

Ogni tipo di discriminazione in base al genere. Se le donne o gli uomini sono, per esempio, derisi a causa del loro aspetto esteriore, del loro comportamento o del loro orientamento sessuale oppure se sono esposti a commenti equivoci, si è di fronte a dei comportamenti sessisti.

■ il sessismo

Caratteristiche di donne e uomini, bambine e bambini, che sono socialmente costruite re- lativamente alle categorie di maschile e femminile (definizione OMS).

■ l'orientamento sessuale

Si riferisce all'orientamento del desiderio sessuale. Caratteristiche di donne e uomini, bambine e bambini, che sono socialmente costruite re- lativamente alle categorie di maschile e femminile (definizione OMS).

■ il genere

Insieme di elementi anatomici e biologici (talvolta incerti) che caratterizzano alla nascita una femmina o un maschio.

■ l'identità di genere

Il senso soggettivo di appartenere alle categorie maschile o femminile o altro. L'identità di genere di solito si allinea al proprio sesso, ma talvolta no.

■ il sesso

Caratteristiche di donne e uomini, bambine e bambini, che sono socialmente costruite re- lativamente alle categorie di maschile e femminile (definizione OMS).

Le violenze e le molestie - anche sessuali - nei luoghi di lavoro devono essere prese sul serio.

La CGIL ne è fermamente convinta: le nostre delegate e i nostri delegati sono impegnate e impegnati a prevenirle e contrastarle. Cgil Piemonte e Cgil Umbria, insieme ai due patronati Inca, hanno di recente organizzato e sviluppato un percorso formativo per la prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro.

IDENTITÀ DI GENERE, ORIENTAMENTO SESSUALE, DISCRIMINAZIONI, LINGUAGGIO e altri approfondimenti culturali e normativi sono stati i temi affrontati nella formazione di delegate e delegati, con l'obiettivo di fornire strumenti per RICONOSCERE E PREVENIRE IL RISCHIO DI VIOLENZA E MOLESTIE ANCHE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO E TUTELARE coloro che ne sono vittime.

È però indispensabile la collaborazione di tutte e tutti. Tante più lavoratrici e lavoratori racconteranno, tanto più emergerà il fenomeno e saremo più forti per un percorso di riconoscimento, di denuncia e di tutela collettiva.

Le parole fanno paura perché rendono tutto più reale e più vero ma le parole ci servono per non sentirci da soli e renderci liberi.

Anche molte delle vittime credono di essere colpevoli. Si fanno del rimprovero invece di difendersi. Spesso manca loro la consapevolezza di poter dire di no e che il loro no è accettato.

Stimili affermativi servono a scaricare la responsabilità sulla vittima, mentre le persone molestie ne escono scagionate.

Queste esternazioni o frasi simili ricorrono frequentemente nelle discussioni sulle molestie sessuali che si consumano nei luoghi di lavoro.

«Lei si mette solo in testa delle cose»
«L'umorismo»
«Non è un vero uomo e non ha il senso»
«A lei piace»

■ il pregiudizio

«Lei si mette solo in testa delle cose»
«L'umorismo»
«Non è un vero uomo e non ha il senso»
«A lei piace»

Come sostenere le colleghe o i colleghi molestati

Come vi comportate se, nel vostro ambiente, osservate delle molestie sessuali?

Potete sostenere la persona molestata con le seguenti misure:

- Non ridete anche voi se qualcuno fa osservazioni sessiste o racconta barzellette sessiste
- Parlate con la vittima se pensate o vi accorgete che subisce molestie sessuali.
- Incoraggiatela a difendersi attivamente
- Accompagnatela ai colloqui con l'interlocutrice o l'interlocutore della vostra azienda o presso un consultorio esterno
- Non intraprendete nulla contro la volontà della vittima
- Richiamate l'attenzione dei superiori e delle superiori sulle molestie
- Mettetevi a disposizione come testimone. Codete della protezione contro i licenziamenti pronunciati per ritorsione
- Impegnatevi affinché anche nella vostra azienda vengano prese misure preventive contro le molestie sessuali

Riferimenti utili:

- Le delegate e i delegati sul tuo posto di lavoro
- La tua Categoria di appartenenza
- La CGIL della tua Città
- La Consigliera di Parità della tua Città
- Il Centro Antiviolenza (risponde al numero 1522)

CGIL PIEMONTE www.cgilpiemonte.it / CGIL UMBRIA www.cgilumbria.it

Questo pieghevole è stato realizzato all'interno del percorso formativo per la prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro da un gruppo composto da: Adriana Bertelle, Lara Bozzola, Patrizia Martini, Costantina Piga, Luisa Rasero, Graziella Silipo, Anna Maria Zerbi, Enzo La Montagna // Febbraio 2022

CHE
COS'È
...?



**contro violenze e molestie
FACCIAMO QUADRATO**

#lavoromolesto



Tutte le persone possono essere vittime di violenze di molestie anche sessuali sul posto di lavoro, indipendentemente dal sesso, dall'età, dallo stato civile, dall'aspetto, dalla formazione o dalla posizione professionale.

«La cosa si intende per violenze e molestie anche sessuali»

L'ILO (International Labour Office) nella Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206 "Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro" del giugno 2019 definisce così:

«VIOLENZA E MOLESTIE»

«... nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e 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»

«VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE»

«... indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali»

Chi deve essere tutelato contro le violenze e le molestie anche sessuali sul lavoro?

Tutte le persone che lavorano indipendentemente dallo status contrattuale:

- le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti
- le lavoratrici e i lavoratori licenziati o che si sono dimesse per aver subito violenze e molestie anche sessuali
- i volontari
- le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro

In quali settori?

Tutti i settori, sia nel privato che nel pubblico, sia dell'economia formale che informale, nelle aree urbane o rurali.

Quando?

- in occasione di lavoro
- in occasioni che scaturiscano dal lavoro
- durante il lavoro e in tutte le situazioni connesse al lavoro

Dove?

- nel posto di lavoro, compresi gli spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro
- in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione
- in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo
- nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi
- durante spostamenti o viaggi di lavoro
- in occasione di formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro
- a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione
- all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro

Esempi di molestie

- Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di lavoratrici e lavoratori
- osservazioni e barzellette sessiste sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale di donne e uomini
- presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro
- inviti indesiderati con un chiaro intento
- contatti fisici indesiderati
- persecuzioni dentro o fuori l'azienda
- avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi
- atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale

flirt o molestia sessuale?

un flirt

- è un'evoluzione reciproca
- è costruttivo, è una conferma
- è desiderato da entrambe le parti
- aumenta l'autostima
- riempie di gioia
- rende più bella la giornata lavorativa
- rispetta i confini personali

le molestie sessuali

- sono avances unilaterali
- sono denigranti, offensive
- sono indesiderate per una delle persone
- distruggono l'autostima
- suscitano rabbia
- avvelenano il clima di lavoro
- ledono i confini personali

Da chi possono essere messe in atto?

Le violenze e le molestie anche sessuali possono essere messe in atto:

- da lavoratrici, lavoratori - compresi dirigenti
- datori di lavoro
- dipendenti delle aziende che per motivi diversi entrino in azienda, dalla clientela o utenza

Le violenze e molestie anche sessuali possono essere attuate attraverso parole, gesti o atti e possono provenire da singole persone o gruppi.

Molestia o no?

Determinante non è l'intenzione della persona che molesta, bensì il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

Le violenze e molestie, soprattutto quelle sessuali, esprimono l'esercizio di potere e dominazione e non hanno niente a che vedere con l'erotismo e l'attrazione sessuale.

Le ferite inferte servono, fra l'altro, a mantenere le vittime in posizioni subalterne oppure a intralciare il loro ulteriore sviluppo professionale e la loro carriera.

Conseguenze per le vittime

Per la persona interessata le violenze e le molestie anche sessuali possono rivelarsi dannose sotto vari aspetti ed esporla alle seguenti 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

Che cosa dice la normativa vigente?

Le molestie e la violenza anche sessuali sono fattori di rischio lavorativo.

Una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata delle datrici e dei datori di lavoro, della dirigenza, delle lavoratrici e dei lavoratori possono ridurre la probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

Tutte le datrici e i datori di lavoro devono valutare il rischio violenza e molestie così come previsto dalla normativa vigente (D.Lgs 81/08).

La datrice o il datore di lavoro sono tenuti:

- a creare un clima senza molestie
- affermare che la violenza e le molestie non saranno tollerate
- adottare tutte le misure di prevenzione della violenza e delle molestie anche sessuali

Accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro 26 aprile 2007

...

4. Prevenire, riconoscere e gestire le situazioni di molestie e violenza

Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti.

...

Ove siano state constatate molestie e violenza, occorre adottare misure adeguate nei confronti del/degli autore/i. Tali misure possono andare da sanzioni disciplinari al licenziamento.

La/le vittima/e deve/devono ricevere sostegno e, se del caso, essere assistita/e nel processo di reinserimento.

DIFENDERSI: UN DIRITTO!

Se nell'ambito del rapporto di lavoro subite violenze e molestie anche sessuali avete il diritto di difendervi e non è importante quale posizione occupate in seno all'azienda.

Sappiate che non siete voi il fattore scatenante delle violenze e delle molestie anche sessuali e che non ne avete alcuna colpa. Non mettete semplicemente a tacere la vostra sensazione di disagio ma prendetela sul serio.

Come procedere?

Per passi e step successivi:

■ Far cessare direttamente le molestie

Cercate di far smettere direttamente la persona che vi molesta.

Ditele esplicitamente che il suo comportamento non è desiderato e che non lo tollerate.

Se ciò non basta, minacciate questa persona dicendole che, se non smette di molestarvi, reclamerete.

■ Mettere a verbale i fatti

È possibile che dobbiate compiere più passi per far cessare le molestie.

Annotate perciò sempre ciò che accade: persona/ persone che molestano, data, ora, luogo, tipo di molestie (parole, gesti, ecc.).

Annotate anche cosa avete intrapreso contro le molestie.

Annotate infine se per il fatto o i fatti ci sono testimoni.

Interpellate queste persone e chiedete loro se siano disposte a testimoniare.

■ Coinvolgere colleghe o colleghi

Parlate con altre colleghe o altri colleghi sul posto di lavoro. Forse non siete l'unica persona a essere molestata e potete reagire insieme ad altri.

■ Sollecitare aiuti

Difendersi e far valere i propri diritti non è sempre facile.

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.

Oltre alle aggressioni, le persone molestate possono così diventare vittime di angherie, emarginazione e ostilità.

Ciononostante è importante difendersi.

Se non vi sentite di farlo da sole o da soli, cercate degli appoggi!

L'esperienza mostra che è più facile far cessare le molestie se chi le subisce osa reagire prendendo l'iniziativa.

Non temete di cercare aiuti.

All'interno delle aziende ci sono lavoratrici e lavoratori che hanno ruoli particolari e sono i Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS) e i delegati sindacali. Se non li conoscete, chiedete di sapere chi è l'RLS o il/la delegato/a e racconta quello che stai subendo.

L'RLS, il/la delegato/a farà insieme a voi una valutazione per capire come meglio intervenire.

Sarà suo compito:

- soprattutto ascoltarvi, stare dalla vostra parte, non lasciarvi sole o soli

■ verificare insieme e in accordo con voi 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...).

