

Nella prima “pillola” abbiamo visto che:

- le molestie spesso non emergono o vengono sottovalutate, con la conseguenza che non vengono adeguatamente contrastate;
- la definizione contenuta nell’art. 26 del Codice di Pari Opportunità può aiutarci a riconoscerle: sono **COMPORAMENTI INDESIDERATI** che hanno lo scopo o l’effetto di violare la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

In questa pillola ci soffermeremo sui **DATI**, che ci aiuteranno a farci un’idea della misura di questo odioso fenomeno, per poi addentrarci nelle responsabilità dei datori di lavoro



MPS Triveneto: pillole n.2 2024 - uomini e donne, diciamo NO alle molestie sul lavoro e facciamo
insieme

 pillole di **FISAC MPS TRIVENETO** - n.2 2024 - **MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO** 

uomini e donne diciamo **NO!** alle molestie sul lavoro e facciamo **INSIEME**



Nella prima "pillola" abbiamo visto che:

- **le molestie spesso non emergono o vengono sottovalutate**, con la conseguenza che non vengono adeguatamente contrastate;
- la definizione contenuta nell'art. 26 del Codice di Pari Opportunità può aiutarci a riconoscerle: **sono COMPORAMENTI INDESIDERATI che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.**

In questa pillola **ci soffermeremo sui DATI**, che ci aiuteranno a farci un'idea della misura di questo odioso fenomeno, per poi addentrarci nelle **RESPONSABILITÀ DEI DATORI DI LAVORO**



QUALCHE DATO PER INIZIARE A COMPRENDERE CHE NON SIAMO SOLE/I



ricordando che ci sono un **sommerso** e una **distorsione** nelle rilevazioni, perché non sempre le persone sanno collocare la generica domanda "hai subito molestie?" dentro la loro esperienza.

FONDAZIONE LIBELLULA SURVEY L.E.I. 2022 (sondaggio con 4316 risposte)

a volte, o spesso:

- il 59% delle donne è vittima sul lavoro di **allusioni e osservazioni estetiche**;
- il 53% delle donne ha ricevuto **complimenti espliciti indesiderati**;
- il 55% delle donne ha sentito o subito **battute, commenti e provocazioni volgari**;
- il 22% delle donne ha subito contatti fisici indesiderati sul luogo di lavoro.



Da parte di chi?

- collega 55%;
- responsabile diretto/a 19%;
- altro/a responsabile 6%;
- collaboratore/trice 4%
- cliente-fornitore/trice-utente 4%

Il 58% delle donne non agisce efficacemente e/o sempre di fronte a una molestia subita perché:

- Il 38% non vuole conflitti/passare per quella che se la prende;
- l' 11% non sa come fare;
- l' 8% tende a riderci su.

È importante notare che le molestie sul luogo di lavoro possono avvenire tra colleghi, tra un datore di lavoro e un dipendente o **anche coinvolgendo terze parti esterne all'azienda**, come **clienti o fornitori**

ISTAT 2016

L' **8,9%** delle donne lavoratrici dichiara di aver subito molestie o ricatti sessuali sul posto di lavoro.



INDAGINE DI CLIMA MPS 2019

Alla domanda **“sei stata/stato oggetto di molestie e comportamenti poco appropriati?”** il **7,1%** delle donne (e il **5,3%** degli uomini) ha risposto **“spesso o molto spesso”**.

Per converso, il **56,4%** delle donne e il **68,6%** degli uomini ha risposto **“per niente”**; il che significa che circa il **44%** delle donne e il **31%** degli uomini è stata/o almeno una volta oggetto di molestie sul lavoro.

Le regole ci dicono che il nostro disagio “soggettivo” non è tale, ma che si tratta di molestie e che LE MOLESTIE SONO UN PROBLEMA OGGETTIVO CHE LE AZIENDE DEVONO AFFRONTARE.



PARLIAMO QUINDI DELLE **RESPONSABILITÀ AZIENDALI**

I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'**articolo 2087 del Codice Civile, denominato “Tutela delle condizioni di lavoro”, ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale delle lavoratrici e dei lavoratori**, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le **iniziative, di natura informativa e formativa**, più opportune al fine di **prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.**



Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad **assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente in cui sia rispettata la dignità** di ognuno/a e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Riferimenti normativi: Carta Universale dei Diritti Umani, artt. 1, 2, 7 - Direttiva 2000/78/CE Parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro - Direttiva 2002/73/CE Parità di trattamento tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro - Direttiva 2006/54/CE Pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego - Costituzione artt. 3 e 37 - D.Lgs. 198/2006 art. 26



QUALI SONO LE CONSEGUENZE DELLE **MOLESTIE** SUI LUOGHI DI LAVORO?



- ledono la **qualità dell'ambiente di lavoro**;
- inquinano l'ambiente con un **effetto tossico e demoralizzante, anche sulle lavoratrici e sui lavoratori che, pur non essendo direttamente vittime del comportamento umiliante e molesto, ne vengano a conoscenza e/o ne siano testimoni**;
- hanno gravi conseguenze sull'**equilibrio emotivo** della persona, quali ad esempio:

- perdita di fiducia in sè stessa/o,
- ansia,
- disturbi del sonno,
- disturbi alimentari,
- disturbo post-traumatico da stress,
- strategie disfunzionali di fronteggiamento.



- **l'impresa paga un costo** considerevole nel caso in cui "accetti" l'esistenza di tali pratiche, legato:



- al **calo di produttività** delle persone colpite,
- alla **perdita di motivazioni** personali,
- all'assenteismo,
- alle **assenze** per malattia,
- al **disagio organizzativo** conseguente
- all'eventuale trasferimento o licenziamento,
- ai costi di selezione e formazione del nuovo personale,
- ai costi legali,
- al danno reputazionale.

La **prevenzione e la repressione** delle molestie sono, quindi, **responsabilità dei datori di lavoro, oltre a essere nel loro assoluto interesse** per limitare o eliminare situazioni che inquinino l'ambiente di lavoro impattando sulla produttività o, nei casi più gravi, comportino danni reputazionali e sanzioni anche elevate, fino alla chiusura delle aziende.

Una **corretta prevenzione** delle molestie nei luoghi di lavoro rende necessario riconoscere e differenziare con chiarezza i comportamenti considerati "graditi", da quelli "indesiderati". In genere, possiamo dire che un comportamento "indesiderato" è tale quando è unilaterale, sgradito, denigratorio o ostile, quando crea malumore, disagio, rabbia o paura, quando non rispetta i confini personali... e la lista è solo esemplificativa.

*la prossima pillola ci aiuterà a capire cosa possiamo
fare concretamente per liberarci dalle molestie*

segue...



MPS Triveneto: pillole n.2 2024 - uomini e donne, diciamo NO alle molestie sul lavoro e facciamo
insieme