



ANTENNE SINDACALI CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE



Premessa

*La Commissione Regionale per la Realizzazione delle Pari Opportunità fra uomo e donna è un Organismo previsto dallo Statuto della Regione Piemonte e ha il compito di garantire l'attuazione dei principi di uguaglianza e di parità, rimuovere gli ostacoli che costituiscono discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne e realizzare i principi di uguaglianza e di parità sanciti dalla Costituzione. Opera attraverso sezioni di lavoro di cui una si occupa di Welfare, lavoro e conciliazione che ha progettato **“Antenne sindacali contro la violenza di genere”**.*

Il progetto si è posto come obiettivo quello di formare ed informare i datori di lavoro, i/le RSU, i/le RLS e i lavoratori e le lavoratrici sulla necessità di vigilare prevenendo e tutelando i generi nei luoghi di lavoro contro la violenza, le molestie e più in generale le discriminazioni al fine di creare coscienza e conoscenza del fenomeno della molestia di genere, favorendo un cambiamento culturale.

Maria Rosa Porta
Presidente CRPO

Introduzione

In Italia il numero dei casi di violenze e molestie è significativo, anche in ambito lavorativo.

Le molestie e le violenze di tipo sessuale sono però solo un aspetto del problema, che coinvolge una casistica molto più vasta, comprese le molestie psicologiche e quelle fisiche.

La pandemia da Covid-19, ha imposto a molte persone di lavorare da casa, incrementando il rischio di violenza di genere tra le mura domestiche, che si è sommata a quello sul luogo di lavoro, non annullato dal lockdown, anzi in alcuni casi si è aggiunta la molestia psicologica.

Potenziare la comunicazione su tale tematica significa sensibilizzare tutti i lavoratori e le lavoratrici e responsabilizzare i datori di lavoro al fine di garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, che consentirà di migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo, allo stesso tempo, il rischio di infortuni e malattie professionali. È necessario migliorare l'ambiente di lavoro eliminando le discriminazioni e le disuguaglianze, superando gli stereotipi di genere radicati nella società e riconoscendo il valore del lavoro delle donne in linea con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, che è stata adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 2015.

Lella Bassignana
Coordinatrice sezione Welfare, lavoro e conciliazione

DEFINIZIONI

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).

Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

La normativa vigente (D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", art. 26 c. 1 e 2) definisce

Molestie: "quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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" (art. 26 comma 1);

Molestie sessuali: "ogni comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, che risulta indesiderato ad una delle parti, e ne offende la sua dignità" (art. 26 comma 2).

Nella pratica, le molestie sessuali sul lavoro sono rappresentate da qualsiasi comportamento di carattere sessuale non desiderato e che offende la dignità di chi le subisce. Può manifestarsi con gesti, atti, parole, insinuazioni, per esempio:

- insinuazione e commenti equivoci sull'aspetto esteriore dei colleghi e collaboratori
- osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini
- presentazione, affissione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro
- contatti fisici indesiderati
- avances in cambio di promesse di vantaggi o minacce di svantaggi
- inviti indesiderati con un chiaro intento
- atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale

Flirt o molestia sessuale?

Flirt	Le molestie sessuali
È desiderato da entrambi le parti	Sono avances unilaterali
Rispetta i confini personali	Ledono i confini personali
È costruttivo , è una conferma	Sono offensive e denigranti

Molestia psicologica deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e, entro un certo limite, possono risultare anche costruttivi. 25 Sono di fronte ad una molestia psicologica quando un collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato.

Alcuni esempi:

- urlare;
- usare un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere;
- criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks;
- nascondere informazioni importanti;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

COME RICONOSCERE LA MOLESTIA SESSUALE

Può essere identificata dai seguenti comportamenti:



Fonte: EU-OSHA, infografica "Sexual harassment at work (2015). Rielaborata e tradotta INAIL

POTENZIALI CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LAVORO



Per i lavoratori

- Paura, ansia, stress
- Disturbi del sonno e affaticamento
- Depressione
- Disturbo post traumatico da stress
- Lesioni fisiche



Per l'organizzazione

- Incremento dell'assenteismo
- Calo della motivazione
- Riduzione della produttività
- Deterioramento dei rapporti tra i lavoratori
- Incremento del turnover e difficoltà nelle assunzioni

Fonte: EU-OSHA, infografica "Third-party violence in the workplace" (2015). Rielaborata e tradotta INAIL

Chi deve essere tutelato contro le violenze e le molestie anche sessuali sul lavoro?

Tutte le persone che lavorano indipendentemente dallo status contrattuale: le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti le lavoratrici e i lavoratori licenziati o che si sono dimesse per aver subito violenze e molestie anche sessuali i volontari le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro **In quali settori?** Tutti i settori, sia nel privato che nel pubblico, sia dell'economia formale che informale, nelle aree urbane o rurali.

Quando? in occasione di lavoro in occasioni che scaturiscano dal lavoro durante il lavoro e in tutte le situazioni connesse al lavoro

Dove? nel posto di lavoro, compresi gli spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi durante spostamenti o viaggi di lavoro in occasione di formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro

Comportamento nei luoghi di lavoro

Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti

Il datore di lavoro o suoi dirigenti delegati dovranno pretendere il rispetto dei codici di condotta aziendali nonché l'applicazione di regolamenti interni, nel rispetto dei CCNL e/o accordi specifici tra le parti sociali, anche in riferimento all'attuazione di eventuali sanzioni nei confronti delle persone individuate come responsabili di comportamenti e atteggiamenti riconducibili a casi di violenza e molestia. Il datore di lavoro o suoi dirigenti delegati sono i soggetti che hanno il potere ed il dovere di attuare le misure di tutela e di prevenzione nei confronti dei lavoratori/lavoratrici che stiano subendo o abbiano subito molestie. Contestualmente potranno fornire un adeguato supporto nei casi in cui si renda necessario procedere alla denuncia formale nei confronti delle autorità competenti.

Il ruolo dei preposti I preposti,

secondo le loro attribuzioni e competenze, dovranno sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di tutela contro la violenza e le molestie e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti. Essi dovranno segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente ogni

condizione di rischio che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevute relativamente a casi di violenza o molestia in azienda.

Il ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Nell'ambito delle loro attribuzioni e competenze i RLS promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. I RLS partecipano attivamente alle attività prevenzione avvertendo e segnalando i responsabili dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività. Si rendono disponibili per fornire supporto alle persone molestate.

Il ruolo delle rappresentanze sindacali in azienda (RSA e RSU)

Le rappresentanze sindacali in azienda svolgono un importante ruolo nella prevenzione e consapevolezza degli atti di molestia, violenza sessuale e di genere. Le Organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali in azienda possono contribuire significativamente nell'applicazione degli standard di prevenzione, segnalazione e risoluzione di questi fenomeni nelle aziende, agendo insieme alla dirigenza, alle lavoratrici e ai lavoratori. Le Organizzazioni sindacali, che rappresentano un punto di riferimento sicuro, attento e competente per le vittime, grazie alle proprie strutture devono valutare anche al proprio interno la percezione del fenomeno, per escludere la presenza di quelle "convinzioni rassicuranti" che minimizzano o banalizzano gli episodi o che addirittura autorizzano modi di dire, fare ed essere "inconsapevoli" non più accettabili. Il ruolo del sindacato si esplica anche attraverso assemblee ove si affrontano il tema delle discriminazioni, molestie, violenze e di genere, esplicitando alcuni messaggi chiave, come ad esempio: - interventi per prevenire e bloccare molestie e fare in modo di sradicarle; - la rimozione di materiali che possano risultare offensivi e sessualmente espliciti; - il sostegno e l'accompagnamento delle vittime fino alla formalizzazione della denuncia contro il molestatore; - la sensibilizzazione di tutto il personale nel denunciare gli episodi di molestia e violenza, riservando la dovuta attenzione ad ogni episodio per agire in tempi brevi e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori

Le lavoratrici e i lavoratori che ritengono di aver subito molestia e violenza nel luogo in cui lavorano, sono tenuti ad informare dirigenti e preposti e del caso denunciare l'accaduto alle autorità competenti. Coloro che abbiano assistito ad atti di molestia e violenza, hanno il dovere di testimoniare per contribuire alla diffusione della cultura contro le violenze attuando il piano di prevenzione aziendale, per la tutela contro minacce e umiliazione della dignità di tutte le donne e gli uomini.

Realizzato da **Lella Bassignana** con la collaborazione

Anna Maria Poggio



Monica Cat Genova



Maria Teresa Cianciotta

