



MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO

RICONOSCERLE, AFFRONTARLE, PREVENIRLE

VADEMECUM
per sindacaliste e sindacalisti, delegate e delegati



8 marzo 2025



Premessa

Il Coordinamento Donne della CISL Veneto ha scelto di realizzare questo vademecum per fornire a sindacaliste e sindacalisti uno **strumento di supporto** nell'attività di informazione e sensibilizzazione sulla violenza e le molestie sessuali **nei luoghi di lavoro**. L'obiettivo è fornire a sindacaliste/i e a delegate/i conoscenze e gli strumenti necessari per prevenire e contrastare le molestie sessuali, contribuendo così alla creazione di ambienti di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi, e al superamento del gender gap.

Il vademecum nasce nell'ambito del progetto P.A.R.I. (Dgr. 1522/2022), finanziato dal FSE+ e rappresenta un output concreto di un percorso formativo articolato. Tale percorso ha previsto incontri territoriali e un laboratorio regionale, sviluppato nell'ambito di "Incroci di genere - Strategie per superare il divario retributivo", con il duplice obiettivo di rafforzare le competenze dei partecipanti e sviluppare strumenti concreti e replicabili. Il gender pay gap è un problema complesso, influenzato da molteplici fattori, tra cui le molestie sessuali. Questa forma di discriminazione di genere non solo perpetua stereotipi e pregiudizi dannosi, ma incide profondamente sulle opportunità di carriera e la progressione salariale delle donne.

INTRODUZIONE

1

Questo vademecum

Nasce per **fornire a sindacaliste e sindacalisti , delegate e delegati** uno **strumento pratico**, che aiuti a **riconoscere, affrontare e prevenire** i casi di **molestie sessuali**.

2

L'obiettivo

È quello di **promuovere ambienti di lavoro più sani, equi e rispettosi**, favorendo la creazione di una **cultura aziendale** basata sulla dignità e sul rispetto reciproco.

3

Ruolo dei sindacalisti

Le sindacaliste e i sindacalisti, le delegate e i delegati svolgono un ruolo cruciale come punto di riferimento per le lavoratrici e i lavoratori in difficoltà, offrendo supporto e facendo rete con altri soggetti e servizi presenti sul territorio.

COS'È LA MOLESTIA SESSUALE?

NORMATIVE E STRUMENTI DI INTERVENTO

FONTE: INAIL «RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO - ANNO 2021

Normativa Europea

La normativa europea fornisce un quadro giuridico per prevenire e combattere le molestie e la violenza sul lavoro:

- **Direttiva 2002/73/CE:** Definisce le molestie e le molestie sessuali come comportamenti indesiderati che violano la dignità della persona.
- **Raccomandazione 92/131/CEE:** Invita gli Stati membri a promuovere la consapevolezza su molestie e mobbing e a completare la legislazione in materia.
- **Accordo Quadro Europeo sulle molestie e la violenza (2007):** Stabilisce che le molestie possono essere fisiche, psicologiche o sessuali.
- **Convenzione di Istanbul (2011):** Strumento per la prevenzione della violenza di genere, ratificata dall'Italia con la Legge 77/2013.
- **Convenzione OIL 190 (2019):** Mira all'eliminazione della violenza e delle molestie sul lavoro.

Normativa Italiana

La normativa italiana si è adeguata progressivamente alle disposizioni europee:

- **Codice Civile, Art. 2087:** Impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie.
- **D.lgs. 198/2006:** Equipara le molestie sessuali alle discriminazioni di genere.
- **D.lgs. 81/2008:** Include tra i rischi lavorativi da valutare.
- **Legge 38/2009:** Introduce il reato di stalking.
- **Legge 119/2013:** Rafforza le misure di protezione.
- **D.lgs. 80/2015:** Prevede il congedo retribuito.
- **Accordo quadro del 2016:** Rafforza le misure di prevenzione.
- **Legge 205/2017:** Introduce specifiche tutele.

Convenzione OIL 190

L'Italia ha ratificato la Convenzione OIL 190 con la **Legge 4/2021**

- Si applica a tutti i lavoratori, indipendentemente dal contratto.
- Riconosce la violenza domestica come fattore che può influenzare il mondo del lavoro.
- Prevede misure specifiche per settori a rischio.
- Impone agli Stati membri di adottare misure legislative.

COS'È LA MOLESTIA

Molestia

Quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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.

(art. 26 comma 1)

Molestia sessuale

Quei 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.

(art. 26 comma 2)

Le molestie possono essere fatte da colleghi o colleghe, superiori gerarchici, clienti o altre persone con cui si hanno rapporti per motivi di lavoro.

Il Decreto Legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità", considera discriminazioni le molestie e le molestie sessuali e così le definisce all'articolo 26, comma 1 e 2:

La molestia può verificarsi durante il lavoro oppure durante eventi aziendali.

SIAMO DI FRONTE AD UNA MOLESTIA SESSUALE QUANDO SI VERIFICANO

- 1 Contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- 2 Apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- 3 Commenti inappropriati a contenuto sessuale;
- 4 Gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale;
- 5 Domande invadenti su relazioni personali;
- 6 Invio di immagini o e-mails inappropriate;
- 7 Un approccio fisico di natura sessuale;
- 8 Richieste di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- 9 Intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

PREGIUDIZI E CONSEGUENZE

Pregiudizi comuni

1. Sono le donne a provocare con il loro comportamento o i loro abiti
2. Alle donne - ma anche agli uomini - piace ricevere apprezzamenti sul loro aspetto esteriore
3. Altri paesi, altri usi e costumi

Danni per l'impresa

- Perdita di lavoratori/lavoratrici causa dimissioni
- Viene compromessa la buona collaborazione
- Si riduce la produttività
- Aumenta il clima di insicurezza e di sfiducia
- Aumentano le assenze per malattia
- Costi per eventuali controversie legali
- Risarcimento danni quando riconosciuti

Conseguenze per le vittime di molestie sessuali

- Sentimento di sfiducia e insicurezza
- Sensi di colpa e vergogna
- Senso di impotenza che si ripercuote sulla capacità di concentrarsi sul lavoro
- Viene intaccata la salute fisica della vittima
- Conseguenze anche sulla vita privata
- Sofferenza psicologica

E SE FOSSE UN FLIRT O L'INIZIO DI UNA RELAZIONE D'AMORE?

Se il flirt nasce da un rapporto di simpatia reciproca, corrisponde ad un corteggiamento che può portare ad una relazione affettiva. La situazione deve essere desiderata da entrambi, rispettare la dignità e i limiti imposti da ciascuno.

Un flirt

- È un'evoluzione reciproca
- È costruttivo, è una conferma
- È desiderato da entrambe le parti
- Aumenta l'autostima
- Riempie di gioia
- Rende più bella la giornata lavorativa
- Rispetta i confini personali

Una molestia sessuale

- È un'avance unilaterale
- È denigrante e offensiva
- È indesiderata
- Distrugge l'autostima
- Suscita rabbia
- Avvelena il clima lavorativo
- Lede i confini personali

LA MOLESTIA SESSUALE NON È MOBBING

LA MOLESTIA SESSUALE È UNA DISCRIMINAZIONE

I DATI DELLE MOLESTIE SUL LAVORO

2.32M

Vittime di molestie

persone tra i 15 e i 70 anni hanno subito almeno una molestia sul lavoro nel corso della vita.

81.6%

Vittime donne

delle vittime sono donne (1,9 milioni).

1. Tipologie di molestie sul lavoro

- Offese
- Proposte inappropriate
- Molestia fisica

3. Reazioni delle vittime:

- Solo il **2,3% delle donne** ha denunciato alle forze dell'ordine.
- Il **14,9% delle donne** ha parlato con il datore di lavoro o il superiore.
- Il **24,8% delle donne** non ha parlato con nessuno.

2. Chi sono i molestatori sul lavoro?

- **Per le donne:** un collega uomo (37,3%) o clienti, pazienti, studenti (26,2%).
- **Per gli uomini:** colleghe donne (26,4%) e colleghi uomini (20,6%).

4. Formazione e supporto nelle aziende:

- Solo il **6,3% delle lavoratrici** dichiara l'esistenza di corsi di formazione sulle molestie.
- L'**86,4% dei lavoratori** afferma che non esiste una figura a cui rivolgersi in caso di molestie.

STRUMENTI SINDACALI

1 Contrattazione collettiva

Contrattazione collettiva nazionale e territoriale, che include protocolli specifici contro le molestie sessuali.

2 Comitati aziendali

Creazione di comitati aziendali per la prevenzione e gestione dei conflitti.

3 Codici di condotta

Il sindacato deve inoltre lavorare attivamente per promuovere codici di condotta e formazione obbligatoria.

STRUMENTI E METODI UTILI PER INFORMARE E PREVENIRE



ESPORRE IN BACHECA
ACCORDO QUADRO PER IL
CONTRASTO DELLE
MOLESTIE SESSUALI SUL
LAVORO



SE PRESENTE UN CODICE
ETICO DI CONDOTTA
EVIDENZIARE LE PARTI
CHE RIGUARDANO IL TEMA



SE NON PRESENTI,
PROMUOVERLI
ATTRAVERSO LA
CONTRATTAZIONE



ORGANIZZARE ASSEMBLEE
SINDACALI SUL TEMA,
ANCHE CON FIGURE
ESPERTE ESTERNE O
INTERNE AL SINDACATO



ORGANIZZARE
FORMAZIONE PER RLS E
PER TUTTE LE FIGURE
PROFESSIONALI (CON
FONDI
INTERPROFESSIONALI)



VALORIZZARE QUANTO
GIÀ A DISPOSIZIONE (ES,
D.LGS 81/08,
CERTIFICAZIONE IN
GENERE)



PROMUOVERE SPAZI
D'ASCOLTO, SPORTELLI
DEDICATI, FIGURE
DEDICATE, PER LA
CORRETTA GESTIONE DEI
CASI

COME COMPORTARSI PER OFFRIRE IL MASSIMO SUPPORTO ALLE VITTIME

Agire solo con il consenso della vittima

Ascoltare con empatia

Evitare il giudizio

Garantire riservatezza

- Orientare la vittima verso i servizi disponibili, fornendo riferimenti chiari.
- Collaborare con l'azienda per una risoluzione tempestiva e rispettosa delle esigenze della vittima.
- Lavorare in rete con quanto già esiste sul territorio (es. ufficio vertenze, centri antiviolenza, consigliera di parità).

APPENDICE

Le assemblee sindacali rappresentano un'occasione per sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali.

OBIETTIVI PRINCIPALI

- Informare correttamente su cos'è la molestia sessuale per creare consapevolezza.
- Promuovere una cultura del rispetto e della collaborazione.

METODOLOGIE EFFICACI

- Invitare esperti per approfondire il tema e rispondere alle domande dei lavoratori e lavoratrici.
- Distribuire materiali informativi aggiornati, includendo guide pratiche e riferimenti utili.
- Coinvolgere i lavoratori e lavoratrici in discussioni aperte per favorire una maggiore consapevolezza.

1

Coinvolgere i lavoratori

2

Distribuire materiali

3

Invitare esperti

4

Utilizzare testimonianze

5

Promuovere il rispetto

6

Informare sui diritti

Per informazioni e supporto
usr@cislveneto.it



Qui trovi documenti e materiali come accordi, codici etici, protocolli territoriali... sempre aggiornati