

PUNTI DI SVISTA

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

6/2021



© migneco e amlo



Come riconoscere e prevenire le molestie psicologiche o a sfondo sessuale negli ambienti di lavoro e a chi rivolgersi in caso di bisogno? Le risposte a queste domande sono contenute in un vademecum elaborato dal comitato unico di garanzia dell'INAIL, pubblicato sul sito dell'Istituto l'8 marzo u.s..

La guida si apre con una analisi delle norme europee e nazionali sulla materia e ha lo scopo di sensibilizzare tutte le lavoratrici e i lavoratori per contribuire a garantire ambienti di lavoro privi di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica.

La pandemia ha imposto alla maggior parte delle persone di lavorare da casa e questa condizione ha fatto aumentare il rischio di violenza di genere tra le mura domestiche che si somma al rischio di molestia psicologica sul lavoro.

Le molestie impattano tanto sullo stato psicologico della vittima, quanto sulla qualità dell'ambiente di lavoro dell'azienda coinvolta. Le ripercussioni sono molteplici, trasversali e possono durare nel tempo; spesso determinano l'insorgenza di disturbi fisici, psicologici e comportamentali.

Ritenendo possa essere un utile ausilio all'attività degli R.S.A. e con l'obiettivo di informare e sensibilizzare lavoratrici e lavoratori, da questo mese Punti di Svista avrà uscite quindicinali prevalentemente legate alla pubblicazione di cui sopra.

Vi parleremo di

- Molestie psicologiche nei luoghi di lavoro;
- Molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- Come riconoscere situazioni di molestia e/o violenza (dove finisce il complimento ed inizia la molestia);
- Conseguenza delle molestie sui luoghi di lavoro;
- Cosa fare e a chi rivolgerci se la subiamo o ne siamo testimoni;

iniziando da questo numero con le "definizioni" per imparare a conoscere le differenze tra le stesse.

Buona lettura

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.

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. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia 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 trattato/a meno favorevolmente 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 a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.