25 novembre 2026

dalle 15.00 alle 17.00

Webinar gratuito

Prevenzione e contrasto di molestie e violenza di genere negli ambienti di lavoro

Le leve organizzative per il cambiamento

aifos FONDAZIONE ENTE FILANTROPICO ETS

aifos

sofia



La violenza non inizia dall'episodio

Relatrice Rita Somma

fondazioneaifos.org



Prima dell’episodio

Avvia il video

ART. 15, COMMA 1, LETT. B) E Z-BIS) · D.LGS. 81/2008

La norma ci chiede prevenzione organizzativa

«La programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste»

Che cosa potevamo cambiare prima?

I piani di tutela e di intervento

Prevenzionistico

Quali condizioni rendono plausibile lo scenario?
Su quali possiamo intervenire?

Antidiscriminatorio

Parità di trattamento e tutele

Civilistico

Obblighi, rimedi e risarcimento

Penale e disciplinare

Accertamento dei fatti e delle responsabilità

Quando interviene la prevenzione

Prima dell’episodio

Progettare il lavoro, le responsabilità e le tutele.

Al primo segnale

Verificare le condizioni. Attivare la protezione se serve.

Dopo l’episodio

Riesaminare il lavoro. Verificare le misure adottate.

«Da noi nessuno ha mai segnalato nulla.»

Che cosa rende difficile parlarne?

OIL, Lloyd’s Register Foundation e Gallup, indagine globale, 2022



Come si accumula la tensione

IN REPARTO · RISCHIO INTERNO

Due colleghi lavorano insieme con priorità incompatibili. Chi decide resta da chiarire.

Chi chiarisce le priorità? Chi interviene se lo scontro si ripete?

ALLO SPORTELLO · RISCHIO ESTERNO

L’attesa si allunga, le informazioni sono discordanti e l’utente viene rinviato da un ufficio all’altro.

L’operatrice sa come rispondere, quando interrompere il colloquio e chi chiamare in aiuto?

Organizzare il lavoro e preparare chi deve intervenire.

EU-OSHA · OIL, Raccomandazione n. 206, § 8 · HSE

Che cosa cambiare prima, alcuni esempi

Situazione da approfondire	Che cosa verificare e cambiare
Ferie, permessi, premi, livelli e retribuzioni	Criteri chiari e possibilità di riesame.
Esclusione dalla chat di progetto	Informazioni accessibili a tutto il gruppo.
Richiami e conflitti in reparto	Responsabilità chiare, affiancamento e supporto a chi coordina.
Condotta di una persona esterna	Referenti e intervento concordati con l’altra impresa.

LA DOMANDA DA PORTARE IN AZIENDA

Se una persona parla, chi si accorge se il giorno dopo cambia il suo lavoro?

Turni, incarichi, opportunità, rinnovo.

STEREOTIPI SULLA MATERNITÀ

«Al collaudo manda Marco. Con due figli piccoli, avrà già abbastanza da fare.»

Al colloquio le chiederanno più esperienza sul campo.



IN RELAZIONE AL GENERE

Il confine tra «scherzo» e «molestia» è spesso sfocato nella percezione comune.

SESSISMO «BENEVOLO»

Ha il tono di una premura o di un complimento.

- Commenti paternalistici e appellativi familiari.
- «Carina». Complimenti insistenti sull'aspetto.
- Compiti assegnati sulla base degli stereotipi.

SESSISMO IN FORMA DI BATTUTA

- Battute che svalutano la competenza o l'autorevolezza.
- Stereotipi che orientano l'assegnazione dei compiti.
- Esclusione da attività o occasioni professionali.

SESSISMO OSTILE

- Disprezzo, insulti e commenti degradanti.
- Svalutazione delle competenze o delle capacità.
- Responsabilità familiari usate per mettere in dubbio il valore professionale.

MOLESTIE SESSUALI E AGGRESSIONI SESSUALI





Pregiudizi, stereotipi e discriminazioni possono creare terreno fertile.

Che cosa potevamo cambiare prima?

Grazie per l'attenzione

