

CONOSCENZA CONTRO ~~VIOLENZA~~

COME RICONOSCERE E CONTRASTARE LE MOLESTIE
E LA VIOLENZA DENTRO I LUOGHI DI LAVORO E FUORI





INDICE

Premessa	4
Definizioni	7
Norme in ambito europeo	9
Norme in ambito nazionale	11
Norme in ambito regionale - Emilia-Romagna	17
Come riconoscere situazioni di molestie e violenze	19
Cosa fare e a chi rivolgersi se subiamo o siamo testimoni di un evento di molestia o violenza	24
Buone pratiche: Accordi sindacali realizzati in alcune aziende della provincia di Rimini	26
Ruolo della Consigliera di Parità	35
Centri Antiviolenza	40
Indirizzi utili	45

PREMESSA

Il 29 ottobre 2021 l'Italia ha ratificato la Convenzione OIL del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro n.190. La Convenzione definisce che il lavoro deve essere basato sulla dignità e sul rispetto, per garantire il diritto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. La Convenzione implica azioni di prevenzione, protezione, applicazione delle norme e interventi di assistenza, informazione e formazione.

Questa ratifica rafforza le misure europee, nazionali e regionali adottate in materia di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, rappresentando anche strumenti fondamentali per raggiungere gli Obiettivi di sviluppo sostenibili dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

L'indagine Istat pubblicata nel 2018 (relativa agli anni 2015-2016) evidenzia che sono 8.816.000 le donne dai 14 ai 65 anni che nel corso della loro vita hanno subito una qualche forma di molestia sessuale. Le conseguenze possono determinare, per le donne, isolamento, incapacità di lavorare, limitata capacità di prendersi cura di se stesse e dei propri figli.

Le forme più gravi di violenza sono esercitate da partner o ex partner, parenti o amici.

In ambito lavorativo, 1.404.000 donne tra 15 e 65 anni hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche da parte di un collega o di un datore di lavoro o ricatti sessuali sul posto di lavoro.

Con riferimento ai soli **ricatti sessuali sul lavoro**, sono 1.173.000 le donne che nel corso della loro vita lavorativa sono state sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro o per mantenerlo o per ottenere progressioni nella loro carriera. Quando una donna subisce un ricatto sessuale, nell' 80,9% dei casi non ne parla con nessuno sul posto di lavoro e, tra coloro che hanno subito i ricatti nel corso della vita e che hanno risposto alla domanda, il 33,8% delle donne ha cambiato volontariamente lavoro o ha rinunciato alla carriera e il 10,9% è stata licenziata o messa in cassa integrazione o non è stata assunta.

I lavoratori e in particolare le donne lavoratrici subiscono violenza e molestia anche al di fuori del luogo di lavoro, spesso in ambito familiare e domestico e la pandemia da Covid-19, che ha imposto a molte lavoratrici e lavoratori di lavorare da casa, ha incrementato il rischio della **violenza di genere tra le mura domestiche**. Questo si somma al rischio della **molestia psicologica sul luogo di lavoro** in crescita durante il lockdown.

Secondo il Rapporto Istat sulle **donne vittime di omicidi**, delle 111 donne uccise nel 2019, l'88,3% è

stata uccisa da una persona conosciuta.

Per l'anno 2020, nel periodo gennaio - luglio, i dati della Direzione Centrale della Polizia Criminale indicano un aumento del numero delle vittime di sesso femminile che passa da 56 a 59, effetto soprattutto dovuto all'aumento dei femminicidi del mese di gennaio 2020.

Nel mese di marzo 2019 la Polizia di Stato ha registrato, in media, ogni 15 minuti una vittima di violenza di genere di sesso femminile. Maltrattamenti, stalking, abusi sessuali, fino alla forma più estrema di violenza: il femminicidio, commesso nella maggior parte dei casi in ambito familiare.

Pertanto, è oggi quanto mai importante potenziare l'informazione, la prevenzione e il contrasto su tale tematica sensibilizzando tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Il presente opuscolo, anche se non esaustivo, ha l'obiettivo di fornire informazioni su come riconoscere le situazioni di violenza e molestia sul luogo di lavoro e in ambito familiare, affinché ogni lavoratrice e lavoratore possano prendere piena coscienza del problema e si attivino per riconoscere, contrastare e prevenire questi fenomeni, sapendo a chi segnalarli per ottenere aiuto e assistenza.



DEFINIZIONI

Molestia sul lavoro: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale è accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

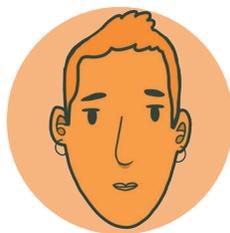
Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore, le candidate e i candidati in fase di selezione del personale vengono trattati/e meno fa-

vorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché di modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore, candidata o candidato in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché di modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

Violenza: con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della

libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata (Convenzione di Istanbul).



NORME IN AMBITO EUROPEO

Direttiva 2002/73/CE da cui si desumono i concetti di:

molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;

molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

L'Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'08/10/2004 richiamato dall'articolo 28 comma 1 del d.lgs.81/2008, rileva che la sopraffazione

e la violenza sul lavoro sono fattori “stressogeni”.

L’Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26/04/2007, recepito anche in Italia con accordi interconfederali, è volto ad impedire e gestire le molestie e la violenza fisica sul luogo di lavoro e condannare tutte le forme di molestia e di violenza con conferma del dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi. Da questo Accordo si desume che sul luogo di lavoro possono presentarsi differenti forme di molestie e di violenza che possono:

- ▶ essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale
- ▶ costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici
- ▶ avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi
- ▶ andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi che costituiscono reati.

A tal fine l’Accordo ha, tra gli altri, l’obiettivo di fornire ai datori di lavoro, alle lavoratrici e ai lavoratori e ai loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenze sul luogo di lavoro.

Convenzione del Consiglio d’Europa di Istanbul dell’11/05/2011 sulla prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domesti-

ca, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013 n. 77.

Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190 sulla eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro: costituisce un rafforzamento degli strumenti anche giuridici affinché cambino i comportamenti socio-culturali sia degli uomini che delle donne al fine di eliminare pregiudizi, costumi e prassi fondati su modelli stereotipati di genere.



NORME IN AMBITO NAZIONALE

Articolo 2087 del Codice civile. Il Codice del 1942 prevede *“un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore”*.

Decreto legislativo dell'11 aprile 2006 n. 198. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: all'articolo 26 sancisce una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere. Le molestie sessuali

sono, infatti, identificate come “discriminazioni ovvero comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

Decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 - Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

All’articolo 28, assorbe e valorizza il generale obbligo di cui all’articolo 2087 del Codice Civile in quanto colloca, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli *“riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli connessi alle differenze di genere”*. Lo stesso articolo 28 comma 2 prevede che il documento di valutazione dei rischi (DVR), oltre all’analisi dei rischi di molestie e violenza, debba contenere l’individuazione delle misure di prevenzione e protezione da adottare contro tali rischi.

Legge del 23 aprile 2009 n. 38. “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge del 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori”. Con questa legge lo “stalking” è entrato a far parte dell’ordinamento italiano, che ha introdotto all’articolo 612 bis

del Codice Penale il reato di “atti persecutori”. Perché sussista il reato, i comportamenti di minacce e di molestie devono determinare nella persona offesa un “*perdurante e grave stato di ansia o di paura*”, ovvero un fondato timore per la propria incolumità o per quella di persone a lei vicine, oppure costringerla ad alterare le proprie abitudini di vita.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 - all’articolo 24 contempla il congedo retribuito per le donne vittime di violenza pari a 90 giorni retribuiti e riconosciuti dall’Inps.

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” siglato il 25/01/2016 recependo l’accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto nel 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo, afferma, tra l’altro, che ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell’Accordo, è inaccettabile e che i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati.

Legge del 27 dicembre 2017, n. 205. Ha modificato l’articolo 26 del Codice delle Pari Opportunità di cui al d.lgs.198/2006 inserendovi due nuovi commi:

il comma 3-bis che “prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per discriminazioni, per molestia o molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere: sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro se tale misura è la conseguenza della denuncia stessa. L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti della lavoratrice o del lavoratore denunciante è nullo e questi ha diritto non già al risarcimento del danno, ma alla reintegra sul posto di lavoro. Allo stesso modo sono nulli anche il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante”.

Il comma 3-ter precisa come obbligo del datore di lavoro, ai sensi del ricordato articolo 2087 c.c., quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Aggiunge, inoltre, che le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici debbano impegnarsi ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di

un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

La Legge 19 luglio 2019, n. 69. Denominata “Codice Rosso” reca *“Modifiche al Codice Penale, al Codice di Procedura Penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere”*. Nel pronto soccorso anche la violenza sulle donne ha una corsia preferenziale per combatterla con indagini più veloci.

Scattano, inoltre, pene più pesanti in casi di violenza sessuale e stalking e vengono introdotti i reati di revenge porn e sfregi al viso oltre allo stop ai matrimoni forzati.

Disegno di Legge n. 2418 2021 modifiche del codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Con l’art.4 (certificazione della parità di genere) a decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro.

Reddito di Libertà. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 dicembre 2020 (Gazzetta Ufficiale n. 172 del 20 luglio 2021).

Il Reddito di Libertà è rivolto alle donne che hanno subito violenza seguite dai centri antiviolenza rico-

nosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di contribuire a sostenerne l'autonomia.

Si tratta di un contributo economico, stabilito nella misura massima di 400 euro mensili pro capite, concesso in un'unica soluzione per un massimo di dodici mesi.

La domanda per il Reddito di Libertà è presentata, dalle donne interessate, telematicamente all'INPS direttamente o mediante un rappresentante legale o un delegato, per il tramite del Comune competente per residenza.

Per questo è stata predisposta una specifica piattaforma di collegamento con i Comuni italiani che permetterà di inoltrare l'istanza redatta dalla cittadina interessata.



NORME IN AMBITO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Legge regionale 6/2014. La presente legge ha come oggetto la rimozione di ogni forma di disuguaglianza pregiudizievole, nonché di ogni discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle persone, in particolare delle bambine, delle ragazze e delle donne, che di fatto ne limitino la libertà, impediscano il pieno sviluppo della personalità e l'effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale della Regione. La Regione agisce contro la violenza di genere ovvero quella perpetrata ai danni delle donne, come manifestazione discriminatoria ed espressione più grave di relazioni di potere diseguale tra uomini e donne.

Essa elabora politiche di prevenzione mediante correttivi paritari e misuratori di equità al fine di contrastare le disparità in ogni campo.

Accordo Regionale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro 2017. L'accordo è stato sottoscritto tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria. Promuove la diffusione nelle imprese del principio dell'inaccettabilità

di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro. Promuove nelle imprese la sensibilizzazione e la prevenzione del fenomeno.

Piano Regionale contro la violenza di genere n. 56 del 13 ottobre 2021. L'asse portante del nuovo Piano Regionale è una visione della violenza di genere come esito di una cultura e di una organizzazione economica e sociale ancora fondata su relazioni storicamente diseguali tra il genere femminile e quello maschile, una visione stereotipata dei ruoli di uomini e donne, la permanenza di un sistema discriminatorio nel mondo del lavoro, la scarsa attenzione ad un linguaggio sessista che performato comportamenti sociali e comunicativi lesivi della dignità delle donne. L'obiettivo è quello di contrastare la violenza maschile contro le donne e la cultura che la alimenta, mediante strategie di intervento che tengano insieme il tema della prevenzione della violenza con quello della protezione delle donne che la subiscono, mediante una governance plurilivello, che coinvolga tutte le soggettività impegnate sul campo, tanto istituzionali che del privato sociale.



COME RICONOSCERE SITUAZIONI DI MOLESTIE E VIOLENZA

IN QUALI LUOGHI POSSONO VERIFICARSI

- ▶ nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro,
- ▶ in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi,
- ▶ durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro,
- ▶ tramite comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione,
- ▶ durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro,
- ▶ in ambito familiare e domestico.

QUANDO INIZIA LA MOLESTIA SESSUALE

La molestia sessuale viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

Si è di fronte ad una molestia a sfondo sessuale quando si verificano:

- ▶ contatti fisici fastidiosi e indesiderati,
- ▶ apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali,
- ▶ commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona,
- ▶ scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità,
- ▶ gesti, proposte o “scherzi” a sfondo sessuale,
- ▶ domande invadenti su relazioni personali,
- ▶ invio di immagini o e-mail inappropriate,
- ▶ un approccio fisico di natura sessuale o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse,
- ▶ intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

MOLESTIA PSICOLOGICA

Si è di fronte ad una molestia psicologica quando un/una collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un/una altro/altra lavoratore/lavoratrice, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato.

Alcuni esempi:

- ▶ urlare,
- ▶ usare un linguaggio offensivo o sarcastico,
- ▶ offendere,
- ▶ criticare continuamente il/la lavoratore/lavoratrice,
- ▶ escludere il/la lavoratore/lavoratrice da eventi sociali o dai coffee breaks,
- ▶ nascondere informazioni importanti,
- ▶ assegnare al/alla lavoratore/lavoratrice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

POTENZIALI CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LAVORO

- ▶ paura, ansia, stress,
- ▶ disturbi del sonno e affaticamento,
- ▶ depressione,

- ▶ disturbo post traumatico da stress,
- ▶ lesioni fisiche.

VIOLENZA PSICOLOGICA IN AMBITO FAMILIARE O DOMESTICO

Include denigrazione, controllo del comportamento, strategie di segregazione, intimidazioni, gravi restrizioni finanziarie imposte dal partner.

In particolare:

- ▶ vengono considerate come forme di isolamento le limitazioni nel rapporto con la famiglia di origine o gli amici, l'impedimento o il tentativo di impedire di lavorare o studiare;
- ▶ tra le forme di controllo, compaiono l'imposizione da parte del partner di come vestirsi o pettinarsi, l'essere seguite e spiata, l'impossibilità di uscire da sole, fino alla vera e propria segregazione;
- ▶ tra le forme di svalorizzazione e violenza verbale vengono descritte le situazioni di umiliazioni, offese e denigrazioni anche in pubblico, le critiche per l'aspetto esteriore e per come la compagna si occupa della casa e dei figli e le reazioni di rabbia se la donna parla con altri uomini;
- ▶ infine, tra le forme di intimidazione, sono compresi dei veri e propri ricatti come portare via i figli, le minacce di fare del male ai figli e alle persone

care o a oggetti e animali, nonché quella di suicidarsi.

SINTESI DEI PRIMI SEGNALI DELLA VIOLENZA FAMILIARE E DOMESTICA

- ▶ ti tiene lontano dai tuoi amici,
- ▶ ti controlla gelosamente,
- ▶ ti colpevolizza,
- ▶ ti umilia,
- ▶ condiziona il tuo abbigliamento,
- ▶ ti deride spesso, anche in presenza di altre persone,
- ▶ ti fa sentire inadeguata/o.

STALKING

Si tratta di qualsiasi continuativo maltrattamento, minaccia o persecuzione di comportamento che: provoca uno stato di ansia e paura nella vittima o genera all'interno della vittima una paura motivata per la propria sicurezza o per la sicurezza dei familiari o di altri che sono associati alla vittima da una relazione affettiva, o forza la vittima a cambiare le proprie abitudini di vita.



COSA FARE E A CHI RIVOLGERSI SE SI SUBISCE O SI È TESTIMONI DI UN EVENTO DI MOLESTIA O VIOLENZA

La violenza di genere è un fenomeno ancora sommerso, è elevata, infatti, la quota di vittime che non parlano con nessuno della violenza subita, di chi non denuncia e di chi non cerca aiuto. Inoltre, dai dati Istat emerge che le vittime spesso non sanno dove cercare aiuto, perché non conoscono l'esistenza di procedure interne aziendali o di sportelli di supporto alle vittime, piuttosto che l'esistenza dei centri anti-violenza nel proprio territorio.

IN AMBITO LAVORATIVO

La violenza sul luogo di lavoro rappresenta di fatto un concreto fattore di rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori, non è un problema individuale, va affrontato in maniera strutturale all'interno del sistema di prevenzione ed impone l'adozione di un modello organizzativo che si avvalga di adeguati

strumenti di rilevazione, di monitoraggio e di gestione degli eventi avversi.

Le figure di riferimento alle quali potersi rivolgere sono:

- ▶ il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza RLS,
- ▶ la RSU e la RSA - Rappresentanti dei lavoratori,
- ▶ il Medico Competente,
- ▶ la Consigliera di Parità.

IN AMBITO FAMILIARE E DOMESTICO

La violenza ha effetti negativi a breve e a lungo termine, sulla salute fisica e mentale. Le conseguenze possono determinare isolamento, incapacità di lavorare, limitata capacità di prendersi cura di se stessi e dei propri figli.

Le figure e le strutture di riferimento alle quali potersi rivolgere sono:

- ▶ nel luogo di lavoro, la RSU e la RSA - Rappresentanti dei lavoratori,
- ▶ numero anti violenza e anti-stalking 1522. Il numero di pubblica utilità 1522 è attivo 24 ore su 24 ore per tutti i giorni dell'anno,
- ▶ l'App 1522 disponibile su IOS e Android consente alle donne di chattare con le operatrici,

- ▶ App YouPol realizzata dalla polizia di Stato per segnalare reati di violenza che si consumano tra le mura domestiche,
- ▶ Pronto Soccorso Ospedaliero. Gli operatori socio-sanitari oltre a fornire le cure necessarie, sapranno indirizzare la persona vittima di violenza verso un percorso di uscita dalla violenza,
- ▶ Centri Antiviolenza.



BUONE PRATICHE

Accordi sindacali realizzati in alcune aziende della provincia di Rimini

Il lavoro è il principale strumento di inclusione sociale e una delle vie per assicurare ad ogni soggetto un'esistenza libera e dignitosa. Contro la violenza e le molestie di genere nei luoghi di lavoro, uno strumento utile è la contrattazione aziendale. Questa passa, obbligatoriamente, dalla consapevolezza delle difficoltà e delle discriminazioni che le donne subiscono non solo nell'ambito della sfera privata ma anche nei

luoghi di lavoro e, di conseguenza, dalla necessità di diffondere la cultura del rispetto.

La diffusione di tale cultura ha come volano la conoscenza delle strutture anti-violenza, delle consigliere di parità, nonché delle normative a supporto delle donne inserite nei percorsi di protezione.

AZIENDA AEFTE S.P.A.

L'Accordo contempla attività di sensibilizzazione, procedure interne di sostegno alle vittime e disposizioni più favorevoli per le vittime di violenza di genere:

- ▶ un'ora di assemblea retribuita, in aggiunta al monte ore contrattuale, durante la quale sono invitati a partecipare gli attori che sul territorio sono riconosciuti come rete antiviolenza e la Consigliera di Parità Provinciale,
- ▶ utilizzo di parte del "fondo sociale aziendale" per iniziative di formazione e sensibilizzazione sulla violenza di genere,
- ▶ i recapiti delle associazioni territoriali di riferimento e della Consigliera di Parità sono affissi nelle bacheche sindacali e aziendali,
- ▶ a fronte di segnalazione della lavoratrice, del lavoratore, della RSU/RLS o delle Organizzazioni sindacali territoriali, si attiva la procedura per affrontare le problematiche dirette e indirette con la discre-

zione necessaria al fine di proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto,

- ▶ il ruolo dell'RLS (Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza) è ritenuto importante per mettere in atto azioni di prevenzione sul lavoro con riferimento alle norme su salute e sicurezza e agli accordi su molestie e violenze,
- ▶ la/il dipendente inserita/o nei percorsi di protezione ha diritto di astenersi dal lavoro secondo l'art.24 del Dlgs n.80 del 2015. Gli viene riconosciuto un periodo retribuito aggiuntivo alla norma di legge pari a due (2) mesi,
- ▶ la/il dipendente inserita/o nei percorsi di protezione ha diritto alla rimodulazione degli orari di lavoro,
- ▶ qualora il percorso di protezione dovesse richiedere un allontanamento definitivo dal luogo di residenza, l'Azienda si impegna a ricercare un'eventuale ricollocazione della vittima in un'altra sede all'interno del Gruppo, oppure, ove ciò non fosse possibile, ad attivarsi con le Organizzazioni sindacali territoriali e l'Associazione datoriale di riferimento, per una ricollocazione presso un'altra azienda, preferibilmente del settore di riferimento.

AZIENDA ANTHEA

L'Accordo prevede attività di sensibilizzazione, procedure interne di sostegno alle vittime e disposizioni più favorevoli per le vittime di violenza di genere:

- ▶ un'ora di assemblea retribuita, in aggiunta al monte ore contrattuale, durante la quale sono invitati a partecipare gli attori che sul territorio sono riconosciuti come rete antiviolenza e la Consigliera di Parità Provinciale,
- ▶ lo stanziamento di una somma a budget dedicata ad iniziative di formazione e informazione sulla violenza di genere rivolta alle/ai dipendenti,
- ▶ nel piano formativo programmato rivolto a tutto il personale compresi i dirigenti, viene inserito uno spazio adeguato al tema della sensibilizzazione sulle molestie: individuazione, prevenzione e gestione di eventuali casi,
- ▶ i recapiti delle associazioni territoriali di riferimento e della Consigliera di Parità sono affissi nelle bacheche sindacali e aziendali,
- ▶ a fronte di segnalazione della lavoratrice, del lavoratore, della RSU/RLS o delle Organizzazioni sindacali territoriali, si attiva la procedura per affrontare le problematiche dirette e indirette con la discrezione necessaria al fine di proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto,

- ▶ il ruolo dell'RLS (Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza) è ritenuto importante per mettere in atto azioni di prevenzione sul lavoro con riferimento alle norme su salute e sicurezza e agli accordi su molestie e violenze,
- ▶ la/il dipendente inserita/o nei percorsi di protezione ha diritto di astenersi dal lavoro secondo l'art.24 del Dlgs n.80 del 2015. Gli viene riconosciuto un periodo retribuito aggiuntivo alla norma di legge pari a tre (3) mesi,
- ▶ la/il dipendente inserita/o nei percorsi di protezione ha diritto alla rimodulazione degli orari di lavoro,
- ▶ qualora il percorso di protezione dovesse richiedere un allontanamento definitivo dal luogo di residenza, l'Azienda si impegna a ricercare un'eventuale ricollocazione della vittima in un'altra sede all'interno del Gruppo, oppure, ove ciò non fosse possibile, ad attivarsi con le Organizzazioni sindacali territoriali e l'Associazione datoriale di riferimento, per una ricollocazione presso un'altra azienda, preferibilmente del settore di riferimento.

AZIENDA GRUPPO SGR

L'Accordo definisce le attività di sensibilizzazione, le procedure interne di sostegno alle vittime e le di-

sposizioni più favorevoli per le vittime di violenza di genere:

- ▶ un'ora di assemblea retribuita, in aggiunta al monte ore contrattuale, durante la quale sono invitati a partecipare gli attori che sul territorio sono riconosciuti come rete antiviolenza e la Consigliera di Parità Provinciale,
- ▶ utilizzo del “fondo sociale aziendale” per iniziative di formazione e sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte alle dipendenti e ai dipendenti,
- ▶ i recapiti delle associazioni territoriali di riferimento e della Consigliera di Parità sono affissi nelle bacheche sindacali e aziendali,
- ▶ a fronte di segnalazione della lavoratrice, del lavoratore, della RSU/RLS o delle Organizzazioni sindacali territoriali, si attiva la procedura per affrontare le problematiche dirette e indirette con la discrezione necessaria al fine di proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto,
- ▶ il ruolo dell'RLS (Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza) è ritenuto importante per mettere in atto azioni di prevenzione sul lavoro con riferimento alle norme su salute e sicurezza e agli accordi su molestie e violenze,
- ▶ la/il dipendente inserita/o nei percorsi di protezione ha diritto di astenersi dal lavoro secondo l'art.24

del Dlgs n.80 del 2015. Gli viene riconosciuto un periodo retribuito aggiuntivo alla norma di legge pari a tre (3) mesi,

- ▶ la/il dipendente inserita/o nei percorsi di protezione ha diritto alla rimodulazione degli orari di lavoro,
- ▶ qualora il percorso di protezione dovesse richiedere un allontanamento definitivo dal luogo di residenza, l'Azienda si impegna a ricercare un'eventuale ricollocazione della vittima in un'altra sede all'interno del Gruppo, oppure, ove ciò non fosse possibile, ad attivarsi con le Organizzazioni sindacali territoriali e l'Associazione datoriale di riferimento, per una ricollocazione presso un'altra azienda, preferibilmente del settore di riferimento.

AZIENDA VELMAR S.P.A.

L'Accordo prevede attività di sensibilizzazione, procedure interne di sostegno alle vittime e disposizioni più favorevoli per le vittime di violenza di genere:

- ▶ un'ora di assemblea retribuita, in aggiunta al monte ore contrattuale, durante la quale sono invitati a partecipare gli attori che sul territorio sono riconosciuti come rete antiviolenza e la Consigliera di Parità Provinciale,
- ▶ utilizzo di parte del "fondo sociale aziendale" per

iniziative di formazione e sensibilizzazione sulla violenza di genere,

- ▶ i recapiti delle associazioni territoriali di riferimento e della Consigliera di Parità sono affissi nelle bacheche sindacali e aziendali,
- ▶ a fronte di segnalazione della lavoratrice, del lavoratore, della RSU/RLS o delle Organizzazioni sindacali territoriali, si attiva la procedura per affrontare le problematiche dirette e indirette con la discrezione necessaria al fine di proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto,
- ▶ il ruolo dell'RLS (Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza) è ritenuto importante per mettere in atto azioni di prevenzione sul lavoro con riferimento alle norme su salute e sicurezza e agli accordi su molestie e violenze,
- ▶ la/il dipendente inserita/o nei percorsi di protezione ha diritto di astenersi dal lavoro secondo l'art.24 del Dlgs n.80 del 2015. Gli viene riconosciuto un periodo retribuito aggiuntivo alla norma di legge pari a due (2) mesi,
- ▶ la/il dipendente inserita/o nei percorsi di protezione ha diritto alla rimodulazione degli orari di lavoro,
- ▶ qualora il percorso di protezione dovesse richiedere un allontanamento definitivo dal luogo di

residenza, l'Azienda si impegna a ricercare un'eventuale ricollocazione della vittima in un'altra sede all'interno del Gruppo, oppure, ove ciò non fosse possibile, ad attivarsi con le Organizzazioni sindacali territoriali e l'Associazione datoriale di riferimento, per una ricollocazione presso un'altra azienda, preferibilmente del settore di riferimento.



COMPITI E FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIALE

I compiti e le funzioni della Consigliera di Parità provinciale traggono fondamento dalla specifica funzione che la legge attribuisce a tale figura istituzionale. Il D.lgs. 198/2006, al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, ridefinisce e potenzia le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di parità (art. 13): "Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. (...)".

Nell'ambito di tali funzioni di promozione e controllo dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di tutti i soggetti, pubblici e privati, che operano nel mercato del lavoro, le Consigliere e i Consiglieri di Parità provinciali e regionali hanno facoltà di intraprendere ogni utile iniziativa nell'ambito delle com-

petenze dello Stato e sono legittimate/i ad agire innanzi al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro su delega della persona che vi abbia interesse, ovvero ad intervenire nei giudizi promossi da lavoratrici e lavoratori che lamentino di aver subito una discriminazione di genere (art. 36 D.lgs. 198/2006).

LE MOLESTIE SESSUALI COME DISCRIMINAZIONE

In tema di molestie e parità di trattamento deve innanzitutto richiamarsi la Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro dove, nelle premesse, si legge che: *“ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello dei superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, è inammissibile e in determinate circostanze può essere contrario al principio di parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976 relativa alla attuazione del principio di parità di trattamento fra le donne e gli uomini per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali e le condizioni di lavoro”*.

L'art. 1 invitava gli Stati membri a promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connota-

zione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se:

- ▶ indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce,
- ▶ il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori o i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego,
- ▶ crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante, e che siffatti comportamenti possano, in determinate circostanze, costituire una violazione del principio della parità di trattamento.

È dunque dalla Raccomandazione citata che prende avvio la disciplina comunitaria di tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di connessione tra parità di trattamento e molestie, rafforzata dalla Direttiva 2002/73/CE, poi sostituita dalla Direttiva 2006/54 C.

Da ultimo ricordiamo che è stata recentemente promulgata la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, rubricata:

“Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro”, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione, che costituisce un ulteriore impulso alla lotta alle discriminazioni e alle molestie riconoscendo che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono:

- ▶ costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e una minaccia alle pari opportunità;
- ▶ avere ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull’ambiente familiare e sociale della persona,
- ▶ influire anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro,
- ▶ colpire sproporzionatamente donne e ragazze e che un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all’origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro,

- ▶ produrre incompatibilità con lo sviluppo di imprese sostenibili e un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività,

Al fine di agevolare la prevenzione di tali comportamenti e pratiche, tutti gli attori del mondo del lavoro devono astenersi da molestie e violenze, prevenirle, combatterle e promuovere un ambiente generale di tolleranza zero.

CHI PUÒ RIVOLGERSI ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Tutti i lavoratori, in particolare donne, che abbiano subito discriminazione sul lavoro e/o che vogliano maggiori informazioni sui loro diritti.

Per la Provincia di Rimini, con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 155 del 22/12/2020, sono state nominate Consigliera effettiva Adriana Ventura e Consigliera supplente Mariella Mengozzi.

Recapiti

Consigliera di Parità Adriana Ventura

tel: 0541716358 e cell: 3398318151

email: adriana.ventura@provincia.rimini.it



CENTRI ANTIVIOLENZA

I due Centri Antiviolenza della provincia di Rimini con la loro attività salvano e aiutano centinaia di donne del territorio. Una missione portata avanti in sinergia con la Regione Emilia-Romagna, con la Provincia di Rimini, con i Comuni della Provincia grazie alle tante realtà associative del territorio.

Sono:

- ▶ il Centro Antiviolenza Rompi il Silenzio (Distretto Rimini Nord: Rimini, Bellaria-Igea Marina, Santarcangelo e Valmarecchia)
- ▶ il Centro Antiviolenza CAV (Distretto Rimini Sud: Riccione, Cattolica, Misano, San Giovanni in Marignano, Coriano e Valconca).

ROMPI IL SILENZIO

Il Centro Antiviolenza Rompi il Silenzio opera, come organizzazione di volontariato dal 2006 nella prevenzione e nel contrasto alla violenza di genere. Gestiamo i centri antiviolenza comunali Spazio Vinci di

Rimini in via Bufalini 47 e Marielle a Santarcangelo di Romagna in via Dante Nanni n.1. Offriamo gratuitamente alle donne che subiscono violenza colloqui di accoglienza e supporto, ospitalità in sicurezza nelle nostre 5 case rifugio a indirizzo segreto, consulenza legale e psicologica, supporto nel reinserimento occupazionale etc.

Oltre ai due centri Antiviolenza Spazio Vinci e Marielle, gli sportelli Rompi il Silenzio sul territorio sono: Casa donne a Rimini, Montescudo, Novafeltria, Savignano sul Rubicone, Verucchio.

I servizi offerti dal centro antiviolenza sono:

- ▶ colloqui telefonici per individuare i bisogni e fornire le prime informazioni,
- ▶ colloqui d'accoglienza e supporto individuale nei quali si instaura la relazione con la donna e con lei si elabora un possibile progetto di uscita dalla violenza,
- ▶ colloqui informativi di carattere legale sugli strumenti giuridici cui la donna può far ricorso per tutelare i propri diritti,
- ▶ supporto psicologico (su espressa richiesta della donna),
- ▶ servizi di supporto nel reinserimento abitativo, occupazionale (Sportello Lavoro),
- ▶ servizio di Reperibilità H24, mediazione culturale,

azioni di supporto alla genitorialità (psicologhe, educatrici professionali).

Recapiti

Tutte le donne che si trovano a vivere una situazione di difficoltà a causa della violenza possono chiamare il numero telefonico **346-5016665**

Per ricevere ascolto da parte di operatrici formate sul tema della violenza, informazioni sui servizi e sulle risorse territoriali e/o sugli altri centri e case delle donne presenti sul territorio nazionale telefonare dal lunedì a venerdì dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 15.00 alle 19.00.

CAV CHIAMA chiAMA

Il progetto nasce dalla volontà dei Comuni facenti parte del Distretto socio-sanitario di Riccione di attivare sul proprio territorio un Centro Antiviolenza con l'obiettivo di garantire alle donne vittime di violenza l'accesso a servizi e prestazioni di qualità e di promuovere la cultura della nonviolenza e del rispetto della donna nei propri territori mediante la sinergia tra i soggetti pubblici e privati che a vario titolo sono coinvolti nella presa in carico delle donne vittime di violenza.

Il Centro Antiviolenza CHIAMA chiAMA è aperto dal 2018 in collaborazione con l'Associazione Mondodon-

na onlus, che da oltre vent'anni opera sul territorio di Bologna gestendo strutture per donne in situazione di disagio socio-economico, lavorativo e psico-sociale. L'Associazione inoltre è anche ente gestore della Casa Rifugio "Casa Artemisia" del Distretto di Riccione, che offre un alloggio protetto a donne vittime di violenza, sole o con figli.

Il centro è collegato al **1522**, numero anti violenza nazionale promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità del Consiglio dei Ministri.

Il Cav CHIAMA chiAMA offre gratuitamente, alle donne vittime di violenza di genere e stalking:

- ▶ accoglienza, ascolto e orientamento, sia telefonico che ad accesso diretto,
- ▶ sostegno psicologico e consulenza legale, sia a distanza che in presenza.

L'équipe multidisciplinare del centro anti violenza ha una formazione specifica in merito alla violenza di genere e promuove attività con l'obiettivo di:

- ▶ garantire l'accesso ai servizi sul territorio promuovendo un lavoro di rete con i diversi soggetti sociali, economici ed istituzionali,
- ▶ realizzare un percorso individualizzato di protezione, sostegno ed empowerment, costruito insieme alla donna e formulato nel rispetto delle sue decisioni,

- ▶ valorizzare le risorse personali delle donne in percorso, senza distinzione di nazionalità, religione, cultura, orientamento sessuale.

Recapiti

Cattolica - piazza della Repubblica 15

Orari: lunedì, martedì, mercoledì e venerdì dalle 9.30 alle 13.30, martedì dalle 13.30 alle 17.30, giovedì dalle 14.30 alle 18.30

Per gli sportelli di Coriano, Misano, Morciano, Riccione, San Clemente, San Giovanni in Marignano: colloqui su appuntamento chiamando il 335 7661501

Contatti

tel. 335.7661501 reperibilità H24

sito www.centroantiviolenza.org

email: info@centroantiviolenza.org

INDIRIZZI UTILI

FILCTEM CGIL Rimini

Rimini - via Caduti di Marzabotto 30

tel. 0541 779920 / 779948

cell. 3451088897 - 3357703679

email: rn.filctem@er.cgil.it

CGIL Rimini Sportello Salute e genere

email: rn.salutesicurezza@er.cgil.it

FEMCA CISL Romagna

Rimini - via Caduti di Marzabotto 30

cell. 3925836790 - 3922306467

email: cristian.fabbri@cisl.it - elena.fiero@cisl.it

UILTEC UIL Rimini

Rimini - via Flaminia Conca 82

tel. 0541780107

cell. 3483739798

email: uiltec@uilcesena.it

Consigliera di Parità Provinciale

Adriana Ventura

Rimini - via Dario Campana 64

tel: 0541716358 e Cell: 3398318151

email: adriana.ventura@provincia.rimini.it

Rompi il Silenzio

cell. 346-5016665 sportello telefonico
dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 12.00
e dalle 15.00 alle 19.00

Gestisce i centri antiviolenza comunali Spazio Vinci di Rimini in via Bufalini 47 e Marielle a Santarcangelo di Romagna in via Dante Nanni n.1 e inoltre gli sportelli Casa donne a Rimini, Montescudo, Novafeltria, Savignano sul Rubicone, Verucchio.

CAV Chiama Chiama

Cattolica - Piazza della Repubblica 15

cell. 335 7661501

email: info@centroantiviolenza.org

www.centroantiviolenza.org

Orari: lunedì, martedì, mercoledì e venerdì dalle 9.30 alle 13.30 - giovedì dalle 14.30 alle 18.30

Per gli sportelli di Coriano, Misano, Morciano, Riccione, San Clemente, San Giovanni in Marignano: colloqui su appuntamento chiamando il 335 7661501



Realizzato da:

FILCTEM CGIL - FEMCA CISL - UILTEC UIL

Con la collaborazione di:

Consigliera di Parità Provinciale,
Centri Antiviolenza: Rompi il Silenzio e CHIAMA chiAMA

Grafica e illustrazioni:

Monica Gori

Finito di stampare:

novembre 2021
da Tipografia Gobbi - Rimini

Fonti:

INAIL
Ministero della Salute
ISTAT
Ministero dell'Interno

Progetto sostenuto con il Fondo Sociale Aeffe S.P.A e GRUPPO SGR



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE

