

CONTRASTO A MOLESTIE

VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI

NEI LUOGHI DI LAVORO

Tutte e tutti hanno diritto a un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo. L'Amministrazione ha adottato strumenti concreti per prevenire e contrastare ogni forma di molestia, violenza e discriminazione.



ROMA

Questo opuscolo è stato realizzato
con il contributo di:

- Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane -
Direzione Formazione e Tutela del Lavoro;
- Dipartimento Pari Opportunità;
- Dipartimento Monitoraggio Qualità
dei Servizi e Comunicazione Istituzionale
Direzione Comunicazione Istituzionale -
Ufficio Creatività.



Premessa

Il luogo di lavoro deve essere uno spazio sicuro, rispettoso e inclusivo per tutte le persone. Talvolta fenomeni come molestie, violenza e discriminazioni possono minarne l'equilibrio e compromettere la dignità individuale, la serenità collettiva, la salute e la sicurezza del personale nei luoghi di lavoro, nonché l'efficacia stessa dell'azione amministrativa.

Questo opuscolo nasce dalla volontà dell'Ente e del Comitato Unico di Garanzia di Roma Capitale di promuovere una cultura del rispetto e della legalità, diffondendo consapevolezza nell'ottica della prevenzione. È un'azione concreta che aiuta a riconoscere e contrastare ogni forma di comportamento inadeguato legato a fenomeni di molestia, violenza e discriminazione, informando il personale capitolino sugli strumenti normativi e organizzativi per la tutela della persona. Ha l'intento di fornire indicazioni chiare su come agire, a chi rivolgersi e come segnalare eventuali situazioni di disagio.

Il benessere del personale è una responsabilità collettiva che si realizza in un contesto lavorativo fondato sul rispetto reciproco.

Le aziende inclusive e rispettose della diversità ottengono risultati migliori, sono più innovative e competitive (McKinsey, 2018)

DEFINIZIONI

Prima di poter prevenire o contrastare comportamenti inadeguati nei luoghi di lavoro, è fondamentale saperli riconoscere. Di seguito forniremo le definizioni di molestie, violenza e discriminazione, accompagnandole con esempi pratici tratti da situazioni reali o plausibili, per aiutare chi legge a identificare anche quelle forme più sottili di violenza. Comprendere con chiarezza che cosa è accettabile e che cosa non lo è, rappresenta il primo passo verso un ambiente lavorativo più sicuro, rispettoso e giusto per tutte e tutti.

MOLESTIA:

La molestia è un comportamento indesiderato che può far sentire una persona a disagio, offesa o umiliata. Può essere fatto con parole, gesti, atteggiamenti o azioni che creano un ambiente negativo, ostile o intimidatorio.

Esempi: Urlare - Usare un linguaggio offensivo o sarcastico - Offendere - Nascondere informazioni importanti - Assegnare troppi compiti, troppo difficili o troppo facili, in modo da far sentire la persona inadeguata o non considerata per le sue capacità. - Denigrare una persona per l'aspetto fisico (body shaming).

MOLESTIA SESSUALE:

È un tipo di molestia che ha a che fare con il sesso o la sessualità, a prescindere dal contatto fisico è molestia sessuale.

Esempi: Contatti fisici fastidiosi o indesiderati - Apprezzamenti, verbali o non verbali, indesiderati - Commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona - Espressioni verbali e scritte sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato genere o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità - Gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale - Domande invadenti su relazioni personali - Invio e condivisione di immagini, video e messaggi con contenuti inappropriati - Approcci fisici di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altra persona non mostra interesse - Intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

VIOLENZA:

La violenza sul lavoro si manifesta con atti aggressivi fisici o verbali, comportamenti coercitivi volti a imporre la propria volontà a danno delle altre persone.

La violenza può essere:

- Fisica: spinte, percosse;
- Verbale o non verbale: insulti, atteggiamento minaccioso o minacce esplicite;
- Morale o psicologica: pressioni continue e reiterate nel tempo, umiliazioni, critiche continue alla persona, esclusioni dal gruppo di lavoro, minacce ripetute che fanno sentire una persona insicura, ansiosa o svalutata, anche senza un'aggressione diretta.

VIOLENZA SESSUALE:

È qualsiasi atto sessuale privo di consenso, imposto con la forza, la minaccia o l'inganno. È un reato e va denunciato.

DISCRIMINAZIONE:

La discriminazione avviene quando una persona viene trattata diversamente da un'altra senza una giusta ragione, a causa di:

- genere
- età
- origine etnica/territoriale
- religione
- disabilità
- orientamento sessuale
- opinioni politiche e sindacali.

Può essere:

- diretta, quando il trattamento è diverso
- indiretta, quando una regola o una prassi adottata, anche se sembra neutra, arreca danno ad alcune persone.

PERCHÉ È IMPORTANTE CONTRASTARE QUESTI FENOMENI

Contrastare questi fenomeni non è solo un dovere morale e giuridico, ma anche una scelta strategica per il benessere delle persone e il successo dell'organizzazione.

Contrastare molestie, violenza e discriminazioni nei luoghi di lavoro è fondamentale perché queste condotte minano la dignità della persona, compromettono il benessere psicologico e fisico di chi le subisce e generano un clima organizzativo che ostacola la collaborazione e l'efficienza. Un ambiente in cui regnano rispetto e inclusione favorisce non solo la crescita individuale, ma anche quella dell'intera Amministrazione.

È importante ricordare che simili comportamenti, oltre a essere lesivi dei diritti fondamentali della persona, costituiscono illeciti disciplinari e, in alcuni casi, anche violazioni di rilevanza penale. Di conseguenza, chi ne è responsabile può essere soggetto a procedimenti sanzionatori e penali, come previsto dal codice di comportamento dell'Ente, dal Codice di Condotta e dalla normativa vigente.

Il contrasto ove previsto di questi fenomeni genera risultati positivi in vari ambiti e aspetti:

Per le persone:

- Migliora la salute mentale e fisica
- Riduce stress, ansia, assenteismo
- Aumenta la fiducia, la motivazione e il senso di appartenenza.

Per l'ambiente di lavoro:

- Favorisce un clima sereno, collaborativo e rispettoso
- Riduce i conflitti e il turnover
- Aumenta la produttività e la qualità del lavoro.

Per l'organizzazione:

- Migliora la reputazione interna ed esterna
- Attira e trattiene talenti
- Riduce i costi legati a contenziosi, assenze e sostituzioni
- Rafforza la responsabilità sociale e la sostenibilità.

Se sei vittima o testimone di comportamenti inappropriati, molestie, atti discriminatori o violenze nei luoghi di lavoro, è fondamentale agire.

Il silenzio protegge chi compie l'abuso, mentre la segnalazione è un atto di responsabilità che tutela la vittima e l'intera comunità lavorativa.

È importante sapere che esistono canali dedicati, procedure riservate e figure competenti a cui rivolgersi per ricevere supporto, tutelare i tuoi diritti e, se necessario, avviare l'iter disciplinare o legale.

Segnalare è un passo fondamentale per costruire un ambiente di lavoro più giusto e sicuro per tutte e tutti.

SE SEI VITTIMA:

1. Non colpevolizzarti: non è mai colpa tua. Chi subisce un comportamento molesto, violento ha diritto al rispetto e alla tutela.
2. Parla con qualcuno di cui hai fiducia: condividere ciò che stai vivendo con una persona fidata (collega, familiare, amico o amica), può aiutarti a sentirti meno sola o solo.
3. Tieni traccia degli episodi: annota date, orari, luoghi, persone presenti e cosa è successo. Se possibile, conserva messaggi, e-mail o altri elementi utili.
4. Rivolgiti allo Sportello di Ascolto: troverai figure formate in grado di aiutarti, ascoltarti e guidarti nei passi successivi, in modo riservato.
5. Segnala l'accaduto: puoi farlo in modo informale o formale, a seconda della gravità e della tua volontà. L'Amministrazione prevede procedure specifiche per tutelarti.
6. Chiedi supporto psicologico: se ne senti il bisogno, puoi accedere ad un Servizio di Supporto Psicologico territoriale oppure ad uno dei Centri Antiviolenza di Roma Capitale. Parlare con una o un professionista può fare la differenza

Chiedere aiuto è un atto di forza, non di debolezza

SE SEI TESTIMONE:

1. Non minimizzare l'accaduto: frasi come "era solo uno scherzo" o "non voleva offendere" sono pericolose perché contribuiscono alla normalizzazione della molestia.
2. Mostrare sostegno alla persona coinvolta: anche un semplice "Ti ho visto, se vuoi parlare ci sono" può fare la differenza. È importante non forzare la vittima a esporsi, ma offrire disponibilità e ascolto.
3. Segnalare l'accaduto a seconda della gravità dell'episodio, è opportuno:
 - Incoraggiare la vittima di violenza o molestia a chiedere aiuto;
 - Segnalare eventualmente le molestie alle figure e organismi preposti ad intervenire nel massimo rispetto delle esigenze della vittima.
4. Documentare ciò che si è visto o sentito: annotare data, ora, luogo, persone presenti e descrizione dell'episodio può essere utile in caso di indagine formale.
5. Collaborare con eventuali indagini: se sei chiamata o chiamato a rendere testimonianza, è importante rispondere onestamente, oggettivamente e in maniera collaborativa.

Chi è testimone non è responsabile dell'accaduto, ma può contribuire alla soluzione

Risorse attivabili

Se sei vittima di molestie, violenza o discriminazione esistono servizi e persone pronte ad aiutarti.

Risorse all'interno dell'Amministrazione

- Direttrice\Direttore sovraordinato o Apicale
- Medico Competente
- Organizzazioni sindacali: possono offrire assistenza legale e supporto nella gestione delle segnalazioni
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Sportello di Ascolto: uno spazio riservato dove puoi raccontare la tua esperienza e ricevere supporto: tel. **06671072522**
E-mail: **sportelloascolto.dip1@comune.roma.it**
- Comitato Unico di Garanzia (CUG): promuove il benessere organizzativo e la parità di trattamento.
E-mail: **cug.romacapitale@comune.roma.it.**

Risorse all'esterno dell'Amministrazione

- Numero Antiviolenza e Stalking: – **1522**. Servizio gratuito e attivo 24 ore su 24, anche via chat. **www.1522.eu**
- Centri Antiviolenza locali: offrono accoglienza, ascolto, supporto legale e psicologico.
Cerca il centro più vicino sul sito del tuo Comune o della tua Regione.
- Centri Antiviolenza di Roma Capitale: **https://www.comune.roma.it**
- Organismo per la Parità a tutela di ogni tipo di discriminazione.
- Consigliere/consiglieri territoriali **https://www.cittametropolitanaroma.it**
- Servizi di Supporto Psicologico: per affrontare situazioni di stress, disagio o ansia legate all'ambiente di lavoro. Accessibile su richiesta, in forma riservata.
Ne esistono vari nelle Università, nelle ASL del tuo territorio o in varie associazioni.
In caso di emergenza
- **112** – Numero unico di emergenza. Per situazioni di pericolo immediato.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Fondamenti costituzionali:

Art. 2	Diritti inviolabili e doveri di solidarietà.
Art. 3	Uguaglianza e pari dignità senza discriminazioni.
Art. 32	Tutela della salute come diritto individuale e collettivo.
Art. 37	Parità salariale tra uomo e donna.

Normativa europea

Direttive vincolanti:

2000/43/CE	Parità di trattamento indipendentemente da razza o origine etnica.
2000/78/CE	Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.
2002/73/CE	Parità di trattamento tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, formazione e condizioni lavorative. Riconosce le molestie come atti di discriminazione.

Recepimento in Italia: Decreti Legislativi 215/2003, 216/2003, 145/2005.

Accordi e convenzioni internazionali

Accordo europeo 2004 – propone un modello per individuare, prevenire e gestire lo Stress lavoro-correlato.

Accordo europeo 2007 – sensibilizza sul problema delle molestie e violenza sui luoghi di lavoro.

Convenzione di Istanbul (2011) Trattato internazionale del Consiglio d'Europa contro la violenza sulle donne. Obbliga gli Stati a adottare leggi per proteggere le donne da ogni tipo di violenza. In Italia è stata ratificata con la legge 77/2013.

Convenzione OIL 190 (ratificata con Legge 4/2021).

Codice delle pari opportunità (D.lgs. 198/2006 e successive modifiche e integrazioni) - Istituzione dell'Organismo per la parità D.lgs. 91/2026

Codice penale Punisce reati come violenza sessuale, stalking, maltrattamenti e violenza privata. Anche le molestie possono diventare reati, soprattutto se causano danni psicologici o fisici.

Art. 609 - bis Violenza sessuale.

Art. 572 Maltrattamenti (anche in contesti “parafamiliari”).

Art. 612 - bis Stalking.

Art. 610 Violenza privata.

Art. 660 Molestia tramite telefono o strumenti digitali.

Codice civile

Art. 2087 Tutela dell'integrità fisica e morale.

Art. 2043 Risarcimento per danno ingiusto.

D.lgs. 81/2008 Salute e Sicurezza sul lavoro.

DL 159/2025 Misure urgenti per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.

ROMA

