

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



**pide**  
electrade group



## PREMESSA

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 PIDE SRL 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.

PIDE SRL 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 PIDE SRL per primo danno il buon esempio e richiedono atteggiamenti e comportamenti rispettosi dei lavoratori;
- La PIDE SRL 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 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.

## 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?

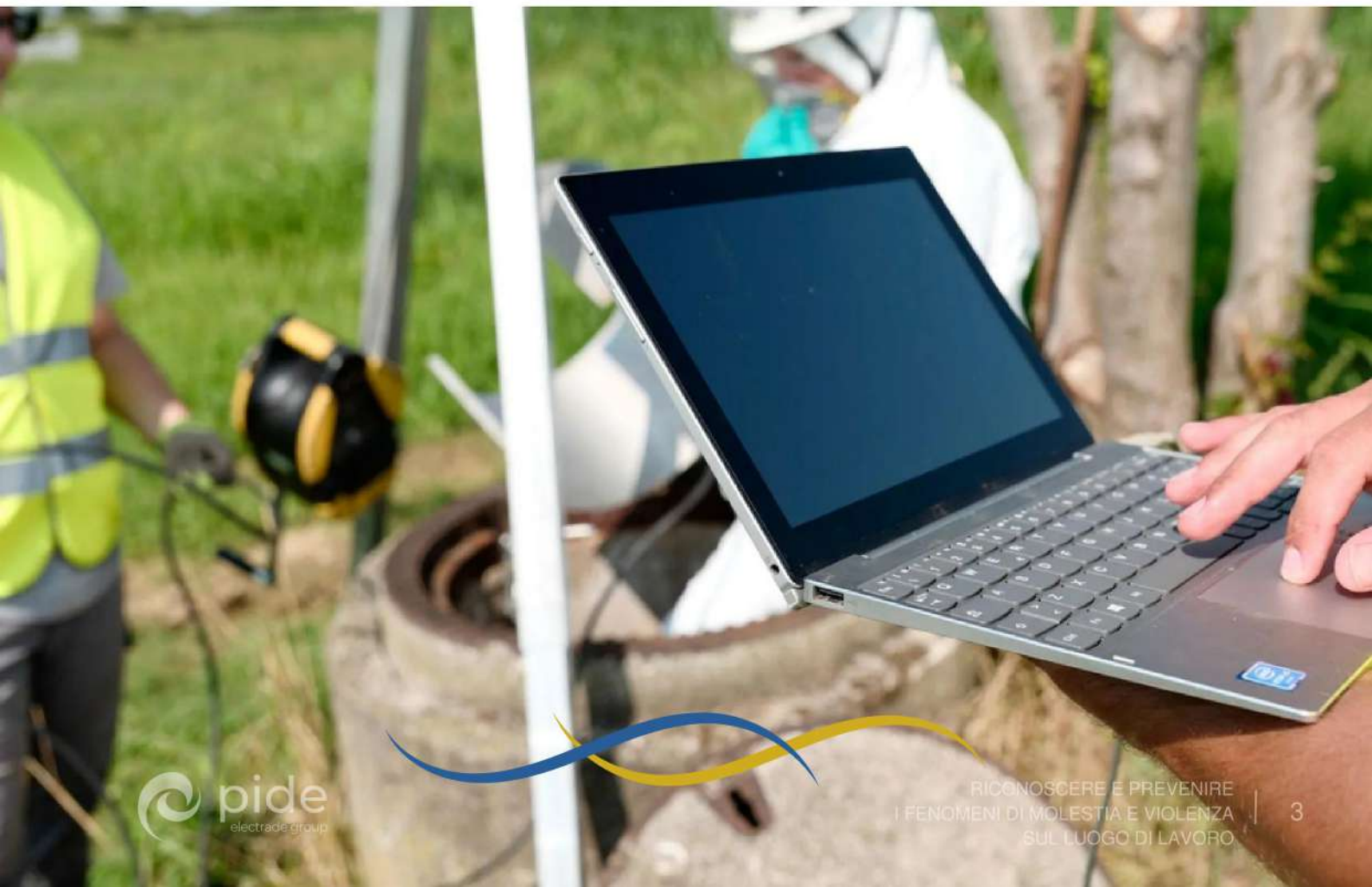
La molestia psicologica deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e, entro un certo limite, possono risultare anche costruttivi.

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.

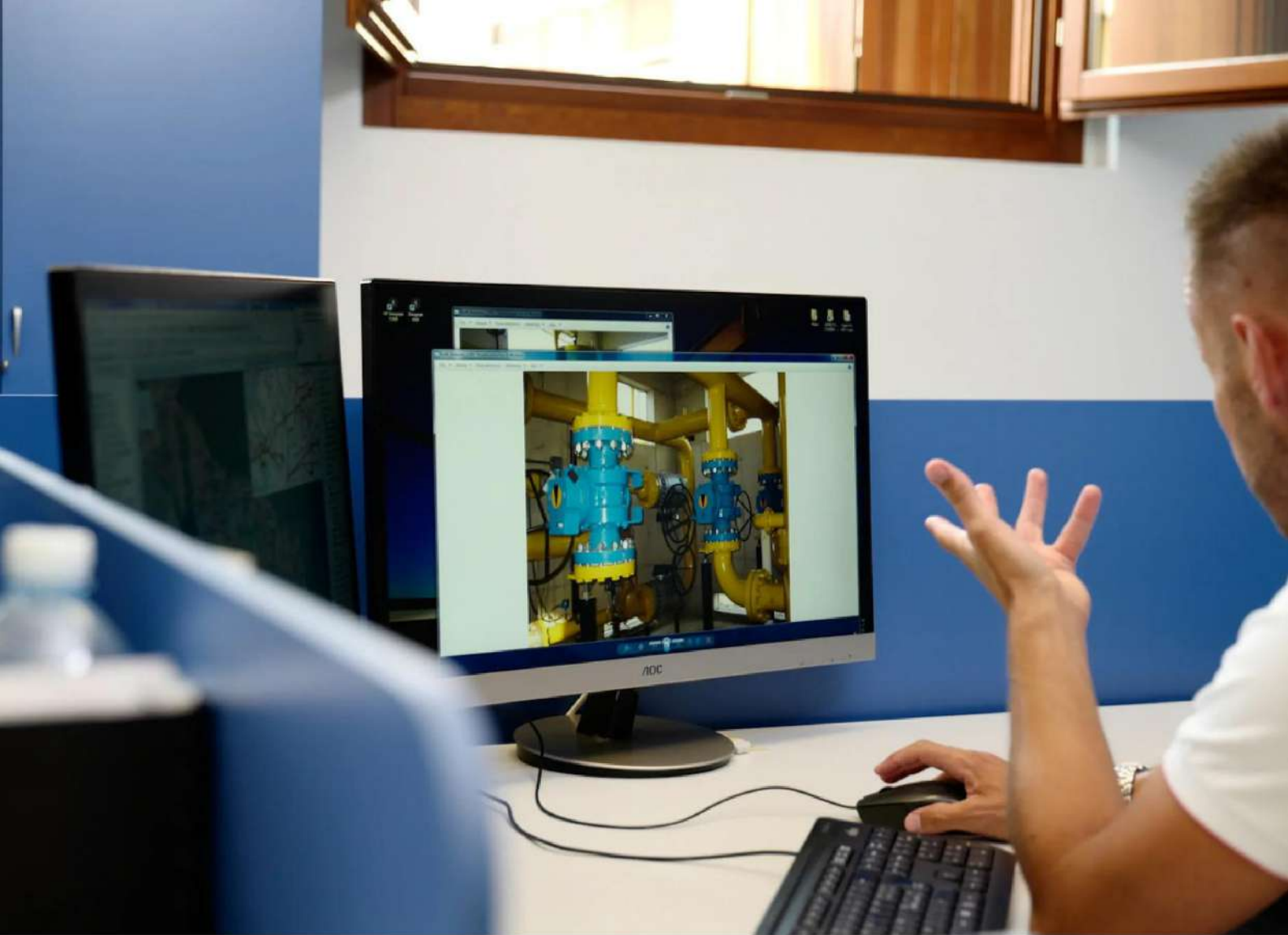
Alcuni esempi:

- urlare;
- usare un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere;
- criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai 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.







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:

- La Direzione Generale
- Il Comitato Guida
- Il RLS
- Numero verde antiviolenza e stalking 1522
- Sportello gratuito antimolestie: [sportello.lei@fondazione.libellula.com](mailto:sportello.lei@fondazione.libellula.com).
- Attraverso la piattaforma di Whistleblowing "MIT Whistle" accessibile al sito [www soffiate.it](http://www soffiate.it);

Grassobbio, 02/02/2024  
Il Presidente del CG

