

PUNTI Di Svista

NEWSLETTER DEL COORDINAMENTO DONNE DELLA FISAC/CGIL MILANO E LOMBARDIA
DONNE.FISAC@CGIL.LOMBARDIA.IT

10- 2021



© migneco e amlo



In questo numero vogliamo parlare di quali sono le conseguenze che possono manifestarsi nella vittima di molestie sul lavoro; in particolare, si tratta di:

- **sintomi fisici:** dermatiti, mal di testa cronici, mal di stomaco, dolori muscolari, problemi cardiaci, difficoltà respiratorie;
- sintomi legati a **stati depressivi:** calo dell'autostima, senso di impotenza, disturbi del sonno;
- sintomi legati a **modifiche comportamentali:** difficoltà di concentrazione, ostilità, rabbia, aggressività, perdita di memoria.

In più, sono state dimostrate importanti correlazioni tra le molestie e la demotivazione nel recarsi sul posto di lavoro (ne consegue l'assenteismo) e nel lavorare in gruppo.

Inoltre, c'è da aggiungere che le molestie nei luoghi di lavoro non si riflettono solo sulla vittima, ma anche sui colleghi. Infatti, è stato rilevato che chi lavora in ambienti professionali in cui esistono episodi di molestie, manifesta **livelli di stress**, [sintomi di ansia](#) e calo della motivazione più elevati e frequenti rispetto a chi lavora in ambienti sani e inclusivi.

Per un efficace contrasto alla molestia occorre assolutamente creare nei luoghi di lavoro una competenza e un'attenzione al rispetto e all'ascolto di tutte le lavoratrici e dei lavoratori. Nel futuro dovremo in tutti i modi essere sempre più coinvolti per la risoluzione alla radice di questo grave problema che spesso e in modo subdolo coinvolge i lavoratori e le lavoratrici.

La consapevolezza e la non sottovalutazione del problema, la capacità nel riconoscere e nel supportare le persone che sono oggetto di molestia porta sicuramente ad avere una società migliore.

IL PUNTO DI SVISTA DI VALTER VIERI RLS e Dirigente Sindacale in BFF Bank

Il D.Lgs 81/2008 prevede un obbligo generale di sicurezza che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie per proteggere l'integrità psico-fisica del lavoratore comprese quella di inserire nel DVR, tra i rischi lavorativi, quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli connessi alle differenze di genere.

Sebbene l'art. 28 del decreto su citato faccia esplicito riferimento ai rischi connessi alle differenze di genere, generalmente manca la capacità di coniugare la valutazione del rischio con le tematiche di genere.

A parte la tutela della **maternità**, difficilmente la norma si traduce, nella pratica, in effettive tutele di salute e sicurezza basate sul genere; eppure stando a quanto emerge dall'elaborazione della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat, pubblicato nel novembre 2020, sono 1 milione e mezzo le donne (8,9% delle lavoratrici) che hanno subito una molestia fisica nel luogo di lavoro, mentre circa 1 milione 173 mila un ricatto a sfondo sessuale (7,5%), per l'assunzione e/o avanzamento in carriera.....senza contare tutte quelle donne che non hanno il coraggio di denunciare

La prima funzione del RLS è quella di rappresentare tutte le lavoratrici e i lavoratori in tutto ciò che riguarda la prevenzione e tutela, collabora attivamente con le RSA e può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Non esitate a contattarci!!!