



SWG

Evento formativo del 6 settembre 2023

Riconoscere le molestie e intervenire adeguatamente

Gli obiettivi di una strategia di prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro

Garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza fisica o psicologica

Migliorare la produttività e la qualità del lavoro



I dati dell'indagine ISTAT del 2018

- 8.816.000 le donne e 3.874.000 gli uomini tra i 14 e i 65 anni che nel corso della loro vita hanno dichiarato di avere subito almeno una molestia
- 1.404.000 le donne tra i 15 e i 65 anni che hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche da colleghi o datori di lavoro o ricatti sessuali sul posto di lavoro



I DATI DI #RADAR SWG DI QUESTA SETTIMANA

**Oltre la metà delle donne riporta episodi di catcalling.
In 2 casi su 5 le molestie sono perpetrate da un conoscente**

A lei è mai capitata una delle seguenti situazioni? (RISPONDONO LE DONNE)	E chi ha messo in atto questi comportamenti? (POSSIBILI PIÙ RISPOSTE – RISPONDONO LE DONNE)	In che contesto sono avvenuti questi episodi? (POSSIBILI PIÙ RISPOSTE – RISPONDONO LE DONNE)
ricevere apprezzamenti sessuali non graditi	uno sconosciuto	per strada
59	59	48
sentirsi in pericolo per una eventuale aggressione sessuale	una persona conosciuta	in altri contesti
35	41	37
essere toccata nelle parti intime contro la sua volontà	un conoscente	sui mezzi pubblici
26	↓ 30	27
essere baciata contro la sua volontà	un collega	al lavoro
24	10	21
	un suo superiore	
	8	
	un compagno/a di studi	
	8	
	un amico stretto	
	8	

NOTA INFORMATIVA: valori espressi in %. Date di esecuzione: 30 agosto – 1 settembre 2023. Metodo di rilevazione: sondaggio CAWI su un campione rappresentativo nazionale di 800 soggetti maggiorenni.

La definizione di molestia 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,
articolo 26, comma 1).



Comportamenti
codificati e
normati
(considerati
uniformemente
inappropriati)

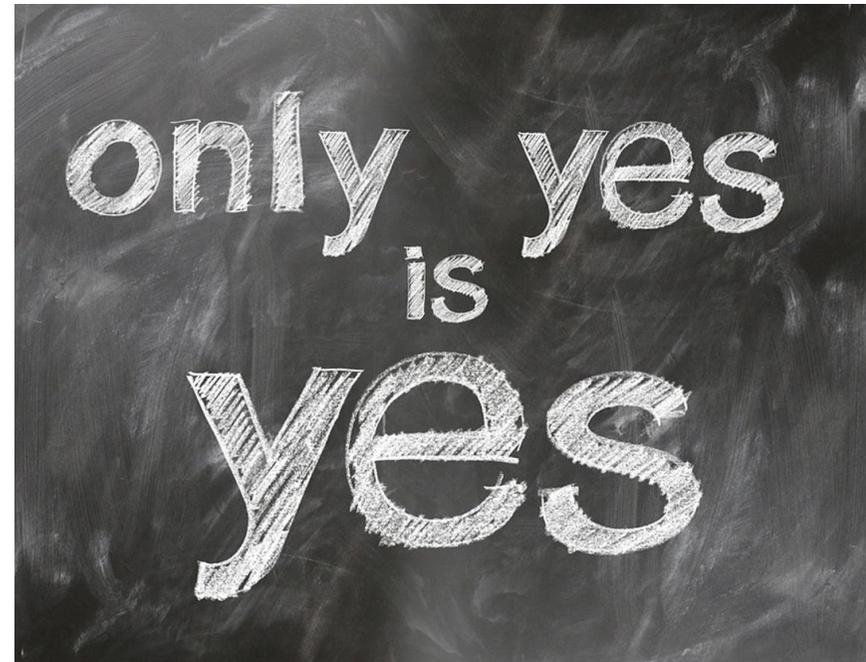


Comportamenti
non normati /
involontari
(non considerati
uniformemente
inappropriati)

Riconoscere i comportamenti molesti



- Contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- commenti inappropriate con riferimenti alla sessualità della persona;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- gesti, proposte o “scherzi” a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o e-mail inappropriate;
- un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l’altro/a non mostra alcun interesse;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.



I comportamenti non considerati uniformemente come inappropriati

- «mamma mia, quanto sei bella/o !»
- «domani andiamo dal cliente xx. Mi raccomando, fatti bella/o»
- «fatti dare un abbraccio!»



Esplicitare il disagio direttamente alla persona che ha agito il comportamento ritenuto inappropriato o parlarne con un superiore/referente aziendale

- 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 rapidamente corretto senza causare danni.
- L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati.

Due situazioni recenti che hanno fatto molto discutere



Ragazza ricoperta di cioccolato in Sardegna, è bufera: «Era sdraiata e gli ospiti scattavano foto. Mia figlia era indignata»

Lo scandalo

Jenni Hermoso smentisce Luis Rubiales: "Il bacio non era consensuale"

La denuncia della calciatrice: "Subito pressioni per difendere Rubiales". Il leader della Federcalcio spagnola non si dimetterà e tutte le giocatrici annunciano che non torneranno in Nazionale se resterà al suo posto

25/08/2023



LEGGI ANCHE:

[video](#) Il bacio sulla bocca alla giocatrice in diretta Tv: bufera sul presidente della Federcalcio spagnola

"Non mi dimetto. Non mi dimetto. Non mi dimetto": dopo lo scandalo del bacio Rubiales resiste

Il bacio di Rubiales a Hermoso, il premier Sanchez: "Gesto inaccettabile, chiarisca fino in fondo"

“There is nothing so stable as change”
Bob Dylan



Valori, comportamenti, gusti, consumi e scelte politiche. Leggerli e anticiparli è la nostra missione.

Fondata a Trieste nel 1981, SWG progetta e realizza ricerche di mercato, di opinione, istituzionali, studi di settore e osservatori, analizzando e integrando i trend e le dinamiche del mercato, della politica e della società.

SWG supporta i propri clienti nel prendere le decisioni strategiche, di comunicazione e di marketing, attraverso la rilevazione, la comprensione e l'interpretazione del pensiero e dei comportamenti dell'opinione pubblica e degli stakeholder, alla luce delle dinamiche degli scenari sociali, politici ed economici, utilizzando metodologie affidabili e innovative.

- ✓ **AFFIDABILITÀ**, 40 ANNI DI ESPERIENZA SUL MERCATO E MANAGERIALITÀ
- ✓ **INNOVAZIONE**, DEGLI STRUMENTI, DEI PROCESSI E DEI CONTENUTI
- ✓ **CURA ARTIGIANALE**, PERSONALIZZAZIONE DELL'OFFERTA E CENTRALITÀ DELL'INTERPRETAZIONE
- ✓ **DATI**, MOLTEPLICITÀ DELLE FONTI E FIELDWORK PROPRIETARIO
- ✓ **ALGORITMI**, SOLUZIONI AFFIDABILI E SCALABILI
- ✓ **PERSONE**, ETICA PROFESSIONALE E RIGORE METODOLOGICO

SWG S.p.A. - Società Benefit da dicembre 2022

SWG è membro di ASSIRM, ASSEPRIM, MSPA e ESOMAR. Sistema di gestione certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015. Privacy Policy adeguata al GDPR.

SWG S.p.A., in coerenza con gli obiettivi di beneficio comune recepiti nello statuto sociale e con il Codice Etico della società, ha ottenuto la certificazione della parità di genere ai sensi della prassi UNI/PdR 125:2022

La finalità del Sistema di certificazione della parità di genere alle imprese è quella di favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita-lavoro.

TRIESTE

Via San Giorgio 1 - 34123
Tel. +39 040 362525
Fax +39 040 635050

MILANO

Via G. Bugatti 5 - 20144
Tel. +39 02 43911320
Fax +39 040 635050

ROMA

Piazza di Pietra 44 - 00186
Tel. +39 06 42112
Fax +39 06 86206754

