

Offerta di Formazione sulla violenza di genere nei luoghi di lavoro.

La Convenzione OIL 190 del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, recentemente **ratificata anche dall'Italia**, definisce l'espressione «**violenza e molestie**» nel mondo del lavoro come 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.

Lo Stato riconosce che violenza e molestie sul luogo di lavoro **possono costituire violazione dei diritti umani**, rappresentano minaccia alle pari opportunità e risultano incompatibili con il lavoro dignitoso.

Sempre all'interno della Convenzione si fa riferimento alla **violenza e molestie di genere per** indicare 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.

- I dati statistici del fenomeno

Nella **“Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2016”** l'ISTAT ha permesso di stimare il numero delle **donne** che, nel corso della loro vita e nei tre anni precedenti all'indagine, sono state vittime di **molestie e ricatti sessuali in ambito lavorativo**.

Vengono comprese le **molestie sessuali con contatto fisico** – colleghi, superiori o altre persone che sul posto di lavoro hanno tentato di toccarle, accarezzarle, baciarle contro la loro volontà – fino al tentativo di utilizzare il corpo della donna come merce di scambio, con la richiesta di prestazioni o rapporti sessuali o di una disponibilità sessuale in cambio della concessione di un posto di lavoro o di un avanzamento. Dalla ricerca emerge che:

- Sono un milione 404 mila le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Rappresentano l'8,9% per cento delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione.
- Nei tre anni precedenti all'indagine, ovvero fra il 2013 e il 2016, hanno subito questi episodi oltre 425 mila donne (il 2,7%).
- La percentuale di coloro che hanno subito molestie o ricatti sessuali sul lavoro negli ultimi tre anni è maggiore della media del 2,7% tra le donne da 25 a 34 anni (3,1%) e fra le 35-44enni (3,3%).

Linee di Intervento

Le Professioniste del Centro antiviolenza “La Metà di Niente” di Lodi condurranno, all’interno dell’Azienda, incontri finalizzati all’informazione, sensibilizzazione e conoscenza del fenomeno della violenza di genere sui luoghi di lavoro oltre all’individuazione di pratiche concrete finalizzate alla prevenzione e/o gestione della stessa se presente nel contesto specifico.

Gli incontri di approfondimento esplorano le cause, le forme e le conseguenze della violenza oltre che gli stereotipi ed i ruoli di genere ed i loro effetti sul perpetrarsi della violenza maschile sulle donne.

Non si tratta di semplice sensibilizzazione, ma si studieranno insieme le modalità che l’Azienda stessa, in quanto luogo di lavoro, può strutturare per affrontare tale problematica, far conoscere il Centro antiviolenza del territorio, fornire informazioni sui servizi pubblici e privati presenti sul territorio in grado di fornire aiuto a chi ne dovesse aver bisogno.

In particolare, verranno affrontate:

1) *Le tipologie di violenza sul luogo di lavoro*

- **molestia:** un comportamento caratterizzato da insistenti richieste, messaggi, telefonate o qualsivoglia contatto indebito causa di fastidio e preoccupazione in chi subisce l’evento. Nello specifico urlare, usare un linguaggio offensivo o sarcastico, offendere, criticare continuamente, escludere da eventi sociali o dai coffee breaks, nascondere informazioni importanti, assegnare troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

- **bullismo e mobbing:** comportamenti molesti ripetuti che determinano un deterioramento delle condizioni di lavoro e compromettono dignità, salute mentale, fisica nonché carriera del lavoratore. -

- **stalking:** una forma di molestia petulante, prolungata nel tempo, che può originarsi nel luogo di lavoro, o nascere al di fuori di esso ma influenzarlo.

- **discriminazione, che può essere diretta quando** una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un’altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga; indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell’altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

La violenza può altresì essere distinta in **una forma “interna”**, intesa questa come azione che si verifica tra lavoratori, compresi dirigenti e supervisor e **una forma “esterna”** comprendente generalmente insulti, minacce o forme di aggressione fisica e psicologica praticate sul posto di lavoro da soggetti esterni all’organizzazione, compresa la clientela, tali da mettere a repentaglio la salute o il benessere dell’individuo.

2) Le conseguenze della violenza/ molestia psicologica

Secondo INAIL le conseguenze per il singolo possono variare notevolmente ma si possono individuare come conseguenze:

- 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.

3) Azioni per prevenire/contrastare il rischio di violenza o molestia sul lavoro:

- ✓ Formare e informare i lavoratori sui temi della legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta;
- ✓ Creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco;
- ✓ Richiedere atteggiamenti e comportamenti rispettosi dei lavoratori;
- ✓ Affrontare precocemente i conflitti tra lavoratori;
- ✓ Fornire al soggetto vittima di aggressioni, minacce o violenze la possibilità di ricorrere a un'attività di riflessione allo scopo di eliminare o alleviare le conseguenze emotive spesso generate da questo tipo di esperienza.

Risultati a lungo termine:

Acquisire una visione più ampia del fenomeno e comprendere come le azioni ed i comportamenti agiti ogni giorno possono determinare un cambiamento culturale nelle relazioni tra uomini e donne.

Modalità di intervento e tempi di realizzazione:

Si prevedono incontri in Azienda, tenuti in co-presenza da due psicologhe-psicoterapeute, a gruppi di 25/30 lavoratori, in giornate ed orari da concordare.

Ogni singolo modulo avrà la durata di tre ore, il costo complessivo dell'intervento è da valutare in base ai moduli ed alle ore erogate, in accordo all'esigenza della singola azienda.

Qualora si valuti la necessità, si possono ipotizzare incontri di approfondimento con destinatari individuati in collaborazione con la Dirigenza.



L'ORSA MINORE ODV VIA PAOLO GORINI 21 - 26900 - LODI - C.F. 92556960158

✉ ORSAMINOREONLUS@GMAIL.COM ☎ 0371/84047 🌐 WWW.CENTROANTIVIOLENZALODI.IT

Registro Generale del Volontariato con Provvedimento n.899 del 17/06/2011 al progressivo n.85
Registro Regionale delle Associazioni di Solidarietà Familiare con provvedimento N. 8237 del 25/09/2012 al progressivo n. 920
Albo Regionale delle Pari Opportunità con provvedimento N. 1834 del 14/03/2016 al progressivo n.480

ASSOCIATA A:

