

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

In quali luoghi possono verificarsi le molestie?

- Nel posto di lavoro, in spazi sia pubblici che privati anche destinati alla pausa o alla pausa pranzo, nei servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi
- Durante gli spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro.
- Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per rientrare a casa.

Un ruolo sempre più importante occupano le molestie che si realizzano attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?

Mentre alcuni gesti o proposte sono considerati inaccettabili, certi comportamenti non sono ritenuti univocamente inappropriati: ciò che per alcuni può essere percepito come un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo, soprattutto in luoghi di lavoro con differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto turnover, che comporta scarsa conoscenza a livello personale.

Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve 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, quindi, prontamente corretto senza causare danni.

L'ambiente di lavoro deve essere un luogo in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati. La molestia sessuale, invece, viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

La molestia sessuale spesso mette a repentaglio la salute, la carriera, ecc., di una persona vulnerabile per la sua posizione (a causa del genere, dell'età, dello sta-

tus sociale, della disabilità, ecc.). Sono di fronte ad una molestia a sfondo sessuale quando si verificano:

- Contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- gesti, proposte o “scherzi” a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o e-mails inappropriate;
- un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Come riconoscere la molestia sessuale?

Può essere identificata dai seguenti comportamenti:



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.

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 e possiamo in questo modo farci garanti degli altri:

- 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

Le molestie sessuali sono equiparate alle discriminazioni di genere (d.lgs. 198/2006, art.26).

In Italia la giurisprudenza classifica come violenza sessuale non come molestia) il contatto fisico indesiderato: quando la condotta assume una dimensione corporea si parla di violenza sessuale.

La reazione di ciascuno agli atti di violenza, sia tu vittima o testimone, può dipendere dalla personalità, dal vissuto individuale, dai meccanismi di reazione basati sull'esperienza, dalle caratteristiche fisiche dell'ambiente in cui ci si trova e dalle norme e regole organizzative.

La risposta può essere passiva (accettazione o fuga) o attiva (negoiazione o auto-difesa sul piano fisico).

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

NO AL SILENZIO!!

È possibile fare una segnalazione anche anonima al COMITATO GUIDA PER LA PARITA' DI GENERE utilizzando gli strumenti di segnalazione anonima:

- e-mail indirizzata a: comitatoguida_paritadigenere@serviziospedalieri.it
- posta o consegna a mano al seguente indirizzo:
Servizi Ospedalieri S.p.A. - Comitato Guida per la Parità di Genere - Via Calvino, 33 - 44122 Ferrara

Il processo di segnalazione e di gestione della pratica messo in atto dall'azienda ha il fine di tutelare la vittima e il segnalatore.

Parole chiave

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa

Molestie sul lavoro: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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 (d.lgs. 198/2006, art. 26, c. 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (OMS).
Azioni positive: le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (d.lgs. 198/2006, art. 42).

Qualora fossi vittima o testimone di una violenza anche fuori dal luogo di lavoro puoi segnalarlo a questo numero:

CHIAMA IL 1522

se sei vittima di violenza o stalking