

GLI ACCORDI EUROPEI E NAZIONALI CONTRO LE MOLESTIE E LE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

L'Accordo quadro delle parti sociali europee del 26 Aprile 2007, recepito con Accordo tra Confindustria e Cgil Cisl Uil nazionali il 25 Gennaio 2016 e, a livello provinciale, con l'accordo del 14 luglio 2016, costituiscono i riferimenti essenziali per le imprese e per le lavoratrici e i lavoratori necessari a prevenire e contrastare tali comportamenti.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale, costituire episodi isolati o comportamenti più sistemati, avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc. Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

LE MOLESTIE E LE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO: IDENTIFICARLE PER PREVENIRLE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

LE AZIONI CONCRETE DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

- Diffondere i principi e i contenuti dell'Accordo tra le imprese e tra i lavoratori e le lavoratrici.
- Promuovere l'adozione della dichiarazione con cui l'impresa si impegna all'interno del proprio contesto a diffondere una cultura della prevenzione e del rispetto reciproco
- Cgil Cisl Uil e Confindustria Marche Nord – Sezione di Pesaro e Urbino sono soggetti attivi della rete territoriale anti violenza e con essa interagiscono affinché le imprese, i lavoratori e le lavoratrici possano trovare i necessari punti di riferimento
- Promuovere specifici progetti formativi e informativi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, medici competenti e responsabili aziendali per la salute prevenzione e protezione, anche sperimentando progetti formativi pilota sui temi delle discriminazioni, delle violenze e delle molestie.

LE DEFINIZIONI DI VIOLENZA

VIOLENZA PSICOLOGICA

Ogni forma di violenza e mancanza di rispetto che mina l'identità della vittima, come ad esempio: critiche, insulti, umiliazioni e condizionamenti della propria libertà.

Sono condotte che tendono a sottomettere la vittima, a sminuirne, a tenerla sotto controllo e spesso ad isolarla dalle relazioni sociali.

Generano paura, ansia, perdita di autostima, autocolpevolizzazione, depressione, immagine svaloriata del proprio corpo, forte senso di vergogna, timore di parlare delle violenze subite.

VIOLENZA ECONOMICA

Qualsiasi azione che incide sulla autonomia e sopravvivenza economica della vittima e che è finalizzata al controllo ed alla limitazione della libertà della stessa.

VIOLENZA FISICA

Ogni forma di violenza con il corpo e contro il corpo, come ad esempio: calci, pugni, morsi, schiaffi, spinte, ustioni, lancio di oggetti. Sono comprese anche le violenze ai danni delle proprietà personali come, ad esempio, la distruzione di oggetti e documenti.

VIOLENZA SESSUALE

Ogni forma di costrizione al compimento o alla sottoposizione ad atti sessuali non consenzienti ottenuti mediante violenza, minaccia o abuso di autorità. Nel concetto di atto sessuale rientrano toccamenti, palpeggiamenti e sfregamenti sulle parti intime della vittima o comunque su zone erogene.

ATTI PERSECUTORI (STALKING)

Condotte reiterate di minaccia e/o molestia che provocano nella vittima un perdurante e grave stato di ansia o di paura, oppure timore per la propria incolumità o dei propri cari, oppure modifica delle abitudini di vita, come ad esempio: telefonate, pedinamenti, appostamenti nei luoghi frequentati dalla vittima, minacce, danneggiamenti intenzionali di oggetti personali.

MOLESTIA

Ogni forma di interferenza nella sfera di tranquillità della vittima che provoca disagio, fastidio o insoddisfazione nell'equilibrio fisico o psichico.

MOLESTIA SUL LUOGO DI LAVORO

Comportamenti discriminatori con lo scopo e l'effetto di violare la dignità di un/a lavoratore/trice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

MOLESTIA SESSUALE

Comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale.

MOBBING

Comportamenti persecutori ed aggressivi che tendono ad emarginare un soggetto dal gruppo sociale di appartenenza tramite violenza psicofisica e verbale protratta nel tempo, come ad esempio: ostracismo, umiliazioni, diffusione di notizie non veritiere, isolamento sistematico, azioni ostili e premeditate caratterizzate dalla reiterazione e che provocano nella vittima sintomi psicosomatici e aggravamento.

FEMMINICIDIO

L'uccisione di una donna per mano di un uomo che avviene per motivi di genere. È femminicidio quando una donna viene uccisa perché non risponde più o si rifiuta di rispondere o sceglie di disattendere le aspettative dell'uomo, ribellandosi ad una situazione di potere, di dominio, di violenza.

Riportiamo il testo della

DICHIARAZIONE DI IMPEGNI DEL DATORE DI LAVORO

(allegato n°1 all'Accordo Cgil Cisl Uil – Confindustria) che le imprese potranno sottoscrivere e diffondere, anche nelle traduzioni in inglese, francese ed arabo all'interno dell'azienda.

“L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenze nei luoghi di lavoro e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che la hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'accordo e qui di seguito riportate:

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente ostile.

Riconosce inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui siano rispettate la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'accordo delle parti sociali europee del 26 Aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 Gennaio 2016.”

Firma del datore di lavoro

.....