

UNIS&F

10 volte SICUREZZA

8^a edizione



I promotori dell'iniziativa

Con il contributo di:



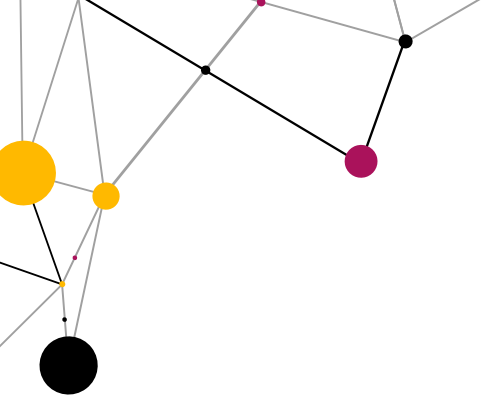
Prevenzione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro

**Le Linee Guida del Tavolo Operativo della
Consigliera di Parità della Provincia di Treviso,
Enti preposti e Parti Sociali**

**Marina Spiazzi
Confindustria Veneto Est**

Protocollo operativo di buone pratiche per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni nei luoghi di lavoro e la promozione del benessere lavorativo

Treviso, 13 dicembre 2023



Firmatari del protocollo

Consigliera provinciale di parità di Treviso

e

Ispettorato Territoriale del Lavoro di Treviso-Belluno

Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL,

Servizio Prevenzione, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro ULSS2 Marca Trevigiana (Spisal),

Confindustria Veneto Est, Confartigianato Imprese Marca Trevigiana, CNA Territoriale di Treviso, Casartigiani Provinciale di Treviso

Confcommercio Imprese per l'Italia Unione Provinciale di Treviso

Cia Agricoltori Italiani Treviso, Coldiretti Treviso, Confagricoltura Treviso, Confcooperative Belluno-Treviso,
Legacoop Veneto, Agci Veneto

Impegni assunti dai firmatari

1. **Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, comprese le molestie e le molestie sessuali che, direttamente o indirettamente, limitano o impediscono il pieno rispetto della dignità della persona, sia nell'accesso che nella permanenza nel mercato del lavoro;**
2. Promuovere azioni positive, quali:
 - **Realizzare percorsi formativi** nei luoghi di lavoro sui temi delle discriminazioni, molestie, molestie sessuali e benessere organizzativo per:
 - a) accrescere la cultura del rispetto delle persone (lavoratrici e lavoratori, datrici e datori di lavoro);
 - b) favorire il rispetto dei doveri di diligenza e fedeltà del dipendente in cui è ricompreso un comportamento fidato per non recare pregiudizio (articoli 2104 e 2105 codice civile);
 - c) favorire il rispetto dei doveri del datore di lavoro in materia di salute, sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e ambiente di lavoro (articolo 2087 codice civile e d.lgs. 81/2008) con l'obiettivo di perfezionare o consolidare relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza (articolo 26, c. 3-ter, Codice delle pari opportunità);
 - I contenuti e le modalità di promozione dei suddetti percorsi formativi saranno elaborati dal Tavolo di cui al punto 6 del presente protocollo.
 - **Redigere linee guida condivise tra le Parti firmatarie da diffondere nei luoghi di lavoro per favorire la corretta informazione sulle diverse forme di discriminazione possibili e sui doveri e i corretti comportamenti a cui devono attenersi le datrici e i datori di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori, le collaboratrici e i collaboratori, nonché sulla conoscenza delle norme, delle procedure da attivare e dei soggetti preposti a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori nei casi di specie;**
3. Promuovere accordi di secondo livello anche territoriali sui temi del presente protocollo e sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per favorire il benessere organizzativo. Nel proporre nuovi accordi, le Organizzazioni sindacali dovranno tenere conto della specificità di ciascuna realtà imprenditoriale, del sistema di relazioni sindacali del settore di riferimento e in particolare delle esigenze organizzative e produttive, ferma restando la libertà di adesione a tali accordi;
4. Cooperare, per quanto di competenza, e nei limiti e per i ruoli previsti dalle vigenti discipline in materia per la verifica della corretta applicazione delle norme di settore e delle misure di prevenzione e protezione adottate contro i rischi di molestie e violenze contenute nel documento di valutazione dei rischi (DVR) oltre alla loro analisi là dove sia obbligatorio e necessario per la corretta applicazione della normativa;
5. Promuovere indagini conoscitive periodiche sulla presenza di molestie e violenze nei luoghi di lavoro, che potranno essere svolte su base volontaria, e/o raccogliere i dati già esistenti;
6. Costituire un Tavolo di lavoro tra Associazioni datoriali, Consigliera provinciale di parità, Ispettorato Territoriale del Lavoro, Organizzazioni sindacali, Spisal, ULSS2 Marca Trevigiana per condividere e progettare gli interventi previsti dal presente protocollo. Il tavolo si riunirà con cadenza semestrale sotto il coordinamento della Consigliera provinciale di parità.

Le linee guida per la prevenzione violenza e molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro

Treviso, 11 giugno 2024

Principali contenuti delle Linee Guida

- Cosa si intende per violenza e molestie sul lavoro
- Esempi di violenze e molestie
- Luoghi e circostanze in cui possono avvenire
- Capire se c'è un problema, i segnali di allarme
- Le conseguenze delle violenze e molestie
- Interventi per la dissuasione, la prevenzione e il contrasto
- Suggerimenti per la vittima

Allegati:

glossario, conseguenze psicologiche per la vittima, conseguenze legali per l'esecutore, elenco delle strutture a cui rivolgersi.

Cosa si intende per violenza e molestie

VIOLENZA E MOLESTIE nel mondo del lavoro: 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.

VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE nel mondo del lavoro: indicano 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.

Tipologie ed esempi di violenza e molestie

Psicologiche	Fisiche o fisiche/sessuali	Sessuali
Urlare	Pestaggi	Commenti di natura sessuale
Usare un linguaggio offensivo /sarcastico	Calci- spinte	allusioni
Offendere / criticare continuamente	Schiaffi- morsi	Contatti fisici fastidiosi e indesiderati
Escludere da eventi sociali o dal coffee break	Pugnalate- sparatorie	Avance
Nascondere informazioni importanti	Accarezzare	Apprezzamenti indesiderati verbali e non verbali
Assegnare troppi compiti, troppi difficili o troppo facili	Toccare	Scherzi a sfondo sessuale
Bullismo	Abbracciare	Domande invadenti su relazioni personali
Cyber bullismo	Baciare	Approccio fisico di natura sessuale

Luoghi e circostanze

- Luogo in cui si svolge l'attività lavorativa
- Luoghi in cui si svolgono le pause
- Servizi igienici, spogliatoi, o qualsiasi altro locale dell'azienda o sue pertinenze
- Nell'ambito di comunicazioni di lavoro, anche in forma informatica
- Presso il cliente
- Durante gli spostamenti/viaggi, anche nel percorso casa lavoro

I segnali che indicano che c'è un problema

ESEMPI

Indicatori individuali	Indicatori aziendali	Indicatori sociali
Danni alla salute fisica (emicranie, disturbi gastrici, disattenzione, mancanza di memoria, stanchezza ecc)	Incremento assenteismo	Aumento delle consultazioni , cure mediche e psicologiche
Danni alla salute psichica(insonnia, ansia, depressione, stress, paure, fobie, irrequietezza)	Incremento turnover	Aumento dell'uscita dal mondo del lavoro
Poca autostima, senso di impotenza	Calo della motivazione/ performance/ produttività	Ecc.
Sospettosità, ipersorveglianza,	Richieste di trasferimenti	
Demotivazione	Deterioramento dei rapporti tra colleghi	
Aumento delle assenze	Clima teso /ostile	
Ecc.	Ecc.	

Conseguenze delle molestie e violenze

Livello personale	Livello aziendale	Livello sociale
Provoca angoscia profonda e stress	Perdita di immagine	Maggiori costi a carico delle strutture sanitarie e farmaceutiche
Genera paura per la propria incolumità fisica e morale	Minore attrattività	Incidenza negativa sul PIL
Altera la salute psicofisica	Riduzione della produttività	Costi sociali del mancato benessere/stress
Provoca perdita di produttività	Danno alla resp. Sociale d'impresa	Perdita di occupazione
Perdita di autostima	Peggioramento del clima aziendale	Aumento delle disparità
Demotivazione	Riduzione del benessere organizzativo	
Dimissioni	Mancata valorizzazione del personale	

Le possibili misure di prevenzione e contrasto

- Agire sul cambiamento culturale nel riconoscere stereotipi e condizionamenti sociali nell'agire inconsapevole;
- Formazione specifica sul tema a tutti i livelli aziendali;
- Adozione di una politica di tolleranza zero verso ogni forma di violenza e molestia;
- Definizione di un codice di condotta interno con previsioni di sanzioni disciplinari in caso di non rispetto;
- Effettuazione di indagini periodiche conoscitive sul clima aziendale;
- Sportelli per la raccolta delle segnalazioni/denunce e successive azioni di intervento a supporto;
- Previsione di misure correttive e di miglioramento continuo;
- In casi particolari (lavoro notturno o in isolamento o contatto con il pubblico) specifica valutazione del rischio e previsione di idonee misure di prevenzione e protezione.

Il lavoratore come può favorire il benessere lavorativo?

- 1. Collaborazione nella costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità e della pari opportunità;**
- 2. Collabora nel contrastare le violenze e molestie assumendo i seguenti comportamenti:**
 - Non lascia solo/a il/la collega che ha subito violenza/molestie
 - Cerca di prevenire i sensi di colpa che possono insorgere nella vittima
 - Invita la vittima a tenere traccia documentale di quanto accaduto per avere evidenza dei fatti
 - Offre aiuto/supporto alla vittima per segnalare/denunciare l'episodio o lo segnala egli stesso

Suggerimenti per la vittima

Se la violenza o molestia è in corso:

- Richiama l'attenzione delle persone nelle vicinanze
- Spostati e sottratti
- Chiedi aiuto

Informa il diretto superiore (se non è lui il molestatore) e/o l'ufficio del personale:

- Dichiarare esplicitamente la tua difficoltà e segnala/denuncia la violenza/molestia
- Chiedi aiuto per far cessare il comportamento sgradito
- Prepara il tuo discorso, riferisci puntualmente i fatti con date e circostanze

Centri che si possono contattare



AULSS- sportello accoglienza e ascolto
La Consigliera di Parità provinciale
Il numero verde 1522

Ti interessa l'argomento?
Compila il form, bastano solo 2 minuti!





UNISRF

10 volte **SICUREZZA** 8^a edizione

Grazie!



Per informazioni:

Ufficio sicurezza | 0422 916488

sicurezza@unisef.it

