



RICONOSCERE E PREVENIRE
I FENOMENI DI MOLESTIA E
VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO



Il fenomeno della violenza e delle molestie è significativo in Italia, anche in ambito lavorativo.

Le molestie e le violenze di tipo sessuale sono però solo un aspetto del problema, che riguarda una casistica molto più vasta, tra cui le molestie psicologiche e quelle fisiche. Pertanto, è oggi quanto mai importante potenziare la comunicazione su tale tematica sensibilizzando tutti i lavoratori.

L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, anche allo scopo di migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo, allo stesso tempo, il rischio di infortuni e malattie professionali.

Il Comitato Guida della ADITINET CONSULTING S.P.A. ha, tra i suoi compiti, anche quello di proporre azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo o interventi e progetti, tramite codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche.

ADITINET CONSULTING S.P.A. ha messo in atto una **serie di azioni** per prevenire/contrastare il rischio di violenza o molestia sul lavoro:

- Attua quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., con particolare riferimento alla valutazione di tutti i rischi ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato;
- Forma e informa i propri lavoratori sui temi della legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza degli strumenti adottati dall'Istituto quali i codici di comportamento ed etico;
- Ha creato una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco;
- Ha adottato un codice Etico e di condotta;
- I soci ed i partners della ADITINET CONSULTING S.P.A. per primo danno il buon esempio e richiedono atteggiamenti e comportamenti rispettosi dei lavoratori;
- La ADITINET CONSULTING S.P.A. affronta precocemente gli eventuali conflitti tra lavoratori.

Il presente opuscolo, senza pretese di esaustività, ha l'obiettivo di fornire informazioni su come riconoscere le situazioni di violenza e molestia sul proprio luogo di lavoro, affinché ogni lavoratore e lavoratrice, anche in virtù del ruolo ricoperto nell'organizzazione, prenda piena coscienza del problema e si attivi per riconoscere, contrastare e prevenire questi fenomeni, sapendo a chi segnalarli per ottenere aiuto.

Come riconoscere situazioni di molestie e violenza

In quali luoghi possono verificarsi?

- Nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro.
- In luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari.
- 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.

COME RICONOSCERE LA MOLESTIA SESSUALE

Può essere identificata dai seguenti comportamenti

FISICA

Toccare, abbracciare, baciare, fissare

VERBALE

Allusioni sessuali, commenti o scherzi

INFORMATICA

Messaggi, e-mail o SMS offensivi o sessualmente espliciti; avances inappropriate od offensive sui social network

Quando si verifica una molestia psicologica?

La molestia psicologica deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e, entro un certo limite, possono risultare anche costruttivi.

Sono di fronte ad una molestia psicologica quando un collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato.

Alcuni esempi:

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

La molestia non deve essere mai tollerata.

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

Un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa oppure da pressione, nonché laddove siano in gioco questioni personali.

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

Nota cambiamenti nel comportamento del/della mio/a collega?

Le conseguenze per il singolo possono variare notevolmente:

- demotivazione per il lavoro;
- stress (ciò vale anche per chi è indirettamente vittima, chi assiste all'atto o all'episodio di violenza);
- danni alla salute fisica o psicologica;
- sintomi post traumatici come paure, fobie e disturbi del sonno;
- incremento, apparentemente immotivato, delle assenze.

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?

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/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;
- 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.

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

La cosa fondamentale è fidarsi e affidarsi: no al silenzio!

Le figure di riferimento alle quali potersi rivolgere sono:

- Il Comitato Guida
- Il RLS
- Numero verde antiviolenza e stalking 1522

Roma, 02/05/2024

Il Presidente del CG