

UNI GLOBAL Union Europa

ELIMINARE LA VIOLENZA E LE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO

I giorni 6 e 7 novembre si è svolto a Parigi il convegno organizzato da UNI Europa dal titolo “Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro”, a cui ha partecipato la collega Gesy Di Pasquale in rappresentanza del coordinamento Donne e Politiche di Parità di Genere First Cisl Lombardia.

Quello di Parigi è stato l’incontro conclusivo di un percorso durato due anni, durante i quali si è lavorato in modo concreto attraverso incontri, trattative e negoziati con i sindacati nazionali, la CES e i datori di lavoro, per tracciare delle linee guida condivise utili al raggiungimento dell’obiettivo comune: rendere il luogo di lavoro un ambiente sempre più sano e sicuro.

Le Linee Guida finali comprendono anche il punto di vista della Commissione Europea e della Commissaria UE per l’Uguaglianza, presieduta dalla maltese Helena Dalli.

Tra i documenti preesistenti che hanno ispirato questa iniziativa, ha particolare rilevanza la Convenzione ILO 190 del 2019, che per prima ha sancito dei principi chiari in merito alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro.

Responsabile del progetto per UNI Europa è Amel Selma Djemail, Direttrice per le pari opportunità dell’Organismo stesso.

Il progetto, elaborato da UNI Europa e dai propri partner, è stato al tempo stesso un lavoro ambizioso ed innovativo:

- ambizioso in quanto si è voluto, e faticosamente ottenuto, che vi venissero coinvolti molti settori di attività, diversi tra loro per mentalità, storia, linguaggio ed esigenze, coinvolgendo, oltre alle parti sociali, anche le parti datoriali, che hanno offerto una cooperazione concreta e costruttiva. A riprova del meccanismo virtuoso messo in atto, vale la pena sottolineare che nei due anni di lavoro sono stati firmati più di 50 accordi a livello mondiale, in alcuni Paesi addirittura prima che i Governi di riferimento ratificassero la Convenzione 190-2019;
- innovativo in quanto, per la prima volta, si è posto il focus su due argomenti fino ad ora poco considerati nella trattazione del tema delle molestie sul posto di lavoro: la violenza da parte di terzi e la violenza domestica. Questi due concetti, già espressi in linea di principio dalla Convenzione 190 del 2019, trovano nelle Linee Guida firmate il 7 Novembre 2023 una concreta declinazione, venendo di fatto indicati come tema centrale nell’affrontare il tema della salute e della sicurezza sul lavoro e nella definizione dei rischi psico-sociali ad esse connessi.

Al Convegno sono intervenuti rappresentanti dei settori più diversi: dal pubblico al privato, dalla finanza al commercio, dalla grafica al tessile, dalla telefonia alla tecnologia, dimostrando come, quando si riesce a creare un dialogo di sano confronto, la diversità tra le parti possa rappresentare una ricchezza esperienziale.

Con il supporto di dati statistici, durante il Convegno si è dimostrato quanto ancora si sia lontani dall’avere una reale parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro, sia dal

punto di vista salariale che da quello dei percorsi di carriera. Si è inoltre evidenziato come siano in prevalenza le donne a subire violenze e molestie, rimarcando la radice culturale di tale dato di fatto. Benché ormai molti Paesi si siano dotati di leggi e meccanismi atti a contrastare questa condizione di svantaggio, la strada da percorrere è ancora molto lunga prima che i principi della Convenzione 190 vengano tradotti in realtà concrete.

Nel corso dei due anni di lavoro, i rappresentanti di UNI Europa e tutti i partner coinvolti hanno posto grande attenzione ai rischi psico-sociali della violenza sul lavoro, ampliandone i confini per ricomprendervi la violenza da parte terzi e la violenza domestica.

Nel dettaglio:

- per terze parti si intendono i clienti, i fornitori, i pazienti, i corrispondenti: tutti coloro con i quali i lavoratori si trovano a dover interagire nello svolgimento delle proprie mansioni. Particolarmente colpiti sono chiaramente i settori che prevedono il contatto diretto con il pubblico: negozi, ospedali, ma anche sportelli bancari o agenzie di intermediazione. Come ha ben sottolineato Erika Kahara, vice-presidentessa di UNI Europa Women's Committee, il cliente non può avere ragione quando i suoi comportamenti sono lesivi della sicurezza e della dignità di chi sta lavorando. È necessario prendere atto del fatto che i luoghi di lavoro, che sono anche luoghi di accoglienza del pubblico, rendono i lavoratori più vulnerabili rispetto a quelli di altri settori. Occorrono dunque leggi e regolamenti aziendali che definiscano contemporaneamente confini ben precisi tra ciò che è lecito e ciò che non lo è, oltre a percorsi sicuri di tutela per i lavoratori che si trovino nella condizione di dover denunciare le molestie subite.

Un esempio virtuoso in tal senso è il Gruppo Carrefour, presente al Convegno con un proprio rappresentante. In azienda, sono state messe in atto iniziative di sensibilizzazione per i dipendenti di ogni livello gerarchico, oltre ad aver adottato regolamenti a tutela dei propri dipendenti lungo tutto il percorso dell'eventuale segnalazione di comportamenti lesivi da parte di colleghi o di terze parti. Un'iniziativa apparentemente piccola, ma immediata e diretta, consiste nello stampare sugli scontrini fiscali messaggi di sensibilizzazione rivolti sia alle vittime che ai testimoni di eventuali atti illeciti.

- per quanto riguarda invece la violenza domestica, se ne è valutata a pieno la portata e l'incidenza sul piano lavorativo durante la pandemia da Covid-19. Da allora, con l'aumentare del cosiddetto smart-working, esiste di fatto una distinzione sempre meno netta tra luogo di lavoro e vita privata. Questo dato ha offerto lo spunto per valutare quanto e come una condizione di violenza domestica può influenzare negativamente anche la prestazione lavorativa della vittima, portando ad esempio ad assenteismo, scarso rendimento, fino alla perdita del lavoro. Il principio è apparentemente banale: la persona che subisce violenze domestiche non cambia il proprio vissuto, né dimentica le proprie sofferenze, nel momento in cui arriva sul luogo di lavoro. Anche questo tipo di violenza rappresenta dunque un rischio psico-sociale del quale il datore di lavoro deve, anche per il proprio interesse, prendersi carico.

Quello della violenza domestica è forse il tema che più a fatica si è riusciti a far accogliere dai datori di lavoro come rischio psico-sociale connesso al lavoro. A livello generale, è già stato complicato far passare il concetto di violenza domestica come

violazione dei diritti umani. Il tema è controverso da un punto di vista culturale e inizialmente non piaceva l'idea di affrontarlo apertamente. Sono stati necessari lunghi dibattiti e tanta mediazione per trovare un terreno comune su cui innescare un dialogo costruttivo.

Nel corso del Convegno, si è poi posto l'accento sui nuovi tipi di violenza che toccano il mondo del lavoro, grazie alle nuove modalità di lavoro e alle nuove tecnologie. Si è parlato ad esempio dei rischi connessi al telelavoro, che può portare all'isolamento sociale, ad eccessivi carichi di lavoro, alla negazione del diritto alla disconnessione. Si è parlato della violenza informatica, generata dall'abuso di immagini ed informazioni private a danno di chi lavora, sottoponendolo ad intimidazioni ed abusi fisici ed emotivi.

Collegandoci in generale al tema della salute e sicurezza nel mondo del lavoro, un ruolo centrale dovranno avere i Responsabili della Sicurezza, figure ormai presenti in moltissime aziende per obbligo di legge, ma non adeguatamente utilizzate. Sarà necessario fornire loro una formazione adeguata affinché siano pienamente in grado di ricevere e gestire le segnalazioni dei colleghi, di contribuire a prevenire comportamenti scorretti, di riconoscere segnali di disagio, di accogliere in modo non giudicante chi deciderà di denunciare, di guidare infine le vittime di violenza lungo il percorso che segue la denuncia.

Che ruolo potranno e dovranno avere i Sindacati in tutto questo processo?

La voce è unanime nel considerare centrale il compito del dialogo sociale. I Sindacati sono la voce di lavoratrici e lavoratori e, in tal senso, devono innanzitutto essere in grado di ascoltare per cogliere ogni possibile problematica connessa al lavoro. In ambito di violenza e molestie, ancora tanto è il sommerso. La mancanza di fiducia nella giustizia, il timore di ripercussioni da parte del datore di lavoro, la scarsa conoscenza dei regolamenti interni alle aziende di appartenenza fanno sì che gran parte dei motivi di disagio delle lavoratrici e dei lavoratori non vengano segnalati.

D'altro canto, il Sindacato dovrebbe essere la prima istituzione a cui naturalmente il lavoratore si rivolge in cerca di aiuto e supporto. I rappresentanti sindacali dovranno dunque avere una formazione ed un atteggiamento adeguati ad affrontare i temi della violenza e delle molestie sul lavoro, intese nell'accezione più ampia e completa possibile.

I Sindacati hanno inoltre il dovere di portare, con sempre maggiore convinzione, i temi appena trattati sui tavoli delle negoziazioni aziendali, rendendoli centrali nella creazione di un clima lavorativo sano, inclusivo, partecipativo e dignitoso.

Le Linee Guida tracciate da Amel Selma Djemail e dal suo staff sono state sottoscritte il 7 Novembre 2023 dal consorzio UNI Europa e dai partner Amice, Etno e Partouche.

Il lavoro proseguirà con revisioni bimestrali e, ovviamente, con l'intendimento di poter estendere l'applicazione delle Linee Guida stesse ad altri partner e ad ulteriori settori di attività.