

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5529 di Giovedì 21 dicembre 2023

Violenze e molestie anche sessuali sul lavoro: come tutelarsi?

Un documento prodotto da Cgil Piemonte si sofferma sul tema della prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro e sulle tutele delle vittime. Le conseguenze, i comportamenti molesti e il ruolo dell'RLS.

Torino, 21 Dic ? Non c'è dubbio che i recenti fatti di cronaca connessi alle violenze sulle donne abbiano riportato fortemente l'attenzione sul tema della prevenzione delle **molestie** e delle **violenze** di genere. Tuttavia una cosa di cui non si parla molto, neanche a livello mediatico, è che il tema delle molestie e violenze riguarda anche il mondo del lavoro.

E su questo tema, come ricordato anche nell'intervista a Graziella Silipo ("Le violenze e molestie nei luoghi di lavoro: la normativa e le criticità"), la Cgil Piemonte, insieme ad altre realtà, lavora ormai da alcuni anni.

Proprio per riprendere questo percorso, è stato presentato l'11 dicembre 2023 a Torino il nuovo pieghevole "**Violenze e molestie sul lavoro: come tutelarsi?**" ? a cura di Sara Comoglio, Rosa Mantovani, Marziella Moschetti, Luisa Orsi, Graziella Silipo, Laura Vaschetto con la collaborazione dell'avvocata Mirella Caffaratti - per favorire la prevenzione e l'eliminazione delle violenze e delle molestie (VM), anche sessuali e anche di genere, sul lavoro.



Ricordiamo che il tema delle VM sul lavoro è trattato anche dalla Convenzione ILO 190 e dalla Raccomandazione 206 che, insieme alla Legge di ratifica ([Legge n. 4 del 15 gennaio 2021](#)), richiedono provvedimenti legislativi puntuali che soddisfino quanto previsto dalla Convenzione stessa (e che sono ancora attesi). La Convenzione ILO (*International Labour Organization*) e la Raccomandazione si articolano su tre pilastri principali:

- protezione e prevenzione;
- verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento;
- orientamento, formazione e sensibilizzazione.

Proprio per sostenere l'emersione dei tanti casi di molestie e violenze sul lavoro, ci soffermiamo sul documento della Cgil Piemonte ? dedicato a Michela Murgia ? che offre indicazioni sulla tutela, supporto e accompagnamento di chi decide di denunciarli.

L'articolo affronta i seguenti argomenti:

- Violenze e molestie sul lavoro: cosa sono e che effetti possono avere
- Violenze e molestie sul lavoro: come tutelarsi?
- Violenze e molestie sul lavoro: il ruolo degli RLS

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELSK_PL028] ?#>

Violenze e molestie sul lavoro: cosa sono e che effetti possono avere

Il documento ricorda che con violenza e molestie nel mondo del lavoro si intende "un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere" (Convenzione ILO 190).

E le violenze e molestie possono essere:

- **fisiche**: "Aggressioni fisiche, pestaggi, calci, schiaffi, pugnalate, sparatorie, spinte, morsi..."
- **psicologiche**: Abusi verbali, mobbing, bullismo e cyber bullismo...
- **sessuali**: Aggressioni, ricatti, e avance sessuali, commenti di natura sessuale, commenti denigratori sul sesso della vittima, allusioni, esibizione di materiale sessualmente allusivo o esplicito, riprese audio-video non consensuali"...

Violenza e molestie "possono influire sulla salute:

- **psico-fisica**, "il benessere, la dignità, l'autostima e la situazione lavorativa delle vittime, che possono subire danni e problemi di natura psicologica: paura, tristezza, vergogna, impotenza, rabbia, stanchezza cronica, disperazione, ansia, depressione, problemi del sonno, sindrome da stress post-traumatico (PTSD) e aumento della propensione al suicidio;
- **fisica**, "come la perdita di forza fisica, disturbi muscoloscheletrici e un aumento del rischio di malattie cardiovascolari".

Inoltre possono avere "effetti negativi anche sulla salute mentale e il benessere di altri individui, non direttamente interessati, quali, ad esempio, testimoni, colleghi, pazienti e clienti, nonché i familiari e gli amici delle vittime".

E possono essere perpetrate:

- tra **colleghi**: violenza orizzontale,
- tra **superiori e subordinati**: violenza verticale,
- da **clienti/pazienti**: violenza da parte di terzi.

E si ricorda che il rischio di violenza e molestie può anche aumentare "nell'ambito di una cultura del lavoro in cui i fenomeni di violenza e molestie sono considerati come normali (la violenza e le molestie sono così frequenti da essere viste come una parte normale, o comunque indiscussa, del lavoro quotidiano, come i passeggeri che abusano verbalmente dei conducenti di autobus, i clienti che molestano sessualmente le cameriere, ecc." ("*Luoghi di lavoro più sicuri e liberi da violenza e molestie ? Una breve analisi*" - ILO International Labour Office).

Violenze e molestie sul lavoro: come tutelarsi?

Si sottolinea poi che è importante "saper riconoscere i **comportamenti discriminatori e molesti** nei luoghi di lavoro e sapere che si tratta di **divieti assoluti**". Sono discriminazioni dirette che "non ammettono quindi **alcuna causa di giustificazione**", "comportamenti illegittimi fonte di responsabilità civile, in alcuni casi penale, e comunque sempre, disciplinare".

Ma come tutelarsi?

Si segnala che il punto di partenza è "la considerazione della difficoltà, per le vittime di discriminazione, di dimostrare in giudizio i loro assunti". Ed, infatti, il legislatore europeo e quello nazionale "si sono fatti carico di tale difficoltà ed hanno, quindi, cercato di adottare misure volte all'alleggerimento di tale onere. Quindi importante è il racconto preciso dei fatti e l'indicazione di tutti gli elementi di prova possibili. In caso di denuncia in un giudizio civile o del lavoro sarà chi adotta comportamenti violenti e molestie a dover dimostrare che non sono tali".

Il documento fornisce informazioni su come **raccogliere gli elementi di prova per un ricorso** davanti al Giudice del Lavoro:

1. "Annotare dettagliatamente quello che accade in un **diario quotidiano** degli episodi, il più preciso possibile (compreso quanto accaduto prima del giorno in cui si inizia a scrivere) in cui:
 - descrivere i fatti, i comportamenti, il giorno, l'ora in cui sono accaduti
 - scrivere della presenza eventuale di testimoni
 - scrivere quale tipo di VM sono state messe in atto (parole, gesti, azioni...)
 - scrivere che cosa si è fatto contro le VM
 - altro
2. È possibile ed è importante procedere alla **registrazione** degli episodi violenti e molesti: la giurisprudenza lo consente, a condizione che la persona che registra sia presente per l'intero tempo della registrazione (non bisogna quindi lasciare un telefono o un registratore e andarsene). La registrazione potrà costituire un importante indizio.
3. Rivolgersi al proprio medico (e/o anche specialisti, per esempio psicologi) per certificare lo stato di salute fisica e mentale conseguente alle violenze e molestie subite (compreso i risvolti esistenziali, di mutamento nella propria vita e nei rapporti con gli altri)".

Violenze e molestie sul lavoro: il ruolo degli RLS

Si segnala poi che all'interno delle aziende "ci sono lavoratrici e lavoratori che hanno ruoli particolari e sono i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLs), oltre agli altri Rappresentanti Sindacali". E se si subiscono violenze e molestie (anche sessuali) "si può parlare con loro di quanto sta succedendo. Si farà insieme una valutazione per capire come meglio intervenire".

Il documento indica che sono loro **compiti**:

- "ascoltare, stare dalla parte della vittima, non lasciarla sola;
- verificare quali sono i contenuti del Contratto Collettivo Nazionale e del Contratto Aziendale sul tema delle molestie anche sessuali e sulla violenza;
- verificare quali sono i contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in merito al tema violenza, molestie e molestie sessuali e quali sono le misure previste per prevenirle e gestirle (se non è stata fatta la valutazione del rischio violenza e molestie chiedere che l'azienda si attivi per farlo, è un obbligo di legge);
- attivare il **Comitato Unico di Garanzia**, se e presente;
- se l'RLS ha difficoltà a capire che cosa fare, può chiedere sostegno al funzionario della Categoria o del Sindacato cittadino;
- decidere insieme di fissare un appuntamento con la **Consigliera di Parità** della città (una figura istituzionale, che svolge gratuitamente funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro). La Consigliera, su mandato della persona interessata, può convocare il Datore di Lavoro e promuovere conciliazioni sia presso il proprio Ufficio che presso la Direzione Territoriale del Lavoro e può anche produrre un ricorso giudiziale affinché il Giudice accerti i fatti e decida come procedere".

Ed è importante insieme al RLS valutare quali percorsi attivare e/o in che sequenza.

Rimandiamo alla lettura integrale del documento che si sofferma, in particolare, sulla **tutela stragiudiziale** e la **tutela giudiziale** in sede penale ed in sede civile.

In definitiva, conclude il documento, chiunque sia vittima di violenza e molestie sui luoghi di lavoro non è solo:

- "Ha la concreta possibilità di far valere i propri diritti.
- Non dovrà evitare il problema tacendo per vergogna o sensi di colpa.
- Non dovrà essere allontanato dal posto di lavoro, perché ad essere allontanato dovrà essere il molestatore".

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Cgil Piemonte, " [Violenze e molestie sul lavoro: come tutelarsi?](#)", a cura di Sara Comoglio, Rosa Mantovani, Marziella Moschetti, Luisa Orsi, Graziella Silipo, Laura Vaschetto con la collaborazione dell'avvocata Mirella Caffaratti, edizione 2023 (Formato PDF, 264 kB).



Licenza [Creative Commons](#)

www.puntosicuro.it