

La violenza sul luogo di lavoro rappresenta un concreto fattore di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori. L'obiettivo di Metalfer è da sempre quello di garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica e di creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentano ascoltati e rispettati.

Anche se la casistica conosciuta fa emergere la prevalenza femminile, sia donne sia uomini possono essere oggetto di molestie. La casistica è molto vasta, comprendendo sia molestie di tipo sessuale, sia quelle psicologiche e fisiche.

Chi molesta nuoce non solo alla propria vittima, ma anche all'azienda, agli altri lavoratori e colleghi, alla produttività, perché in un ambiente lavorativo in cui il clima delle relazioni è improntato su ricatti, violenza e mancanza di rispetto tutti lavorano male.

E' importante quindi socializzare nel rispetto di ciascuno e collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi.

Definizioni

L'espressione "**violenza e molestie**" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere.

L'espressione "**violenza e molestie di genere**" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Come riconoscere situazioni di molestie e violenza

In quali luoghi possono verificarsi?

- ✓ Nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati.
- ✓ Nei luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, nei luoghi destinati alla pausa oppure in quelli dei 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.

Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?

Mentre alcuni gesti o proposte sono considerati chiaramente inaccettabili, certi comportamenti a volte non sono considerati univocamente inappropriati. Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo, soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto turnover, che comporta la scarsa conoscenza a livello personale.

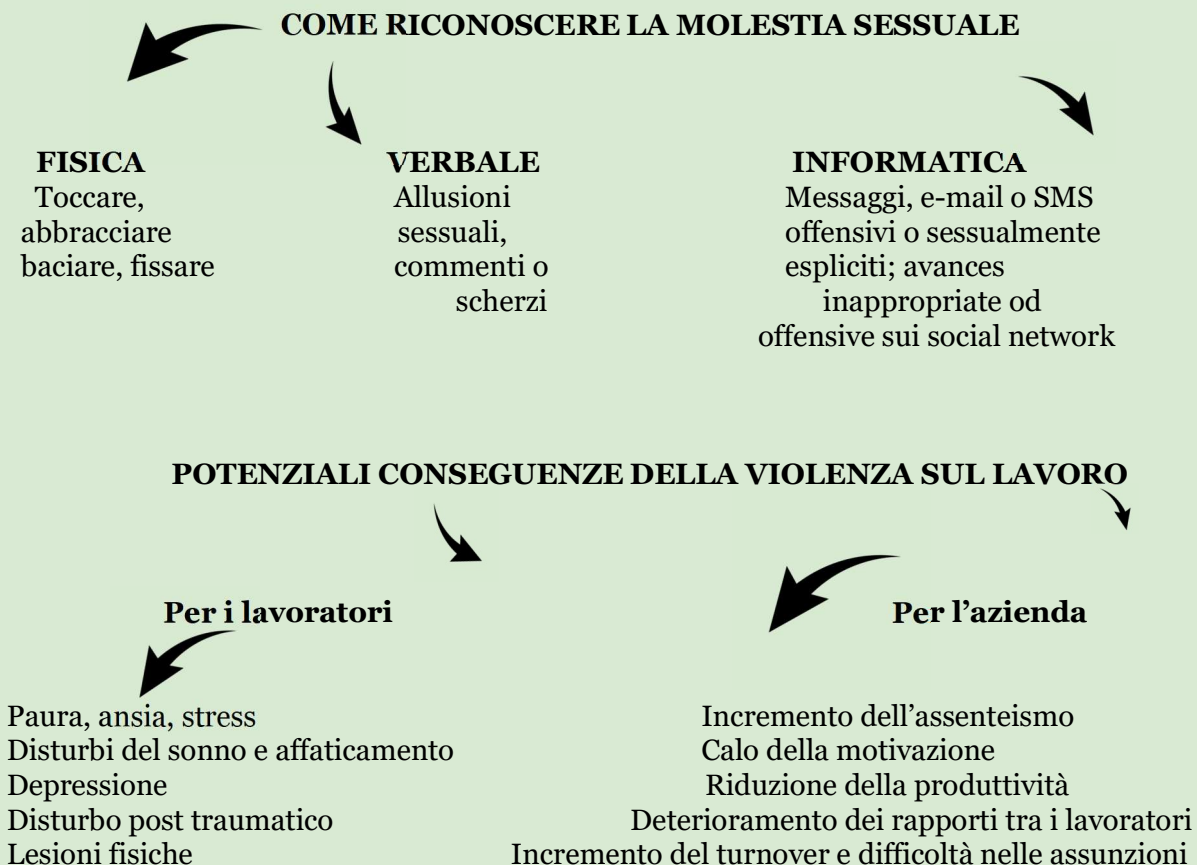
Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino. Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni.

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

E' da ritenersi molestia sessuale in ambito lavorativo qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, che si verifichi in occasione di lavoro, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente 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. Può manifestarsi con gesti, atti, parole, insinuazioni, per esempio:

- insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore dei colleghi e collaboratori;
- osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche, il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini;
- molestie poste in essere con mezzi informatici, sms, invio di foto, messaggi vocali;
- affissione o esibizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
- contatti fisici indesiderati;
- avances in cambio di promesse di vantaggi o minacce di svantaggi;
- inviti indesiderati con un chiaro intento sessuale;
- atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

I comportamenti configurabili come molestia sessuale possono essere quindi molto vari, ma sono sostanzialmente caratterizzati dal fatto di avere una base direttamente o indirettamente sessuale e dal fatto di non essere né desiderati né graditi da chi li subisce. Si tratta di comportamenti che ledono la dignità, la libertà, il benessere psicofisico della persona, che possono causare forme di ansia e disagi psicologici anche molto gravi, riflettendosi negativamente sulla vita personale e lavorativa di chi li subisce.



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 chi ha subito o ha assistito ad 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.

"Immagina un giardino fiorito, dove ogni fiore rappresenta un dipendente. Un ambiente di lavoro sano è come curare quel giardino: richiede cura, attenzione e rispetto per far sbocciare il meglio in ognuno di noi."

Maya Angelou, poetessa e attivista

"Nel costruire un ambiente lavorativo positivo, dobbiamo coltivare una cultura basata sul rispetto reciproco, sulla trasparenza e sull'inclusione. Solo allora possiamo dare il meglio di noi stessi e raggiungere risultati straordinari."

Mary Barra, CEO di General Motors

"Un ambiente lavorativo sano è come un giardino ben curato: richiede attenzione costante, ma i frutti del nostro impegno sono una forza lavoro felice, motivata e produttiva."

Indra Nooyi, ex CEO di PepsiCo

"Un ambiente lavorativo positivo e inclusivo non solo promuove la produttività, ma anche la felicità e il senso di appartenenza dei dipendenti. Investire in un ambiente di lavoro sano è un pilastro fondamentale per il successo di qualsiasi azienda."

Bill Gates, fondatore di Microsoft