

Raccomandazioni Tolleranza zero!

EFFAT prende posizione: tolleranza zero per molestie sessuali e violenza sul luogo di lavoro, e oltre!

Zagabria, novembre 2019

Molestie sessuali e violenza sul lavoro

Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici hanno il diritto di lavorare senza subire molestie sessuali e violenza, ma troppe sono le persone che non fruiscono di questo diritto umano fondamentale, di questa libertà e dignità. Numerose statistiche mostrano che la [violenza sul lavoro](#) colpisce un numero significativo di [lavoratori e lavoratrici in Europa](#), per esempio ricerche condotte su larga scala in Svezia rivelano che la metà dei lavoratori e delle lavoratrici tutelati dalla confederazione dei sindacati svedesi LO hanno subito molestie sessuali o violenza a 3 o 4 riprese lo scorso anno e in Belgio, l'ACV-CSC ha inviato 51.000 questionari ai lavoratori e lavoratrici domestici ottenendo più di 7000 risposte, da cui sono emersi 15 casi di stupro e altre forme gravi di molestie sessuali e violenza. Le molestie e la violenza di genere differiscono dalle altre problematiche legate al luogo di lavoro, trattandosi di una problematica estremamente delicata, spesso invisibile e generalmente non denunciata.

EFFAT, sull'argomento, è stata attiva su diversi fronti in particolare attraverso campagne di sensibilizzazione quali [#weto](#) che chiede con urgenza la fine della violenza di genere sul lavoro e [#Fairhousekeeping](#) che punta all'adozione di misure negoziate di lotta contro le molestie sessuali che minacciano la sicurezza e il benessere sul lavoro degli/delle addetti/e ai servizi di camera.

EFFAT ha affrontato altresì la problematica delle molestie sessuali e della violenza sul lavoro nell'ambito dei dialoghi sociali dei settori ricettivo-ristorativo (HORECA) e del catering a contratto. L'argomento è del resto parte dei programmi di lavoro dei due comitati europei di dialogo sociale settoriale ma occorrono prove più sistematiche prima che le parti sociali possano avviare azioni concrete congiunte.

A livello mondiale, la lotta contro le molestie sessuali e la violenza sul lavoro è oggetto di accordi quadri internazionali conclusi tra l'IUF-IUTA e imprese transnazionali del settore alimentare e ricettivo come Unilever, Sodexo, Meliá, Accor e Arla.

EFFAT, nel 2019, ha condotto un'indagine presso le organizzazioni affiliate per raccogliere ulteriori informazioni sulle forme e sulla portata delle violenze e molestie sessuali nei settori di azione dell'EFFAT. Sono state così raccolte delle informazioni sulle iniziative di successo svolte dalle organizzazioni affiliate dell'EFFAT per lottare contro le molestie sessuali e la violenza sul lavoro ed esempi di buona prassi sono stati presentati alla Conferenza delle donne 2019 dell'EFFAT.

EFFAT ritiene che la lotta alle molestie sessuali e alla violenza sul luogo di lavoro

➤ tutela i diritti umani dei lavoratori e delle lavoratrici e apre la strada all'eguaglianza

La maggioranza dei lavoratori/trici che subiscono molestie sessuali e violenza sono donne in ragione della natura strutturale della discriminazione di genere che le rende più vulnerabili. Anche se esistono una serie di convenzioni delle Nazioni Unite che proteggono i lavoratori e le lavoratrici dalla violenza e dalle molestie sessuali (come la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne ([CEDAW](#)), la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica ([Convenzione di Istanbul](#)), la [Convenzione 190 dell'OIL](#) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro), tali strumenti devono trovare la loro espressione concreta sul luogo di lavoro nella forma di una politica di tolleranza zero.

➤ migliora significativamente l'ambiente di lavoro

Le molestie sessuali e la violenza hanno un enorme impatto sulla salute fisica e mentale dei lavoratori e delle lavoratrici e causano assenze dal lavoro, malattie e anche suicidi. Un ambiente di lavoro esente da molestie sessuali e violenza è un presupposto essenziale per poter apprezzare il proprio lavoro, essere produttivo e sviluppare le proprie potenzialità in quanto individuo e membro di una squadra. Un ambiente di lavoro esente da violenza permette una maggiore gratificazione personale dall'attività lavorativa, maggiori tassi di ritenzione del personale e una migliore produttività sul lavoro. Può altresì ridurre l'assenteismo e migliorare la cooperazione e il lavoro di gruppo.

➤ è un fatto positivo che giova alla società e all'economia

La lotta alle molestie e alla violenza di genere sul lavoro può permettere di stabilire delle norme progressiste per porre fine alla discriminazione di genere e favorire un cambiamento culturale. Se rispetto e cooperazione vengono effettivamente praticati sul luogo di lavoro, ciò può avere un significativo effetto di trascinamento sulla società e su altri aspetti della vita delle persone. Il rispetto e la cooperazione portano non solo a una maggiore produttività ma anche a una migliore qualità di vita. Vivere in condizioni di maggiore sicurezza migliora inoltre la salute complessiva delle persone e riduce la spesa sanitaria.

Raccomandazioni dell'EFFAT per proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie sessuali e dalla violenza

I seguenti punti di azione si basano sugli esempi di iniziative di successo di lotta alle molestie sessuali e alla violenza sul lavoro segnalati dagli affiliati dell'EFFAT e dovrebbero ispirare tutte le organizzazioni membri ad agire su questa tematica.

- **Sensibilizzazione**

- Organizzare campagne nazionali di sensibilizzazione.
 - Tali campagne dovrebbero essere incentrate più particolarmente sulla violenza di genere, e puntare al riconoscimento della natura strutturale della violenza di genere e alla presa in considerazione della discriminazione; la lotta alle disparità strutturali permetterà di ridurre la violenza di genere.
- Organizzare campagne generali per lottare contro la discriminazione di genere e promuovere le pari opportunità.
- Utilizzare i social media e le moderne tecnologie della comunicazione per informare il grande pubblico sulle molestie sessuali e la violenza sul posto di lavoro.
- Organizzare conferenze nazionali e regionali, seminari, ecc. per informare i/le lavoratori/lavoratrici e i datori di lavoro sulle molestie sessuali e la violenza sul posto di lavoro. Tali eventi dovrebbero inoltre fornire estese informazioni sulle convenzioni esistenti (p. es. dell'ONU, del Consiglio d'Europa o dell'OIL), sulla legislazione nazionale nonché sulle politiche e i programmi di lotta contro le molestie sessuali e la violenza.
- Informare gli affiliati sindacali in merito agli impegni presi nell'ambito legislativo, della contrattazione collettiva, delle politiche e delle linee guide, e promuovere e diffondere largamente tali informazioni.
- Raccogliere le buone pratiche e assicurarne l'ampia diffusione.

- **Dati e statistiche**

- Svolgere indagini, per esempio su larga scala (nazionale) e a livello settoriale e aziendale, e raccogliere dati e prove sulle molestie sessuali e la violenza.
- Condurre e/o esigere che vengano condotte più ricerche sulle manifestazioni di molestie sessuali e di violenza in diversi settori, e sui fattori che aumentano il rischio di esposizione alle molestie sessuali e alla violenza come il fatto di essere un/una lavoratore/trice con un contratto di lavoro atipico o un/a lavoratore/trice domestico/a, di lavorare in condizioni di precarietà o di essere economicamente vulnerabile.

- **Contrattazione collettiva**

- A livello nazionale e aziendale, negoziare accordi e contratti collettivi che contengano clausole specifiche sulla prevenzione e disposizioni di contrasto delle molestie sessuali e della violenza sul luogo di lavoro.
- Elaborare, e inserire negli accordi e contratti collettivi, opportune clausole concernenti "l'analisi dei rischi" e "il benessere sul luogo di lavoro" che consentano alle lavoratrici di appoggiarsi a procedure formali ed informali di denuncia.

- Elaborare, ispirandosi alla Convenzione 190 e alla Raccomandazione 206 dell'OIL, dei modelli di contratti e accordi collettivi e relative clausole per lottare contro le molestie sessuali e la violenza, per esempio:
 - tutti i luoghi di lavoro, ivi comprese le piccole e medie imprese, dovrebbero elaborare apposite politiche per lottare contro le molestie sessuali e la violenza, con il pieno coinvolgimento dei sindacati (definizione e attuazione di opportune procedure di prevenzione, denuncia e presa in carico delle conseguenze delle molestie sessuali e della violenza sul lavoro);
 - per i datori di lavoro e i sindacati, deve essere resa obbligatoria una formazione sul modo di contrastare le molestie sessuali e la violenza sul lavoro.
 - Assicurarsi che accordi e contratti collettivi siano sottoposti a regolari riesami e revisioni.
 - Valutare gli accordi e i contratti collettivi, le politiche e i protocolli esistenti sotto il profilo della salute e della sicurezza (molestie sessuali e violenza) e ove necessario esigere, o apportare, modifiche.
 - A livello europeo, affrontare le problematiche delle molestie sessuali e della violenza nell'ambito dei dialoghi sociali settoriali e, in quanto parti sociali, definire una politica esplicita che contempri tra l'altro la prevenzione, le procedure di denuncia, la protezione dei denunciati, la riparazione e la responsabilità.
 - Sostenere gli accordi quadro internazionali che l'IUF-IUTA ha concluso con aziende transnazionali (TNC) in materia di lotta contro le molestie sessuali e la violenza come Unilever, Sodexo, Meliá, Accor e Arla, e impegnarsi a farli applicare a livello nazionale.
- **Politiche, linee guida e protocolli**
 - Elaborare e pubblicare linee guida all'attenzione dei rappresentanti e delegati sindacali, e dei rappresentanti SSL, volte a garantire un ambiente sicuro per la segnalazione delle situazioni di molestie sessuali e di violenza e a migliorare la comunicazione e i canali di comunicazione.
 - Elaborare una guida pratica per ogni settore che indichi cosa fare e a chi rivolgersi in caso di molestie sessuali e violenza.
 - Monitorare e valutare l'efficacia delle politiche e linee guida, e riferire in merito a tali valutazioni.
 - Includere le molestie sessuali e la violenza nelle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), ivi compresi i rischi psicofisici e lo stress da lavoro, e coinvolgere le lavoratrici nell'analisi dei rischi.
 - **Legislazione**
 - Lavorare a migliorare la legislazione nazionale per lottare contro le molestie sessuali e la violenza.
 - Fare pressione sui governi nazionali affinché ratifichino la Convenzione 190 dell'OIL e adoperarsi a migliorare la legislazione qualora i governi siano reticenti a ratificare la convenzione.
 - Svolgere attività di lobbying per l'adozione di una direttiva UE contro le molestie sessuali e la violenza, anche nella prospettiva di rafforzare l'applicazione della Convenzione di Istanbul e della Convenzione 190.

- **Politiche aziendali**

- Tutte le aziende, comprese le piccole e medie imprese, devono avere una politica contro le molestie sessuali e la violenza e dovrebbero essere obbligate a:
 - valutare il luogo e l'ambiente di lavoro riguardo ai fattori di rischio di molestie sessuali e violenza;
 - elaborare una politica specifica di lotta contro le molestie sessuali e la violenza che coinvolga i rappresentanti dei/delle lavoratori/trici, i sindacati e le ONG specializzate;
 - includere un codice di condotta chiaro che ciascuno conosca e capisca;
 - elaborare una politica in collaborazione con i/le lavoratori/trici e/o i loro rappresentanti;
 - avvalersi, ove necessario, di risorse esterne per risolvere le problematiche di molestie sessuali e violenza.

- **Politiche relative al luogo di lavoro**

- Valutare l'efficacia delle politiche esistenti nel prevenire e contrastare le molestie sessuali e la violenza sul luogo di lavoro.
- Valutare l'ambiente di lavoro al fine di prevenire le molestie sessuali e la violenza.
- Elaborare meccanismi chiari ed accessibili per fornire informazioni ai lavoratori e alle lavoratrici.
- Rafforzare il ruolo dei comitati femminili dei sindacati nella formulazione e l'attuazione delle politiche di lotta contro le molestie sessuali e la violenza.
- Promuovere un clima di rispetto e cooperazione sul luogo di lavoro.

- **Formazione**

- Assicurare la formazione dei/delle lavoratori/trici e della direzione, e in particolare dei rappresentanti dei/delle lavoratori/trici, sulle tematiche delle molestie sessuali e della violenza.
- Offrire un percorso formativo sull'assertività ai/alle lavoratori/trici vulnerabili.

- **Lavoro domestico - un settore specifico che necessita di raccomandazioni specifiche**

- Far sì che tutte le politiche e azioni volte a prevenire le lavoratrici e i lavoratori domestici da molestie sessuali e violenza vengano inquadrati in un'adeguata prospettiva di genere.
- Creare punti di contatto, e assicurarne la massima diffusione, in abbinamento con linee di assistenza telefonica diretta (hotline), riservate, gratuite e dotate del personale necessario per ricevere le segnalazioni di abusi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori domestici.
- Elaborare protocolli e formare i funzionari delle autorità di contrasto sul modo di rispondere adeguatamente alle denunce fatte dalle lavoratrici e dai lavoratori domestici e sul modo di indagare e raccogliere prove in tali casi.

- Perseguire in giudizio gli autori di violenze psicologiche, fisiche e sessuali.
- Abolire o riformare le politiche di immigrazione di modo che i visti delle lavoratrici e dei lavoratori domestici non siano più legati ad un unico e specifico datore di lavoro.
- Accelerare i procedimenti penali che vedono coinvolti lavoratrici e lavoratori domestici migranti spesso costretti ad aspettare mesi o anche anni l'esito dell'azione avviata mentre si trovano confinati in un rifugio, e far sì che siano legalmente autorizzati a lavorare nell'intervallo.
- Creare esaurienti servizi di guida e supporto, che includano la fruizione di servizi medico-sanitari nonché servizi di consulenza, strutture di rifugio, servizi consolari e assistenza giuridica.

- **Per EFFAT in particolare**

- Svolgere attività di lobbying a favore di una legislazione europea per lottare contro le molestie sessuali e la violenza nei confronti delle donne e a favore della corretta attuazione della Convenzione di Istanbul.
- Fare pressione per ottenere la ratifica della Convenzione 190 dell'OIL.
- Fornire consigli ed esempi di buone pratiche per aiutare i sindacati ad elaborare e fare applicare politiche e procedure sul luogo di lavoro, tra cui un modello di politica per il luogo di lavoro.
- Considerato che le molestie sessuali e la violenza sono spesso fondate sul genere, fornire orientamenti per integrare sistematicamente nelle iniziative di sicurezza e salute sul lavoro la parità di genere e la lotta contro le molestie sessuali e la violenza nei confronti delle donne, e sensibilizzare sulla connotazione di genere della violenza alle donne e sui danni derivanti da una cultura di molestie sessuali e di intimidazione sul luogo di lavoro.
- Raccogliere un maggior numero di buone pratiche in materia di contrattazione collettiva e/o di politiche ad opera dei sindacati e dei datori di lavoro, e diffonderle largamente.
- Incoraggiare le organizzazioni affiliate ad impegnarsi in azioni di formazione e sensibilizzazione a livello nazionale ed europeo sulla connotazione di genere delle molestie sessuali e della violenza, e far sì che venga inclusa nella formazione alla sicurezza e salute sul lavoro.
- Elaborare linee guida europee sul contrasto delle molestie sessuali e della violenza sul lavoro, insistendo in particolare sulle molestie sessuali e la violenza nei confronti delle donne, traendo ispirazione dell'azione delle [federazioni sindacali europee in altri settori](#).
- Sviluppare un nuovo e ambizioso progetto e ricercare finanziamenti nel 2020 per un progetto EFFAT di monitoraggio delle molestie sessuali e della violenza nei confronti delle donne volto ad accrescere la sensibilizzazione delle organizzazioni affiliate sull'argomento, raccogliere e diffondere ulteriormente le buone pratiche e porre in essere le raccomandazioni.