



Anno 3 Numero 3.4.2
Dicembre 2018

NON SOLO MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO



Nello scorso numero abbiamo concluso l'editoriale con la frase "Non importa se non sei pronta a denunciare, possiamo fare molto per aiutarti se sei vittima di molestie o ricatti sessuali al lavoro,contatta le tue Rappresentanze Sindacali Aziendali o la nostra mail pari.opportunita@uilcalombardia.it o uilcaiuto@uilcalombardia.it".

Qualcosa è accaduto da allora: alcune colleghe ci hanno contattato per raccontarci la loro storia.

Vi riportiamo alcune frasi raccolte in questo mese, sperando di far diventare questa spontanea richiesta di condivisione un nostro "#MeToo" UILCA per dare una idea della vastità di una situazione che molti si ostinano a chiamare "brutta avventura".

Nel vocabolario si legge che il significato di avventura è "vicenda singolare e straordinaria, caso inaspettato", nel caso di molestie sessuali non è una situazione straordinaria ma ripetitiva nel tempo e spesso i molestatori sono "seriali", per cui la situazione è "oggi a me domani a te!", come potete leggere dalle testimonianze:

"nei primi giorni di lavoro il mio capo mi ha detto di mettermi una scollatura più ampia per aumentare le vendite".

"un collega mi ha ripetutamente invitato a cena. A fronte dei miei rifiuti, ha cominciato a dire in giro che ero lesbica e ostile agli uomini. Gli altri colleghi di ufficio hanno così cominciato ad evitarmi".

"mentre ero in un ascensore un collega mi ha ripetutamente toccato il sedere- Quando gli ho detto di smettere, mi ha risposto che ero esagerata e che una bella ragazza deve saper accettare i complimenti."

"quando ho chiesto perché non ero stata inclusa nelle promozioni, mi è stato risposto che sono troppo seria e che dovrei essere più socievole con i colleghi, soprattutto dopo l'orario di ufficio."

Forse noi donne abbiamo bisogno di maggiore solidarietà per poterci permettere di denunciare, noi donne della UILCA siamo qui per supportarvi a fronteggiare le situazioni moleste nel modo più sicuro e protettivo.

Fermiamo insieme i molestatori sui luoghi di lavoro: "Non importa se non sei pronta a denunciare, possiamo fare molto per aiutarti se sei vittima di molestie o ricatti sessuali al lavoro,contatta le tue Rappresentanze Sindacali Aziendali o la nostra mail pari.opportunita@uilcalombardia.it o uilcaiuto@uilcalombardia.it"



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

a cura di Anna Rondina

Stando ai dati europei nel mondo del lavoro la violenza e le molestie da parte di terzi riguardano dal 5% al 20% dei lavoratori e se il 40% dei dirigenti europei è preoccupato per la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, solo circa il 25% (e non più del 10% in molti paesi dell'UE) ha messo in atto procedure per affrontare questo fenomeno.

Le molestie (fenomeno noto anche come bullismo, mobbing, o violenza psicologica) consistono in un comportamento ripetuto e irragionevole rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti e diretto a perseguire, umiliare, intimidire o minacciare la persona molestata. Le molestie, che di solito sono a opera di soggetti interni all'organizzazione, possono comportare aggressioni sia verbali che fisiche, così come atti più subdoli come l'isolamento sociale. Oggetto di molestia possono essere la dignità della persona, la capacità professionale, la vita privata, le caratteristiche fisiche, la razza, il genere o l'orientamento sessuale. Si tratta di un problema importante nel mondo del lavoro europeo, con costi considerevoli sia per i lavoratori che per le organizzazioni.

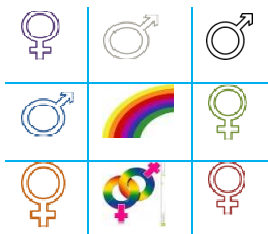
Chiunque, in qualsiasi organizzazione, può essere vittima di molestie.



Le molestie sul lavoro rappresentano un'importante fonte di stress per le vittime e per i loro colleghi, familiari e amici. In alcuni casi, le persone molestate non sono in grado di comportarsi normalmente sul lavoro e nella vita di tutti i giorni. Le molestie possono portare alla comparsa di disturbi da stress di carattere post-traumatico, perdita dell'autostima, ansia, depressione, apatia, irritabilità, disturbi della memoria, disturbi del sonno, problemi digestivi e persino suicidio.

I sintomi possono persistere per anni dopo gli avvenimenti che li hanno originati.

A livello organizzativo, le molestie possono provocare un maggior assenteismo e la rotazione del personale, nonché minor efficacia e produttività. Possono essere alte anche le richieste di risarcimento dei danni conseguenti a casi di molestia. È importante adottare tempestivamente delle misure volte a prevenire l'insorgenza del fenomeno delle molestie. In primo luogo, dovrebbe essere effettuata una valutazione del rischio per contribuire a individuare le azioni appropriate. Ciò può comprendere la formulazione di una politica mirata alla lotta alle molestie, l'erogazione di una formazione nel campo della gestione dei conflitti e della leadership, la riprogettazione dell'ambiente di lavoro e l'offerta di sostegno alle vittime di molestie (sotto forma di consulenza e risarcimento).



VISIONI DIFFERENTI
Diversità Come Opportunità
a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



Tra i **fattori di successo nella lotta alle molestie** sono compresi:

- sollecitare l'impegno da parte dei dipendenti e dei datori di lavoro a promuovere un ambiente di lavoro privo di violenza;
- delineare i tipi di azione che non sono accettabili;
- esporre le conseguenze di atti di molestia e le sanzioni in cui si incorre;
- indicare dove e come le vittime possono trovare un aiuto;
- impegnarsi a impedire che i fatti segnalati producano fenomeni di "rappresaglia";
- spiegare la procedura da seguire per segnalare gli episodi di molestia;
- fornire dettagli sui servizi di counseling e di supporto;
- mantenere la riservatezza.

Proprio per arginare tale fenomeno il 26 aprile 2007 è stato firmato dalle parti sociali europee a livello intersettoriale, e successivamente comunicato al Consiglio e Parlamento Europeo, un Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro.

Questo accordo mira a impedire e gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro, condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi.

In tal senso le imprese in Europa sarebbero tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verificano.

Nonostante ciò non sembra che nel nostro paese ci sia una grande consapevolezza del problema, acuito in questi anni dalla crisi economica e dalle conflittualità da essa generate. Generalmente nelle aziende non vengono attuate strategie idonee per prevenire, ridurre le varie forme di violenze e molestie nel mondo del lavoro, violenze che possono essere fisiche, psicologiche, verbali, sessuali o che possono verificarsi anche nel cyberspazio, attraverso la connessione in rete. Per questo motivo, malgrado ci siano voluti parecchi anni, è da salutare positivamente l'intesa - "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" - che le principali parti sociali assieme - Cgil, Cisl, Uil e Confindustria - hanno siglato il 25 gennaio 2016 e che recepisce l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto nel 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo (BusinessEurope, Ceep, Ueapme e Etuc).



VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO



Art. 4 PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti: è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità;

i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare; può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti, etc.

Ricordati !
Sportello UILCAiuto

Per chiedere informazioni o supporto per
le situazioni di violenza domestica,
mobbing e molestie nei luoghi di lavoro

uilcaiuto@uilcalombardia.it

Tel. 02 671102900





VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



UIL NAZIONALE: GRAVE EMENDAMENTO SUL PERIODO DI MATERNITA'

L'emendamento che prevede per le lavoratrici di lavorare fino al parto rappresenta un passo indietro sostanziale rispetto alla tutela dei diritti delle donne e per questo va immediatamente modificato.

L'obbligo di astensione dal lavoro prima del parto rappresenta un presidio importante per la tutela della salute della neo madre e del nascituro che in questo nuovo quadro normativo viene fortemente compromessa.

Come sempre, a subire le conseguenze più dure di questi cambiamenti saranno le lavoratrici più deboli, perché meno tutelate e spesso in condizioni lavorative precarie.

Parimenti, la UIL da tempo sta sollecitando una radicale riforma del congedo di paternità, cinque giorni sono pochi. E' necessario che il nostro paese si uniformi agli orientamenti europei, il congedo va esteso almeno a dieci giorni obbligatori e retribuiti.

Laura Pulcini Responsabile Coordinamento Pari Opportunità UIL

http://www.uil.it/pari_opportunit%C3%A0/NewsSX.asp?ID_News=9984

UIL NAZIONALE: Troppe ore al giorno di lavoro di cura non retribuito per le donne italiane



06/12/2018 | PariOpportunità.

Ci sono pochissimi altri paesi al mondo dove il peso del lavoro non pagato che riguarda faccende domestiche o cura dei figli ricade tanto sulle donne quanto in Italia. Secondo gli ultimi numeri pubblicati dall'OCSE, le donne italiane svolgono queste attività in media per cinque ore al giorno contro i valori inferiori di spagnole, inglesi, tedesche e soprattutto francesi.

A questo carico di lavoro si contrappone l'attività degli uomini italiani, che invece risulta ancora essere fortemente sbilanciata per quanto riguarda il poco tempo giornaliero dedicato al lavoro di cura.

È necessario che nel nostro paese ci sia un cambio di marcia, che siano introdotte misure legislative che facilitino il cambiamento culturale verso un nuovo percorso reale di parità fra donne e uomini. La direttiva europea del Work Life Balance sui congedi di paternità permetterebbe al nostro paese di procedere verso la giusta direzione di cambiamento, di un processo evolutivo necessario e non più rimandabile.

http://www.uil.it/pari_opportunit%C3%A0/NewsSX.asp?ID_News=9986



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



DISCRIMINARE
CONVIENE

NON



Cosa rischia oggi un datore di lavoro che discrimina le donne all'interno di imprese e organizzazioni. Parla l'avvocata Francesca Lauro

<http://www.ingegnere.it/articoli/discriminare-non-conviene>

L'uguaglianza e il conseguente **principio di non discriminazione** sono diritti umani fondamentali. Diritti garantiti – fra l'altro – dalla Costituzione italiana e promossi a vari livelli da diverse istituzioni, italiane, europee e sovranazionali.

Personalmente sono una grande sostenitrice dell'uguaglianza delle persone e **'alleata' dell'inclusione**, ritenendo che la discriminazione fra persone (sia essa, ad esempio, per genere, orientamento sessuale, condizioni fisiche, etnia/religione o età) sia semplicemente odiosa.

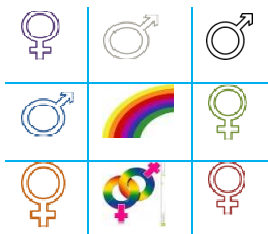
Da giuslavorista vorrei, però, muovermi su terreni non 'personali' o ideologici ma giuridici, per evidenziare come, a prescindere dalle proprie convinzioni personali, **sotto un profilo legale**, al datore di lavoro non convenga discriminare.

In queste righe mi concentrerò sulla **discriminazione di genere**, non perché più importante delle altre, ma perché mi hanno particolarmente impressionato i risultati della ricerca sul gender pay gap effettuata dalla Fondazione Brodolini per la Commissione Europea, dai quali emerge – fra l'altro – che ormai da diversi giorni sto lavorando 'gratis', precisamente dal 3 novembre e fino alla fine dell'anno, come la media delle donne europee.

A tali dati sono da aggiungere le dichiarazioni del Presidente dell'Inps, Tito Boeri, che ha di recente affermato come nella manovra vi sia "un segnale di maschilismo", laddove **non si rifinanziano i congedi di paternità**, che sono uno strumento fondamentale per promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

Ma anche guardando **oltre i confini dell'Unione europea**, la situazione non sembra essere molto più brillante se Sheryl Sandberg, direttrice operativa di Facebook, in una recente dichiarazione, ha affermato che "c'è uno scollamento nelle multinazionali americane. Anno dopo anno dicono di essere impegnate contro la diversità di genere, ma a ogni livello le donne continuano a essere sottorappresentate. Il progresso non è lento, è a un punto fermo".

Preliminarmente è importante ricordare come la parità di genere, anche nell'ambito del rapporto di lavoro, sia promossa dall'Organizzazione delle Nazioni Unite (Onu) che, nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015, include fra i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile quello del **raggiungimento della parità di genere e dell'emancipazione delle donne**. In tale contesto, l'Onu richiede alle imprese di dare un contributo importante attraverso l'adozione di nuovi modelli di business responsabile che garantiscano gli stessi diritti e opportunità lavorative alle donne rispetto alla componente



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



maschile, e di investire in programmi di emancipazione economica per donne e ragazze, incentivando così la crescita economica e lo sviluppo sociale.

A parte ciò (e non è poco), **alle aziende conviene** – in termini di minori costi e accesso a agevolazioni di varia natura – perseguire una politica d'inclusione e contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Infatti, il legislatore italiano non si è limitato a prevedere il principio per il quale è vietata qualsiasi forma di discriminazione (anche salariale) fondata sul genere nell'ambito del rapporto di lavoro, ma ha introdotto alcune leve volte, da un lato, a **sanzionare la discriminazione di genere** e, dall'altro lato, a incentivare politiche che, direttamente o indirettamente, promuovano tale parità all'interno delle aziende.

E così, **il datore di lavoro** che abbia posto in essere condotte discriminatorie sarà tenuto – in seguito a una decisione del giudice del lavoro (che può essere emessa anche con procedimento sommario di cognizione o d'urgenza, se ricorrono i presupposti), ovvero nell'ambito della procedura di conciliazione promossa dalla Consigliera di Parità – non solo a far cessare il comportamento sanzionato ma anche a porre in essere tutte le azioni necessarie a rimuovere gli effetti degli atti discriminatori. Ciò comporterà – oltre ai costi legali per farsi assistere nel procedimento giudiziale davanti alla Consigliera di parità – l'impiego di tempo e risorse interne dedicate alla predisposizione del piano di rimozione e, spesso, anche di prevenzione, per evitare che in futuro accadano analoghi episodi.

In termini di **costi**, il datore di lavoro dovrà risarcire l'eventuale danno, anche non patrimoniale, che la lavoratrice provi di avere subito e, in caso di mancata ottemperanza all'ordine del giudice o al piano concordato con la Consigliera di parità, potrà essere assoggettato a sanzioni penali (nella persona del legale rappresentante). Inoltre, nei casi più gravi o di

recidiva è prevista la revoca di benefici da appalti pubblici fino a un massimo di due anni.

Infine, **in caso di condanna**, il giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale. Un'opzione che fa quasi sorridere nell'era di Internet e dei social media: la notizia si diffonderà – comunque, e molto più velocemente – in rete, con tutte le relative conseguenze in termini di reputazione. Per la verità, recenti esempi hanno indicato che vi può essere un impatto negativo per l'azienda anche se il giudice accerta che non sia stata posta in essere alcuna discriminazione. Infatti, il solo fatto di vedere il nome dell'azienda accostato a quello di una causa (seppur vinta) di questo tipo può avere riflessi negativi.

Al contrario, il datore di lavoro che ponga in essere **condotte virtuose**, volte a conseguire – anche indirettamente – la parità di genere sui luoghi di lavoro può beneficiare di alcuni vantaggi.

Fra gli altri: l'esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro per esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro in forza di accordi collettivi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, la detassazione degli importi erogati quali *welfare benefits* (inclusi quelli che agevolano la conciliazione dei tempi di vita e lavoro) e la riduzione del premio assicurativo Inail per l'adozione di buone pratiche volte a eludere il fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro.

I dati recentemente pubblicati mostrano, però, come **le leggi in essere non siano ancora sufficienti** e siano necessari interventi che rendano per i datori di lavoro, da un lato, la discriminazione di genere ancora meno conveniente e, dall'altro, più attraente attuare la parità di genere sui luoghi di lavoro.

Sarebbe in primo luogo utile proseguire con iniziative già avviate quali l'estensione dei congedi di paternità e il prolungamento dell'efficacia della legge Golfo Mosca che ha imposto le **quote di genere nei consigli di amministrazione** delle



VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



società quotate e partecipate, ed è stata molto efficace. La disciplina ha una scadenza: tre mandati di consiglio di amministrazione dall'entrata in vigore, quindi dal 2020 progressivamente a ogni rinnovo di consiglio verrà meno l'obbligo delle quote rosa.

Ma è necessario **spingersi oltre introducendo nuove misure**. Al riguardo, sono stati presentati diversi disegni di legge interessanti e 'trasversali' che contengono nuove leve per progredire nella parità di genere sui luoghi di lavoro. Fra essi sono da segnalare: la proposta di legge cosiddetta "Ciprini" per il superamento del divario retributivo e l'accesso al lavoro delle donne, e la proposta di legge ordinaria dell'onorevole Boldrini per il sostegno della genitorialità, dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile, e delega al Governo per il coordinamento delle disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, presentata lo scorso 30 ottobre.

A prescindere da quanto sopra, la convenienza nel portare avanti politiche di parità si ha anche ai fini della cosiddetta *retention* e acquisizione dei **talenti all'interno delle aziende**. Infatti, la ricerca condotta da Randstad in tutto il mondo, Italia compresa, evidenzia non solo come gli italiani siano aperti e sensibili ai temi dell'inclusione, della *diversity* e del contrasto delle disuguaglianze, ma anche che la responsabilità sociale di impresa è considerata un requisito fondamentale nella scelta di un datore di lavoro piuttosto che di un altro.

Alla luce di tutto questo è evidente come il datore di lavoro debba, da subito, **adottare una serie di buone pratiche** al fine di prevenire i rischi citati e beneficiare delle opportunità che sono concesse. Fra esse rientrano: l'adozione di una politica aziendale inclusiva promossa dal top management e di politiche anti discriminatorie e anti-molestie, magari anche con l'attivazione di una *hot line* (una linea telefonica dedicata per le denunce); la nomina di un manager esperto in diversity e inclusion; l'erogazione di training interni a tutti i livelli, anche con riguardo al linguaggio di genere; audit preventivi per verificare l'adeguatezza delle

politiche, delle procedure e della documentazione aziendale in materia di parità (anche) di genere.

Concludo con il monito del **Presidente Mattarella**, che fa seguito alle ultime nomine di soli uomini a membri del Consiglio Superiore della Magistratura e della Corte Costituzionale: **"è bene che le istituzioni politiche tengano sempre conto che il mondo – e, in esso, l'ordine giudiziario – è composto da donne e uomini, e non soltanto dal genere maschile"**.



**Vi piace la Newsletter del Coordinamento
Pari Opportunità della UILCA Milano e
Lombardia?**

**Avete suggerimenti o argomenti da
approfondire riguardanti le pari
opportunità?**

SCRIVETECI.

pari.opportunita@uilcalombardia.it