



Le molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia: Analisi preliminare

Dr.ssa Carla Pagano, Esperta di genere
Roma, 15 gennaio 2018

Definire la violenza di genere nel mondo del lavoro

Non esiste ancora una definizione universalmente riconosciuta di violenza e molestie nel mondo del lavoro

Recente definizione ILO, 2016: conclusioni dell'incontro tripartito di esperti/e sulla violenza contro le donne e gli uomini nel mondo del lavoro

- ***un continuum di comportamenti e pratiche inaccettabili che includono aspetti fisici, psicologici e sessuali***

La **violenza di genere** deriva da

- ***relazioni di potere ineguali tra uomini e donne, diversità di genere***

Identificare la violenza di genere nel mondo del lavoro

Atti e comportamenti di tipo fisico, verbale o non verbale, **non desiderati**, di natura sessuale, fisica e psicologica che **minano la dignità** di chi li subisce.

Quid-pro-quo

(es: richiesta di favori sessuali per assunzione, mantenimento del posto di lavoro o avanzamento di carriera)

Ambiente di lavoro ostile, **intimidante, degradante, umiliante e offensivo**

Indagine sulla normativa sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro in 80 paesi (ILO, Report V (1), 2017): **definizioni in 65 paesi dotati di normativa**

Identificare la violenza di genere nel mondo del lavoro

Le molestie sessuali e la violenza di genere possono:

- Assumere forme **fisiche, psicologiche, sessuali**
- Costituire **comportamenti isolati** o **più sistematici**
- Sopravvenire tra **colleghi, superiori e subordinati/e** o provenire da **terzi**, come clienti, pazienti, alunni, etc.
- Andare da manifestazioni minori, di mancanza di rispetto ad atti più gravi, come **infrazioni penali**, che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche

Nella normativa internazionale

Convenzione OIL sulla discriminazione sull'impiego e la professione (111/1958)

- **politica di uguaglianza per l'impiego e l'occupazione**

Convenzioni (1930, 1957) e il Protocollo 82014) sull'abolizione del lavoro forzato

- **presupposti di reato di violenza fisica e psicologica in termini di coercizione, forzatura e obbligatorietà al lavoro**

Convenzione (182/1999) sulle forme peggiori di lavoro minorile

- **forme di violenza fisica e psicologica in lavori pericolosi e altri lavori**

Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro 155 /1981

- **adozione di una politica nazionale in materia di SSL (protezione dalle rappresaglie contro i denuncianti)**

CEDAW (1979)

- **proteggere le donne dalla violenza di qualsiasi tipo esercitata all'interno della famiglia, sul posto di lavoro o in qualsiasi altro ambito della vita sociale.**

La normativa europea

Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica - Consiglio d'Europa, Istanbul, 2011

- ***qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato***

Direttive del Consiglio dell'Unione Europea 78/2000 e 73/2002

- molestie: ***forma di discriminazione in caso di comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.***

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (26 aprile del 2007)

- ***Molestie, abusi, minacce e/o umiliazioni che si verificano nel contesto lavorativo; esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.***

La normativa italiana

Articolo 2087 del Codice civile

- **la responsabilità della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici è attribuita al datore di lavoro**

Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro - D. Lgs. n. 81 del 2008

- **molestie e le violenze anche di natura sessuale considerati fattori di rischio lavorativo**
- **obbliga imprese e datore di lavoro alla valutazione dei rischi, la formazione dei lavoratori e la vigilanza**

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (D. Lgs. n.198 del 2006)

- ***comportamenti indesiderati, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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.***

Proposta di Legge n. 4742/17 novembre 2017 recante

- **“Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro”.**

La normativa italiana

Disciplina penale:

Legge 66/1996

- disposizioni relative all'intermediazione illecita e sfruttamento (art. 603 bis,)

Legge contro lo stalking (23 aprile 2009 n. 38)

Legge di Bilancio per il 2018

- provvedimenti nella disciplina anti-discriminatoria con riferimento specifico alle ritorsioni in cui la lavoratrice e il lavoratore possono incorrere per aver agito in giudizio per casi di molestie e molestie sessuali subite sul lavoro.
- Art. 1 modifica l'art. 26 del codice delle pari opportunità: impedisce al datore di lavoro di adottare misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento o altre forme di discriminazione verso la lavoratrice o il lavoratore che denunciano molestie e violenza

La dimensione del fenomeno in Italia

8.816.000 (43,6% totale) le donne fra i 14 e i 65 anni che nel corso della loro vita hanno subito qualche forma di molestia o ricatto sessuale

3.118.000 (15,4%) le donne che le hanno subite negli ultimi tre anni

3.754.000 (18,8% totale) uomini hanno subito molestie a sfondo sessuale nel corso della loro vita

1.274.000 uomini che hanno subito molestie negli ultimi tre anni

4.392.000 coloro che hanno dichiarato
di aver subito molestie a sfondo sessuale
negli ultimi tre anni

donne 71%
uomini 29%

Dati: ISTAT, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016, Roma, 2018.

Alcuni dati L'indagine ISTAT

I ricatti sessuali sono la forma più diffusa di molestia in ambito lavorativo.

1.173.000 (7,5%) donne sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro, per mantenerlo o per ottenere avanzamenti di carriera nel corso della loro vita lavorativa.

32,4% ricatti sessuali ripetuti quotidianamente o più volte alla settimana,

17,4% all'incirca una volta a settimana

81% donne sottoposte a forme di molestie e violenza non ne parla con nessuno sul posto di lavoro

I settori in cui il fenomeno è più diffuso sono:

servizi e commercio

professioni tecniche

settore impiegatizio – a maggiore incidenza in termini di ricatti subiti dalle donne in fase di assunzione (30,5%)

11% ha indicato di esser stata licenziata o messa in cassa integrazione o di non esser stata assunta a seguito di ricatto sessuale

Alcuni dati L'indagine INAPP

ITALIA

- **10% lavoratrici** che riferiscono di aver subito violenza o molestie sul lavoro in Italia
- **9% dei lavoratori e delle lavoratrici** sono a conoscenza di soprusi e violazioni di diritti in ambiente lavorativo diretti perlopiù a chi ha contratti di lavoro temporanei in professioni non qualificate o tecniche)

EUROPA

16% dei lavoratori e delle lavoratrici ha subito atti di violenza, molestie o attenzioni sessuali non volute nell'ultimo mese

I soggetti più esposti al rischio:

- **Giovani** lavoratori e lavoratrici sotto i 35 anni sono più esposti
- **Donne** più giovani ad essere maggiormente esposte
- Lavoratori/trici **stranieri/e**

Follow up

Informazioni, dati e sistema di monitoraggio

Potenziamento delle metodologie e delle tecniche di indagine per informazioni statistiche più dettagliate e più frequenti – rapporti periodici

Mappatura degli strumenti di raccolta dati esistenti al fine d'identificare un numero limitato di indicatori sul fenomeno nel mondo del lavoro

Sviluppo di indicatori

- **monitoraggio** durante l'attuazione degli interventi
- **valutazione** delle politiche e delle misure di prevenzione

Quesiti relativi ai ricatti sessuali e alle molestie sul lavoro nei moduli di indagine (es: nel modulo ad hoc su “Harassment at work”)

- tenere distinti il fenomeno delle **molestie sul lavoro** da quello dei **ricatti sessuali**

Follow up

Definizioni, quadro normative e politiche di prevenzione e contrasto

Definire e normare forme e ambiti in cui si declina il fenomeno delle molestie e della violenza di genere nel mondo del lavoro

Adottare una norma che riconduca sotto un unico “cappello” le normative esistenti e introduca delle disposizioni per colmare lacune esistenti

- approccio di genere piuttosto che di sesso
- molestie e violenza nel mondo del lavoro causate da terzi
- mobbing, bullismo e bossing,
- meccanismi di denuncia chiari e accessibili, ispezione e investigazione

Costituire un tavolo di lavoro tripartito a supporto del lavoro del Comitato Tecnico e della Cabina di Regia nella definizione e il monitoraggio di misure specifiche per la prevenzione e il contrasto delle molestie e violenza di genere nel mondo del lavoro

Follow up

Attori e misure per la prevenzione e il contrasto

Il Piano sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 prevede una vasta rete di partenariati. Necessario:

- ***un maggiore sforzo di coordinamento***
- ***disseminazione d'informazioni alle lavoratrici e lavoratori sul workflow e sulle competenze e responsabilità di ciascun attore.***
- ***mettere a sistema esperienze professionali e riconosciute nei territori (es: CAV).***

Comunicazione, informazione e sensibilizzazione

opinione pubblica

operatori delle imprese

lavoratori e lavoratrici

Strategie preventive e di promozione al cambiamento culturale

Nelle imprese

Nelle istituzioni pubbliche

Follow up

Politiche di prevenzione e contrasto

Formazione:

- **Analisi multidisciplinare** del fenomeno e delle **buone pratiche** del settore pubblico e privato
- Sviluppo di strumenti pratici per **l'informazione** degli operatori/trici delle imprese e dei lavoratori/trici, soprattutto per le micro e piccole imprese.
- Realizzazione di **programmi di formazione** che forniscano:
 - strumenti
 - metodi appropriati per valutare, prevenire e gestire le molestie e la violenza nel mondo del lavoro, anche negli operatori pubblici e privati (p.e. giudici, ispettori del lavoro, capi e dirigenti d'impresa, addetti alle risorse umane e rappresentanti sindacali)

Contatto



Ufficio ILO per l'Italia e San Marino
Via Panisperna, 28 – 00184 Roma
Web: www.ilo.org/rome
Email: rome@ilo.org