

## **Oggetto: riconoscere e gestire la violenza di genere nei luoghi di lavoro (ASL)**

**Premessa: Per “violenza” sul lavoro bisogna intendere qualunque condotta impropria che si manifesti, in particolare, attraverso comportamenti, parole, atti, gesti, scritti capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all’integrità fisica o psichica di una persona, di metterne in pericolo l’impiego o di degradare il clima lavorativo.**

Anche se la molestia sul lavoro è un fenomeno antico quanto il lavoro stesso, soltanto all’inizio dell’ultimo decennio, è stata identificata davvero come fenomeno in grado, non solo di rovinare l’atmosfera lavorativa e di far diminuire la produttività, ma anche di favorire l’assenteismo, per via dei danni psicologici che comporta.

All’interno di un gruppo è normale che si manifestino dei conflitti. Ma quando la “violenza” si è instaurata, non farà che amplificarsi, se non si interviene decisamente. E spesso l’ambiente professionale, per vigliaccheria, egoismo o paura preferisce tenersene fuori. La ricaduta che si avrà sul soggetto o sui soggetti, viene rappresentata come un fenomeno circolare. Non serve a nulla individuare chi sia all’origine del conflitto. Una serie di comportamenti deliberati da parte di uno o più “aggressori” è destinata a scatenare l’ansia della/e persona/e vittima/e della “violenza”, il che provoca un atteggiamento difensivo, di per sé causa di nuove aggressioni. La “violenza” è possibile perché è preceduta da una svalutazione della vittima accettata e poi garantita dal gruppo.

***Banalmente il conflitto degenera perché l’istituzione rifiuta di occuparsene.***

Nei luoghi di lavoro, sono coloro che decidono insieme di non ***lasciar fare***, di rifiutare la “violenza”, di vegliare perché a tutti i livelli la persona umana venga rispettata, che possono fare la differenza. Attualmente, a livello sociale, si è rilevato un incremento significativo di violenza sulle donne nei luoghi di lavoro (mobbing al femminile). Secondo il rapporto Eurispes le donne, con una percentuale pari al 52% del campione statistico analizzato, sono le vittime privilegiate delle “persecuzioni” in ambito lavorativo, vittime di prepotenze, soprusi, diffusione di maldicenze, pettegolezzi, sottili pressioni psicologiche, avances sessuali.

Si evidenzia una sottostima della dimensione cognitiva, della dimensione sociale, della dimensione emotiva e affettiva.

Donne, stress, discriminazioni hanno un denominatore comune, finalmente riconosciuto nell’articolo 28 del Testo Unico, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si tratta del riconoscimento delle differenze di genere in una nuova visione del lavoro, introdotta dal provvedimento, che supera la concezione tradizionale della tutela del lavoro femminile circoscritta alla

gravidanza, e introduce un rinnovamento nella valutazione del rischio connesso alle differenze tra i sessi.

L'innovazione legislativa recepisce e si allinea all'orientamento europeo e internazionale incentrato sulla promozione alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro e che colloca il tema della differenza di genere in un'ottica di prospettiva confermata nel Piano Strategico 2007/2012 dell'Unione Europea.

### **Finalità generale:**

E' importante riconoscere il processo della "violenza" e, se possibile, analizzarlo.

La violenza nel mondo del lavoro è una questione che riguarda i diritti umani, così come la salute, l'istruzione, le problematiche legali e socio-economiche. Ma ci sono anche forti interessi di carattere imprenditoriale per l'eliminazione della violenza contro donne (e uomini). I costi che la violenza comporta per le imprese includono l'assenteismo, l'aumento del ricambio del personale, prestazioni lavorative e produttività inferiori, immagine pubblica negativa, spese per eventuali cause, multe o spese di liquidazione elevate, ed aumento dei premi assicurativi. Per le lavoratrici, può comportare stress elevato, perdita motivazionale, aumento di incidenti. Le potenziali conseguenze sulla salute, sul benessere proprio e delle persone assistite, possono essere evitate attraverso la promozione della gestione integrata di politiche di sicurezza e salute sul lavoro, che tengano conto della prospettiva di genere, e di una cultura della prevenzione sul lavoro.

### **Obiettivi:**

- Identificare la reale condizione, in merito alla "violenza di genere" e non, all'interno dell'ASL 3;
- Monitorare il fenomeno se esistente;
- Promuovere la formazione specifica degli operatori in merito alle tematiche di cui sopra;
- Promuovere un cambiamento nella cultura organizzativa e nei comportamenti all'interno dell'ambiente professionale ASL;
- Delegittimare i comportamenti impropri e pregiudizievoli nei confronti della "violenza";
- Attivare i processi di cambiamento;
- Attuare servizi di prevenzione attraverso iniziative di sensibilizzazione dell'opinione pubblica.

## **Destinatari:**

Personale ASL 3: Coordinatori, Dirigenti dei servizi individuati, Personale ASL 3 individuato, i Rappresentanti de sindacati.

## **Attività:**

### ***Fase di avvio dell'intervento:***

- Individuazione e organizzazione del gruppo di ricerca;
- Avvio di una ricerca sulla "percezione della "violenza di genere" all'interno delle strutture ASL3, con somministrazione di questionari e scale di atteggiamento nei confronti della violenza di genere (da individuare);
- Formazione specifica sui temi di cui sopra, con particolare attenzione alla presa in atto cognitiva e affettiva, per facilitare la focalizzazione del problema (se esistente), attraverso processi di rispecchiamento e risonanza.

## **Metodologia:**

- Somministrazione di un questionario ad un campione scelto;
- Formazione frontale;
- Formazione interattiva;
- Role playing;
- Cinematografia;
- Piccoli gruppi (25 persone max).

## **Tempi di realizzazione:**

### **Inizio progetto aprile 2016, fine progetto novembre 2017.**

- Da metà gennaio 2016 a fine marzo 2016 "messa in cantiere" del progetto;
- Somministrazione del questionario a partire da aprile 2016;
- Tempi di somministrazione 3 mesi;
- Inizio corsi ottobre 2016, fine corsi novembre 2017.

**Risorse umane:**

**Maura Bonvento**

**Fabio Caocci**

**Alessandro Cataldo**

**Nadia Casanova**

**Veneranda Guida**

**Tiziana Oliva**

**Floriana Pierri**

**Maria Assunta Porcu**

**Nadia Schichter**

**SPP**