

Relazione sul convegno internazionale **La violenza contro le donne sul posto di lavoro – la perdita di rispetto e apprezzamento** il 23 e 24 settembre 2016 a Bressanone (Italia)

1/le 50 partecipanti al convegno internazionale, organizzato dall'AFB in collaborazione con EZA, pervenuti dall'Alto Adige (Italia), Austria, dalla Lituania, Repubblica Ceca, Spagna e Polonia hanno affrontato le questioni in merito alla violenza contro le donne sui posti di lavoro e la relativa perdita di rispetto e apprezzamento.

Le organizzazioni dei lavoratori dipendenti sono maggiormente confrontate con i problemi legati alla violenza sul posto di lavoro, ovvero con avvenimenti, nel corso dei quali le dipendenti sono vittime d'offese, di minacce o d'aggressioni. I sindacati, in funzione d'interlocutori delle imprese in sede di trattative, sono corresponsabili affinché nella cultura imprenditoriale trovino applicazione i valori espressi nell'etica cristiano-sociale e nella carta europea dei diritti fondamentali (carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea).

Forme di violenza

La gamma delle aggressioni spazia dalle pressioni psichiche fino ai soprusi fisici. Sui posti di lavoro sono particolarmente frequenti gli attacchi verbali, le intimidazioni e le minacce. Altri esempi sono le emarginazioni consapevoli e lo screditamento delle colleghe tramite insulti, i quali a lungo termine possono trasformarsi in *mobbing* (molestie, angherie). Le aggressioni avvengono anche in forme non verbali, ad esempio imitando comportamenti oppure tramite immagini scabrose e umilianti. Il ricorso alla violenza fisica causa lesioni tanto fisiche quanto psichiche. Siamo in presenza di molestie sessuali (verbali, non verbali, fisiche) tutte le volte, quando si limitano la libertà e la dignità delle persone interessate. A soprusi del genere sono esposte soprattutto donne giovani, assunte con contratti precari, apprendiste e donne assunte da poco tempo nonché donne immigrate.

Fattori

Per poter garantire la funzionalità operativa e la produttività, nel cosiddetto mondo del lavoro occorre canalizzare l'aggressività, in funzione di caratteristica umana peculiare. I fattori di natura sociale, culturale e organizzativa acuiscono le carenze comunicative e possono conseguire conflitti, discriminazioni e varie forme di violenza sul posto di lavoro. I ruoli sociali influenzano i comportamenti interumani alla pari dell'esasperata competizione per garantire il posto di lavoro, per la retribuzione e per la carriera in tempi di crisi, per la dissociazione del personale in maestranze fisse e personale precario. Inoltre comportano una cultura imprenditoriale informale e poco evoluta, la perdita di valori etici e del senso civile, carenze nell'organizzazione del lavoro nonché insufficiente competenze comunicative, di comando e di risoluzione di conflitti.

Conseguenze per le persone interessate

Le esperienze con la violenza rappresentano un enorme peso psichico, in riferimento al contesto lavorativo riducono il rendimento, la motivazione, la creatività, l'innovazione e peggiorano l'atmosfera nell'ambiente di lavoro. Causano assenze, mancanza d'impulsi per la carriera professionale e non di rado le dimissioni. Sono documentati effetti negativi a livello fisico, psichico (insonnia, aumento del consumo di medicinali oppure alcol, stress, sensi di colpa), sociale (perdita d'amici e contatti, povertà isolamento) ed economico (eventuale perdita del posto di lavoro, spese per consulenze, terapie, farmaci). Oltre agli effetti diretti, le traumatizzazioni comportano conseguenze di lunga durata, per il cui superamento alle persone interessate occorre sostegno da parte di servizi di consulenza debitamente addestrati ovvero professionali.

Conseguenze per le imprese e per la società

Le esperienze con la violenza sul posto di lavoro causano effetti nei confronti di tutto l'ambiente di lavoro, compromettono il risultato operativo e la competitività dell'impresa tramite riduzione di produttività, la necessità d'adattamenti organizzativi e spese supplementari, dovute alla maggiore fluttuazione del personale. La mancanza di prevenzione e gli effetti negativi sulla salute si riflettono anche tramite un aumento dei costi sanitari.

Dati

I rilevamenti dell'UE (EWCS 2010, EU-OSHA 2011)¹ confermano il peggioramento dell'atmosfera nell'ambiente di lavoro nei periodi di crisi, soprattutto in presenza d'immigrazione. Secondo una ricerca condotta dall'agenzia europea per i diritti fondamentali FRA² (*agency for fundamental rights*) un terzo delle donne a partire dal 15^{esimo} anno di vita hanno subito violenza fisica e/o sessuale. Eventi traumatici di questo tipo pertanto accadono più spesso di quanto l'opinione pubblica non supponga. L'inchiesta conferma inoltre l'elevato tasso di dati non rilevati: due terzi delle donne vittime di violenza fisica e/o sessuale non si sono rivolte né alla polizia, né ad alcuna altra istituzione.

Valutazione da parte delle imprese

Il rischio di discriminazioni a causa del sesso, dell'età o della provenienza etnica è decisamente sottovalutato da parte delle imprese europee, come evidenzia l'inchiesta ESENER-2 (*European survey of enterprises on new and emerging risks*), condotta dall'OSHA (*occupational safety and health administration*) nel 2016. Meno di cinque percento ritengono che si tratti di un fattore di rischio, rilevante per la propria azienda. All'insufficiente percezione del problema è contrapposta la convinzione, d'aver già realizzato sufficiente prevenzione interna, ad esempio periodiche analisi dei rischi e documentazione in merito a protezione sanitaria e sicurezza nonché aggiornamenti.

Norme di tutela

Le direttive (2006/54/EC) e le raccomandazioni dell'UE (92/131/CEE) sono ben lungi dalla necessaria applicazione da parte dei singoli paesi membro, soprattutto dei paesi aggiunti con l'ultimo ampliamento dell'UE. Ma anche nei paesi dotati di relative leggi, la prassi non tiene il passo delle esigenze etiche e civili di una società moderna. A causa dell'immigrazione in futuro dovranno essere superate nuove sfide nel cosiddetto mondo del lavoro e nell'integrazione sociale.

Spesso i/le dipendenti non dispongono delle necessarie informazioni in merito alle opportunità giuridiche, per potersi difendere contro le violenze. A loro basta sapere, che le imprese siano obbligate a offrire sostegno attivo in caso di molestie e che in caso d'omissione siano ritenute responsabili e obbligate al pagamento di risarcimenti. I partecipanti al convegno riferiscono dell'esistenza di norme pertinenti in Italia, Austria, Germania e Spagna. Il riconoscimento del diritto al risarcimento nei casi di discriminazione e violenza è previsto nella direttiva dell'UE 2006/54/EC.

¹ <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>

² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-media-memo-violence-against-women_de.pdf

Nei procedimenti giuridici civili e penali le vittime sono obbligate a rendere perlomeno parzialmente pubbliche le proprie esperienze traumatiche. Di conseguenza sono esposte a ulteriori aggressioni psichiche, soprattutto da parte degli autori dei soprusi, ma anche sul posto di lavoro e nella vita privata. Un elemento positivo è l'inversione dell'onere della prova nei procedimenti civili in merito alle molestie sessuali. Il datore di lavoro deve provare d'aver realizzato sufficiente prevenzione e d'essere intervenuto in seguito a un reclamo.

Responsabilità delle imprese

La qualità dell'atmosfera sul posto di lavoro fondamentale dipende dalla cultura imprenditoriale. I fattori decisivi sono i valori, la loro trasmissione e lo sviluppo di obiettivi condivisi da proprietà, dirigenza e maestranza, ma anche regole chiare e comunicazione apprezzante, dirigenti esemplari nonché i comportamenti coerenti. La protezione da discriminazioni e violenze sul posto di lavoro non è un problema sociale, ma di direzione aziendale. Il comandamento principale è la prevenzione.

I dirigenti inoltre dovranno intervenire, non appena vengono a sapere di discriminazione e violenze. Sono inibizioni – secondo l'inchiesta FRA di cui sopra – soprattutto le resistenze contro i colloqui franchi in merito ai relativi episodi, la mancanza di consapevolezza presso maestranza e dirigenti, carenti competenze specifiche e mancanza di sostegno professionale. Un passo importante pertanto è l'ampliamento delle competenze comunicative e sociali dei/delle dirigenti.

Informazione e sensibilizzazione

Nella società in genere e negli ambienti lavorativi in modo specifico non sono sufficientemente consolidati la consapevolezza in merito ai valori etici e il rispetto della libertà e dignità umana. L'amministrazione pubblica dovrà effettuare e sostenere iniziative d'informazione e di sensibilizzazione, partendo da scuola e formazione. Gli attori centrali sono le stesse imprese e le parti sociali, le quali nel quadro del dialogo sociale dispongono di molteplici opportunità d'intervento, anche in collaborazione con la pubblica amministrazione, in tutto il paese, a livello regionale e aziendale. La ricerca in merito ai cambiamenti nel cosiddetto mondo del lavoro conduce a conoscenze scientificamente consolidate sull'orientamento delle strategie per il mercato del lavoro e per la formazione, incoraggiando le autorità e le parti sociali ai relativi investimenti.

Aiuti

È richiesto aiuto immediato per le vittime di violenza sul posto di lavoro, a livello aziendale e nel contesto sociale. Inoltre occorrono provvedimenti di consulenza e d'assistenza a lungo termine, perché le persone interessate possano riprendersi, sviluppare autostima, liberarsi dalla situazione incresciosa e affrontare gli eventuali procedimenti. Servizi del genere sono erogati da organizzazioni pubbliche, ma anche dai sindacati, da altre organizzazioni di lavoratori/lavoratrici dipendenti e da altre strutture della società civile. Per l'informazione e la consulenza delle vittime di violenza sono oltremodo utili anche le persone di fiducia a livello aziendale o locale. È importante che tutte le strutture agiscano in modo indipendente e che i servizi siano erogati da persone preparate, poiché vi poggia la fiducia delle vittime. La rete tra le relative strutture migliora la qualità e l'efficacia degli aiuti.

Il ruolo delle parti sociali

Le iniziative delle parti sociali e soprattutto dei sindacati costituiscono un contributo irrinunciabile per strutturare e consolidare la cultura del lavoro nella società. Nel quadro del dialogo sociale questi attori sono chiamati ad affrontare tutte le questioni legate alla cultura del lavoro e alle discriminazioni sui posti di lavoro. Per l'ampliamento dei servizi d'informazione e di consulenza dei sindacati e di altre organizzazioni dei/delle dipendenti occorre personale qualificato, dotato di competenze giuridiche, sociali e psicologiche.

Provvedimenti ritenuti necessari da parte dell'IPEO

- Prevenzione: esecuzione e promozione di provvedimenti d'informazione e di sensibilizzazione, sviluppo di cultura imprenditoriale basata sul rispetto della dignità umana, ricerca dei

cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e delle influenze sulla qualità delle condizioni e dei rapporti di lavoro, promozione dell'intesa interculturale in merito alla cultura del lavoro, preparazione di buoni esempi (*good practices*).

- Aiuti: strutturazione risp. ampliamento di consultori per dipendenti vittime di discriminazione e violenza (strutture pubbliche, parti sociali, organizzazioni *non profit*) nonché rafforzamento delle relative reti.
- Formazione e aggiornamento professionale: trasmissione di valori etici a scuola, addestramento dei/delle funzionari/funcionarie dei sindacati e delle altre organizzazioni di dipendenti in funzione di cultura imprenditoriale e discriminazioni sul posto di lavoro, consolidamento dei principi etici e del 'lavoro decente' (*decent work*) nella formazione dei/delle dirigenti.
- Sindacati e organizzazioni dei/delle dipendenti: rafforzamento del dialogo sociale, tra l'altro tramite incentivi per iniziative comuni, promovendo la cultura imprenditoriale a livello aziendale e regionale, intensificazione della collaborazione tra le organizzazioni dei/delle dipendenti e iniziative della società civile in Europa, anche con il ricorso alle tecniche d'informazione e di comunicazione, elaborazione di una piattaforma con standards minimi per la tutela giuridica di lavoratori e lavoratrici in tutti i paesi dell'UE, da parte della confederazione europea dei sindacati (stabilendo il cronoprogramma per l'applicazione da parte dei parlamenti).

Colophon

AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol

Pfarrhofstraße 60/a, 39100 Bozen

Tel: +39-0471-254199, Fax: +39-0471-1880494

E-Mail: info@afb.bz - Internet: www.afb.bz

In collaborazione con l'Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA – centro europeo per le questioni dei lavoratori dipendenti) nonché con il sostegno dell'Unione Europea e del Servizio Donna della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige.
