



Dott.ssa Priscilla Dusi ,

psicologa del lavoro e delle Organizzazioni esperta di Metodologia della Ricerca Sociale

• Gli Attivi Di Aggressività O Di Violenza

- • comportamenti incivili – mancanza di rispetto per gli altri;
 - • aggressioni fisiche o verbali – con intento lesivo;
 - • violenza personale – con intento nocivo.
- Uno studio comunitario rivela che il 4% della popolazione lavorativa attiva riferisce di aver subito violenza fisica concreta da parte di persone esterne al posto di lavoro
- Dai dati presentati da **EU-OSHA** ed **Eurofound** risulta che la violenza, le intimidazioni e le molestie sul luogo di lavoro **la percentuale oscilla dal 5% al 20%** per le aziende che hanno più di 10 dipendenti.



- Direttiva 89/39 del Parlamento e del Consiglio europeo del 1989 – Possibili forme di Violenza
- La direttiva prevede che, per eliminare o ridurre tali forme di violenza i datori di lavoro, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti:
 - si adoperino per prevenire la violenza sul posto di lavoro ;
 - valutino i rischi di violenza sul lavoro ;
 - adottino provvedimenti adeguati per prevenire i danni

D. Lgs. 81/08 e nello specifico l'articolo 28, nel quale si sottolinea che la valutazione deve riguardare «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari »



- AUTORITA' PER LA VIGILANZA SUI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE (AVLP)
- la valutazione dei rischi da interferenza, in particolare negli edifici quali, a titolo esemplificativo, ospedali e scuole, deve avvenire con riferimento
 - non solo al personale interno ed ai lavoratori delle imprese appaltatrici, ma anche agli utenti che a vario titolo possono essere presenti presso la struttura stessa quali i degenti, gli alunni ed anche il pubblico esterno

NORMATIVA:

-Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nel luogo di lavoro (8/11/2007)

-Raccomandazione n. 8 del novembre 2007 del Ministero della Salute "Raccomandazione per prevenire gli atti di violenza e danno degli operatori sanitari".

-Legge 113/2020 Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni

-Legge 4/2021 recepimento convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

RISCHI PSICOSOCIALI

- ❖ Stress LavoroCorrelato
- ❖ Violenze Fisiche:
 - Aggressioni
 - Molestie Sessuali
- ❖ Violenze verbali



Bisogna integrare la valutazione dello stress da lavoro correlato inserendo :

- La parità di genere
- Rischi di violenza sul lavoro

Utilizzando Iso 45003 : rischi psicosociali

Settori maggiormente interessati:

- sanità;
- trasporti pubblici;
- assistenza sociale;
- settore finanziario (istituti di credito);
- istruzione;
- Pubblica Amministrazione.



I fattori di rischio

È possibile individuare i più comuni fattori di rischio cui sono esposti i lavoratori:

- Differenza di genere
- manipolazione di merci, denaro contante e oggetti di valore
- lavori svolti in condizioni di isolamento
- lavori d'ispezione, di controllo e più in generale funzioni che comportano esercizio d' 'autorità'
- Contesto geografico e/o culturale
- contatti con alcuni tipi di clienti –utenti e pazienti o individui sotto l'effetto dell'alcool o di droghe ;
- organizzazioni che presentano una cattiva gestione, l'inefficienza può aumentare l'aggressività nei clienti/utenti/pazienti

Ministero della Salute

Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria

Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025

PROGRAMMA PREDEFINITO PP8
"PREVENZIONE DEL RISCHIO
CANCEROGENO PROFESSIONALE,
DELLE PATOLOGIE PROFESSIONALI
DELL'APPARATO MUSCOLO-
SCHELETRICO E DEL RISCHIO STRESS
CORRELATO AL LAVORO

Tra i Macroobiettivi del **Piano Nazionale della Prevenzione PNR 2020-2025** c'è l'indicazione di porre massima attenzione ai rischi trasversali principalmente aggressioni e alle violenze sul luogo di lavoro,

Inquadrate nell'ambito delle attività di prevenzione dei rischi psicosociali le molestie,



Agenzia Europea per la salute

- Il FACTSHEET n°24, specifico sulla 'Violenza sul lavoro' segnala che la prevenzione degli effetti dannosi deve avvenire su due livelli:



Azioni preventive

FACTSHEET n°24

Azioni preventive	Esempi
L'ambiente sul posto di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> studiare misure per la sicurezza fisica, ad esempio: serrature, divisori, illuminazione adeguata, reception desk, uscite di sicurezza, installazione di telecamere a circuito chiuso, sistemi d'allarme, ingressi con codici di accesso, eliminazione o limitazione delle aree senza uscite e degli oggetti potenzialmente utilizzabili come strumenti di aggressione; migliorare i posti a sedere, l'arredamento, fornire informazioni regolari sui ritardi, ecc.
Organizzazione del lavoro e definizione dei compiti	<ul style="list-style-type: none"> regolare rimozione del contante e degli oggetti di valore; uso di alternative diverse dal denaro contante; gestione e uso di sistemi elimina code; organici adeguati; orari d'apertura adatti ai clienti; controllo delle credenziali dei visitatori; staff di accompagnamento se del caso; evitare di far lavorare i dipendenti in condizioni di isolamento e, qualora ciò non fosse possibile, mantenere i contatti con loro; migliore servizio di accoglienza e di pubblica informazione ecc.
Formazione e informazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> riconoscere i comportamenti inaccettabili e i segnali precoci di aggressività; strategie per gestire le situazioni difficili con i clienti; seguire le procedure istituite per tutelare i dipendenti: ad esempio applicare le istruzioni di sicurezza, garantire comunicazioni adeguate, intervenire per contenere l'aggressione, individuare i clienti con precedenti di violenza; gestire lo stress insito nella situazione per controllare le reazioni emotive.



È una questione di rapporti di potere

Nel rapporto di lavoro si riproducono le stesse dinamiche che sono presenti nella società, dovute sia alla differenza di genere che alle relazioni economicamente asimmetriche tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice.



La Convenzione n. 190

CUP E51J2000014005

riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro “può costituire una violazione o un abuso dei diritti umani... è una minaccia per le pari opportunità, è inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso”.

definisce “violenza e molestie” come un insieme di comportamenti, pratiche o minacce “che mirano a provocare — o sono suscettibili di provocare — danni fisici, psicologici, sessuali o economici”.

richiede agli Stati membri di adoperarsi per assicurare “tolleranza zero nel mondo del lavoro”.

L' Italia è all'interno di questa convenzione



Finalità della Convenzione

Nell'ottica di prevenzione ed eliminazione di molestie e violenza nel mondo del lavoro ogni stato membro si impegna a garantire libertà di associazione, eliminazione di lavoro forzato, effettiva abolizione del **lavoro minorile**, eliminazione delle discriminazioni nel lavoro



Ambito di applicazione della Convenzione

Protegge tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale, e include le persone in formazione, tirocinio e apprendistato, lavoratori ai quali è stato terminato il rapporto di lavoro, volontari, persone in cerca di lavoro e candidati al lavoro.

Comprende la violenza e le molestie che si verificano sul posto di lavoro, **inteso in senso lato**: nei luoghi in cui il lavoratore/lavoratrice viene retribuito, svolge la pausa dal lavoro, o usa servizi igienici e spogliatoi; negli alloggi forniti dal datore di lavoro; nel tragitto casa-lavoro, durante viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali collegati all'attività lavorativa; lavoro attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.



Definizione di discriminazione diretta (art. 25 d.lgs. 198/06 mod. l. n. 162/21)

Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in **ragione del loro sesso** e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o un altro lavoratore in situazione analoga

Discriminazione diretta:

qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un **effetto** pregiudizievole e discriminatorio **in ragione del sesso**

un trattamento **meno** favorevole rispetto a quello di un altro lavoratore/lavoratrice in situazione analoga



Verso il superamento del giudizio di comparazione

- Tecnicamente si può parlare di discriminazione solo quando la differenza di trattamento è prodotta rispetto a situazioni comparabili giudicate simili, oppure quando a situazioni oggettivamente diverse è praticato un trattamento identico
- Sono state introdotte ipotesi in cui si prescinde dalla comparazione: **le molestie**, l'ordine di discriminare, il trattamento meno favorevole in caso di maternità
- Fattispecie in cui vi è equiparazione alle discriminazioni, non identificazione delle fattispecie

Discriminazione indiretta

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio, rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari



Definizione di molestie (art. 26 co. 1 D.lgs. 198/2006)

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti **indesiderati**, posti in essere per **ragioni connesse al sesso**, aventi lo **scopo** o **l'effetto** di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore **e** di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante **o** offensivo

....e di molestie sessuali (art. 26 co. 2 d.lgs. 198/06)

Sono altresì **considerate come** discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti **indesiderati** a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore **e** di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante **o** offensivo.

le molestie nel quadro delle discriminazioni di genere

La definizione di molestia non è riconducibile tout court alla nozione di discriminazione diretta, ma è equiparabile alla **discriminazione diretta** sul piano delle tutele e delle azioni.

Non è riconducibile alla nozione di **discriminazione indiretta**: il comportamento non è mai neutro, bensì è indesiderato, illecito, non suscettibile di cause di giustificazione



Le molestie nel quadro delle discriminazioni

Il fulcro della norma non è la comparazione bensì **la violazione della dignità della persona**

L'indesideratezza della condotta è identificata secondo la percezione della vittima delle molestie

Le intenzioni soggettive dell'agente è irrilevante

Tipologia di molestie sessuali

Verbale: apprezzamenti verbali, scherzi pesanti o umilianti, insulti, proposte indecenti

Relazionale: proposte esplicite o implicite di rapporti sessuali

Visiva: esposizione di oggetti o immagini a chiaro contenuto sessuale

Fisica: contatti intenzionali con il corpo della vittima



Tutela delle vittime

Sono considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o un lavoratore/lavoratrice per il fatto di aver **rifiutato** i comportamenti molesti o di essersivi **sottomessi**

l'ordine di discriminare è anch'esso considerato **discriminazione**

Gli atti di ritorsione

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro delle vittime dei comportamenti molesti sono **nulli** se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione a tali comportamenti.

Sono considerati discriminazione quei trattamenti sfavorevoli adottati dal datore di lavoro che costituiscono **reazione** ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne



Tutela penale

Quando **la molestia è considerata violenza sessuale**:

Art. 609 bis c.p.: costrizione a compiere o subire atti sessuali con la forza, la minaccia o **l'abuso di autorità**

Pena: reclusione da 5 a 10 anni.

Nei casi di minore gravità : pena diminuita in misura non eccedente i due terzi

ART. 609 bis C.P.

Reato contro la persona

Elemento soggettivo:

Dolo generico

coscienza e volontà di porre in essere l'atto a prescindere dal movente particolare del colpevole

Fattispecie tipica di molestia sessuale: contatti fisici con zone erogene del corpo



verso l'eliminazione
rischiando del lavoro

Finanziato da INAIL

CUP E51J2000014

Nelle aziende le vertenze
più numerose sono quelle per mo-
lestie sessuali sul luogo di lavoro,
a cui conseguono licenziamenti o
forzate dimissioni.



Attività preventiva.1

Art. 2087 c.c. il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro



Attività preventiva. 2

Introduzione di codici di comportamento: art. **50 bis** del d.lgs. 198/06 (codice delle pari opportunità): «i contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi i **codici di condotta**, linee guida e buone prassi, per **prevenire** tutte le forme di discriminazione sessuale e in particolare le **molestie e le molestie sessuali** nel luogo di lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale»

codici di comportamento e consiglieri/e di fiducia

Aziende e pubbliche amministrazioni possono dotarsi di codici etici di comportamento che prevedano procedure formali ed informali in caso di criticità (molestie/mobbing) e introducano la figura **del/la consigliere/a di fiducia**, figura di garanzia esterna o interna che sostenga ed assista la vittima



Attività preventiva. 3

Valutazione degli **elementi sintomatici** e delle criticità presenti sul luogo di lavoro quali:

- la presenza femminile concentrata nei livelli più **bassi** della scala professionale, con figure apicali esclusivamente maschili
- segnalazioni individuali che denotino comportamenti di **rifiuto** di congedi/flessibilità orario.
- Scarsa attenzione del **management** e mancato intervento repressivo di comportamenti scorretti
- fenomeni di assenteismo e frequente **morbilità**



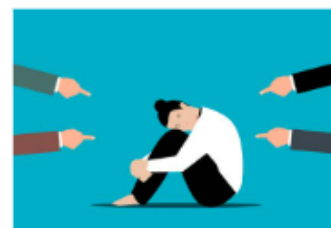
E SE SI E' REALIZZATA UNA MOLESTIA? Conseguenze psicologiche, dinamiche interpersonali e strategie di intervento post evento critico



MOLESTIE: CONSEGUENZE

Le conseguenze sul clima aziendale e sulla creazione dei team di lavoro sono molto consistenti. Dagli studi diretti da Francesca Mastrantonio Psicologa ed esperta in materia:

"Le molestie sul lavoro rappresentano un'importante fonte di stress per le vittime e per i loro colleghi, familiari e amici. In alcuni casi, le persone molestate non sono in grado di comportarsi normalmente sul lavoro e nella vita di tutti i giorni. Le molestie possono portare alla comparsa di disturbi da stress di carattere post-traumatico, perdita dell'autostima, ansia, depressione, apatia, irritabilità, disturbi della memoria, disturbi del sonno, problemi digestivi e persino suicidio. A livello organizzativo, le molestie e l'immediato impatto sul clima aziendale che ne deriva possono incidere su assenteismo e turn-over del personale, nonché su efficacia, efficienza e produttività delle risorse. Possono essere alte anche le richieste di risarcimento danni conseguenti a casi di molestia".





STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

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

Fonte: EU-OSHA, infografica "Third-party violence in the workplace" (2015). Rielaborata e tradotta

LE MOLESTIE SUL TERRITORIO ITALIANO

L'IFOP (*institut français d'opinion publique*) ha condotto un'indagine per raccogliere dei dati su quali siano le molestie più diffuse in diversi paesi europei, tra cui l'Italia. Nel nostro Paese sono state intervistate, tramite un questionario online, 1000 lavoratrici dai 18 anni in su. I ricercatori hanno chiesto alle donne se negli ultimi 12 mesi fossero state esposte a differenti tipi di molestie. Dai dati raccolti si è riscontrato che le più diffuse sono fischi, gesti, commenti maleducati, sguardi allusivi, commenti imbarazzanti sul corpo e sui vestiti e atti fisici quali sfiorare le mani, i capelli, il viso e le gambe.

(VEDI GRAFICO NELLA SLIDE SUCCESSIVA)



IFOP (2019), *European Observatory on sexism and sexual harassment at work*, Fondation Jean-Jaurès and the Foundation for European Progressive Studies (FEPS)



CORSO INAIL NAZIONALE 15/06/2023

DATI DI MOLESTIE SUL TERRITORIO ITALIANO (anno 2019) – Grafico tradotto

Negli ultimi 12 mesi, sei stata esposta alle seguenti situazioni sul lavoro?



Grafico 1: campione composto da 1000 lavoratrici dai 18 anni in su (indagine compiuta nell'Aprile del 2019)

IFOP (2019), *European Observatory on sexism and sexual harassment at work*, Fondation Jean-Jaurès and the Foundation for European Progressive Studies (FEPS)

<https://www.statista.com/statistics/1096714/workplace-sexual-harassment-italy/>

LE CONSEGUENZE DELLE MOLESTIE SUL TERRITORIO ITALIANO



Tramite la propria «Indagine sulla sicurezza dei cittadini» (anno 2016), l'Istat ha stimato la gravità e le conseguenze delle molestie nei luoghi di lavoro, in particolare quella specifica del ricatto sessuale¹. Dai dati ottenuti il 24,2% delle donne che hanno subito ricatti nel corso della vita (il 36,9% negli ultimi tre anni) ha preferito non rispondere alla domanda su quale sia stato l'esito del fatto. Tra coloro che hanno subito i ricatti nel corso della vita e hanno risposto al quesito, il 33,8% delle donne ha cambiato volontariamente lavoro o ha rinunciato alla carriera, il 10,9% è stata licenziata o messa in cassa integrazione o non è stata assunta.

¹ La ricerca del 2016 è quella più recente che indaga il fenomeno del ricatto sessuale. Non sono state realizzate dall'Istat ulteriori indagini in questi ultimi anni.

(VEDI GRAFICO NELLA SLIDE SUCCESSIVA)



DATI CONSEGUENZE MOLESTIE SUL TERRITORIO ITALIANO

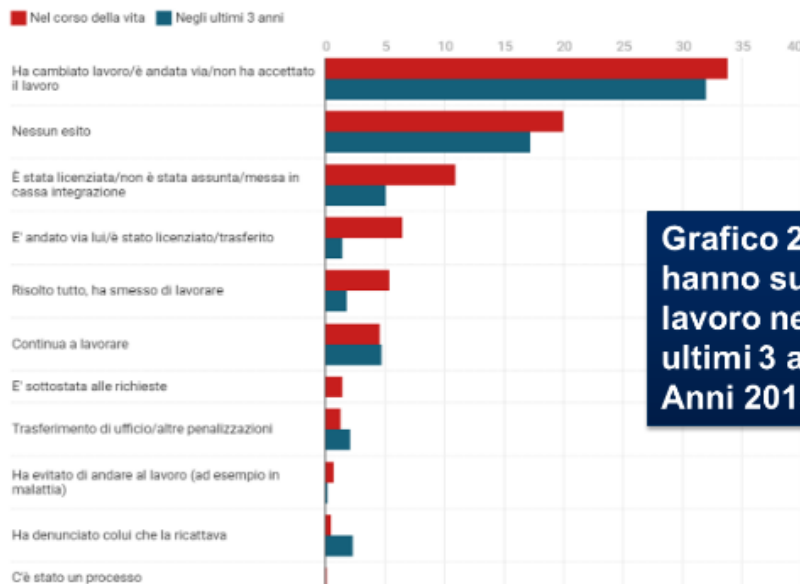


Grafico 2 | Donne da 15 a 65 anni che hanno subito ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni per esito dell'episodio. Anni 2015-2016 (per 100 vittime)

<https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>

DATI DI MOLESTIE SUL TERRITORIO ITALIANO

Da questi dati emerge come, per sottrarsi alla violenza, la maggior parte delle donne **preferisca lasciare il posto di lavoro**. Le denunce non sono frequenti.

Il modello detto della “consapevolezza legale” delinea come sono modellate le Percezioni delle molestie e la probabilità di successive risposte. Ci sono tre passaggi: “nominare” (naming) (l’esperienza è percepita come dannosa), “incolpare” (blaming) (un’altra persona è ritenuta responsabile), e “reclamare” (claiming) (si chiede un rimedio, e quando un reclamo viene respinto, può seguire un reclamo formale).

Il “nominare” è il primo passo: se la molestia non è riconosciuta e nominata in quanto tale, gli altri passi non potranno seguire. Rifiutando l’etichetta, si rifiuta di protestare.



IDENTIFICAZIONE CON L'AGGRESSORE

Una violenza di tipo sessuale è un'esperienza terrificante, che minaccia di sopraffare la coscienza della vittima. Per "fuggire" da questo trauma, essa va a rifugiarsi nella stessa posizione del proprio aggressore.

L'identificazione con la posizione "potente e invulnerabile" dell'aggressore dà l'illusione alla vittima di contrastare i propri sentimenti di impotenza, vulnerabilità e abbandono.

Questo di solito è un atto di autoconservazione inconscio, ma disperato, che può impedire alle vittime di agire per proprio conto.



Collins A. (2014), *Learning to love violence*, UKZN, Rhodes University

TRATTAMENTI TRAUMA DA MOLESTIE SESSUALI

Come sottolineavamo nelle precedenti slides, le molestie sessuali possono causare un trauma nella lavoratrice che le subisce. Essa potrebbe aver sopportato da sola questo tipo di violenza per diverso tempo, prima di riconoscere che aveva bisogno di aiuto. Per questo il terapeuta andrà ad aiutare la vittima a comprendere le molestie sessuali, con l'obiettivo di contrastare eventuali sensi di colpa (molto spesso le vittime tendono a ritenersi esse stesse colpevoli di ciò che gli è accaduto). Inoltre, egli dovrà aiutare la paziente a ritrovare un senso di controllo sulla sua vita.

Le tre tecniche più utilizzate nel trattamento da sintomi da trauma sono le seguenti:

1. Terapia cognitivo comportamentale (CBT)
2. Desensibilizzazione
3. Desensibilizzazione e rielaborazione tramite movimenti oculari (EMDR)



<https://skywoodrecovery.com/how-to-get-help-for-trauma-after-sexual-harassment/>

<https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/post-traumatic-stress-disorder/diagnosis-treatment/drc-20355973>



TRATTAMENTI TRAUMA DA MOLESTIE SESSUALI

CBT: La psicoterapia cognitivo-comportamentale aiuta a riconoscere i modi di pensare (modelli cognitivi) che tengono bloccata la vittima al ricordo della molestia subita, ad esempio convinzioni negative su se stessa e il rischio che essa possa essere di nuovo vittima di violenze sul lavoro.

Desensibilizzazione: Questa terapia comportamentale aiuta ad affrontare in sicurezza sia le situazioni che i ricordi che la paziente ritiene spaventosi, in modo da poter imparare ad affrontarli in modo efficace (utilizzando la realtà virtuale, ad esempio).

EMDR: quest'ultima tecnica si focalizza sull'efficacia di una serie di movimenti oculari guidati che vanno ad aiutare la lavoratrice a elaborare i ricordi traumatici e a cambiare il modo in cui reagisce ad essi.

<https://skywoodrecovery.com/how-to-get-help-for-trauma-after-sexual-harassment/>

<https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/post-traumatic-stress-disorder/diagnosis-treatment/drc-20355973>



STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

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

Per prevenire ulteriori danni e limitare le conseguenze negative è importante:

- Collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un **ambiente di lavoro privo di pregiudizi**, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti;
- **Non lasciare solo/a il/la lavoratore/lavoratrice/trice** che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;



Opuscolo INAIL – Molestie e violenze sul luogo di lavoro



STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

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

- Favorire la **partecipazione**, la **solidarietà** e l'**appoggio** del personale dirigenziale alla vittima;
- Fornire un **sostegno** alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di *sindrome post traumatica*;
- **Offrire sostegno** alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
- **Informare** gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate;
- **Riesaminare la valutazione dei rischi** per individuare le misure aggiuntive da adottare.



Opuscolo INAIL – Molestie e violenze sul luogo di lavoro

STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

Cosa può fare il datore di lavoro?

In ogni caso, è importante fornire al soggetto vittima di aggressioni, minacce o violenze la possibilità di **ricorrere a un'attività di riflessione** allo scopo di eliminare o alleviare le conseguenze emotive spesso generate da questo tipo di esperienza.



CICLO DELLA RIFLESSIVITA' DI GIBBS

Opuscolo INAIL – Molestie e violenze sul luogo di lavoro



CORSO INAIL NAZIONALE 15/06/2023

STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

CICLO DELLA RIFLESSIVITA' DI GIBBS



1) DESCRIZIONE

Dove ero e perché? Cosa stavo facendo? Chi altri era presente e cosa stava facendo? Cosa è successo? Che ruolo ho avuto in quanto è accaduto, e che ruolo hanno avuto gli altri? Quale è stato il risultato?

2) SENSAZIONI

Quali emozioni ho provato in relazione all'evento, dal suo inizio alla conclusione?

STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

CICLO DELLA RIFLESSIVITA' DI GIBBS



3) ANALISI

Cosa è andato bene e cosa ho fatto bene? Cosa hanno fatto bene gli altri? Cosa è andato male? Come ho contribuito a tutto questo e in che modo hanno contribuito gli altri?

4) VALUTAZIONE

Cosa c'è stato di positivo nell'esperienza? Cosa c'è stato di negativo?

STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

CICLO DELLA RIFLESSIVITA' DI GIBBS



5) CONCLUSIONI

Consapevolezza e comprensione su come il mio comportamento e quello degli altri hanno contribuito agli esiti dell'evento. Avrei potuto fare qualcos'altro?

6) PIANO CORRETTIVO

Cosa fare di diverso se la situazione si presentasse nuovamente?



STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

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

La reazione delle persone agli atti di violenza, siano esse vittime o testimoni, può dipendere dalla loro **personalità**, dai loro **vissuti individuali**, dai **meccanismi di reazione** basati sull'esperienza, dalle **caratteristiche fisiche dell'ambiente** in cui si trovano e dalle **norme e regole** organizzative.

La loro risposta può essere **passiva** (accettazione o fuga) o **attiva** (negoiazione o autodifesa sul piano fisico).



Opuscolo INAIL – Molestie e violenze sul luogo di lavoro

STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

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

Per rivelarsi efficace, il modello organizzativo deve dotarsi di un **sistema che registri episodi** anche non conclamati **di violenza**, incoraggiando, ovviamente, la **denuncia** di eventuali atti conclamati, ma anche la **segnalazione** di fatti o comportamenti subdoli, reiterati e meno rilevanti che siano comunque offensivi della dignità della persona.





STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

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

Molte vittime (uomini e donne) spesso **non parlano** delle loro esperienze di molestie ricevute, per **vergogna**, per **mancaanza di fiducia** nei confronti dell'interlocutore, per **paura** del giudizio.

La cosa fondamentale è fidarsi e affidarsi:

NO al silenzio!



Opuscolo INAIL – Molestie e violenze sul luogo di lavoro

STRATEGIA D'INTERVENTO POST-EVENTO CRITICO

Le figure di riferimento alle quali potersi rivolgere sono:



- Il/la Consigliere/a di Fiducia (se presente)
 - Il Dirigente
 - Il Medico Competente
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
 - La RSU e la RSA



- Numero verde antiviolenza e stalking 1522 (gratuito, attivo H24) Promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Opuscolo INAIL – Molestie e violenze sul luogo di lavoro



INTERVENTI DI PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI



I sei punti chiave da adottare in azienda

- 1. Assunzioni e promozioni:** adottare misure esplicite per ottenere una maggiore parità di genere e razza nelle assunzioni e nelle promozioni, così da migliorare la rappresentanza delle donne a tutti i livelli.
- 2. Interrompere e intervenire in caso di comportamento inappropriato:** utilizzare approcci formativi che sviluppino abilità tra i partecipanti per interrompere e intervenire quando si verifica un comportamento inappropriato.
- 3. Valutazione del clima:** utilizzare le indagini sul clima per indagare ulteriormente e affrontare le molestie sessuali sistemiche.

National Academies of Sciences et al. (2018), *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Benya FF, Widnall SE, Johnson PA, editors. Washington (DC): National Academies Press (US)

INTERVENTI DI PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI

I sei punti chiave da adottare in azienda

- 4. Segnalazione informale:** fornire mezzi alternativi e meno formali per registrare informazioni utili nel prevenire le violenze (fornendo sistemi di segnalazione anonimi e confidenziali, ad esempio).
- 5. Andare oltre la responsabilità legale:** i programmi di formazione alla leadership dovrebbero includere un training su come riconoscere e gestire problemi di molestie sessuali e su come adottare misure volte a creare una cultura e un clima per ridurre e prevenire queste problematiche. L'obiettivo non dovrebbe essere, quindi, solo quello di proteggere l'istituzione dalla responsabilità.
- 6. Prevenire le ritorsioni:** sviluppare approcci per evitare che la vittima subisca o tema ritorsioni nel contesto lavorativo a seguito della segnalazione della molestia.

National Academies of Sciences et al. (2018), *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Benya FF, Widnall SE, Johnson PA, editors. Washington (DC): National Academies Press (US)



INTERVENTI DI PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI

Il metodo delle 5D's di «Right To Be»



Un altro metodo da citare è quello delle **5D's** sviluppato da «**StandUP**», un programma di formazione (promosso da L'Oreal Paris in collaborazione con l'ONG «Right To Be») studiato per combattere le molestie nei luoghi pubblici (come gli ambienti di lavoro), così da costruire uno spazio sicuro e incluso per tutte le lavoratrici. Tale metodo è composto da una serie di strumenti approvati da diversi esperti per riuscire a intervenire in maniera sicura quando si è testimoni di molestie in luoghi pubblici. I 5 principi chiave sono «Distrarre», «Delegare», «Documentare», «Dare sostegno», «Dire».

(VEDI SLIDE SUCCESSIVA)

INTERVENTI DI PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI

Il metodo delle 5D's di «Right To Be»

Distrarre
Fingi di essere un/una amico/a, chiedi forza, crea una distrazione, sii creativo/a.

Delegare
Trova qualcuno che detenga una posizione di autorità (ad esempio l'insegnante, il barista o il conducente dell'autobus) e chiedigli di intervenire.

Documentare
Osserva e testimonia, annota e firma la molestia, dai i documenti alla vittima e non postarti mai online o utilizzarli senza il suo permesso.

Dare sostegno
Conforta la persona molestata dopo l'incidente e riconosci la correttezza del comportamento. Comportati da amico/a.

Dire
Parla e rivolgiti a chi molesta, poi dedica attenzione alla persona molestata. Se risponde, ignora, non alzare i toni. Utilizza questa azione in ultima istanza per prevenire la violenza. La tua incolumità e quella della persona molestata sono la priorità.

<https://www.standup-international.com/it/it/our-training/bystander>





MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO

E' da considerarsi molestia sul posto di lavoro ogni comportamento indesiderato, anche a connotazione sessuale esercitato con minacce o atti , in forma verbale o gestuale, che recano disturbo a qualcuno, violandone la dignità.

«Le molestie e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento fra uomini e donne e costituiscono forme di discriminazione fondate sul sesso ai fini della presente direttiva. (...) Queste forme di discriminazione dovrebbero pertanto essere vietate e soggette a sanzioni efficaci proporzionate e dissuasive.» (direttiva 2006/54/CE)

DATI ISTAT:

- Ad avere vissuto una situazione simile **almeno una volta nella vita** sono
- **1 milione 404 mila donne**, ossia l'8,9% del totale, di cui 425 mila solo negli ultimi 3 anni.



Nelle grandi aziende e nelle pubbliche amministrazioni che si sono dotate di un **Codice di Condotta nella Pubblica Amministrazione** ed hanno la figura **del/la Consigliere/a di Fiducia** la vittima può rivolgersi ad essi. Il compito di questa figura è quello di attivare una procedura informale, ascoltando le parti e cercando soluzioni in via informale.

Qualora non bastasse alla soluzione del problema, può essere attivata una procedura formale, definita in ogni sua azione dal Codice di Condotta, diversa da realtà a realtà.



5 MISURE CONTRO LE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO:

Finanziato da INAIL

CUP E51J2000014005

- 1. Coinvolgere la Direzione: Il CEO e il Consiglio di Amministrazione devono dimostrare che l'azienda ha un approccio a tolleranza zero nei confronti delle molestie. Devono chiarire che la punizione per le molestie si applica allo stesso modo in tutta l'organizzazione, indipendentemente dallo status dei dipendenti.
- 2. Assicuratevi che i dipendenti conoscano e abbiano accesso a canali di segnalazione riservati attraverso i quali possono segnalare casi di molestie sessuali
- 3. Adottate una politica anti-molestie e assicuratevi che tutti i dipendenti vi aderiscano
- 4. Rendete obbligatoria per tutti i dipendenti una formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali
- 5. Non aspettate i rapporti dei dipendenti per scoprire la portata del problema nella vostra azienda



CASO 1

https://www.youtube.com/watch?v=iQFozW29I8s&feature=emb_logo

Il ruolo del datore di lavoro
Il ruolo del
lavoratore/lavoratrice
Il ruolo del Collega

Quali sono gli strumenti?

Quali sono i rischi?

E' una molestia?

Cosa farei? Quali referenti?

Quali tutele?

CASO 2

Mara corre

Mara molestata da Capo Squadra, Datore di Lavoro ascolta i fatti, le testimonianza dei colleghi e decide:

Il ruolo del datore di lavoro
Il ruolo del
lavoratore/lavoratrice
Il ruolo del Collega



Quali sono gli strumenti?

Quali sono i rischi?

E' una molestia?

Cosa farei? Quali referenti?

Quali tutele?



Storia di Mara

- Mara è impiegata amministrativa in una piccola azienda di falegnameria, sede distaccata, unica donna, tre operai, un capoufficio.
- Il datore di lavoro è presso la sede, ubicata in un'altra città.
- Il capoufficio inizia un corteggiamento insistente e respinto da lei, con avances verbali esplicite di contenuto sessuale.
- Più lei lo respinge, più lui la attacca sul piano lavorativo, criticandola, vessandola e costringendola ad attività servili non consone alle sue mansioni.
- Il capoufficio dalla condotta verbale molesta passa alle molestie fisiche, con toccamenti e baci estorti con violenza.
- Mara si ribella, ma non regge allo stress e si ammala, assentandosi dal lavoro.

La denuncia

- Mara si rivolge al sindacato e ad un legale.
- L'avvocato scrive al datore di lavoro in via riservata, chiedendo che la lavoratrice sia protetta dalla condotta molesta e vessatoria del capoufficio.
- Il datore di lavoro interroga il capoufficio, che nega tutto.
- interroga gli operai, dei quali uno conferma le condotte moleste.
- nonostante ciò, Mara viene licenziata in tronco perché la sua denuncia è stata ritenuta diffamatoria e infondata.



Gli strumenti, Le azioni di tutela

- Mara impugna il licenziamento davanti al giudice del lavoro
 - Denuncia il capoufficio per violenza sessuale
 - si sottopone ad accertamenti medico-legali per la determinazione del danno alla salute subito per le condotte moleste e vessatorie
 - I medici del lavoro denunciano a loro volta la violazione del TU salute e sicurezza, inizia un procedimento d'ufficio
 - Mara si costituisce parte civile nel processo penale.
-
- Secondo voi come è andata a finire?



Storia di Sophie

- Sophie è un'operaia ventenne che lavora in una grande azienda del settore alimentare.
- E' addetta anche ai turni di notte e spesso è l'unica donna.
- Durante un turno di notte viene molestata sessualmente da un operaio manutentore, che approfitta della vicinanza fisica e della solitudine con il pretesto della riparazione di un macchinario .
- Sophie piangendo si rivolge subito ai colleghi di turno e racconta l'accaduto.
- Viene riunito subito il Consiglio di Fabbrica, che incontra il management e denuncia l'evento

La denuncia, gli strumenti, le azioni di tutela

- L'azienda dopo la contestazione disciplinare licenzia il lavoratore molestatore in tronco, che impugna il recesso davanti al giudice del lavoro.
- L'azienda informa la lavoratrice che può, se vuole, denunciare penalmente il molestatore
- Sophie denuncia il collega molestatore alla Procura della Repubblica
- Poiché dall'episodio di molestie accusa malessere (attacchi di panico, depressione, insonnia) chiede l'accertamento medico legale del danno alla salute
- Si costituisce parte civile nel processo penale
- Secondo voi come è andata a finire?



- **divisione sessuale del lavoro**
- **doppio lavoro**
- **In Italia le donne svolgono l'81% dei compiti domestici (non retribuiti)**
- **il gender gap (retributivo, nelle carriere)**



**Pari opportunità, Italia
63 esimo posto su 146
paesi (0,72 è l'indice)**

➤ **esposizione a violenze e molestie nelle
relazioni professionali**

a cinque anni dalla laurea, gli uomini percepiscono, in media, circa il 20% in più: tra i laureati di primo livello 1.374 euro per le donne e 1.651 euro per gli uomini; tra quelli di secondo livello rispettivamente 1.438 euro e 1.713 euro. (servizio interuniversitario)



Dati
Ministero
del lavoro

La Uilm di Cuneo

Per eventuali problematiche in materia di molestie ecc. si appoggerà all'Avv. Monica Beltramo