

Webinar 15 dicembre 2021 UNI EUROPA
Eliminazione di violenza e molestie dal mondo del lavoro - Convenzione 190 ILO

AMEL SELVA DJEMAIL
(Uni Europe Belgio)

Secondo le statistiche, una donna su tre sarà vittima di violenza durante la sua vita. Non c'è nessun ambito di lavoro privo di violenza. Evento positivo la firma nel 2019 della Convenzione sulla violenza e sulle molestie ILO (C190) però bisogna attivare tutti gli strumenti che ci mette a disposizione per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro.

Nel 2011 è stata firmata la Convenzione di Istanbul (per esteso Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica).

Tutti i tipi di violenza devono essere contrastati utilizzando tutti i mezzi possibili. Vi è una certa incertezza circa la capacità degli Stati non membri dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) di sottoscrivere questa convenzione.

Alcuni Stati stanno bloccando altri Stati membri dell'ILO. Si può ratificare la C190 come singolo Stato, ma devono farlo tutti gli Stati.

Dialogo Sociale Infra-settoriale è in corso tra vari soggetti, è iniziato nel giugno 2021 e proseguirà fino al giugno 2023, coinvolgendo vari settori per diffondere una maggiore sensibilizzazione sul tema della violenza con questi obiettivi:

- Porre fine alla violenza
- Ratificare la C190
- Contrastare la violenza domestica (che non è un fatto privato, ma sociale)

I riferimenti fondamentali sono: la Direttiva Quadro sulla sicurezza sul lavoro 89/391/ECC, la Convenzione ILO 190 e la Raccomandazione 206.

Attraverso l'aiuto di esperti, la diffusione di buone prassi e i Dipartimenti delle Pari Opportunità si lavora per "spezzare il circolo" della violenza.

A questo scopo lavora anche l'OSHA (Occupational Safety and Health Administration).

Per raggiungere gli obiettivi indicati in precedenza bisogna:

- Potenziare le competenze delle parti sociali.
- Scambiarsi informazioni sulle migliori strategie
- Divulgare le prassi migliori
- Prevenire la violenza e le molestie rivolte a donne e uomini

FASI:

- Fase preparatoria fino a giugno 2021
- Fase di implementazione fino a dicembre 2021
- Fase di valutazione

Uni Europa è il leader del progetto e tra i partners ci sono Unicredit e ETNO (European Telecommunications Network Operators). È stato fatto un bando di gara online per trovare ricercatori in ambito psico-sociale per valutare i rischi insiti nel telelavoro.

La pandemia ha evidenziato molti rischi per lavoratrici e lavoratori fragili e l'aumento dei casi di violenza domestica come conseguenza del telelavoro sui cittadini europei.

VALENTINA BEGHINI

Esistono diversi sondaggi che indicano l'esistenza di fenomeni diffusi di molestie nei luoghi di lavoro, e sono trasversali per categorie e classi, con alcuni picchi, e quasi sempre ai danni del genere femminile. I datori di lavoro applicano un energico negazionismo sul problema.

Recenti ricerche hanno calcolato costi ed impatti sulla produttività delle violenze e delle molestie, che potrebbero venire risparmiati, prevenendole e non trascurandole.

È consigliabile a livello internazionale fare pressioni sui governi dei vari stati perché venga ratificata ovunque la Convenzione ILO 190, e raccogliere dati sul fenomeno reale, come da Raccomandazione 206, con periodicità e dati aggregati per settore e genere, il che consentirebbe di delineare le politiche efficaci tempo per tempo innovative.

Di recente è stato avviato un sondaggio in tema, in collaborazione con un ente specialistico, Gallup, che comprende le linee guida per la raccolta dei dati, e verrà pubblicato nel 2022; nel 2020 è stato perfezionato un sondaggio World Risk pool, da cui emerge che in media e globalmente l'11 % delle lavoratrici ha subito forme di violenza o molestie. Le maggiori percentuali rilevate nei paesi sviluppati vanno però lette considerando la maggiore consapevolezza della negatività dei comportamenti. È sempre presente la paura di minacce e ritorsioni aziendali, anche dimostrative: una dipendente di Alibaba che ha denunciato è stata direttamente licenziata.

Risulta quindi essenziale sapere e potere fornire assistenza a chi subisce, facendo anche emergere la reale portata del problema: va sottolineato che reprimere le reazioni emotive alla situazione di doppia violenza può causare danni di salute mentale.

In Francia risulta che il 38% delle donne intervistate ritengono possibile e realistico un rischio grave; in altri Paesi si riscontrano rischi elevati anche durante il tragitto casa-lavoro, dipendenti anche dagli orari degli spostamenti richiesti, ovvero in occasione di eventi aziendali esterni.

La pandemia da Covid ha esacerbato i problemi, in particolare per le donne, e di più se appartenenti a minoranze etniche, come le asiatiche, oggetto di pregiudizi, e migranti africane.

Ulteriore fattispecie di violenza, in tempi di pandemia, si è accresciuta in ambito domestico, in particolare per le lavoratrici in Smart Working o licenziate.

La convenzione ILO 190, che in occasione del G7 e del G20 si è proposto di inserire nei Piani di Ripresa, afferma il diritto di lavorare in ambienti scevri da violenza.

Una importante innovazione concettuale della Convenzione è la rubricazione di violenza e molestia, ampiamente intese, nell'ambito dei diritti umani, anziché in quello di stress e discriminazione, con conseguente possibile inserimento nel sistema di valutazione dei rischi di lavoro anche di eventi subiti fuori sede, compreso lo Smart Working. Su questo punto si è ovviamente registrata la vivace opposizione datoriale; ha percorso i tempi l'Australia, inserendo nella Valutazione dei Rischi di lavoro la violenza domestica.

La Convenzione 190 riafferma la necessità di sradicare le cause profonde dei fenomeni di violenza, riconoscendo l'assenza di una panacea universale. All'art. 8 impone lo studio e l'identificazione per settori del problema, per una reale incisività.

La nozione di Violenza e Molestia non si basa su un elenco esemplificativo di azioni o soggetti, ma si focalizza su comportamenti che possono causare danno.

Si riporta comunque l'inclusione delle azioni dannose psicologiche, una casistica di disabilità o minoranze che richiederebbero politiche specifiche, una definizione ampia di lavoratori e lavoratrici comprendente volontari/e, stagiste/i, apprendisti/e, chi ha rapporti a vario titolo.

La ricetta proposta è in generale la prevenzione, i rimedi, l'inserimento di quello psicosociale nella valutazione dei rischi, l'equità retributiva che consente autonomia, il cambio della percezione di quanto sia accettabile nei comportamenti, nei vari Paesi con sensibilità più o meno arretrate.

I congedi per la violenza domestica sono stati adottati da paesi come Italia e Spagna; andrebbero inseriti comunque nei vari Contratti Collettivi.

L'OSH ha proposto come metodo la formazione in tema di violenza e molestie, la predisposizione di procedure di segnalazione, l'approccio inclusivo e integrato, la pari equa retribuzione, il lavoro dignitoso, l'eliminazione del lavoro forzato e minorile.

Il Consiglio Europeo ha emanato una Raccomandazione, n206, perché gli Stati adottino iniziative sul tema; va considerato che alcuni interventi sarebbero a costo zero, ed esistono a volte servizi pubblici cui riferirsi; necessario il dialogo sociale e con i Sindacati.

Sono finora 10 i Paesi che hanno ratificato la Convenzione 190, che è quindi entrata in vigore il 25 giugno 2021; tra gli europei, Italia e Grecia, che hanno perfezionato l'iter registrando a Ginevra la ratifica lo scorso ottobre presso lo IEL. Paesi come Francia e Belgio hanno ratificato, ma non depositato.

La procedura di ratifica a livello europeo non è affatto lineare, dovendo in teoria venire pre-autorizzata dal Consiglio Europeo, evento quasi impossibile per l'opposizione di alcuni Stati che pretendono l'unanimità dei consensi, bloccandone di fatto l'approvazione.

È a causa di queste posizioni che l'UE non ha ancora autorizzato la Convenzione di Istanbul.

JANE PILLINGER

(Esperta di parità di genere e di violenza di genere sul lavoro)

Sono stata scioccata alcuni giorni fa dopo la relazione di Bloomberg fatta in Germania, nella quale si dice che la violenza viene giustificata se perpetrata da una figura apicale nel caso in cui la vittima si rifiuta di fare mansioni degradanti.

Le donne sono vittime di violenza, le donne che fanno le domestiche più di altre, le donne migranti in maniera ancora

maggiore. Il 33% delle donne ha avuto una esperienza di violenza a partire dai 15 anni; il 55% ha subito violenza sessuale; il 32% ha subito violenza sessuale da parte del capo, del collega e del cliente.

Un terzo di chi sopravvive a un caso di violenza dice che questo evento pregiudica la carriera e la produttività. La violenza che si subisce a casa pregiudica il rendimento sul lavoro: è fondamentale occuparsi del divario retributivo per non essere più sottomesse economicamente. Il divario di genere sulla retribuzione è molto presente in Europa: se si è economicamente dipendenti, può esserci violenza più facilmente. In Europa c'è stata una impennata della violenza nel settore sanitario, nei supermercati e nelle banche perché l'utenza è sempre più aggressiva.

Il 62% delle violenze fatte da terzi hanno conseguenze serie o molto serie

Il 42% delle violenze subite ha determinato un impatto negativo sul servizio fornito

Nel 44% dei casi il Covid19 ha avuto un grande impatto.

Tutto questo perché la riduzione delle risorse per chi opera in prima linea nel privato oppure nel pubblico determina un aumento del livello di stress.

È cruciale coinvolgere sia il sindacato che la parte datoriale per poter elaborare delle soluzioni congiunte che possano creare maggior fiducia nei lavoratori. Il Dialogo Sociale è il fulcro della C190 e della R206. La violenza domestica è una questione che riguarda il luogo di lavoro perché ha una conseguenza devastante sulla persona: la donna non riesce più a pensare con la sua testa. La violenza domestica riguarda le donne: il 40% delle donne hanno sperimentato la violenza domestica e l'abuso nella loro carriera. Alcune iniziative sindacali sono fondamentali per contrastare gli abusi nella situazione domestica e sul lavoro. C190 si occupa anche di violenza domestica che serve per la valutazione del rischio sul lavoro. R206 indica alcune iniziative da sviluppare come per esempio il congedo retribuito e il congedo di 10 giorni "di sicurezza". Alcune imprese concedono un congedo indefinito a donne vittime di violenza. In Italia e in Spagna sono previsti congedi retribuiti. Attraverso la contrattazione collettiva si trovano soluzioni concrete a supporto di queste donne.

Incoraggiante è la possibilità di mettere in atto programmi di prevenzione nei luoghi di lavoro attraverso un approccio di genere sulla valutazione del rischio, che deve prendere in considerazione la visione di genere.

Anche la prevenzione del rischio psico-sociale è fondamentale: nelle imprese questi rischi vanno individuati e affrontati: stress, esaurimento e depressione sono dovuti a:

- Orari di lavoro eccessivi
- Mancanza di coinvolgimento
- Indicazioni contrastanti sul lavoro

I governi sono responsabili ed anche i datori di lavoro lo sono (art. 9 R206).

Nella valutazione del rischio bisogna integrare anche violenza e molestie e anche la violenza di genere e la violenza domestica che può tracimare nel mondo del lavoro per poter mettere a punto un piano di salvezza per la vittima. Possiamo definire delle linee guida da dare al settore dei servizi.

In Europa ci sono buone leggi sulla violenza domestica e sul lavoro (per esempio in Spagna). L'approccio al tema della violenza deve essere inclusivo e integrato e bisogna considerare anche la violenza di terzi. Tutte i lavoratori devono essere tutelati da questa violenza: ricordiamoci come è nato il movimento Metoo: Harvey Weinstein chiedeva prestazioni sessuali per garantire il lavoro alle sue vittime.

Anche a livello di assunzione e reclutamento bisogna tener conto della vulnerabilità di alcuni gruppi di persone per esempio stagisti, lavoratori precari o temporanei.

Anche il lavoro notturno può esporre a rischi ulteriori.

Deve essere messo in atto un sistema di politica e di denuncia della violenza.

Molto spesso le procedure di denuncia non hanno la fiducia dei lavoratori.

La ratifica della C190 a livello nazionale deve proseguire. Alcuni Stati europei non hanno ancora ratificato la Convenzioni di Istanbul (Polonia e Ungheria) perché sostenevano che avrebbe aperto la strada ai matrimoni tra persone dello stesso sesso. Obblighi e diritti nel mondo del lavoro legati alla ratifica della C190 sono fondamentali. Il diritto al congedo retribuito a seguito di violenza domestica deve essere obbligatorio. Molto importante è l'approccio integrato e omnicomprensivo. Il Dialogo Sociale deve essere sempre più integrato nella politica europea. Questi aspetti devono essere uniti a un meccanismo per passare dalle parole ai fatti. La Francia sta per ratificare la C190 perché al momento le leggi francesi non sono a quel livello. A volte per il congedo retribuito mancano le prove: le prove non servono, bisogna avere fiducia nella vittima. Non sempre la violenza subita può essere dimostrata tramite una visita medica. Per esempio: in Australia vengono riconosciuti dei giorni di malattia in automatico in un caso di violenza. Non c'è un impatto economico sull'azienda se la lavoratrice usufruisce di questi giorni di malattia. Il congedo retribuito costringe la donna a stare a casa: questo potrebbe essere un rischio.

Quando le donne siedono al tavolo della contrattazione collettiva c'è un maggior rispetto per le questioni di genere

(per esempio nel settore minerario).

Sia il sindacato sia i datori di lavoro devono essere formati per avere un punto di vista di genere.

Il datore di lavoro deve evitare che ci siano delle molestie anche se la lavoratrice è a casa e lavora da lì.

In Australia una donna è stata uccisa mentre faceva telelavoro: la sentenza ha stabilito che il datore di lavoro è responsabile della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e quindi deve indennizzare la vittima (o gli eredi).

Anche nei corsi di formazione esterni organizzati dall'azienda c'è il rischio di molestie e violenza.

Servono nuove strategie a livello comunitario per affrontare la violenza domestica.

In Francia l'assistenza sociale può autorizzare tre giorni di congedo e ci sono dei fondi sociali per trovare una casa alternativa per chi ha subito o rischia di subire violenza domestica.

Alcune multinazionali vanno incontro alla vittima con strumenti finanziari (anticipo dello stipendio per trovare un'altra casa), alcune banche offrono servizi di consulenza alle vittime.

Le Poste francesi hanno un ottimo accordo in tema di contrasto alle molestie e alla violenza.

Ci possono essere casi che possono essere affrontati attraverso l'assistenza sociale. Nei casi di emergenza ci deve essere un numero gratuito da contattare (per esempio in Gran Bretagna c'è il modello Cardiff che consente un intervento in tre minuti nei casi di violenza).

Per quanto riguarda gli ospedali e il pronto soccorso: bisogna formare adeguatamente il personale per identificare le persone a rischio. Per le case rifugio ci sono pochi finanziamenti.

Si può fornire un aiuto sul luogo di lavoro anche attraverso una consulenza giuridica: la cosa importante nei casi di violenza è intervenire SUBITO.

MARIA E. RODRIGUEZ
(Parlamentare EU-Spagna)

La violenza sul lavoro è una invisibile violazione dei diritti umani. Risulta che il 15% dei lavoratori e lavoratrici in UE ne sia oggetto. In particolare, se nel terziario, precarie/i, apprendisti/e; il fattore comune è la vulnerabilità. Il 55 % delle donne soggette a violenza la subiscono da colleghi, capi, clienti, e si diffondono le cybermolestie.

La Convenzione ILO 190 è efficace per tutte le casistiche, spiega la situazione e la percezione di chi subisce violenze che inficiano le prestazioni e pregiudicano il lavoro. Si evidenzia una visione femminista dei diritti umani, correlata alla salute ed al genere.

Il problema molestie è mondiale. La Commissione Europea vuole favorire il lavoro dignitoso e non discriminatorio; esiste però una componente reazionaria, che vorrebbe tornare alle priorità normative nazionali, e fa ostruzionismo verso convenzioni come quella di Istanbul o la ILO.

Essendo gli Stati, e non la UE, a far parte di ILO, sono questi a dover ratificare le convenzioni, previa autorizzazione del Parlamento UE, che non è unanime.

Il 16 dicembre si voterà una Risoluzione parlamentare sulla Convenzione ILO e sul Metoo. Si vorrebbe rendere obbligatoria la formazione antiviolenza, in certi casi anche all'interno dello stesso Parlamento.

Attualmente Paesi come Danimarca, Polonia, Ungheria, Slovacchia paralizzano le decisioni, con pretesti di sovranità nazionale.

Contro Grecia e Italia non c'è alcuna intenzione di procedere ad aprire l'infrazione per aver ratificato la Convenzione senza la pre-autorizzazione di UE.

La Spagna per divisioni interne non ha ancora ratificato, in compenso si sono stretti accordi su Cassa integrazione e Piattaforme antidiscriminazione, con le parti sociali.