

**Spesso tra la vittima e il carnefice c'è un'asimmetria di potere. Ghiglione, Cgil: "Formazione e contrattazione di genere il nostro impegno"**

da: [www.collettiva.it](http://www.collettiva.it)

articolo di Roberta Lisi - 25 novembre 2024

Molte sono le forme di violenza degli uomini contro le donne, ma dietro c'è sempre una stessa idea malsana di potere e di possesso. Tra tutte, però, c'è una forma di violenza che è più subdola e atroce delle altre perché si fonda su un'oggettiva **disparità di potere: la molestia nei luoghi di lavoro.**

Gli uomini che la esercitano sono quasi sempre collocati in una posizione gerarchicamente superiore e, quando non lo sono, **per il solo fatto di esser maschi ritengono di essere al di sopra** della propria collega. Quando però lo sono effettivamente, la violenza è doppia, perché, appunto, la vittima è in una condizione di subalternità.

Se la violenza è ovviamente sempre violenza, la **Cgil**, quest'anno ha deciso di dedicare **la Giornata internazionale per il contrasto alla violenza degli uomini contro le donne** alle molestie nei luoghi di lavoro. L'obiettivo è quello di accendere i riflettori su un fenomeno spesso nascosto e che non raramente causa anche malattie professionali e dunque, anche per questo, è di interesse sindacale.

25 novembre, la Cgil accende un faro

Nel **vademecum** che la Confederazione di corso d'Italia ha realizzato per rafforzare il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza (insieme alla [guida](#) scaricabile gratuitamente dal titolo *Che genere di salute e sicurezza sul lavoro. I rischi per la salute delle donne*, Futura Editrice), capitoli interi sono dedicati proprio alle molestie sul lavoro. **Ogni femminicidio è certamente uno di troppo**, ma non bisogna per questo non occuparsi delle altre forme di violenza di cui le donne sono vittime quotidianamente.

Che cosa sono le molestie

A mettere nero su bianco è **l'Organizzazione internazionale del lavoro** che nel 2019 ha approvato la [Risoluzione 109](#) (ratificata dall'Italia nel 2021) che definisce "violenza e molestie di genere" "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali". **Giorgia Fattinanzi**, del dipartimento Politiche di genere della Cgil, e **Sebastiano Calleri**, responsabile Salute e sicurezza della Confederazione, spiegano che in relazione al lavoro esistono due tipi di molestie, quelle **interne** (che avvengono tra colleghe e colleghi anche se di diverso ruolo), e quelle **esterne**, in cui cioè una lavoratrice subisce da un utente del servizio che ricopre.

Un po' di numeri

L'**Istat** stima che nel periodo 2022-2023 **il 13,5% di donne tra i 15 e i 70 anni** abbia subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale (soprattutto le più giovani di 15-24 anni, 21,2%). Di cosa si tratta? Di sguardi offensivi, offese, proposte indecenti, fino ad atti più gravi come la molestia fisica. E verosimilmente questi atti si possono accompagnare a forme ricattatorie. Non solo: a fronte di queste stime ci domandiamo quante di queste violenze rimangano taciute, perché quello delle violenze nei luoghi di lavoro è un fenomeno nascosto. Le stesse donne fanno fatica a parlarne e a farlo emergere anche proprio in

ragione della disparità di condizione e di potere. Secondo il **Rapporto Inail 2024** il **98%** dei molestatori sono uomini e il **75%** delle vittime sono donne.

Le conseguenze delle molestie

I disturbi psichici denunciati all'Inail come conseguenze delle condizioni di lavoro **tra le donne sono doppi rispetto a quelli registrati tra gli uomini**: 1,3 contro 0,5%. La domanda che ci poniamo è: quanti di questi disturbi psichici non si trasformano in denuncia di malattia professionale? Quante sono le molestie e le violenze che le lavoratrici non percepiscono nemmeno come causa del proprio star mal male? E quante volte la paura di perdere il lavoro e il senso di colpa ancora troppo diffuso impediscono la denuncia?

Che fare?

Scrivono ancora Giorgia Fattinanzi e Sebastiano Calleri che la contrattazione di genere e la presenza di donne nelle delegazioni trattanti, tra le Rsu/Rsa, Rls, Rlst è indispensabile. Ovviamente occorre che i delegati e le delegate sindacali siano formati anche dal punto di vista della **contrattazione di genere**. Proprio per questo la Cgil ha predisposto una piattaforma ed è impegnata in corsi di formazione specifici.

Ghiglione: l'impegno della Cgil

“La Confederazione può fare moltissimo - afferma **Lara Ghiglione**, segretaria nazionale della Cgil - per prevenire e contrastare questa forma di violenza. Innanzitutto attraverso la formazione dei propri delegati e delle proprie delegate e degli Rls. Lo può fare mettendo in rete le buone pratiche della contrattazione che servono a rendere i luoghi di lavoro veramente liberi da ogni forma di violenza”.

Cambiare si può, si deve. Occorre partire dalla conoscenza di un fenomeno che almeno parzialmente è nascosto. L'augurio è che l'accensione di riflettori contribuisca a limitare i casi. L'augurio è che l'attività sindacale contribuisca a far sentire le lavoratrici meno sole e aiuti a limitare e prevenire le molestie.