

25 NOVEMBRE 2023

## *Giornata internazionale contro la violenza sulle donne*

### *Sulle molestie e sul mobbing nei confronti delle donne*

Varie sono le forme di violenza. Lo sappiamo. Alcune evidenti, altre silenziose spesso subdole, con un perimetro non ben definito ma che si insinuano nella vita delle persone segnando anche chi le subisce indirettamente.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha definito la violenza come "...l'utilizzo intenzionale della forza fisica o del potere, minacciato o reale, contro un'altra persona, o contro un gruppo o una comunità, che determini o che abbia un elevato grado di probabilità di determinare lesioni, morte, danno psicologico, cattivo sviluppo o privazione". Parole forti, difficili, che non solo le donne conoscono ma che sono soprattutto loro a subire atti di violenza, complice una cultura ancora troppo radicata nel passato.

La violenza contro le donne è stata definita nel 1993 dall'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) nella "Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne" come "...ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato, un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica [...] che avvenga nella vita pubblica o privata". Nel 2011, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, ha riconosciuto il rischio della loro maggiore esposizione rispetto agli uomini; la stessa Convenzione indica che la violenza nei confronti delle donne è "una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondata sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata". E la vita pubblica comprende anche il lavoro.

La violenza sul luogo di lavoro, è stata definita dal National Institute of Occupational Safety and Health USA NIOSH come "Ogni aggressione, comportamento minaccioso, abuso verbale o fisico che si verifica sul posto di lavoro".

Nel 2014 un'indagine dell'Istat su "La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia". ha riscontrato un aumento della gravità delle violenze subite dalle donne, non solo fisica ma anche psicologica ed economica.

Questo un quadro generale non esaustivo, a livello internazionale, europeo e nazionale che ci riporta non solo quanto le donne siano più a rischio di violenza ma che la violenza di genere sia un fenomeno, purtroppo, strutturato e che riguarda la quotidianità in famiglia, in strada, nel lavoro.

Le dinamiche interne ed esterne all'ambiente di lavoro che si possono generare minano in modo anche pesante la salute e la dignità della persona. La stima delle donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro, secondo i dati riportati dall'indagine Istat del 2018 riferiti agli anni 2015-2016 è di 1 milione 404 mila. Secondo questa indagine, le molestie rilevate tra le quali quelle verbali, fisiche e sessuali ma anche l'utilizzo di internet, dei social net, rispetto alle precedenti, ha riguardato le donne tra i 14 e i 65 anni (15.764). Altro elemento significativo di questa indagine che riguarda le molestie fisiche subite dalle donne nel corso della vita è la loro percezione altissima della gravità (6%).

Sulla base delle disposizioni normative internazionali ed europee le molestie sul lavoro legate a comportamenti offensivi configurabili come molestie anche a connotazione sessuale diventano discriminanti riguardo al genere.

Infatti, nella Convenzione ILO n. 190 all'articolo 1, possiamo leggere che "l'espressione violenza e molestie nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche 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 [...] ivi comprese le molestie sessuali" e che "le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti".

L'articolo 26 del Codice delle pari opportunità al comma 1 "considera come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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"; al comma 2 considera come discriminazioni anche le molestie sessuali "ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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". Secondo il comma 3, invece, le discriminazioni riguardano anche "i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di avere rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di esservi sottomessi".

Il tema è complesso e ampio e non si può non dire soprattutto doloroso perché i fenomeni riguardano una pluralità di condotte non solo riconducibili alle tutele in sede civilistica e alla salute e sicurezza sul lavoro ma anche configurabili, a seconda della gravità, a diverse fattispecie di reati (tra cui quello degli "atti persecutori" il c.d. reato di *stalking* - Legge n. 38 del 2009 - che introduce nel Codice penale - una serie di misure preventive e repressive) che diverse sentenze della Corte di Cassazione stanno contribuendo ad integrare.

I fenomeni che riguardano comportamenti continuativi e sistematici, non solo come molestie ma anche come marginalizzazione e dequalificazione lavorativa nei confronti di una persona, sia essa donna o uomo, da parte di superiori e/o colleghe/colleghi vengono identificati come mobbing il quale non ha una precisa definizione e regolamentazione normativa nazionale o contrattuale. Nell'ambito delle tutele della gestione della salute e sicurezza in ambiente di lavoro tali fenomeni riguardano la valutazione dei rischi psicosociali per prevenire malattie professionali e infortuni.

Diventa quindi importante aumentare la consapevolezza della gravità di tali comportamenti che possono avere effetti diverse sulle persone in quanto legati alla loro percezione ed educazione. Gravità che l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) aveva individuato già nel 2000 in uno studio sulla violenza sul lavoro come minaccia globale la gravità anche della violenza psicologica ricomprendendo in questa anche i fenomeni del *mobbing* e del *bullying*.

Consapevolezza che si può acquisire con la diffusione della conoscenza delle varie forme della violenza e degli strumenti di tutela, della cultura del rispetto, perché impatta sul benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro e importante per la vittima per atti subiti anche all'esterno del mondo del lavoro. Nelle Istituzioni pubbliche un ruolo importante è svolto dai Comitati Unici di Garanzia (CUG) per la promozione di azioni sensibilizzazioni e di contrasto favorendo il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori dove è presente anche la parte sindacale.

Se abbiamo bisogno di aiuto possiamo rivolgerci al numero antiviolenza e stalking

**1522**

alle figure di riferimento

**Consigliera di parità      Consigliera di Fiducia**  
**Consigliere di parità      Consigliere di Fiducia**

**Sportello ascolto      Psicologa del lavoro**  
**(presente nei posti di lavoro      Psicologo del lavoro**  
**e nelle sedi sindacali)**

**Datore/Datrice di Lavoro**  
**Dirigente**  
**Preposte/Preposti**  
**Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione**

**Rappresentanti sindacali**  
**Rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza**

---

*Sforzarsi di sostituire sempre più nel mondo la non-violenza efficace alla violenza*

*Simone Weil*

---

**Sitografia** (non esaustiva)

Senato della Repubblica - AA.SS. 655, 1597 e 1628 - Disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali, con particolare riferimento all'ambiente di lavoro – n. 268 – aprile 2021

<https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01210554.pdf>

Inail – Conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro - 2021  
<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-ri-conoscere-per-prevenire-fenomeni-molestia.pdf>

Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) - Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro - Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206 - 2019  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_737774.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_737774.pdf)

Istat - Violenza sul luogo di lavoro - 2018  
<https://www.istat.it/it/archivio/209107>

Istat – La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia - 2014  
[https://www.istat.it/it/files//2015/06/Violenze\\_contro\\_le\\_donne.pdf](https://www.istat.it/it/files//2015/06/Violenze_contro_le_donne.pdf)

Inail - Atti – V Convegno Nazionale di Medicina Legale Previdenziale 2004  
<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-atti-del-v-convegno-nazionale-medicina-legale-volume-1.pdf>

## **Filmografia**

*Mi piace lavorare*, Francesca Comencini, 2004

*Nome di donna*, Marco Tullio Giordana, 2018

---

Daniela Pazienza con la collaborazione di Angela Fiore - UILPA Dogane e Monopoli