



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

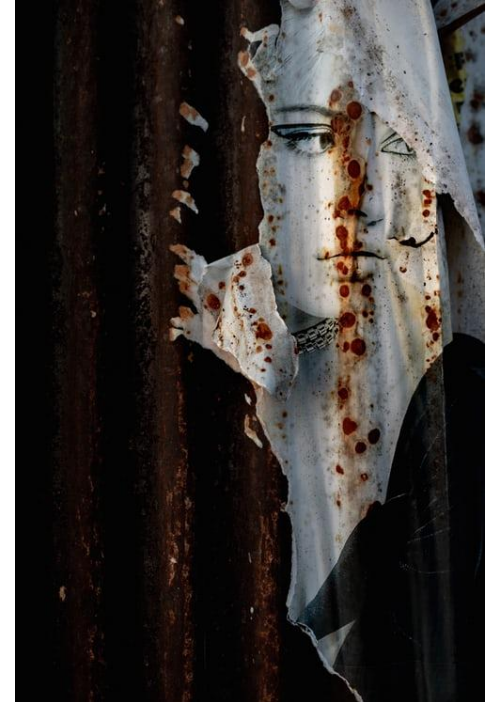
norme e regole organizzative.

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

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

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