PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5269 di Venerdì 04 novembre 2022

Violenze e molestie sul lavoro: le conseguenze e le politiche di contrasto

Quali possono essere le conseguenze delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro? Come attuare una politica di contrasto di questi comportamenti? Ne parliamo nella seconda parte dell'intervista a Graziella Silipo, Responsabile SSL CGIL Piemonte.

Brescia, 04 Nov ? Con riferimento ai **dati Istat** del 2018 si stima che siano quasi un milione e mezzo *le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro.* E con riferimento *ai soli ricatti sessuali sul luogo di lavoro si stima che, nel corso della vita, 1 milione 173mila donne* ne sono state vittima *per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera.*

Sono questi alcuni dati che ci ha fornito **Graziella Silipo**, Responsabile Dipartimento Salute e Sicurezza CGIL Piemonte, in una recente intervista pubblicata su PuntoSicuro (" Le violenze e molestie nei luoghi di lavoro: la normativa e le criticità").

Nell'intervista la dirigente sindacale ha presentato un percorso formativo finalizzato a diffondere la conoscenza, l'informazione e la sensibilità sul tema delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro. Un percorso che ha portato anche alla realizzazione del manuale " Appunti e suggerimenti (non esaustivi) per gli accordi di II livello in materia di prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro", a cura di Cgil Piemonte e Cgil Umbria.

Nella lunga intervista, che abbiamo suddiviso in due parti, abbiamo già affrontato la dimensione delle violenze e molestie (VM) nei luoghi di lavoro, la presenza di lacune normative in Italia, le proposte di legge in Parlamento e, specialmente, i contenuti della "**Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro**", adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e recepita in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4.

In questa seconda e ultima parte dell'intervista a **Graziella Silipo,** riprendiamo non solo alcune definizioni di molestie e violenze, ma ci soffermiamo anche sulle **conseguenze sui lavoratori e sulle aziende**, sulle possibili **politiche di contrasto** e anche sulle **novità** emerse in un recente incontro che si è tenuto lo scorso **13 ottobre** a Torino sulla "*Prevenzione delle violenze e molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro*".



Cosa si intende quando si parla di molestie sessuali?

Nei luoghi di lavoro in cui si verificano comportamenti molesti e violenti quali possono essere le conseguenze sulle lavoratrici e sui lavoratori e sulle aziende?

Un'azienda cosa deve fare per attuare una corretta politica di contrasto di questi comportamenti?

Come deve comportarsi chi è vittima o assiste a molestie o violenze?

Quali sono gli aspetti emersi nell'incontro del 13 ottobre 2022?

L'intervista si sofferma sui seguenti argomenti:

- Violenze e molestie: definizioni e conseguenze su lavoratori e aziende
- Violenze e molestie: come attuare una corretta politica di contrasto?
- Violenze e molestie: formazione, valutazione dei rischi e future iniziative

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ACAAG11] ?#>

La seconda parte dell'intervista a Graziella Silipo

Violenze e molestie: definizioni e conseguenze su lavoratori e aziende

Nel vostro manuale avete presentato alcune definizioni. Cosa si intende, ad esempio, quando si parla di molestie sessuali?

Graziella Silipo: La Convenzione ILO recita: "l'espressione «**violenza e molestie di genere**» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali".

Nei luoghi di lavoro in cui si verificano comportamenti molesti e violenti quali possono essere le conseguenze sulle lavoratrici e sui lavoratori e sulle aziende?

G.S.: La **salute** e la **qualità della vita** sono tra le prime e più evidenti conseguenze che i comportamenti molesti e violenti sul lavoro possono avere, con un considerevole impatto sulla motivazione al lavoro, sulla produttività e sull'assenteismo.

Spesso chi subisce violenze e molestie anche sessuali incontra difficoltà a recarsi ogni giorno a lavoro e tende ad aumentare il numero di assenze, rischiando talora di perdere il proprio lavoro, un piccolo elenco non esaustivo ma significativo delle **conseguenze**:

- toglierle il piacere di lavorare;
- instillarle diffidenza nei confronti delle colleghe e dei colleghi di lavoro;
- diminuire la sua capacità di concentrarsi e le sue prestazioni lavorative;
- impedirle di sfruttare le proprie attitudini e di cogliere le opportunità professionali;
- infonderle sentimenti di vergogna e di colpa;
- intaccare la sua salute fisica e psichica con ripercussioni quali le cefalee, l'insonnia, i dolori alla schiena, il mal di stomaco, le depressioni, i sentimenti di ribrezzo e impotenza, la paura, una rabbia impotente ecc.;
- farle perdere il posto di lavoro;
- pregiudicare la sua vita privata

Gli **effetti sulla salute** sono importanti e si manifestano con:

- ansia
- paura
- disturbi del sonno
- depressione
- diminuita autostima
- alienazione
- disturbi della concentrazione e della memoria
- tendenza al suicidio
- abuso di sostanze stupefacenti
- tendenza all'isolamento
- agorafobia
- claustrofobia

- attacchi di panico,
- aggressività

Poi c'è l'assenteismo; l'avvicendamento frequente delle lavoratrici e dei lavoratori, i problemi disciplinari, il minore rendimento o qualità dei prodotti e dei servizi, un aumento degli infortuni sono certo da una parte indicatori di un clima aziendale malato ma anche conseguenze che certo vorrà quanto prima eliminare.

Violenze e molestie: come attuare una corretta politica di contrasto?

Un'azienda cosa deve fare per attuare una corretta politica di contrasto di questi comportamenti?

G.S.: I **datori di lavoro** hanno la responsabilità di garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, per cui dovrebbero inserire la violenza e le molestie nel sistema di gestione della SSL

All'interno dei posti di lavoro è necessario adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, una **politica di contrasto alla violenza e alle molestie anche sessuali sul lavoro** a tutela della salute e del benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso:

- una corretta e completa valutazione del rischio, al pari degli altri rischi lavorativi, che definisca anche quali sono le misure di prevenzione e di tutela che si adotteranno con certezza di investimenti, di tempi e il conseguente monitoraggio delle misure stesse;
- l'inclusione della violenza e le molestie, come dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- programmi di prevenzione della violenza e delle molestie;

- definizione chiara dei diritti e responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici e dei datori e datrici di lavoro;
- informazioni sulle denunce e sulle procedure di indagine;
- diritto alla privacy e alla riservatezza degli interessati;
- disposizioni a garanzia che ogni comunicazione relativa ad episodi di violenza e molestie riceverà la dovuta considerazione e darà luogo ad azioni conseguenti;
- formazione e informazione adeguate.

I datori e le datrici di lavoro devono analizzare le **caratteristiche organizzative del luogo di lavoro** per individuare le caratteristiche capaci di aumentare la probabilità di violenza e molestie.

A questo riguardo possono raccogliere informazioni pertinenti:

- svolgendo indagini sul lavoro,
- consultando la documentazione esistente (rapporti ispettivi e sugli infortuni, richieste di risarcimento da parte di lavoratori e lavoratrici,
- registri di congedo per malattia e di ricambio del personale, misure e iniziative legate al rendimento, ecc.),
- e contattando imprese locali simili e le associazioni dei datori e datrici di lavoro e di categoria, per raccogliere informazioni sulla suscettibilità alla violenza nel settore e per individuarne le tendenze.

Una volta individuati e valutati i rischi associati, i datori e le datrici di lavoro adottano **misure appropriate** per prevenire la violenza e le molestie, prendendo in considerazione misure sia ambientali che organizzative.

Ad esempio: sistemi di sicurezza, insieme a procedure di emergenza adeguate, formazione adeguata e meccanismi di supporto possono essere efficaci nell'affrontare eventuali episodi di violenza da parte di terzi.

Esempi di **misure organizzative** che potrebbero essere attuate per prevenire le molestie psicologiche sono:

- incoraggiare il lavoro di squadra e la cooperazione,
- fornire risorse,

- informazioni e formazione adeguate per svolgere il lavoro in modo efficace e sicuro, definire chiaramente i requisiti individuali del lavoro, le responsabilità e il carico di lavoro, garantire una comunicazione trasparente.
- Fornire ai lavoratori e lavoratrici, così come altre persone interessate, informazioni e formazione sui pericoli e i rischi individuati di violenza e molestie e sulle relative misure di prevenzione e protezione, compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici altre persone interessate, in relazione alla politica aziendale.
- I programmi di formazione dovrebbero essere adattati alle esigenze specifiche dei destinatari (lavoratori e lavoratrici, rappresentanti dei lavoratori per la SSL, membri di commissioni congiunte per la SSL, RSPP, Medici competenti) e specifici per ogni luogo di lavoro.

Avete indicato che le lavoratrici e i lavoratori svolgono un ruolo decisivo nel contribuire a creare un clima di lavoro in cui le violenze e le molestie sessuali siano inaccettabili. Come deve comportarsi chi è vittima o assiste a molestie o violenze?

G.S.: Le **lavoratrici** e i **lavoratori** possono contribuire a prevenire il verificarsi di tali molestie creando la consapevolezza e sensibilità nei confronti del problema e assicurandosi che le norme comportamentali per quanto riguarda se stessi e i colleghi non causino alcuna violazione della loro dignità.

Lavoratrici e lavoratori possono contribuire notevolmente a scoraggiare violenze e molestie anche sessuali, mettendo in chiaro l'inaccettabilità di tali comportamenti e sostenendo coloro che ne siano vittime e che intendono sporgere denuncia.

I lavoratori e le lavoratrici dovrebbero cooperare all'attuazione del sistema di gestione della SSL.

I lavoratori e le lavoratrici e i loro rappresentanti possono segnalare direttamente, o raccogliere segnalazioni dai lavoratori, di eventuali violazioni del diritto alla salute psicofisica sul lavoro.

Chi è vittima di violenza e molestie (VM) deve prima di tutto cercare di far smettere direttamente la persona che agisce quella VM. Dire esplicitamente che il suo comportamento non è desiderato e che non lo tollerate. Se ciò non basta, minacciare que−sta persona dicendole che, se non smette di molestarvi, reclamerete. È possibile che si debbano compiere più passi per far cessare le molestie.

Annotare sempre ciò che accade: persona/ persone che molestano, data, ora, luogo, tipo di molestie (parole, gesti, ecc.); che cosa è stato intrapreso contro le molestie; se per il fatto o i fatti ci sono testimoni; interpellare que−ste persone e chiedere loro se siano disposte a testimoniare.

E' importante coinvolgere e parlare con colleghe o colleghi anche al fine di capire se si è i soli ad essere molestati o se è un comportamento subito da altre e altri, insomma, sollecitare aiuti.

Chi si difende da violenze e molestie anche sessuali non trova sempre qualcuno disposto ad ascoltare e non può sempre contare con il sostegno di chi lo circonda. Le reazioni spaziano dalla minimizzazione dei fatti alla solidarietà con la persona che molesta.

Spesso la colpa viene addossata alla **persona molestata**. Talvolta c'è anche chi tenta pure di intimidirla e di minacciarla.

All'interno delle aziende i **RLS** e le **RSU** svolgono un importante ruolo che, nella fattispecie inizia con una valutazione per capire come meglio intervenire (soprattutto ascoltare la persona molestata e stare dalla sua parte), verificare insieme e in accordo con te eventuali passi successivi (agire secondo il Contratto Nazionale e Aziendale, rivolgersi alla Consigliera Provinciale di Parità per chiedere una sua mediazione, attivare il Comitato Unico di Garanzia laddove esiste); verificare i contenuti del CCNL in merito e anche quelli del Contratto Aziendale (se non c'è promuovere una contrattazione in quel senso così come molte aziende hanno già fatto).

Violenze e molestie: formazione, valutazione dei rischi e future iniziative

Concludiamo ricordando che il 13 ottobre 2022 si è tenuto a Torino un incontro di scambio e discussione su questi temi. Quali sono gli aspetti emersi? Quali saranno i passi futuri della Cgil per migliorare la prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro?

G.S.: Il 13 ottobre è stata sì occasione di illustrare il percorso che abbiamo intrapreso un anno fa ma soprattutto a prefigurare il **proseguimento**.

Abbiamo invitato a discutere con noi la Regione Piemonte, l'Università, l'Inail, il dott. Raffaele Guariniello, l'ILO, la Consigliera di Parità, insomma i soggetti con cui vorremmo continuare a lavorare insieme perché da soli ce la possiamo fare, ma siamo sicuri che mettere insieme diverse competenze, visioni e ambiti di intervento può portare a risultati molto positivi; questo è il motivo per cui la CGIL Piemonte già in fase di progettazione della formazione nel settembre 2021 ha attivato rapporti e relazioni che siamo certi ci aiuteranno a fare il meglio.

Abbiamo già individuato una data per una riunione con l'**Università** per iniziare a mettere a punto un programma esteso di formazione che coinvolga le lavoratrici e i lavoratori, RLS ed RSU e pensiamo anche ad un percorso di formazione per formatori in modo da avere più risorse da attivare.

L'Inail è intervenuta nella mattina del 13 ottobre ed è entrata nel merito del **nuovo bando per la formazione** di cui una linea di indirizzo è proprio quella della prevenzione delle VM nei luoghi di lavoro, saranno certo risorse che proveremo ad attivare.

La **Regione Piemonte** ha molto apprezzato il nostro lavoro e i materiali prodotti e "li assume". Abbiamo chiesto di costituire un tavolo regionale di approfondimento di condivisione di linee guida.

Ieri ho presentato "**gli appunti**" ad un gruppo di RLS metalmeccanici e ne abbiamo fatto occasione di discussione. Penso che non ci si renda conto sino in fondo ci quanta violenza si agisce e si subisce sul lavoro. I racconti di uomini (erano tutti maschi) che mi han detto degli insulti, del modo in cui vengono appellati, dei maltrattamenti subiti mi convince che anche le Parti Datoriali dovrebbero svolgere un ruolo attivo nella prevenzione delle VM facendo formazione anche ai Datori di Lavoro e noi vorremo certo interloquire anche con le Parti Datoriali (questo è un altro degli impegni a breve termine).

L'**ILO** ha messo a punto un **modello on-line per la valutazione del rischio VM** e vorremmo diffonderlo il più possibile.

Sarà nostra cura implementare i contenuti dei CCNL sul tema della VM e anche stimolare la contrattazione di II livello, quella aziendale a definire contenuti puntuali di indagine, monitoraggio, verifica, tutela.

Insomma, il lavoro da fare è tanto e sarà lungo ma migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, prevenire i rischi (e quello delle VM è proprio un rischio al pari di tutti gli altri) vale tutto l'impegno e il tempo che saranno necessari.

--- fine della seconda e ultima parte dell'intervista ---

Link alla prima parte dell'intervista.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

Scarica la normativa di riferimento:

LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

Licenza Creative Commons
