



**25 NOVEMBRE 2022**

**GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE**

*Violenza e molestie nell'ambiente di lavoro*

Come ogni anno ci ritroviamo a parlare di violenza sulle donne e come ogni anno ci auguriamo non succeda più.

Ma a che punto siamo in queste azioni di contrasto e prevenzione della violenza e delle molestie nei confronti delle donne ricordando sempre che tali atti possono essere subiti non solo dalle donne?

Recentemente, il 7 novembre 2022, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica – Dipartimento delle Pari Opportunità - ha pubblicato le 'Linee guida sulla Parità di Genere nell'organizzazione e gestione nel rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni' in attuazione dell'art. 5 del decreto legge n. 36 del 30 aprile 2022 dove la trasversalità e la strutturazione degli interventi previsti sono rivolti anche al "*contrasto alla violenza di genere e alla prevenzione del fenomeno attraverso il superamento degli stereotipi di genere*". Interventi che rientrano nella Missione n. 5 'Inclusione e coesione' del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza(PNRR) con la previsione di azioni che creino una cultura del rispetto e delle pari opportunità anche degli ambienti di lavoro.

Ma come possiamo pensare alla violenza e alle molestie nell'ambiente di lavoro?

Facciamo un passo indietro.

La legge che in Italia ha esteso il concetto di violenza fisica anche a quella psicologica finalizzata a tutelare non solo l'integrità fisica ma anche psichica delle persone è stata la n. 66 del 15 febbraio 1996 'Norme contro la violenza sessuale' che affonda le radici nella violenza domestica qualificando il reato di violenza sessuale come delitto contro la persona anziché contro la morale pubblica.

La legge n. 77 del 27 giugno 2013 di ratifica ed esecuzione della 'Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica fatta a Istanbul l'11 maggio del 2012' e il decreto legge n. 93 del 14 agosto 2013 (convertito con modificazioni dalla legge n. 119 del 15 ottobre 2013) hanno permesso l'adozione di norme penali e di linee di intervento per contrastare la violenza sulle donne con la previsione

specifiche coperture finanziarie. In questo secondo ambito, è stato previsto il ‘Piano d’azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere’ adottato nel 2015 ad *“approccio multifattoriale con la previsione di interventi sistemici”* e che rappresenta un *“sistema integrato di politiche pubbliche”*, come l’educazione nelle scuole, la formazione delle professionalità che si occupano di assistenza e sostegno alle donne e alle loro figlie/figli sviluppando i servizi territoriali... *“in chiave preventiva alla salvaguardia e alla promozione dei diritti umani delle donne, al rispetto della loro dignità”*. A questo è seguito il ‘Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017- 2020’ con l’obiettivo di *“contrastare la violenza maschile contro le donne in ogni sfera e contesto della vita pubblica e privata, personale e professionale approntando specifiche misure dedicate ad ambiti particolarmente critici, quali il lavoro”*.

Il percorso evolutivo ed estensivo dell’ordinamento europeo ha permesso inoltre l’inclusione dei *“diritti fondamentali sul lavoro con particolare riferimento alla libertà di associazione e l’effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva”* e della normativa antidiscriminatoria, con particolare rilevanza come strategia globale non solo repressiva ma anche preventiva.

La piena espressione di misure idonee repressive e preventive degli atti di violenza e delle molestie sul lavoro è nella ‘Convenzione n. 190 sulla violenza e molestie sui luoghi di lavoro della Organizzazione Internazionale di Lavoro (ILO)’ ratificata nel nostro Paese con legge n. 4 del 15 gennaio 2021 ma in vigore dal 29 ottobre 2022 e integrata con le indicazioni contenute dalla ‘Raccomandazione n. 206’ ampliando la definizione del luogo e del tempo nel quale si possono verificare tali atti. All’articolo 3, infatti, possiamo leggere che atti di violenza e di molestia si possono verificare *“in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro”*, quindi in tutti i luoghi dove la lavoratrice e il lavoratore possono trovarsi: nei viaggi di lavoro, durante il tragitto casa - lavoro, lavoro – casa, in lavoro agile, ma riguarda anche le comunicazioni, i messaggi virtuali e le immagini, distinguendo tali atti come azioni interne, cioè tra lavoratrici e lavoratori a tutti i livelli, e esterne, compiute da soggetti esterni all’organizzazione che a vario titolo entrano nei luoghi di lavoro.

Non a caso, per cercare di eliminare o ridurre i rischi possibili nello svolgimento dell’attività lavorativa (valutazione del rischio) l’art. 9 della Convenzione prevede *“l’inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro”*. Nell’ordinamento interno, infatti, il ‘Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro’ (d.lgs n. 81 del 9 aprile 2008) è applicabile anche alle violenze e alle molestie, psicologiche e sessuali perché le condizioni di lavoro devono tutelare il bene, ovvero la dignità cioè l’integrità fisica e la personalità morale delle lavoratrici e dei lavoratori (art. 2087 c.c.) in coerenza con il concetto di salute definito dall’OMS *“come uno stato completo di benessere fisico, mentale e sociale”*.

La Convenzione, quindi, con la *lett. b)* dell’articolo 8, ha previsto *“l’identificazione, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati interessati, nonché attraverso altre modalità, dei settori o delle professioni e delle modalità di lavoro in cui le lavoratrici e i lavoratori e altri soggetti interessati risultino più esposti alla violenza e alle molestie”*.

Nel lavoro pubblico anche i codici di condotta da rispettare nei luoghi di lavoro e il ruolo dei ‘Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)’ affiancati dalle Consigliere e Consiglieri di fiducia rivestono grande importanza per azioni di prevenzione e sensibilizzazione.

Inoltre, l’inserimento nei contratti collettivi nazionali dei congedi indennizzati per donne inserite in percorsi di protezione, ha visto riconosciuto un diritto soggettivo delle vittime.

Attivare azioni di contrasto, cioè interventi strutturali nei luoghi di lavoro, come viene indicato nelle recentissime ‘Linee guida sulla Parità di Genere nell’organizzazione e gestione nel rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni’ significa, quindi, agire sugli impatti negativi che gli atti di violenza e di molestia recano alle persone, alle donne, tenendo in considerazione anche la ricaduta su effetti in termini economici e sociali.

Come sindacaliste e sindacalisti, ma soprattutto come persone, lavoratrici e lavoratori, in che modo possiamo attivarci per contrastare tali atti nei luoghi di lavoro?

Sicuramente, il presidio nei posti di lavoro, la presenza della parte sindacale nei tavoli di contrattazione ma anche negli organismi paritetici, permette di allargare l’attenzione e la rappresentazione rivolte ai bisogni delle persone perché lavorare insieme, nella stessa comunità aiuta a conoscere di più, almeno un po’, le loro storie, la loro vita.

Quello che, però, non possiamo ancora definire come patrimonio di competenze “più tecniche” acquisite in merito a tali tematiche, richiede ulteriore conoscenza e formazione per tutti, lavoratrici e lavoratori. Riconoscere in modo preventivo i potenziali conflitti, che se non “fermati” il prima possibile possono solo peggiorare, richiede informazioni e formazioni specifiche e tutto ciò va di pari passo anche con azioni di sensibilizzazione. Importante è anche riconoscere quanto la Pandemia ci abbia “svelato” come le donne vittime di violenza domestica vogliono trovare “riparo” anche nei luoghi di lavoro e nelle misure che si stanno costruendo per la tutela loro e dei loro figli.

Violenza, molestie, parole che non vorremmo più ascoltare, scrivere, vivere...

Daniela Pazienza con la collaborazione di Angela Fiore – Agenzia delle Dogane e dei Monopoli