



Inail, Direzione regionale Liguria

30 marzo 2021

## **Webinar**



**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

# **RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO**

*Dr Liguria*



***Dott.ssa Chiara Breschi  
Inail, Dr Toscana - Contarp***

## In quali luoghi possono verificarsi?

- Nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro.
- In luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi.
- Durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro.
- A seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
- Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.



## Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?

Alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili  
Certi comportamenti a volte non sono considerati univocamente inappropriati.



**Complimento**

**Battuta**

**OFFESA**



**differenze culturali, sociali o di provenienza alto *turnover***

Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino.

**Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni.**

# Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?

## MOLESTIA SESSUALE

viola la dignità della persona, crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante

### COME RICONOSCERE LA MOLESTIA SESSUALE

Può essere identificata dai seguenti comportamenti:



Fonte: EU-OSHA, infografica "Sexual harassment at work (2015). Rielaborata e tradotta.

# Quando si verifica una molestia psicologica?

molestia psicologica  $\neq$  problemi relazionali, conflitti personali

## nei confronti di:

un altro lavoratore  
un gruppo di colleghi  
un superiore  
un sottoposto



- urlare
- usare un linguaggio offensivo o sarcastico
- offendere
- criticare continuamente il/la lavoratore/trice
- escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks
- nascondere informazioni importanti
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

## La molestia non deve essere mai tollerata

**Creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati**



## Come posso accorgermi del rischio di atti di violenza sul mio luogo di lavoro?

**Situazioni caratterizzate da forte tensione,  
tensione repressa o pressione**



**I contrasti che non sono stati risolti nel modo appropriato possono degenerare in atti di violenza.**

# Noto cambiamenti nel comportamento del/della mio/a collega?

## POTENZIALI CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LAVORO



### Per i lavoratori

- Paura, ansia, stress
- Disturbi del sonno e affaticamento
- Depressione
- Disturbo post traumatico da stress
- Lesioni fisiche



### Per l'organizzazione

- Incremento dell'assenteismo
- Calo della motivazione
- Riduzione della produttività
- Deterioramento dei rapporti tra i lavoratori
- Incremento del turnover e difficoltà nelle assunzioni



## Cosa posso fare nell'immediato, in base anche al mio ruolo nell'organizzazione?



- Collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi; rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti
- non lasciare solo chi ha subito o ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento
- partecipazione, solidarietà appoggio del personale dirigenziale alla vittima
- Sostegno nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica
- Sostegno per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche
- informare gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate
- riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.





# Come prevenire situazioni di molestia e violenza

## Cosa può fare il datore di lavoro?

Efficace adozione di codici aziendali (etici o di condotta) quali atti di autonormazione in un ente o azienda, pubblica o privata

Attuare quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Formare e informare i lavoratori

Creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco

Dare il buon esempio e richiedere atteggiamenti e comportamenti rispettosi dei lavoratori

Affrontare precocemente i conflitti tra lavoratori

Valutare il rischio da stress lavoro-correlato secondo quanto previsto dall'art 28





# Cosa fare e a chi rivolgersi se subiamo o siamo testimoni di un evento di molestia o violenza (1)

La reazione delle persone agli atti di violenza (vittime o testimoni), dipende da:

Personalità

vissuti individuali

meccanismi di reazione basati sull'esperienza

caratteristiche fisiche dell'ambiente in cui si trovano

norme e regole organizzative.

**VIOLENZA**

**non è un problema individuale**

adeguati strumenti di  
rilevazione  
monitoraggio  
gestione degli eventi avversi

va affrontato in maniera  
strutturale all'interno del  
sistema di prevenzione





## Cosa fare e a chi rivolgersi se subiamo o siamo testimoni di un evento di molestia o violenza (2)



### **Il modello organizzativo deve prevedere:**

Registrazione di episodi anche non conclamati di violenza,

Incoraggiare la denuncia di eventuali atti conclamati

Incoraggiare la segnalazione di fatti o comportamenti subdoli, reiterati e meno rilevanti che siano comunque offensivi della dignità della persona.





## Cosa fare e a chi rivolgersi se subiamo o siamo testimoni di un evento di molestia o violenza (3)

**Violenza fisica:** i fatti sono facili da accertare

**Molestia/violenza psicologica:** più difficili da riconoscere. E' difficile prevedere come la potenziale vittima reagirà ad atti reiterati

Uomini e donne sono restii a raccontare queste esperienze  
vergogna  
mancanza di fiducia nei confronti dell'interlocutore  
paura del giudizio.



**LA COSA FONDAMENTALE È FIDARSI E AFFIDARSI: NO AL SILENZIO!**



## Cosa fare e a chi rivolgersi se subiamo o siamo testimoni di un evento di molestia o violenza (4)

Le figure di riferimento alle quali potersi rivolgere sono:

Consigliere/a di Fiducia (se presente)

Dirigente

Medico Competente

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

RSU e la RSA

Numero verde antiviolenza e stalking 1522



**1522** NUMERO  
ANTI VIOLENZA  
E STALKING



Inail, Direzione regionale Liguria

30 marzo 2021

## Webinar

*Grazie per l'attenzione*



**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI  
DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI  
LAVORO

**INAIL**

Pubblicazione realizzata da

Inail

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del  
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug)

A cura di

Antonella Ninci *Presidente Cug Inail*

Redatto dalla Commissione Cug *Prevenzione e contrasto alle discriminazioni di  
genere:*

Chiara Breschi, Liliana Bianchi, Marta Clemente, Maria Teresa Fagnoli, Stella  
Maria Sangermano, Lucia Anna Rita Sonnante, Federica Venanzetti

Per informazioni

Inail – Cug

p.le G. Pastore, 6 - 00144 Roma

[inail-segreteriacyug@inail.it](mailto:inail-segreteriacyug@inail.it)

[www.inail.it](http://www.inail.it)

© 2021 Inail

Gli autori hanno la piena responsabilità delle opinioni espresse nelle pubblicazioni, che non vanno  
intese come posizioni ufficiali dell'Inail.  
Le pubblicazioni vengono distribuite gratuitamente e ne è quindi vietata la vendita nonché la  
riproduzione con qualsiasi mezzo. È consentita solo la citazione con l'indicazione della fonte.

Dott.ssa Chiara Breschi  
Contarp Toscana  
[c.breschi@inail.it](mailto:c.breschi@inail.it)

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-ri-conoscere-per-prevenire-fenomeni-molestia.html>