possono applicare politiche in modo selettivo, trascurando i diritti più ampi dei lavoratori. Affrontare le molestie sessuali in isolamento, senza affrontare le radici culturali e strutturali della violenza di genere, è inefficace e potenzialmente dannoso. È essenziale un approccio più olistico e sistemico.

### *Raccomandazioni nazionali*

Di fronte a queste sfide persistenti, nonostante le recenti riforme legislative nel paese, vengono avanzate le seguenti raccomandazioni per migliorare le pratiche e rafforzare il quadro sociale, istituzionale, giudiziario e giuridico per combattere le molestie sessuali in Croazia:

1. **Affrontare le cause profonde—la cultura della violenza** — dando priorità all'educazione sull'uguaglianza di genere, promuovendo la solidarietà sociale e l'accettazione della diversità. Un'educazione completa sulla risoluzione pacifica dei conflitti, sull'uguaglianza di genere e sull'inclusività—compresa l'educazione sessuale e sanitaria appropriata per l'età—deve iniziare nella prima infanzia e estendersi a tutti i livelli della società. Una strategia di prevenzione intersezionale a lungo termine è essenziale per smantellare le fondamenta sistemiche di questa violenza.
2. **Formalizzare la cooperazione intersettoriale** — stabilendo quadri giuridici e procedurali chiari per la collaborazione tra polizia, pubblici ministeri, giustizia e istituzioni sanitarie/sociali nei casi di violenza sessuale.
3. **Obbligare una formazione specializzata e continua per giudici, pubblici ministeri e commissari per la dignità sul posto di lavoro** sulla violenza di genere e sessuale, integrando al contempo l'educazione all'uguaglianza di genere in tutte le istituzioni accademiche. Migliorare la formazione della polizia sull'investigazione e la procedura giudiziaria nei casi di violenza sessuale.
4. **Obbligare legalmente a garantire standard minimi, indipendentemente dalla dimensione della forza lavoro**, nel Codice del Lavoro per tutti i datori di lavoro (pubblici/privati) e nelle istituzioni educative, obbligandoli ad adottare e far rispettare questi standard.
5. **Sensibilizzare sull'impatto delle molestie sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sulle conseguenze socioeconomiche/demografiche più ampie.**
6. **Lanciare campagne pubbliche** per educare e sensibilizzare la società, insieme a riforme legislative.
7. **Coinvolgere gli uomini come alleati attivi nella lotta contro la discriminazione basata sul sesso e la violenza di genere.**
8. **Ratificare la Convenzione 190 dell'OIL (2019)** per impegnarsi a prevenire la violenza e le molestie di genere sul posto di lavoro, con un focus sulla protezione delle donne e delle ragazze.
9. **Richiedere ai datori di lavoro affiliati allo stato di pubblicare i dati sui procedimenti di protezione della dignità.**
10. **Rafforzare i meccanismi preventivi nazionali** per garantire la responsabilità sistemica.

## Cipro

1. **Durante la finalizzazione di questo Documento di Politica, è stata approvata una nuova legislazione a Cipro, con importanti progressi nella protezione dei lavoratori e lavoratrici, il 27 marzo. La Legge sulla Violenza e le Molestie sul Lavoro del 2025 stabilisce pene penali per l'intimidazione sul posto di lavoro e crea quadri completi per la gestione delle denunce.**

La nuova legge fornisce definizioni ampie di molestie e violenza sul posto di lavoro, coprendo una serie di ambienti oltre i tradizionali uffici. Secondo il testo legislativo, i luoghi protetti includono:

- Le aree in cui i/le dipendenti vengono retribuiti, riposano o mangiano
- viaggi di lavoro, sessioni di formazione, eventi e attività sociali
- Comunicazioni di lavoro, comprese quelle facilitate dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione
- Alloggi forniti dal datore di lavoro
- Il tragitto da e per il lavoro

Inoltre, la legislazione estende le protezioni oltre i tradizionali dipendenti per includere terze parti con rapporti contrattuali o di clienti, fornitori di servizi e visitatori nei luoghi di lavoro.

La legge conferisce ampi poteri di enforcement al Servizio di Ispezione del Lavoro, che sarà responsabile per l'indagine sulle denunce.

**Mentre la legge cipriota fornisce un quadro per affrontare le molestie sessuali sul posto di lavoro, ci sono aree in cui potrebbe essere ulteriormente migliorata.** L'attuale legislazione non è specifica riguardo all'estensione o alla ripetizione della formazione sulle molestie sessuali, né affronta la paura delle vittime di denunciare gli incidenti.

### Raccomandazioni Nazionali

Alla luce di queste sfide persistenti, nonostante le recenti riforme legislative nel paese, vengono avanzate le seguenti raccomandazioni per migliorare le pratiche e rafforzare il quadro sociale, istituzionale, giudiziario e giuridico per combattere le molestie sessuali in Cipro:

1. **Rafforzare le misure di prevenzione con politiche inclusive obbligatorie e formazione per i datori di lavoro**
  - Garantire che le politiche siano inclusive e affrontino le esigenze di tutto il personale dipendente, inclusi coloro che hanno background diversi e da comunità emarginate.
  - Promuovere l'uguaglianza di genere e il rispetto sul posto di lavoro attraverso pratiche di assunzione diversificate e politiche inclusive.
  - Iniziare implementando corsi di formazione allineati con il quadro LifeComp dell'UE, che fornisce alle persone competenze per la vita. LifeComp è un "manuale su come essere umani!" e può aiutare a piantare il seme per trattare gli altri con dignità in ogni momento.
  - Rendere obbligatori i programmi di formazione sulle molestie sessuali e sul codice di condotta per tutto lo staff, supervisor e datori di lavoro all'inizio dell'impiego. Una buona pratica è includerli nei programmi di Induzione e Onboarding dei nuovi assunti.
  - Obbligare una formazione regolare per tutto il personale sulla prevenzione delle molestie sessuali, sull'intervento dei testimoni e sulla promozione di una cultura rispettosa sul posto di lavoro. I corsi di aggiornamento regolari per tenere tutti aggiornati sulle leggi e pratiche più recenti, almeno ogni 2 anni, dovrebbero essere resi obbligatori dalla legge.
2. **Promuovere la trasparenza e il monitoraggio**

- Istituire opzioni di segnalazione anonime o confidenziali per proteggere l'identità delle vittime durante le fasi iniziali della denuncia e garantire che questi meccanismi siano facilmente accessibili e ben pubblicizzati all'interno dei luoghi di lavoro.
- Obbligare i datori di lavoro a raccogliere e segnalare i dati sugli incidenti di molestie sessuali per monitorare i progressi e identificare le aree di miglioramento. Questo darebbe più enfasi sull'importanza della segnalazione, facendo sentire le vittime e/o i testimoni delle molestie sessuali più sicuri nel denunciare gli incidenti senza paura di ritorsioni.
- Effettuare regolari audit per garantire la conformità alla legge e l'efficacia delle misure attuate.
- Valutazioni regolari della cultura del posto di lavoro per identificare e affrontare i problemi potenziali prima che si aggravino.
- Istituire un sistema per consentire ai/alle dipendenti di fornire feedback sull'efficacia delle misure di prevenzione delle molestie.
- Utilizzare il feedback per migliorare continuamente le politiche e le pratiche.

### 3. Fornire supporto alle vittime

- Obbligare i datori di lavoro a garantire che le vittime di molestie sessuali abbiano accesso a servizi di assistenza legale, consulenza e altri servizi di supporto.
- Fornire un finanziamento pubblico per istituire una linea telefonica dedicata a livello nazionale per assistenza immediata e orientamento. Assicurarsi che le vittime siano informate sui loro diritti e sulle misure di protezione disponibili.
- Offrire accesso a consulenze psicologiche e supporto legale per le vittime durante il processo di denuncia e legale.
- Istituire gruppi di supporto o reti per aiutare le vittime a sentirsi meno isolate e più consapevoli per farsi avanti e denunciare.

### 4. Disposizioni legali di anonimato

- Introdurre disposizioni che permettano alle vittime di rimanere anonime durante le procedure legali.
- Utilizzare pseudonimi o iniziali nei documenti giudiziari e durante le udienze per proteggere l'identità del denunciante.
- Consentire udienze in tribunale chiuse o private nei casi di molestie sessuali, dove sono presenti solo le parti necessarie. Questo può aiutare a proteggere l'identità della vittima e ridurre la paura di esposizione pubblica.

### 5. Severe sanzioni per ritorsioni

- Applicare severe sanzioni per qualsiasi forma di ritorsione da parte dei datori di lavoro contro le vittime che denunciano le molestie.
- Chiarire che qualsiasi trattamento negativo derivante dalla denuncia di molestie sarà soggetto a severe conseguenze legali.

### 6. Corpi di indagine indipendenti

- Istituire organi o comitati indipendenti per gestire le denunce di molestie, garantendo imparzialità e riservatezza. Questo può aiutare a costruire la fiducia dei/delle dipendenti nel processo di segnalazione.

- Implementando questi cambiamenti, il sistema giuridico e la legge possono creare un ambiente più favorevole per le vittime, incoraggiandole a denunciare gli incidenti senza paura di esposizione pubblica o ritorsioni.

## Raccomandazioni a livello Europeo

### Raccomandazioni generali

**Legislazione:** Le politiche comprese devono affrontare tutte le forme di molestie, inclusa la violenza digitale (Cyber) e i suoi rischi psicologici. Le molestie sul posto di lavoro devono essere riconosciute come un problema sistemico che richiede azioni costanti.

**Educazione e Formazione:** Le iniziative di sensibilizzazione devono essere integrate a più livelli, dalle scuole e università alla formazione professionale e alle politiche aziendali. I datori di lavoro devono prevenire proattivamente le molestie sul posto di lavoro attraverso programmi di formazione personalizzati e meccanismi preventivi chiaramente formulati.

**Politiche e Procedure Efficaci:** Le procedure preventive e correttive devono essere adeguatamente implementate e contenere strumenti e meccanismi chiaramente definiti e comunicati in modo trasparente a tutti i/le dipendenti. È importante che queste procedure non pongano la responsabilità sulle vittime. Devono essere anche progettate in modo inclusivo, riflettendo le diverse esperienze vissute dal personale. Inoltre, i datori di lavoro devono supportare i gruppi di risorse per i/le dipendenti per promuovere l'uguaglianza di genere e favorire l'apprendimento tra pari.

**Affrontare le Molestie Facilitate dalla Tecnologia:** Le politiche aziendali devono includere la violenza digitale (cyber), garantendo che tutto il personale sia informato sull'impatto di essa.

**Quadro di Competenze LifeComp dell'UE:** Questo quadro dovrebbe essere integrato in tutta la formazione per favorire il pensiero critico e una cultura di uguaglianza. La collaborazione tra diversi attori, tra cui educatori, organizzazioni dell'economia sociale e gruppi di advocacy, è essenziale per un progresso a lungo termine.

**Miglioramento della Raccolta Dati:** È necessaria una ricerca completa per aiutare i ricercatori e i responsabili delle politiche a comprendere l'entità delle molestie sul posto di lavoro e sviluppare soluzioni mirate.

Per quanto riguarda l'uso dei Helpdesk in tutta Europa, raccomandiamo di:

1. **Adottare un approccio comunitario nelle procedure di riparazione.** La molestia nei fatti non può colpire solo la persona che ha subito l'evento, ma anche chi l'ha perpetrata (in rari casi) e la comunità stessa.
2. **Stabilire un approccio centrato sulla sopravvivenza.**
3. **Rafforzare le informazioni e sensibilizzare il personale dipendente.**
4. **Incrementare le attività di sensibilizzazione:** introdurre la formazione nei percorsi professionali o nei corsi universitari.
5. **Lavorare sul cambiamento culturale.**
6. **Garantire un luogo facilmente accessibile.**
7. **Fornire diversi canali per le segnalazioni, anche anonimi.**
8. **Perseguire la giustizia e un approccio basato sui diritti per evitare che la vittima che ha denunciato sia la persona che dovrà affrontare le conseguenze dell'infrazione.**

Queste raccomandazioni a livello dell'UE sintetizzano le raccomandazioni a livello nazionale, sottolineando temi comuni come la necessità di una legislazione completa, di programmi di prevenzione e formazione robusti, di supporto alle vittime e di una raccolta dati migliorata.