

Parole chiave

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).



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

CUG INAIL

Ufficio Segreteria - 06.5487363, segreteria-CUG@inail.it

www.inail.it

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.

Come riconoscere la molestia sessuale?

Può essere identificata dai seguenti comportamenti:



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.

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.

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 autodifesa sul piano fisico).

NO AL SILENZIO!!

Contatta, invece, per ogni informazione:

- **Il Comitato Unico di garanzia**
- **La Consigliera di parità regionale o provinciale**
- **il Numero verde antiviolenza e stalking 1522**

Il **Comitato unico di garanzia** ti potrà fornire informazioni in merito ai soggetti che offrono assistenza territorialmente competenti.

La violenza sul luogo di lavoro rappresenta un concreto fattore di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori, non un problema individuale, va affrontato in maniera strutturale all'interno del sistema di prevenzione ed impone l'adozione di un modello organizzativo che si avvalga di adeguati strumenti di rilevazione, di monitoraggio e di gestione degli eventi avversi.

Il presente opuscolo – che richiama quello realizzato nel marzo 2021 a [cura del CUG](#) - si propone quale azione di sensibilizzazione per contribuire a garantire ambienti di lavoro sani, privi di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica alla luce del protocollo d'intesa sottoscritto il 18 novembre 2020 tra la Ministra per la pubblica amministrazione, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia, con il CUG INAIL capofila.