

# PREVENZIONE Molestie Nei LUOGHI di LAVORO

## Commissione Nazionale per le Pari Opportunità istituita nell'ambito del CCNL per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti

Pandemia e guerra hanno oscurato il fenomeno della violenza di genere; in questa situazione di potenziale pericolo per le donne, il settore metalmeccanico, è intervenuto in modo significativo introducendo misure a favore delle donne vittime di violenza.



Il tema delle molestie pone una serie di interrogativi riguardanti, in primo luogo, la capacità di reazione della donna, gli effetti psicologici derivanti, la necessità di un punto di ascolto.

Nel contratto dei metalmeccanici:

- Si assume la dichiarazione di inaccettabilità di comportamenti o atti che si configurano come violenza o molestia nei luoghi di lavoro come stabilito nell'accordo di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 2016, in attuazione dell'accordo europeo del 2007;
- Si prevede che l'azienda, tramite una commissione ad hoc, possa raccogliere in forma anonima la denuncia della molestata/o e agire di conseguenza in base alla gravità della molestia, fino ad arrivare al licenziamento del molestatore;
- le donne vittime di violenza, inserite in un percorso di protezione, hanno diritto a 6 mesi di permesso (anziché 3 riconosciuti dalla legge all'art. 24), con la possibilità di un utilizzo anche frazionato in giorni, o ore, nell'arco di tre anni dal momento in cui si è rientrate nel percorso di protezione; hanno la possibilità di chiedere il part-time o la flessibilità oraria o il trasferimento in un'altra città, qualora sia presente una sede dell'azienda, mantenendo naturalmente la stessa qualifica; hanno la possibilità, al rientro, di usufruire dei corsi di formazione che la rimettano a pari con il tempo perduto.

Arrivare a tutte le aziende metalmeccaniche, anche di quelle più piccole, è importante; come intervenire? È possibile avanzare alcune proposte:

- formare/informare i datori di lavoro così come le lavoratrici e i lavoratori.



- creare, all'interno dei luoghi di lavoro, una figura di riferimento che, preventivamente formata, ispiri fiducia, sappia guidare e supportare al momento in cui è in corso una molestia.

CREARE  
UNA  
**CONSIGLIERA**  
DI FIDUCIA

Molestie fisiche e psicologiche sono fonte di offese, umiliazione, minaccia alla persona, provocano smarrimento recando danni alla salute e alla carriera.



**Convenzione ILO 190 e Raccomandazione 206**, ratificate dall'Italia il 15 gennaio 2021, forniscono definizioni precise e introducono ulteriori tutele:

(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/01/26/21G00007/sg#:~:text=Il%20Presidente%20della%20Repubblica%20e,della%20Conferenza%20generale%20dell'OIL.>)

- violenza e molestia durante il lavoro “inteso come un’occasione o in connessione ad esso”;
- “violenza e molestia di genere”, che considera, oltre alla violenza di tipo fisico, psicologico, sessuale, anche quella di tipo economico/finanziario e di genere;
- una parziale inversione dell’onere della prova, fino ad ora a carico del/della molestata: è il molestatore a dover dimostrare la non colpevolezza agevolando l’emersione di molte situazioni che tendono a rimanere nascoste.

ONERE  
DELLA PROVA  
PASSA AL  
MOLESTATORE

Ma la tutela dei soggetti molestati risente della difficoltà di avviare percorsi che non siano conseguenti ad una denuncia formale da parte del soggetto leso.

La Commissione nazionale per le pari opportunità si prefigge lo scopo di approfondire la tematica e fornire un proprio contributo finalizzato a stimolare un’evoluzione culturale nei luoghi di lavoro con riguardo ai diversi ambiti attinenti alle politiche di genere.

UN IMPEGNO  
CONTINUO PER CREARE  
UN LUOGO DI LAVORO  
SERENO ED EQUO

Nello specifico, la Commissione è impegnata, attraverso iniziative di sensibilizzazione sul tema, a promuovere una corretta cultura delle relazioni interpersonali nel rispetto della dignità della donna, con conseguenti effetti positivi sul clima di lavoro.