

Prevenire violenza e molestie nei luoghi di lavoro

Disponibile una guida del Cug dell'Inail che fornisce indicazioni e consigli pratici per riconoscere ed evitare comportamenti scorretti negli ambienti professionali e tra le mura domestiche, durante le attività svolte in smart working.

ROMA ? Come riconoscere e prevenire le molestie psicologiche o a sfondo sessuale negli ambienti di lavoro e a chi rivolgersi in caso di bisogno? Le risposte a queste domande sono contenute nel vademecum elaborato dal Comitato unico di garanzia dell'Inail, pubblicato sul sito dell'Istituto in occasione della Giornata internazionale della donna. Il testo si apre con un'analisi dettagliata delle norme europee e nazionali sulla materia, e si pone l'obiettivo di sensibilizzare tutti i lavoratori per contribuire a garantire ambienti di lavoro sani, privi di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica. La pandemia da Covid-19 ha imposto a molte persone, circa il 90% dei dipendenti delle amministrazioni centrali e oltre il 70% di quelli delle Regioni, di lavorare da casa. Questa condizione ha fatto aumentare il rischio di violenza di genere tra le mura domestiche, che si somma al rischio di molestia psicologica sul lavoro durante i periodi di lockdown.

Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale

Mentre alcuni gesti sono considerati sempre inaccettabili, altri comportamenti possono non essere ritenuti inappropriati, soprattutto nei luoghi di lavoro dove ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o c'è un alto turnover, che comporta scarsa conoscenza a livello personale. L'obiettivo è quindi quello di creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentano ascoltati e rispettati. Nel capitolo dedicato a come riconoscere situazioni di violenza, vengono elencati tutti i comportamenti scorretti che possono essere considerati molestie a sfondo sessuale. Tra questi i contatti fisici fastidiosi e indesiderati, gli apprezzamenti sgraditi, verbali o non verbali, i commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona, gli "scherzi" a sfondo sessuale, le domande invadenti su relazioni personali o l'invio di immagini o email inappropriate.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0732] ?#>

Quando si verifica una molestia psicologica

La molestia psicologica non deve essere mai tollerata e deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e possono risultare anche costruttivi, entro un certo limite. Si tratta, invece, di 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 individuati come vittime, che vengono umiliati, offesi o minacciati. Tra i comportamenti scorretti, le offese, le critiche continue, l'esclusione da eventi sociali o coffee break o l'assegnazione di una mole di lavoro eccessiva.

Cosa può fare il datore di lavoro per prevenire molestie o violenze

Il datore di lavoro, oltre ad attuare le misure previste dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i. in merito alla valutazione di tutti i rischi, compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, può contribuire alla prevenzione di situazioni di violenza in vari modi. Innanzitutto con la formazione e l'informazione su temi come la legalità, la trasparenza, la correttezza, la dignità e il rispetto nei

rapporti interpersonali, ma anche creando una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco, dando il buon esempio e affrontando precocemente i conflitti tra i lavoratori. Vanno, inoltre, debitamente considerati gli elementi legati all'equilibrio tra la vita privata e il lavoro, agli orari, alle possibilità di carriera, a eventuali episodi di molestie e violenze e a fenomeni di discriminazione.

Cosa fare e a chi rivolgersi

Se nei casi di violenza fisica i fatti sono facili da accertare, è più difficile prevedere come la potenziale vittima reagirà ad atti reiterati di molestia o violenza psicologica, peraltro più difficili da riconoscere anche da parte di eventuali testimoni. Molte vittime scelgono di non parlare delle esperienze di molestie ricevute, per vergogna o per paura del giudizio altrui. Le figure di riferimento alle quali è possibile rivolgersi sono: il consigliere di fiducia, il dirigente, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la Rsu e la Rsa, e il numero verde antiviolenza e stalking 1522.

[Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro](#) (.pdf - 1,01 mb)

Fonte: [INAIL](#)



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it