

IL CONTRASTO  
ALLE VIOLENZE DI GENERE NEI  
LUOGHI DI LAVORO:  
cosa può fare il sindacato



25 novembre 2020

# Premessa:

## 25 novembre e non solo

Nell'ambito delle iniziative in occasione della ricorrenza della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, Cisl Milano Metropoli vuole riflettere insieme ai delegati e agli operatori delle categorie sul **tema del contrasto alle violenze e molestie di genere nei luoghi di lavoro.**

L'ultima indagine ISTAT (anno 2017) proprio su questo tema ci presenta un quadro purtroppo ancora molto allarmante. Negli anni sono state recepite direttive europee, sono stati presi provvedimenti normativi *ad hoc*, sono stati siglati accordi tra le parti sociali, ci sono state diverse sentenze che hanno fatto giurisprudenza ma **tutto questo non ha ancora scardinato la cultura "del girare la testa dall'altra parte" nei luoghi di lavoro.**

Per questo è necessario che anche il sindacato inizi ad interrogarsi su quale ruolo può effettivamente svolgere utilizzando la propria esperienza nella contrattazione aziendale. Non siamo proprio all'anno zero, già ci sono esempi di contrattazione su tutto il territorio nazionale e anche nella nostra provincia ma ancora tanto si potrebbe sperimentare. Una sponda importante è poi data anche dalla legislazione in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il contributo che Cisl Milano Metropoli, attraverso il dipartimento delle politiche di genere, intende dare è molteplice: promuovere momenti informativi (sia sulle norme che sulle modalità di inserire questi temi nella contrattazione) rivolti ai delegati, ai rappresentanti dei lavoratori della sicurezza e agli operatori sindacali; allargare il protocollo di intenti firmato nel 2016 con Assolombarda anche ad altri attori (sia parti sociali che enti istituzionali) e rafforzare l'attività del nostro sportello che già si occupa di lavoratrici e lavoratori vittime di violenze e molestie sui luoghi di lavoro affiancandogli la rete esterna dei centri antiviolenza o delle associazioni del territorio per la presa in carico complessiva della persona.

Partiamo quindi da questo documento dove si possono trovare oltre che la sintesi delle norme europee e nazionali anche degli spunti di contrattazione. L'auspicio è che possano essere utilizzati dalle delegate e delegati in azienda e che nel tempo si possano incrementare il numero di accordi su questi temi.

*Roberta Vaia*  
*Segreteria Cisl Milano Metropoli*

*Alessandra Poma*  
*Dipartimento Politiche di Genere*

# Fonti normative:

## 1. ACCORDO QUADRO EUROPEO SU MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO - 26 APRILE 2007

Quando i dati riferiti alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro hanno iniziato ad essere preoccupanti l'Europa ha deciso di attivarsi tentando di **CONCILIARE I DIRITTI UMANI CON LE RAGIONI IMPRENDITORIALI**.

Da un lato la violenza nel mondo del lavoro è una questione che riguarda i diritti umani così come la salute, l'istruzione e le problematiche legali e socio-economiche. Dall'altro i costi che la violenza comporta per le imprese includono le assenze dal lavoro, il turnover del personale, la produttività inferiore, l'aumento degli infortuni, le spese per cause legali, multe e così via.

Tutto questo può essere evitato attraverso la promozione della gestione integrata di politiche di prevenzione.

Infine, ma non ultimo in ordine di importanza, quello di contrastare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro è anche un dovere etico e morale: occorre evitare il rischio dell'indifferenza e della distrazione. È forte l'omertà nei luoghi di lavoro dettata dalla paura di essere coinvolti e di perdere il posto di lavoro.

Per questo anticipare e impedire la violenza è un obbligo ineludibile per tutte le parti sociali, siano esse sindacali, datoriali o istituzionali.

Il 26 aprile 2007, dopo la consultazione della Commissione Europea sul tema, le parti hanno sottoscritto un primo importante accordo quadro<sup>1</sup>. Si è trattato del terzo accordo autonomo negoziato dalle parti sociali EU a livello intersettoriale a seguito di una consultazione della commissione europea.

**Questo accordo si applica in tutti i luoghi di lavoro e a tutti i lavoratori indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dalla sua attività o tipologia contrattuale.**



Accordo europeo - 26 aprile 2007

- Accordo che **condanna** tutte le forme di molestie e di violenza nei luoghi di lavoro.
- Conferma il **dovere del datore di lavoro** di tutelare i lavoratori e le lavoratrici contro tali rischi.
- Le imprese sono tenute ad adottare una **politica di tolleranza zero** nei confronti di tali comportamenti.
- Si devono **fissare procedure per gestire** i casi di molestie e violenza laddove si verificano
- Contro i colpevoli devono essere adottate misure adeguate, mentre alle vittime deve essere fornita assistenza.

<sup>1</sup> Accordo quadro del dialogo sociale europeo sulla molestia e la violenza nei luoghi di lavoro - 26 aprile 2007

Innanzitutto l'accordo stabilisce quello che si intende eliminare e soprattutto fornisce una definizione di cosa si intende per violenza e molestie. Le forme di violenza e di molestie possono essere di differente natura, vale a dire sia fisica che psicologica e/o sessuale. Può quindi spaziare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi (quindi inclusi i reati che richiedono l'intervento della pubblica autorità). Possono avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi.

Con questo accordo le parti riconoscono la responsabilità del datore di lavoro di determinare, rivedere e monitorare le procedure appropriate per prevenire e affrontare il fenomeno della violenza e delle molestie nella propria azienda, consultando anche le parti sindacali e i lavoratori.

Si auspica un approccio attivo non giuridico per risolvere i problemi che emergono ma si richiede che l'azienda abbia una chiara posizione in merito.

Essendo questo un accordo tra le parti e non una direttiva, l'applicazione nei vari Paesi dell'Unione Europea è volontaria e sulla base di accordi tra le parti sociali.

In Italia il primo accordo, dopo ben 9 anni, è stato firmato tra **Confindustria e CGIL CISL UIL il 25 gennaio 2016**.

Al di là del recepimento dell'accordo EU le parti hanno voluto che le aziende adottassero una dichiarazione di impegno e sensibilizzazione. Per questo allegato all'accordo c'è una dichiarazione fac-simile da sottoscrivere in ogni azienda. Si è poi valutato che le parti sociali a livello locale, per la maggior conoscenza del territorio, siano le più adatte a proporre strutture valide alla gestione e risoluzione dei problemi.

L'importanza di queste intese è che sono la conclusione dell'iter di recepimento, si sono definiti impegni operativi presi e messi a disposizione degli strumenti.

Sempre nel 2016, il 26 aprile, anche nel nostro territorio **Assolombarda Milano Monza Brianza e Lodi e CGIL CISL UIL Milano** hanno sottoscritto un accordo che oltre a mutuare quello nazionale indica strutture interne ed esterne alle aziende a cui chiedere supporto sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a cui le vittime di molestie o violenze nei luoghi di lavoro possono rivolgersi.

Negli anni successivi si sono firmati anche altri Accordi interconfederali che recepiscono l'Accordo Quadro Europeo.

### **Accordo Confapi e Cgil Cisl e Uil - 20 dicembre 2018**

Confapi non fa parte delle Parti europee che hanno siglato l'Accordo comunitario del 2007 ma le parti hanno ritenuto di cogliere quanto già indicato sul tema a livello europeo ed hanno convenuto, ritenendo importante affiancare ai principi modalità di gestione e strumenti concreti, di corredare l'Intesa di un fac-simile di Dichiarazione con l'impegno di farla sottoscrivere nelle diverse unità produttive (anche attraverso l'azione degli RLS/RLST), al fine di affermare in modo diffuso il contrasto alle molestie e violenza sul lavoro.

L'impegno concreto delle Parti nel non tollerare alcun comportamento riconducibile a molestia e violenza sul lavoro emerge con chiarezza anche da quanto previsto a favore delle vittime (risultato di grande rilievo), considerato che queste non dovranno sopportare alcun onere, tra cui quello del trasferimento, anche se a garanzia della loro tutela e incolumità, se non dietro specifica richiesta, e il colpevole, accertata la sua responsabilità, potrà subire azioni disciplinari, fino al licenziamento.

## **Accordo ABI e FISAC FIRST UILCA FABI – 12 febbraio 2019**

### **Accordo AGCI, Confcooperative, Legacoop, e CGIL CISL UIL – 30 gennaio 2020**

Ad inizio anno, in occasione dell'Assemblea annuale dell'Alleanza delle Cooperative, è stato sottoscritto l'accordo interconfederale tra Cgil, Cisl, Uil, Confcooperative, Legacoop e Agci per contrastare le molestie e le violenze di genere nei luoghi di lavoro.

Anche in questo caso l'obiettivo è stato quello di favorire e consolidare dentro il sistema cooperativo lo sviluppo di una cultura organizzativa contraria ad ogni forma di discriminazione, molestia e violenza di genere. Le parti si impegnano ad introdurre nei singoli contratti nazionali nuove disposizioni tese a prevenire e a tutelare i lavoratori e le lavoratrici da forme di discriminazione, molestia e violenza nei luoghi di lavoro anche attraverso l'elaborazione di codici di condotta o linee guida.

## **2. LA CONVENZIONE DI ISTANBUL - 11 MAGGIO 2011**

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, è stata approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 a Istanbul (Turchia).

Il trattato si propone di prevenire la violenza, favorire la protezione delle vittime ed impedire l'impunità dei colpevoli.

La Convenzione di Istanbul è "il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante che crea un quadro giuridico completo per proteggere le donne contro qualsiasi forma di violenza", ed è incentrata sulla prevenzione della violenza domestica, proteggere le vittime e perseguire i trasgressori.

**Essa caratterizza la violenza contro le donne come una violazione dei diritti umani** e una forma di discriminazione (art.3 lett. a). I paesi dovrebbero esercitare la dovuta diligenza nel prevenire la violenza, proteggere le vittime e perseguire i colpevoli (art. 5).

## **3. D. LGS N. 80 DEL 15 GIUGNO 2015 e s.m.i.**

Per consentire un più facile recupero psicologico delle donne vittime di violenza di genere l'articolo 24 del decreto legislativo numero 80 del 15 giugno 2015 (congedo per le donne vittime di violenza di genere) prevede che le **lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata continuativa** inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, certificati dai Servizi Sociali del comune di appartenenza o dai centri antiviolenza o da case rifugio, possono avvalersi di un'astensione dal lavoro per un periodo di massimo 90 giorni nell'arco temporale di 3 anni dalla data di inizio del percorso di protezione. Il congedo può essere fruito ad ore ed è retribuito.

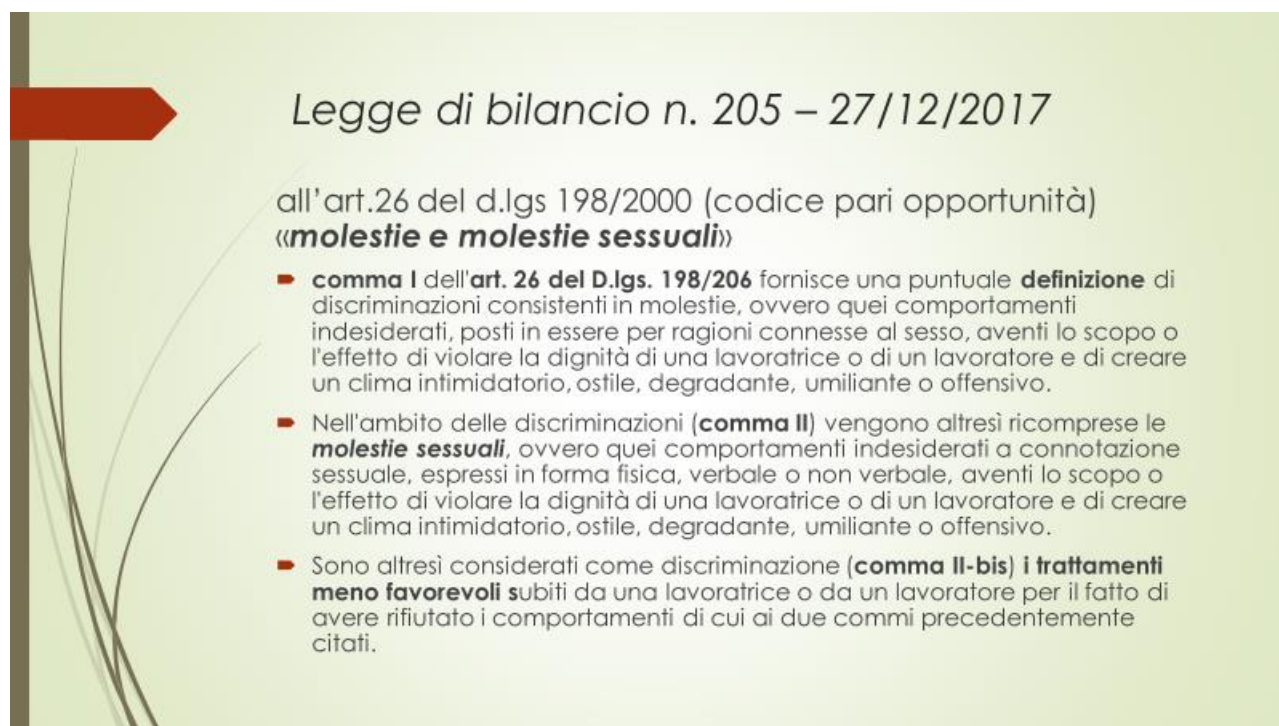
Successivamente con la legge di bilancio 2017 (l.232/2016) il congedo è stato esteso anche alle **lavoratrici autonome**.

Con la legge di bilancio 2018 (l-205/2017) il congedo è stato esteso anche alle **lavoratrici del settore domestico**.

#### **4. LEGGE DI BILANCIO N.205 DEL 27 DICEMBRE 2017**

Nel 2017 con la cosiddetta legge di bilancio in Italia vengono riconosciute più ampie tutele alle lavoratrici e lavoratori che denunciano discriminazioni.

Innanzitutto la legge introduce due commi all'art.26 del d.lgs 198/2000 (codice pari opportunità) fornendo delle definizioni ben precise su cosa si intende per molestie e molestie di tipo sessuale.



*Legge di bilancio n. 205 – 27/12/2017*

all'art.26 del d.lgs 198/2000 (codice pari opportunità)  
**«molestie e molestie sessuali»**

- **comma I dell'art. 26 del D.lgs. 198/2006** fornisce una puntuale **definizione** di discriminazioni consistenti in molestie, ovvero 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.
- Nell'ambito delle discriminazioni (**comma II**) vengono altresì ricomprese le **molestie sessuali**, ovvero 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.
- Sono altresì considerati come discriminazione (**comma II-bis**) i **trattamenti meno favorevoli** subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di avere rifiutato i comportamenti di cui ai due commi precedentemente citati.

In particolare poi si stabilisce che gli atti, i patti o i provvedimenti riguardanti il rapporto di lavoro di lavoratori o lavoratrici vittime di comportamenti molesti o violenti sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti menzionati.

In realtà l'obbligo di protezione in capo al datore di lavoro c'è sempre stato (art. 2087 C.C.), ciò che è interessante sottolineare è il richiamo da parte del legislatore ad effettuare iniziative **di natura informativa e formativa** da intraprendere anche **concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori**, al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

## **5. CONVENZIONE OIL - 21 GIUGNO 2019**

Il 21 giugno 2019 la conferenza dell'organizzazione internazionale del lavoro (OIL)<sup>2</sup> ha adottato la convenzione numero 190 sulla violenza e le molestie e la relativa raccomandazione numero 206.

Si tratta del risultato di **oltre otto anni di intensi dibattiti e lavoro**. Innanzitutto OIL ha realizzato un lavoro di **ricerca e di analisi comparata delle leggi** e delle pratiche nazionali in materia di violenza e molestie sul lavoro in oltre 80 paesi nel mondo, e ha incluso riunioni tripartite di esperti e di preparazione di questionari e di rapporti su cui si è sistematicamente sollecitato e ottenuto il feedback dei ministeri del lavoro, delle associazioni padronali e delle organizzazioni sindacali di tutti gli stati membri dell'OIL.

La Convenzione n.190 è un trattato internazionale con forza vincolante nei paesi che decidano di ratificarla, mentre la Raccomandazione n.206 non è vincolante, ma offre orientamenti più dettagliati su come dare applicazione agli obblighi della convenzione.

Arricchiscono il codice internazionale del lavoro e promuovono il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali al fine di rendere effettivo il diritto di tutti a un mondo del lavoro libero da violenze e molestie

Il modo più efficace per eliminare violenze e molestie nel mondo del lavoro è **la prevenzione**. La convenzione impone per questo l'obbligo agli stati di esigere dai datori di lavoro misure volte a prevenire l'insorgere di comportamenti e di pratiche inaccettabili.

Quando la violenza e le molestie si manifestano la convenzione contempla procedure di controllo e di esecuzione della legge e misure di ricorso, così come attività di informazione, formazione e sensibilizzazione in questo campo.

### **5.1 RECEPIMENTO ITALIA**

Nella seduta del 23 settembre 2020 la Camera dei Deputati ha approvato la proposta di legge di ratifica, a firma dell'onorevole Laura Boldrini, della convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. L'approvazione unanime sottolinea che la violenza e le molestie ledono la dignità umana e non possono essere più tollerate. Le rappresentanze di tutte le forze politiche hanno sottolineato la necessità e l'urgenza di una risposta istituzionale per prevenire e combattere il fenomeno che è in contrasto con i processi democratici e lo stato di diritto.

La ratifica della convenzione potrebbe dare impulso a una politica nazionale di prevenzione e contrasto alla violenza alle molestie nel mondo del lavoro. Il recepimento di alcuni aspetti dei suoi tre pilastri, (protezione prevenzione, meccanismi di ricorso e risarcimento, formazione e sensibilizzazione), potrebbe spandere l'efficacia delle iniziative già in corso in Italia e dare maggior fiducia alle lavoratrici e ai lavoratori nel riportare e denunciare i casi di violenza e molestie.

La convenzione ha tre obiettivi: prevenire le molestie e la violenza, proteggere chi ne è vittima, sanzionare e punire i responsabili.

Interessa ogni persona che lavora a prescindere dal suo status contrattuale.

---

<sup>2</sup> Agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro in tutti i suoi aspetti

# La contrattazione

Prima di passare alla parte dei contratti nazionali e aziendali ci pare utile inserire in questo “quaderno” l’informazione riguardante i benefici offerti alle aziende che dichiarano, attraverso la compilazione del mod. OT23<sup>3</sup> dell’Inail, di promuovere interventi di contrasto alle molestie e violenze al proprio interno partendo anche dalla prevenzione.

In particolare Inail prevede l’assegnazione di un punteggio pari a 40 (ne servono 100 in totale) alle aziende che hanno attuato progetti formativi o informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro in attuazione dell’Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007.

Nell’ottica delle reciproche convenienze questa ci pare una informazione utile per i delegati.

Negli ultimi anni i contratti aziendali e territoriali stanno via via recependo l'accordo sottoscritto a gennaio 2016 tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, ampliando in alcuni casi le tutele previste dalla legge e in altri invece favorendo la consapevolezza generale sul problema.

Si va da grandi gruppi come Fs, Sodexo e Starhotel, ad aziende come Tnt, Alpitour, Giglioli Production, Beldinini, Nexive, Terme di Salsomaggiore e Tabiano, Koiné Bologna, Smurfit Kappa, Aspiag.

In questa sede ci pare utile fornire un elenco di quanto è stato contrattato al fine di poterlo utilizzare come esempio di buone prassi.

Gli accordi aziendali sul tema hanno previsto:

- Allungamento dei permessi retribuiti per le donne vittime di violenza
- Allungamento permessi non retribuiti per le donne vittime di violenza
- Part time flessibile
- Commissioni paritetiche per azioni di contrasto
- Codici di condotta con sindacato internazionale
- Definizione di casi di gravità, tutele occupazionali, rapporto con la struttura aziendale

Tanto si potrebbe ancora fare, ad esempio:

- Rafforzare fruibilità ad ore dei permessi sia retribuiti che non (il lavoro deve recuperare la persona)
- Mutualizzare per PMI i permessi
- Prestazioni di sostegno previste da welfare integrativo (psicologo, cure, ecc.)
- Correlare sistema di provvedimenti disciplinari
- Divieto trasferimento, demansionamento, licenziamento, discriminazione per chi denuncia
- Naspi in caso di dimissioni volontarie (giusta causa)
- Politiche attive specifiche di ricollocazione

---

<sup>3</sup> prevede l'applicazione da parte dell'INAIL di una riduzione del tasso medio di tariffa alle aziende che abbiano effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza.



## **Settore credito: Accordo 8 marzo 2017**

ABI e organizzazioni sindacali del credito nel recepimento di quanto contenuto nel dlgs n. 80/ 2015

- Le parti nazionali intendono dare attuazione a quanto contenuto nella citata normativa di legge convenendo le seguenti modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 24 a favore delle donne vittime di violenza di genere;
- il congedo di cui al comma 1 dell'articolo 24 della durata di 3 mesi da fruire nell'arco temporale di 3 anni deve essere computato con riferimento alle giornate nelle quali è prevista attività lavorativa;
- Il congedo in parola può essere fruito sia dal personale a tempo pieno che tempo parziale su base oraria o giornaliera e può essere cumulato con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
- durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto all'indennità prevista dalla legge;
- ai fini dell'esercizio del diritto tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonchè ai fini della maturazione di ferie, tredicesima mensilità, TFR e del Premio Aziendale.

Le parti si impegnano a sensibilizzare e ad attivarsi nei confronti degli organi competenti al fine di verificare che la fruizione del congedo possa avvenire per periodi minimi di un'ora giornaliera con riconoscimento dell'indennità di cui all'articolo 24 dlgs 80/2015

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA IN MATERIA DI VIOLENZA E MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO**

Il 12 febbraio 2019 ABI e le organizzazioni sindacali del credito convengono su quanto segue: ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro secondo la predetta definizione è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e ove si realizzi segnalato e perseguito adeguatamente. Varie sono le forme di molestie e violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica o psicologica e costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici; il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenza e molestie e di diffondere una cultura del rispetto.

(Riferimento accordo tra ABI e OO.SS. del 12 febbraio 2019)

ART. 22 CCNL del 19 dicembre 2019

Le Parti, nel confermare il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere, convengono di allegare al presente CCNL il Verbale di accordo 8 marzo 2017 in tema di utilizzo del congedo per le donne vittime di violenza di genere e la Dichiarazione congiunta del 12 febbraio 2019 in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro.

## Settore poste

### Recepimento dell'Accordo Quadro sulle Molestie e la Violenza nei Luoghi di Lavoro

Attraverso il **Protocollo d' Intesa**, allegato 19 del CCNL del 30/11/2017, le parti in coerenza con i valori già delineati nel Codice Etico (pag. 23), recepiscono i principi riportati nell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e dalle OO.SS. il 25 gennaio 2016.

Il presente Protocollo, in aggiunta ai contenuti dell'accordo quadro, prevede:

che le tematiche di prevenzione e contrasto in merito alle molestie e violenza nei luoghi di lavoro vengano discusse nell'ambito **del Comitato per l'attuazione dei principi di Parità di Trattamento e uguaglianza di opportunità di cui all'Art. 5 del CCNL → C.P.T.**

Il CPT, istituito sia a livello Nazionale che Regionale, costituisce sede di approfondimento e valutazione di percorsi finalizzati all'individuazione di azioni concrete per prevenire, riconoscere e gestire i casi di violenza e molestie sui luoghi di lavoro, prevedendo consulenza/assistenza alle lavoratrici vittime e fornendo il necessario sostegno nell'eventuale processo di reinserimento lavorativo garantendo la riservatezza necessaria per il rispetto e la tutela delle lavoratrici coinvolte.

### Nel CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane:

Welfare Aziendale: attraverso il fondo di assistenza sanitaria integrativa istituito ufficialmente dal CCNL del 30/11/2017, sono previste specifiche convenzioni per l'accertamento di eventuali patologie (psicologiche/psichiatriche) conseguenti a malattie ed infortunio in cui può rientrare il DPTS in conseguenza agli atti di violenza/molestia subiti.

Art. 54 Codice Disciplinare : si applica la sanzione disciplinare di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (lettera i) "per atti, comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona anche in ragione della condizione sessuale"

Art.62 Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori (cpv IV) per prevenire e rimuovere ogni comportamento teso a discriminare le lavoratrici e i lavoratori nel proprio status e nella dignità ed integrità della persona le Parti si impegnano ,in coerenza con le linee guida del Protocollo d'Intesa sulla Responsabilità Sociale, a seguire la legislazione comunitaria e nazionale di riferimento, ad avviare iniziative di analisi e verifica delle tematiche sopra evidenziate, a formulare proposte di azioni positive sulla base delle risultanze delle iniziative di verifica, ad adottare misure di sensibilizzazione volte ad incidere sul sistema sociale interno e migliorare le relazioni interpersonali per il benessere dei dipendenti nell'ambiente di lavoro, a promuovere nei confronti del personale di Poste Italiane l'adozione di iniziative di informazione e formazione sulle tematiche citate.

Riscontro Relazioni Industriali → A giugno di quest'anno Poste Italiane ha ottenuto l'Attestato di verifica (Assurance Statement) UNI ISO 26000 che riconosce l'impegno dell'Azienda rispetto alle

diverse dimensioni della Responsabilità Sociale in termini di: governance, diritti umani, rapporti e condizioni di lavoro, ambiente, corrette prassi gestionali, aspetti specifici relativi agli utenti/consumatori, coinvolgimento e sviluppo della comunità.

## **Settore emittenza privata:**

### **Nel CCNL: Molestie e violenza nei luoghi di lavoro**

Recepire accordo Confindustria CGIL CISL e UIL del 25 gennaio 2016

#### **Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 80/2015 le lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificate dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case di rifugio di cui all'art. 5 del decreto 93/2013 convertito con modificazioni dalla legge 119/2013, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi. La richiesta deve essere effettuata, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso minimo di 7 giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, e a produrre la certificazione di cui sopra.

Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto a percepire una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative che è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Nella denuncia contributiva, viene detratto l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente, con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, numero 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980 n 33.

I periodi di congedo vengono computati ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla gratifica natalizia o tredicesima mensilità, al TFR e alle ferie.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato a richiesta della lavoratrice in rapporto di lavoro a tempo pieno.

## **Settore concerie**

### **Nel CCNL: Molestie e violenza nei luoghi di lavoro**

Le parti recepiscono in allegato al presente CCNL l' "**Accordo quadro sulle violenze e molestie sui luoghi di lavoro**" sottoscritto nel Gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

# Servizio Psicologico Disagio Lavorativo, molestie e Mobbing e contrasto alle violenze di genere



Servizio Psicologico Disagio Lavorativo, Molestie e Mobbing

**Cisl Milano Metropoli**

Via Tadino 23 Milano, 20124 Tel. 02. 20525219

Via XXIX Maggio 54 Legnano Mi 20025 Tel. 0331.926911

Responsabile

D.ssa Rosalba Gerli

Psicologa, psicoterapeuta

[rosalba.gerli@cisl.it](mailto:rosalba.gerli@cisl.it)

Cisl Milano Metropoli, tempo fa ha assunto la decisione di aprire uno sportello denominato **Servizio Psicologico Disagio Lavorativo, Molestie e Mobbing**, rivolto per lo più a persone che vivono situazioni di disagio correlate al lavoro quali:

- mobbing ed altre forme di conflittualità
- molestie sessuali
- discriminazioni
- demansionamento ed emarginazione professionale
- estrema precarietà
- perdita del lavoro
- altre situazioni che creano malessere correlate alle condizioni di lavoro

**I servizi offerti sono:**

- **consulenza individuale**
- **Gruppi Elaborazione Disagio Lavorativo:** percorsi di gruppo per l'elaborazione del disagio lavorativo condotti da una psicoterapeuta
- **consulenza e incontri di gruppo:** con lavoratori appartenenti allo stesso contesto aziendale
- **mediazione del conflitto e percorsi di reinserimento al lavoro**
- **attività di formazione:** benessere organizzativo, stress e disagio lavoro correlato (mobbing, burn-out ecc.)

**Inoltre da marzo 2020, in collaborazione con Cisl Medici, F.P. Cisl, Fisascat Cisl, UST Cisl, è stata attivata anche un'area dedicata al SOSTEGNO PSICOLOGICO DI MEDICI E OPERATORI SANITARI impegnati nell'emergenza sanitaria Covid-19 negli ospedali, nelle R.S.A, nei servizi di medicina sul territorio e di assistenza domiciliare.**

Lavoriamo in sinergia con le altre aree della CISL in un'ottica di presa in carico multidisciplinare che consenta la collaborazione sinergica tra psicologo, avvocati, operatori delle differenti categorie e servizi CISL, ma anche in rete con i servizi presenti sul territorio.

L'obiettivo che ci poniamo è affrontare il disagio lavorativo da una prospettiva multidisciplinare e di gruppo che consenta di approfondire la conoscenza delle problematiche per individuare un'appropriate modalità di risposta.

Solo in questo modo è possibile rispondere in maniera efficiente alle richieste che ci vengono poste per superare il disagio.

Si riceve su appuntamento e dove è possibile passando attraverso l'operatore sindacale di categoria.

≈ ≈ ≈ ≈

## **UN'ANALISI DELL'ATTIVITÀ DEL SERVIZIO – A CURA DELLA DOTT.SSA ROSALBA GERLI**

Sono moltissime le donne che in questi anni si sono rivolte al Servizio Psicologico Disagio Lavorativo Molestie e Mobbing Cisl Milano Metropoli per situazioni di disagio psicofisico derivante dalle molteplici forme della violenza di genere: discriminazioni, mobbing, molestie psicologiche e/o sessuali, aggressione fisica e violenza sessuale, ma anche violenza economica.

Il disagio lavorativo assume oggi le proporzioni di un'emergenza sociale ma se ne parla troppo poco e si fa molto poco. Sono molte le conseguenze patologiche che ne derivano quando non viene tempestivamente riconosciuto ed affrontato. Sono moltissimi i fattori che generano oggi questo disagio ma in modo particolare per chi, come me, lavora sul campo, si rileva un aumento significativo della violenza nei luoghi di lavoro e al contempo un profondo senso di solitudine e impotenza.

Tra i fattori che generano disagio, oltre alla precarietà e alla perdita del lavoro, ci sono indubbiamente "le relazioni".

Sono sempre di più le situazioni di conflittualità distruttiva in contesti dove le relazioni sono sistematicamente basate sul ricatto implicito o esplicito in cui in la posta in gioco è l'inclusione verso l'esclusione, il mantenimento della propria posizione e dell'occupazione o viceversa l'espulsione dal luogo di lavoro.

In questo scenario la violenza riguarda sia uomini, sia donne, sia soggetti junior, sia quelli senior, sia italiani, sia stranieri, tuttavia sono più numerose le donne che si rivolgono al nostro Servizio per essere aiutate di fronte alle varie forme di violenza di genere: discriminazioni, molestie psicologiche e/o sessuali, tentativi di stupro o stupro, aggressioni verbali e fisiche.

A ciò dobbiamo aggiungere che spesso le molestie sessuali respinte si trasformano in forme di straining o di mobbing per cui la lavoratrice viene per esempio demansionata, isolata o diventa oggetto di vere e proprie forme di persecuzione psicologica sino a determinarne l'espulsione dal contesto di lavoro.

Però la violenza sulle donne che ho potuto riscontrare in questi anni ha anche altre forme: per esempio quella economica per cui le donne continuano a prendere retribuzioni inferiori a quelle degli uomini anche quando occupano le stesse posizioni e svolgono le stesse mansioni, oppure quando sono costrette a forme di contratto part-time senza che sia una loro scelta per essere ogni giorno ricattate circa la possibilità o meno di svolgere gli straordinari e/o di svolgere altri lavori, perché ovviamente si pretende anche la completa disponibilità ad essere chiamate e si assegnano orari assurdi che spezzano la giornata; o ancora quando le possibilità di crescita professionale/carriera non sono le stesse per uomini e donne perché molti sono gli ostacoli che si frappongono alla possibilità di raggiungere posizioni di responsabilità tra questi i fattori culturali che impregnano ancora oggi la maggior parte delle culture aziendali basate sul presenzialismo e sull'idea che le lavoratrici madri debbano fare una scelta tra lavoro e famiglia.

Ci sono poi interi settori dove si riscontra quello che io identifico come il "Lavoro servile" che si pone sulla linea di confine tra legalità e illegalità e si caratterizza per estrema precarietà, difficoltà a far

valere i propri diritti, relazioni impostate sul ricatto e la vessazione ma soprattutto la negazione dell'identità dei lavoratori e delle lavoratrici che sono ridotti a servi a "sub umani" a "meno di un uomo" in ambiti in cui tutto appare indifferenziato "uomini e cose" e unico scopo è il profitto per cui le persone umane sono perversamente ridotte a mezzi invece che a fini capovolgendo e superando qualsiasi principio etico e lambendo ogni senso di umanità.

Ebbene questi settori sono spesso caratterizzati da una occupazione soprattutto femminile: per esempio le mense, i settori delle pulizie, i call center, i settori dei servizi alla persona come per esempio molte delle cooperative che forniscono personale alle R.S.A.

Vi invito a guardare i dati Istat sulle violenze nel sito <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/la-fuoriuscita-dalla-violenza>.

Andate alla voce violenza di genere sul lavoro e vedrete che: le donne che hanno subito violenza sul lavoro o ricatti sessuali almeno una volta nella loro vita sono in generale un milione e 404 mila, vale a dire l'8,9% delle lavoratrici attuali o passate, comprese quelle in cerca di occupazione, mentre solo nel triennio 2013-2016 sono 425 mila ossia il 2,7%. Queste percentuali sono aumentate nel triennio successivo dove la percentuale sale al 6,4%, pertanto è più che raddoppiato, e ciò se ci pensate bene non si sposa con le tante dichiarazioni politicamente corrette circa le sbandierate politiche di pari opportunità e i codici etici rispetto ai quali ci dobbiamo porre qualche domanda. A mio avviso, infatti, le realtà aziendali appaiono agire in modo molto schizofrenico ossia dicono delle cose ma ne agiscono di fatto altre, come avviene in molti casi anche per la valutazione del rischio stress lavoro correlato dove è possibile trovare aziende che svolgono in modo fattivo questa valutazione mentre altre adempiono in modo puramente formale.

Tornando alle statistiche ISTAT sempre nell'ultimo triennio sono 173 mila ossia il 7,5% le donne che hanno subito ricatti sessuali in fase di assunzione, nel percorso di carriera o semplicemente per mantenere il proprio posto di lavoro. Tutto questo come emerge dall'indagine per lo più in silenzio nonostante la percezione della gravità delle conseguenze da parte del 72,8% di queste donne negli ultimi tre anni.

Di questo 72% il 36,9% delle donne intervistate che hanno subito ricatti negli ultimi tre anni non hanno voluto rispondere circa l'esito finale dei fatti, mentre il rimanente 33% ha dichiarato: di aver cambiato lavoro, di aver rinunciato alla carriera, di essere stata licenziata o messa in cassa integrazione.

Rispetto però al numero reale delle violenze di genere sui luoghi di lavoro è bene tenere presente che il fenomeno è molto sottostimato proprio perché la maggior parte non viene denunciato, viene vissuto in silenzio e una buona parte resta invisibile e sommersa.

I sindacalisti giustamente sono abituati ad agire a muoversi per costruire buone forme contrattuali che tutelino le donne e accordi, così come a promuovere azioni che portino a emanare nuove leggi, nuove tutele e questo è fondamentale e giusto. Tuttavia è bene porre molta attenzione anche ad un aspetto fondamentale: la cultura e gli strumenti adeguati per far fronte a un disagio così importante! La violenza di genere affonda le sue radici e si nutre a partire dalle culture sociali e aziendali e se non poniamo grande attenzione alla individuazione dei fattori culturali che promuovono e rendono possibile le forme della violenza di genere non la combatteremo.

Basti pensare al fatto che resta implicito nelle culture aziendali che la maternità è un costo e questo non è un pregiudizio solo maschile ma è così radicato e presente anche nel pensiero femminile.

Le più gravi forme di ricatto e di violenza verso donne che hanno comunicato la loro maternità in azienda che ho seguito presso lo Sportello Psicologico della Cisl sono state agite dalle responsabili e dalle datrici di lavoro donne e a loro volta madri, che hanno vissuto come un tradimento rispetto ai loro profitti la scelta di maternità delle loro dipendenti, mentre queste ultime mi riportavano il loro profondo sentimento di colpa. Molte delle donne che ho seguito in questi anni hanno vissuto un

profondo conflitto interno rispetto al dover scegliere tra maternità e crescita professionale con grandi sensi di colpa e senso di inadeguatezza perché i due percorsi continuano ad essere percepiti come inconciliabili e si finisce per sentirsi sempre dilaniate dal senso di colpa o verso la famiglia o verso l'azienda, costrette a fare scelte che non si dovrebbero fare se davvero ci fosse una cultura di pari opportunità di genere.

Durante il lock down il Servizio Psicologico Disagio Lavoro Cisl ha ricevuto una impennata di richieste da donne che si sono trovate in difficoltà nel gestire il lavoro da casa in remoto, occupandosi anche della casa e dei figli per i quali aumentavano le esigenze di essere seguiti e le difficoltà, senza l'aiuto dei nonni e di quei servizi che potevano aiutare. Così quel che alcune aziende mostravano come un privilegio: "tanto sei a casa" si è spesso trasformato in un incubo come riportato dalle testimonianze di queste donne: "sei sempre connesso, non c'è più confine tra lavoro e vita privata, tra tempi di lavoro e tempi personali, tutti ti fanno delle richieste e tu ti senti spinta a dover corrispondere, le angherie le pressioni continuano ad essere agiti anche in remoto, ...talvolta finisci di lavorare tardissimo per completare il lavoro....dopo un mese così ti senti esaurita, stanca, rimpiangi il tragitto casa lavoro che almeno ti permetteva di staccare, e crolli esausta e depressa a piangere sul letto quando sei sicura che nessuno ti veda".

Le donne da moltissimo tempo, afferma lo storico Paul Ginsbourg (1989), in Italia hanno colmato le lacune di un welfare e dei servizi sociali inadeguati e durante l'emergenza Covid questo è apparso molto evidente ma hanno ricevuto qualche riconoscimento? Come sempre no perché la cultura tutt'ora dominante relega la donna in una posizione di angelo del focolare imponendole e naturalizzando il suo sacrificio. E tutte le donne sanno molto bene che il sacrificio è qualcosa che è stato loro insegnato fin da piccole dalle loro stesse madri e nonne, pertanto impresso come un marchio nel loro stesso d.n.a. culturale.

Durante il lock down Covid sono state moltissime anche le Operatrici Sanitarie che si sono rivolte al Servizio psicologico Cisl per le gravi forme vessatorie subite affinché lavorassero senza adeguate protezioni, oppure perché continuassero a lavorare anche quando era evidente il loro contagio, senza mettere in campo alcuna forma di sostegno psicologico.

C'è un altro aspetto che vorrei sottolineare su cui vorrei vi soffermaste d'ora in poi: il linguaggio.

Molte sono le donne che si rivolgono al nostro Servizio Psicologico perché la molestia sessuale è agita attraverso atteggiamenti e un linguaggio scurrile e poco rispettoso del genere femminile ma che spesso appare essere naturalizzato della serie: "ma si va bhè come sei schizzinosa, se non ti ha messo le mani addosso....gli uomini sono tutti così". Anche questa è una cultura che va modificata, la molestia sessuale è qualsiasi comportamento o linguaggio che la lavoratrice mostra di non gradire, che la mette a disagio e che chiede espressamente di non reiterare.

Ci sono state molte lavoratrici che si sono rivolte al Servizio dopo aver lasciato il lavoro per questo e con molta sofferenza perché la reiterazione di questo linguaggio e la non considerazione delle loro richieste di cambiare modalità le offendeva e le faceva sentire sminuite, oltraggiate e ferite.

Infine un aspetto importantissimo: "la solidarietà, l'unione per combattere l'omertà".

Questo è un aspetto importante se vogliamo combattere la violenza di genere.

Guardate il film "Nome di donna" del regista Tullio Giordana, è un bellissimo spaccato di quanto avviene nelle realtà lavorative quando una lavoratrice denuncia la molestia rompendo il muro di omertà che consente che le violenze di genere e sessuali siano reiterate.

Nei casi che io ho seguito in questi anni il problema non era l'assenza di leggi o normative a tutela delle donne bensì l'aggressività e l'omertà del gruppo dei colleghi e soprattutto delle colleghe.

Per esperienza chi agisce ricatti e molestie sessuali di solito è un seriale e lo ha fatto con molte donne e lo ripeterà se non lo si ferma, così come lo ha fatto nel silenzio assenso di una cultura aziendale che più o meno implicitamente lo permette.

Ricordiamoci che chi assiste senza intervenire diventa un testimone complice e che l'elemento fondamentale per cui oggi si perdono le cause per violenza sul lavoro è per l'impossibilità di portare in aula i testimoni che possano confermare la violenza o la molestia subita dalla vittima. Un po' come avviene nella lotta contro la mafia e le altre grandi organizzazioni criminali la denuncia, la rottura della cortina di omertà e la solidarietà attiva dell'intera comunità è imprescindibile e unico modo anche di sovvertire questa cultura della violenza e del silenzio e per accedere ad un vero cambiamento.

Nei casi che ho seguito le lavoratrici che hanno denunciato le molestie, le violenze, sono state isolate e attaccate anche dal gruppo delle colleghe, che temevano di perdere forse i favori acquisiti attraverso il ricatto sessuale, o addirittura di perdere il lavoro stesso se avessero manifestato solidarietà alla vittima e una qualche opposizione alla cultura aziendale, ma soprattutto paura di dover mettere in discussione se stesse e la loro reazione emotiva per ciò che loro stesse avevano subito o avrebbero potuto subire.

E' fondamentale come operatori sindacali essere presenti nei contesti sociali e lavorativi per promuovere una cultura dell'umanità, del rispetto e della solidarietà perché solo così combatteremo la cultura della violenza, della discriminazione, del ricatto, della paura e del silenzio omertoso.

Questo è l'aspetto su cui ha molto lavorato in tutti questi anni il Servizio Psicologico Disagio Lavorativo, Molestie e Mobbing Cisl Milano Metropoli insieme ai lavoratori, agli operatori sindacali, agli R.S.U e R.S.L , ai Juslavoristi e avvocati penalisti che collaborano con Cisl, insieme alla rete dei servizi presenti sul nostro territorio.

Il lavoro in gruppo e in rete è imprescindibile!

Un esempio: da due anni seguo il caso di una lavoratrice che ha subito una violenza sessuale nel tragitto serale di ritorno dal lavoro. La lavoratrice mi è stata inviata dall'operatrice sindacale che segue lo sportello dedicato alle donne in una delle sedi presenti nei nostri territori e che ha avuto la capacità di attivare oltre che l'invio al Servizio Psicologico Cisl anche la denuncia di infortunio sul lavoro in itinere, questo ci ha permesso poi di interloquire e collaborare con Inail non solo per concordare il periodo necessario per il riposo e la cura, ma anche le misure da applicare al rientro al lavoro, quali in primis il cambio di orari lavorativi dato che come è evidente dopo un simile trauma la signora non poteva più uscire sola dal lavoro alle nove di sera né prendere il treno alle cinque del mattino, bensì doveva essere tutelata mettendola nella condizione di poter lavorare in orari centrali della giornata. Ciò è stato possibile anche attraverso la sinergia tra il Servizio Psicologico e il C.P.S di zona e grazie al gruppo multidisciplinare che ha preso in carico la lavoratrice: operatrice sindacale che ha attuato l'invio, l'operatrice sindacale che segue l'azienda in cui la lavoratrice vittima di violenza lavora e si è occupata di aprire il dialogo con i vertici aziendali, la psicologa, psicoterapeuta del Servizio Psicologico, Disagio Lavorativo, Molestie e Mobbing Cisl, lo psichiatra del C.P.S territoriale, il medico di medicina generale curante, i due avvocati juslavorista e penalista che sono stati coinvolti nella presa in carico legale del caso, i referenti Inail e persino le forze dell'ordine che con molto tatto e attenzione si sono occupati del caso, i servizi anti violenza del policlinico di Milano e dell'Ospedale Sacco.

Dopo circa sei mesi il responsabile della violenza, che nel frattempo aveva aggredito sessualmente altre cinque donne, è stato arrestato per cui il gruppo psicologa e avvocati hanno seguito tutta la fase processuale e accompagnato insieme la lavoratrice alle udienze. Qui anche la presenza di questo sensibilissimo maresciallo dei carabinieri e dei suoi sottoposti hanno aiutato e supportato il gruppo delle cinque vittime che era presente e visibilmente emotivamente provato all'idea di dover incontrare l'aggressore e dover raccontare nuovamente i fatti rivivendo le emozioni legate al trauma. Ovviamente abbiamo chiesto e ottenuto la garanzia di tutelare le vittime evitando l'incontro con l'imputato e di poter essere viste da lui, e ciò è stato rispettato con rigore.



Le vittime si sono costituite anche come parte civile e i nostri due avvocati sono stati bravissimi: ogni comunicazione e fase del percorso è stato condiviso con la psicoterapeuta.

Questo è un esempio di buona pratica che dovremmo fare nostro come un metodo.

Con le bravissime operatrici sindacali invece della First abbiamo in questi anni attivato dei buoni percorsi di formazione e di contrasto delle violenze di genere e molestie sessuali che si sono riscontrate essere molto presenti ma taciute nei loro contesti di lavoro. Questi percorsi ci hanno permesso di seguire e intervenire su molti casi di discriminazione di genere e di molestia sessuale per dare supporto e aiuto alle lavoratrici vittime.

Nell'aprile 2020 presso il Servizio psicologico disagio lavoro Cisl è partito in pieno lock down un gruppo specializzato per l'elaborazione del disagio lavorativo composto da dieci donne che io ho soprannominato "il gruppo delle donne coraggiose" perché, ispirate da profondi principi etici e valori profondi, portano avanti la loro lotta contro il loro disagio psicofisico e le conseguenze delle violenze subite nel luogo di lavoro accettando coraggiosamente anche di partecipare a sedute di gruppo in remoto. Il gruppo si svolge ogni lunedì in una stanza virtuale per 90 minuti e loro non mancano mai, nel frattempo altre due donne si sono aggiunte mentre una ha completato il suo percorso.

Sono tutte donne che vivono o hanno subito situazioni di violenza di genere, di discriminazioni, di mobbing, di aggressione nei luoghi di lavoro. Alcune di loro hanno una sofferenza così profonda che vengono seguite attraverso due sedute settimanali una nel gruppo e una individuale, alcune condividono storie infantili di violenza familiare, ma portano nel gruppo un tale coraggio, una tale forza d'animo, una tale affettività e potenzialità, che nella solidarietà del gruppo può trovare il varco e il supporto per emergere e creare le condizioni per trasformare una condizione di dolore e di mancanza in una nuova opportunità di ritrovare e riaffermare se stesse. Perché ad essere messo in discussione nei luoghi di lavoro dove si agisce la violenza non è il saper fare ma il saper essere sé stesse.

Certo il lavoro da fare è ancora molto perché per cambiare una cultura ci vogliono molte generazioni ma questo è il giusto percorso da fare e dobbiamo continuare a costruire un metodo che pone al centro la persona, la riflessione, la sensibilizzazione, la solidarietà, la consapevolezza che, come dice Hanna Arendt, l'individuo da solo è impotente mentre insieme acquisisce forza.

Durante il lock down per l'emergenza sanitaria coronavirus ogni mese ho prodotto un articolo sui vari aspetti del disagio che scaturiva dall'impatto con la pandemia e con la gestione dei cambiamenti e delle paure che ne conseguivano alla ricerca di un confronto sulle possibili modalità e risorse per farvi fronte.

Queste riflessioni, a cui hanno partecipato molto i pazienti dei miei gruppi, alcune colleghe psicoterapeute e operatrici/operatori sindacali, sono state proposte sotto forma di "pillole di sostegno psicologico" pubblicate sul sito e ogni settimana inviate da alcune operatrici e delegate sindacali alle lavoratrici e lavoratori con l'obiettivo di aprire un confronto, un dialogo per cui era indicata la email cui poter scrivere le proprie riflessioni, esperienze e pensieri a riguardo oppure richiedere aiuto.

Questa volta di nuovo in piena emergenza coronavirus faccio invece una diversa proposta: quella di costituire un gruppo tematico sulle difficoltà delle lavoratrici in epoca di coronavirus. A questi incontri potranno partecipare sia lavoratrici, sia delegate e operatrici sindacali, o chiunque voglia condividere, confrontarsi e riflettere insieme intorno ai disagi, alle preoccupazioni, alle paure e alle diverse difficoltà che le donne incontrano e vivono rispetto al lavoro, alla vita sociale e familiare in tempo di pandemia da coronavirus con l'obiettivo di aprire un confronto e una riflessione che consenta di orientarci per comprendere meglio la realtà a partire da noi stessi e dalla condivisione di un pensiero per individuare le risorse necessarie a fare fronte a tali difficoltà in un'ottica creativa e costruttiva, ma anche di poter esprimere le proprie emozioni a riguardo.

Il progetto nasce dalla constatazione delle grandi difficoltà che le donne hanno affrontato in questo anno di fronte ai cambiamenti e alle restrizioni imposti dalla pandemia e dall'esperienza positiva attuata con un gruppo di donne che ha accettato di fare incontri di focus group sul tema dello smart working durante il lock down (vedi articolo: pillole sostegno psicologico n. 8 del 27/7/2020, *Emergenza covid e smart working – criticità, bisogni e possibili rischi*, di Rosalba Gerli.)

Agli incontri del gruppo potranno partecipare anche gli uomini perché il problema della violenza e del disagio femminile, così come delle difficoltà nella gestione di figli e lavoro coinvolge anche il genere maschile e perché il cambiamento di una cultura necessita del coinvolgimento di entrambi i generi.

Il gruppo sarà condotto da me e da un'altra mia collega psicoterapeuta e si svolgerà con una cadenza quindicinale in un orario e in un giorno che andremo a identificare ma che probabilmente sarà dalle 18.30 alle 20 in modo da consentire a chi lavora di partecipare.

Manderemo al più presto comunicazione delle modalità in cui si svolgerà e quelle di partecipazione. Concludo dicendo che la violenza di genere riguarda tutti non solo le donne e/o le vittime, i generi inoltre sono molti più di due e ogni violenza e discriminazione in tal senso va condannata e combattuta perché ognuno ha il diritto di essere sé stesso e di vivere ed esprimere le proprie scelte nel totale rispetto. Il genere è un costrutto culturale che varia anche secondo le culture e che pertanto è possibile rivedere in ogni momento le culture, i pregiudizi e gli atteggiamenti e comportamenti rispetto ai generi.