

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4551 di Mercoledì 02 ottobre 2019

Quali sono le conseguenze delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro?

Un intervento si sofferma sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro e di studio. Le conseguenze sulle vittime delle molestie, l'impatto sui rischi e sulla sicurezza di lavoratrici e lavoratori e gli strumenti di contrasto del fenomeno.

Trieste, 2 Ott ? Le **molestie sessuali** 'guastano l'ambiente di lavoro e possono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono'. A presentare in questo modo le conseguenze delle molestie sessuali nel mondo del lavoro è la **Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro** (92/131/CEE) che per molestia sessuale intende 'ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale'.

Quali sono le conseguenze delle molestie su lavoratori e lavoratrici? Qual è l'impatto sui rischi e sulla sicurezza sul lavoro? Quali strumenti si possono utilizzare per affrontare il problema?

Per rispondere a queste domande facciamo riferimento al contenuto di un intervento raccolto nel volume "[Sicurezza accessibile. La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere](#)" curato da Giorgio Sclip ([Università degli Studi di Trieste](#)) ed edito da EUT Edizioni Università di Trieste. Un volume che contiene i contributi del seminario di studi "[La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere. Uomini e donne sono uguali?](#)", che si è tenuto l'8 marzo 2018 a Trieste.

Gli argomenti affrontati nell'articolo:

- [Le conseguenze delle molestie sessuali](#)
- [Le molestie sessuali e l'impatto sulla sicurezza](#)
- [Gli strumenti a disposizione per la prevenzione e il contrasto](#)

Pubblicità

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

Le conseguenze delle molestie sessuali

L'intervento "**Molestie sessuali e sicurezza nei luoghi di lavoro e di studio**" - a cura di Patrizia Romito (delegata del Rettore per "Riequilibrio delle opportunità" e Presidente del Comitato unico di garanzia - Laboratorio di psicologia sociale e di comunità, Dipartimento di Scienze della Vita, Università di Trieste) - dopo aver ricordato il significato di "molestia sessuale" si sofferma sulle conseguenze per le persone molestate.

Si indica che donne (e uomini) vittime di molestie "presentano un **rischio accresciuto** di accusare sintomi di depressione, disturbi del sonno, ansia, sindrome post traumatica da stress e di assumere comportamenti di 'fronteggiamento', fonti di ulteriori problemi, come l'uso di tabacco, alcol o psicofarmaci per attutire l'ansia". E anche altri organi e funzioni possono essere coinvolti: "le vittime possono presentare più spesso mal di schiena, disturbi articolari e vulnerabilità alle infezioni (McDonald, 2011)". Inoltre secondo alcune ricerche le studentesse vittime di molestie "presentano più spesso delle altre disturbi mestruali, che rischiano di diventare cronici (Romito et al., 2017)".

L'intervento sottolinea poi che le **molestie verbali** "possono avere conseguenze altrettanto gravi delle aggressioni fisiche". E che i costi delle molestie pesano non solo sulla carriera delle vittime ma anche sull'organizzazione in cui lavorano: "la lavoratrice sta male, perde motivazione, è meno produttiva, fa numerose assenze. A meno che non riceva un forte sostegno dall'istituzione, può decidere di licenziarsi. Se continua a lavorare, la sua salute fisica e mentale rischia di essere compromessa".

E, chiaramente, queste situazioni possono avere un effetto demoralizzante "anche sulle altre lavoratrici e lavoratori, che hanno assistito alla sopraffazione e all'umiliazione di una loro collega".

Le molestie sessuali e l'impatto sulla sicurezza

Veniamo, per rispondere alla seconda domanda posta a inizio articolo, all'impatto di queste molestie sui rischi e sulla **sicurezza di lavoratrici e lavoratori**.

La relazione indica innanzitutto che "**lo stress e le difficoltà di concentrazione causate dalle molestie possono aumentare il rischio di incidenti**". E se le vittime sono state intimidite, "potrebbero esitare a fare domande sui rischi o a porre questioni sulla sicurezza".

Inoltre ? continua la relazione ? a volte è proprio il contenuto delle molestie a costituire un rischio: "non comunicare alla lavoratrice le istruzioni di sicurezza, nascondere o danneggiare i suoi utensili, impedirle di usare i servizi igienici, lasciarla sola in situazioni pericolose".

In particolare alcune molestie cosiddette "di genere" possono costituire un rischio, ad esempio in "lavori tradizionalmente maschili (come ad esempio il poliziotto e l'operaio edile)" in cui possono "mancare indumenti adatti a un corpo femminile". E in questo caso "indossare scarponi o guanti di misure molto maggiori di quel che sarebbe appropriato può rappresentare un rischio per la sicurezza".

Sono riportate poi alcune informazioni - tratte da una ricerca, che alla data del seminario era ancora in corso, sulle esperienze delle giovani donne al lavoro (Romito, Bastiani e Feresin) - con particolare riferimento alla situazione specifica di **cameriere e bariste**. Le molestie sessuali "sono frequenti, ripetute e spesso molto pesanti e possono costituire dei seri rischi sia per la salute psicologica delle lavoratrici (ansia e depressione) ma anche per la sicurezza, come quando le ragazze in motorino vengono seguite in macchina da alcuni avventori".

Gli strumenti a disposizione per la prevenzione e il contrasto

La relatrice indica che purtroppo **non sempre le molestie sessuali sono riconosciute** come tali: "così come per altre forme di violenza, le vittime possono sentire di essere state umiliate o tormentate da un collega, minacciate o ricattate da un superiore, possono sentirsi a disagio o arrabbiate, senza però definire questi comportamenti come molestie".

Quando poi le riconoscono, "tendono soprattutto a 'tener duro', a volte minimizzando quel che è successo fino a colpevolizzarsi". E se in questo caso le donne evitano strategie attive "come affrontare il molestatore e cercare sostegno in ambito istituzionale, è soprattutto perché credono che sia inutile e temono ritorsioni". Ed infatti secondo una ricerca negli Stati Uniti "due terzi delle vittime di molestie che avevano reagito, hanno subito ritorsioni (promozioni negate, trasferimenti, licenziamenti)".

Cosa fare dunque?

La relatrice sottolinea che "nell'ordinamento italiano, a differenza di altri paesi, come la Francia, le molestie sessuali **non sono riconosciute come un reato a sé stante** e questo rappresenta un primo, importante limite", anche se "esistono delle fattispecie giuridiche a cui, in alcuni casi, è possibile ricorrere".

In realtà la vera strada maestra per affrontare il problema "dovrebbe essere quella del **cambiamento culturale e della prevenzione**" e "vanno in questo senso alcuni documenti internazionali e leggi nazionali".

L'intervento ne riporta alcuni:

- la **Direttiva 76/207/CEE** del Consiglio d'Europa che già nel 1976 stabilisce che "le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento dei sessi (articoli 3, 4, 5)";
- la già citata **Raccomandazione della Commissione Europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro** (92/131/CEE) che "invita gli Stati a far adottare un Codice di condotta nel settore pubblico e privato relativo alla lotta contro le molestie sessuali". In particolare va istituita "la figura della/del **Consigliera/e di Fiducia**, una persona, meglio se esterna all'organizzazione, che può raccogliere in assoluta riservatezza le segnalazioni di molestie e attivare, d'accordo con la vittima, procedure informali o formali (indagini ed eventualmente azioni disciplinari nei confronti del molestatore)".

Inoltre si segnala che se la procedura interna si rivela insufficiente, la lavoratrice (o il lavoratore) "possono rivolgersi alla/al **Consigliera/e di parità** (a livello provinciale, regionale o nazionale), una figura istituita nel 2000 dal **Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196** "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144". E precisata poi nel 2006 nel **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

Si segnala che "la **Consigliera/e di parità** ha funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di parità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro; nell'esercizio delle sue funzioni è un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza".

Concludiamo ricordando il recepimento in Italia dell'accordo delle parti sociali, sul tema delle violenze e molestie, e rimandando alla lettura integrale dell'intervento che riporta anche indicazioni sulla frequenza delle molestie sessuali nelle Università e nei luoghi di lavoro.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" La sicurezza sul lavoro e le differenze di genere", a cura di Giorgio Sclip (curatore della collana "Sicurezzaaccessibile", membro del Network Nazionale Focal Point Italia dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Università degli Studi di Trieste), intervento tratto dal volume "Sicurezza accessibile. la sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere", curato da Giorgio Sclip ed edito da EUT Edizioni Università di Trieste, correlato al seminario di studio "Sicurezza accessibile. La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere. Uomini e donne sono uguali?" (formato PDF, 784 kB).

[Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sulle differenze di genere, età, cultura](#)

• Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).