

Conferenza internazionale sul tema:

Discriminazione e molestie sessuali sul posto di lavoro

Alla conferenza internazionale della piattaforma IPEO, organizzata da AFB - *Arbeiter, Freizeit- und Bildungsverein* in collaborazione con EZA - Centro europeo per le questioni dei lavoratori - e finanziata dall'Unione europea, circa 55 partecipanti provenienti dall'Alto Adige/Italia, Germania, Austria, Lituania e Serbia hanno dibattuto di **"Discriminazione e molestie sessuali sul posto di lavoro"**. La conferenza si è svolta presso l'Accademia Cusanus di Bressanone (I) il 5 e 6 settembre 2024.

Benché la tutele contro gli episodi di discriminazione e violenza sul luogo di lavoro siano decisamente aumentate, gli studi internazionali dimostrano che chi lavora in azienda si trova spesso a dover fronteggiare commenti sprezzanti, molestie verbali, aggressioni sessuali e mobbing. Da un sondaggio telefonico (EWCTS 2021), emerge che circa il 10% degli occupati in Europa ha subito discriminazioni sul posto di lavoro nell'anno precedente l'indagine il 9,6% riporta di aver ricevuto insulti o minacce verbali, il 6% si è sentito vittima di mobbing e il 2% è stato oggetto di molestie sessuali. Le vittime sono soprattutto donne, giovani in formazione e persone con lavori precari. In occasione della conferenza internazionale organizzata a Bressanone da AFB in collaborazione con IPEO, esperti dal mondo dell'università, dei sindacati e di sportelli di assistenza pubblici e privati hanno affrontato le ragioni del divario tra gli standard di protezione previsti dalla normativa e la quotidianità lavorativa. Concordi nel dichiarare che serve un maggiore impegno sociale nella lotta contro i comportamenti discriminatori, hanno messo in evidenza le seguenti esigenze: in primo luogo, spetta ai datori di lavoro garantire, nei principi e nei fatti, una cultura aziendale basata su rispetto, pari opportunità e cooperazione. Sin dal momento dell'assunzione ogni dipendente deve essere informat* delle politiche aziendali e delle persone da contattare in caso di necessità. Devono essere attuate iniziative di sensibilizzazione in modo che ciascun* dipendente possa comprendere e valutare meglio le molte forme di comportamento scorretto e riconoscere il confine tra un atteggiamento scherzoso e la molestia, tra riunioni di lavoro pressanti e il mobbing. I comportamenti sprezzanti e maleducati devono essere sanzionati a livello aziendale. Qualsiasi comportamento scorretto che rileva ai sensi del diritto penale va segnalato e punito. A fronte di un ricorso alla violenza in crescita, gli sportelli e i centri che attualmente offrono assistenza alle vittime di discriminazioni e aggressioni devono essere potenziati e finanziati per rispondere adeguatamente alle esigenze dell'utenza. Per contrastare la progressiva maleducazione, a livello pubblico si dovrebbero promuovere interazioni basate su maggiore correttezza e riconoscenza quale principio guida del dialogo sociale.

Gli studi scientifici e l'esperienza diretta di chi assiste le vittime di aggressioni confermano che essere esposti a episodi di violenza è fortemente destabilizzante e manda 'fuori rotta' la persona che li subisce, minando la fiducia in sé e la motivazione al lavoro. A seconda dell'intensità e della durata, possono anche causare seri danni psicologici e fisici. Durante la conferenza, le rappresentanti dei centri per le pari opportunità, dei sindacati e del mondo accademico hanno concordato che le esperienze di violenza sul luogo di lavoro sono espressione di asimmetrie di potere e di stereotipi di genere e pregiudizi profondamente radicati. Oltre a ledere la dignità individuale della persona colpita, le discriminazioni sul luogo di lavoro si ripercuotono nelle relazioni sociali e danneggiano in modo significativo la produttività e il clima lavorativo. Molte aziende ne hanno preso atto e, soprattutto quelle più grandi, hanno scelto di far

diventare le pari opportunità e l'interazione rispettosa principi cardine della politica aziendale, integrandole nei loro processi produttivi, decisionali e nelle strutture di comunicazione.

Le vittime di discriminazione, e le donne in particolare, dimostrano una ridotta capacità di difesa e reazione di fronte agli episodi discriminatori, per vari motivi. Innanzitutto, continua a persistere il modello sociale obsoleto, secondo il quale il mercato del lavoro è appannaggio degli uomini, che portano a casa il salario, mentre il destino delle donne è occuparsi di casa, fornelli e figli. Ma ci sono una serie di altre ragioni, spesso taciute, che inducono le donne a non affrontare in modo deciso casi di discriminazione e violenza. Un fattore importante è la paura di non essere credute. Preferiscono tacere piuttosto che esporsi al rischio che la loro testimonianza possa essere usata contro di loro per incolparle di avere favorito la molestia. Conta anche la loro situazione di vita, se quel determinato lavoro e il reddito che genera sono indispensabili per mantenere la famiglia, e se temono di perdere il posto qualora sollevino il caso internamente. Anche eventuali svantaggi professionali legati a mansioni assegnate, avanzamento di carriera e posizione sociale in azienda possono dissuadere le vittime di molestie dal difendersi. Chi è in periodo di prova o formazione si trova in un rapporto molto sbilanciato in termini di autorità e comunicazione.

Nelle piccole imprese mancano persone di contatto a cui le vittime si possano rivolgere in via riservata. Molti dipendenti non sono sufficientemente informati sulle tutele legali e non sanno che esistono soggetti esterni in grado di offrire loro assistenza professionale, in forma anonima o con colloqui riservati. Soprattutto chi ha un lavoro precario, e in particolare chi ha alle spalle una storia di migrazione, ha pochi strumenti per difendersi da un trattamento ingiusto e svilente sul luogo di lavoro, sia perché si ritrova a gestire carichi di lavoro opprimenti, sia perché conosce meno la lingua, non riesce a esprimersi bene e non ha familiarità con la normativa vigente. Nel caso di donne migranti, gioca un ruolo importante anche la cerchia culturale di appartenenza, e il grado di indipendenza che questa riserva alle donne.

Nei paesi dell'UE esistono molte pratiche per combattere la discriminazione sul luogo di lavoro. Una pietra miliare in questo senso è la cosiddetta Convenzione di Istanbul, firmata dal Consiglio d'Europa nel 2011, che definisce in modo chiaro il concetto di "violenza e molestie" sul posto di lavoro. È un trattato internazionale che impegna gli Stati su più fronti, chiamandoli ad attuare misure preventive e protettive, a prevedere procedure efficaci per indagare gli illeciti e risarcire i danni, a fornire assistenza alle vittime, anche coinvolgendo organizzazioni non governative, e a realizzare campagne di informazione e sensibilizzazione. Dopo lunghi ritardi, i Paesi dell'UE hanno firmato l'accordo e successivamente hanno emanato leggi nazionali volte a migliorare la tutela contro la violenza in generale e, nello specifico, contro quella sul luogo di lavoro. Nel 2021 è entrata in vigore la Convenzione ILO, un accordo internazionale per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Nel 2007 le parti sociali hanno firmato un accordo quadro europeo contenente raccomandazioni per prevenire le molestie e la violenza sul luogo di lavoro e contrastare a tali pratiche. L'accordo sottolinea che è responsabilità dei datori di lavoro adottare adeguate strategie operative e ribadisce la necessità di avviare misure ad ampio spettro per la sensibilizzazione e la formazione, per segnalare e denunciare tali casi e per proteggere le vittime. Nei singoli Paesi, i contratti collettivi contengono norme di tutela che si rifanno alla Convenzione di Istanbul. Gli accordi tra le parti sociali, sia a livello nazionale che locale, promuovono l'informazione e la formazione sul tema della discriminazione sul posto di lavoro, al di là della sola tutela legale. Detto questo, dovrebbe essere rafforzata l'attività dei sindacati in materia di pari opportunità, in modo che i principi che disciplinano la tutela di lavoratrici e lavoratori dalla discriminazione si traducano in misure concrete. Per quanto riguarda l'informazione e la formazione, le pari opportunità sono un campo di lavoro naturale per i sindacati e le associazioni, non da ultimo grazie alle scelte di indirizzo adottate a livello locale e inserite negli accordi tra le parti sociali e alle opportunità di cofinanziamento.

AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol

Via Pfarrhof 60/a, 39100 Bolzano

Telefono: +39-0471-254199

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



In collaborazione con l'*Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen* (EZA – Centro europeo per le questioni dei/delle lavoratori/lavoratrici dipendenti) e con il sostegno dell'Unione europea.