

Molestie nei luoghi di lavoro

4.1 Parole e gesti che feriscono

A fronte di una specifica definizione sul significato di molestia data nel testo del questionario¹, **il 44% delle iscritte denuncia di aver subito o assistito a un episodio di molestia sul luogo di lavoro.** A questo si accompagna che circa la metà del campione rileva una scarsa consapevolezza sul tema e che oltre 9 donne su 10 ritengono necessaria una formazione in questo ambito (figura 11).

Come ci ricorda anche la Convenzione 190 dell'ILO, che il nostro Paese ha recepito, le molestie non hanno solamente un tono sessuale e di genere; i dati ci mostrano come comunque le molestie nei confronti delle donne, ad oggi, rappresentino purtroppo la maggioranza di questi episodi che ledono la dignità delle persone.

¹Le molestie sono 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.



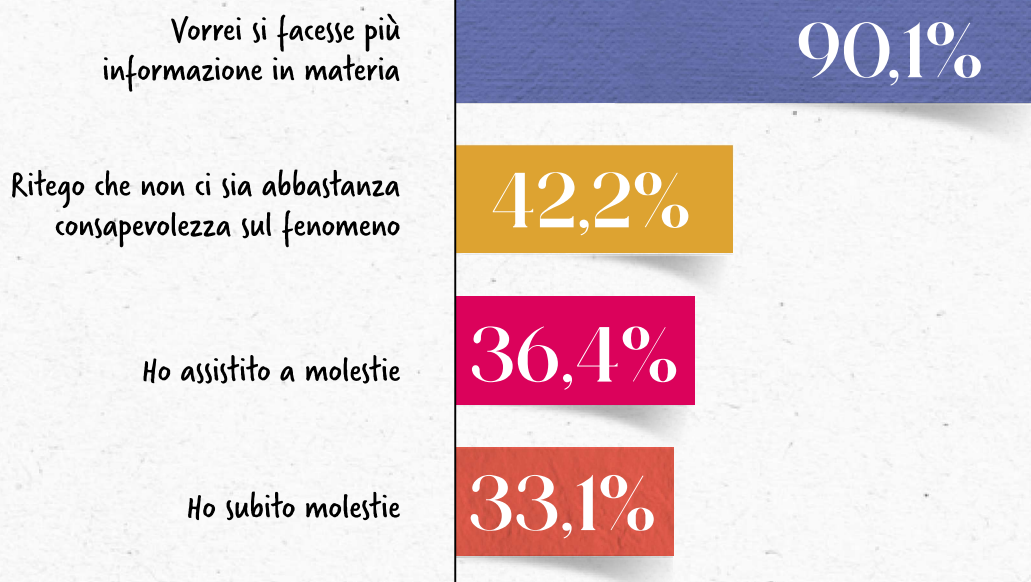


Fig. 11

1 Dinnanzi ad un fenomeno di tali dimensioni (che purtroppo come organizzazione sindacale faticiamo ad intercettare) dobbiamo innanzitutto rendere molto più evidente alle lavoratrici ed ai lavoratori che in questi casi si possono rivolgere a noi, potenziando il nostro ruolo di ascolto.

2 In secondo luogo occorre rafforzare la rete interna alla nostra Organizzazione (fra strutture di categoria, unioni territoriali e servizi, in particolare l'Ufficio Vertenze) per dare risposte quanto più possibili efficaci nel sostenere ed aiutare le vittime di questi fenomeni.

3 Per quanto riguarda l'attività di contrattazione è necessario inserire nei contratti clausole specifiche che, da un lato, ribadiscano in maniera inequivocabile che tali comportamenti non sono accettati e che, dall'altro, prevedano una serie di sanzioni a carico di chi li mette in atto.

Le parti riaffermano che qualsiasi forma di molestia o violenza non sono assolutamente accettati e ribadiscono il proprio impegno a tutelare lavoratrici e lavoratori da tutte le forme in cui questo fenomeno possa manifestarsi, ivi compresi gli atti posti in essere da terzi.

Bisogna prevedere, in particolare a livello aziendale, una formazione specifica, indirizzata a TUTTI, in una ottica di carattere fortemente preventivo, utilizzando eventualmente anche i fondi interprofessionali e valorizzando il fatto che la formazione in questo ambito contribuisce ad avere una riduzione dei contributi INAIL.

Le parti concordano che verranno realizzati, almeno una volta all'anno, specifici momenti di formazione che consentano l'accrescimento della consapevolezza in merito a questo fenomeno, nonché a prevenirlo.

Prevedere procedure che garantiscano l'anonimato alle vittime, periodi di congedo e permessi specifici, attivando anche convenzioni per il supporto psicologico.

Il 29 ottobre 2022 è entrata definitivamente in vigore in Italia la Convenzione n.190 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (approvata il 21 giugno 2019 e ratificata in Italia con la Legge n.4 del 15 gennaio 2021); l'auspicio è che presto possano essere assunti tutti gli ulteriori provvedimenti di natura attuativa che consentano di implementare le tutele previste dalla convenzione in favore di lavoratrici e lavoratori.

1 Saranno inoltre approntate tutte le misure per garantire alle vittime di poter denunciare in assoluto anonimato eventuali episodi di molestie e/o violenza.

2 L'azienda si impegna a sostenere il costo di eventuali percorsi psicologici a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di questo fenomeno.

3 Le parti concordano che le persone vittime di questi fenomeni potranno usufruire di un periodo di X settimane di permesso retribuito, utilizzabile anche frazionato.

4 L'ente bilaterale riconosce alle vittime di molestie o violenza un contributo per eventuali percorsi di sostegno psicologico pari ad € X.

5 L'ente bilaterale garantirà alla lavoratrice ed al lavoratore vittima del fenomeno di molestie e/o violenza nei luoghi di lavoro X settimane di congedo retribuito.



1 Occorre altresì rivitalizzare gli accordi territoriali aventi per oggetto il contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro (rivedendo e aggiornando alla luce della recente convenzione ILO gli accordi più datati) in particolare per quanto riguarda la rete di tutele e servizi che deve operare sia in termini di prevenzione (iniziative di carattere formativo e culturale), sia di sostegno alle vittime (a partire da quello psicologico).

2 L'attività di contrattazione di strumenti di sostegno del benessere psicologico sia nei confronti degli enti territoriali, sia nei confronti delle imprese, deve mirare a garantire opportunità e strumenti di sostegno anche alle vittime di discriminazioni fonti di disagio psicologico.

L'azienda si impegna a mettere a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori un servizio di sostegno psicologico in grado di ascoltare le vittime di discriminazioni, molestie, violenze, fornendo loro un primo supporto e orientamento.

Per saperne di più

Congedo retribuito per donne vittime di violenza

Il decreto legislativo 80 del 2015 ha introdotto un congedo per donne vittime di violenza di genere. Ne hanno diritto le dipendenti del settore pubblico e privato, incluse quelle del settore domestico e le agricole, che possono ottenere un congedo indennizzato per un periodo massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale, di non più di 3 mesi, senza diritto all'indennità e alla contribuzione figurativa.

Requisiti e durata

Per fruire del congedo e dell'indennità occorre essere una lavoratrice dipendente, con rapporto di lavoro in corso di svolgimento, inserita nei percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio.

Il congedo indennizzato può essere fruito per un periodo massimo di tre mesi (equivalenti a 90 giorni di astensione effettiva dall'attività lavorativa) entro tre anni dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Il congedo può essere fruito in modalità giornaliera o oraria. I contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'una o l'altra modalità. In diversi casi la contrattazione ha implementato questa tutela aumentando il periodo di congedo retribuito oltre i 90 giorni.

Quanto spetta

Per le giornate di congedo utilizzate per svolgere i percorsi di protezione è corrisposta un'indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione.