ATTIVITÀ DI CAPACITAZIONE E FORMAZIONE PER IL CUG MEF FOCUS SU DIVERSITÀ, PARITÀ, INCLUSIONE E INTEGRAZIONE
MISURE ORGANIZZATIVE DI CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

FORMA.Azione

31 MARZO 2022

Sylvia Liuti
FORMA.Azione
Esperta di Politiche di genere nel mercato del lavoro
AIDP Inclusion

L’agenda dell’incontro

- Elementi di contesto normativo e culturale
- Riconoscere, prevenire e contrastare le molestie
- Il fenomeno nella dimensione *online*
- Possibili interventi e azioni da parte delle organizzazioni

FORMA.*Azione*

Elementi di contesto normativo e culturale

Convenzione ILO 190 e Raccomandazione 206 SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO

- Un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.
- Violenza e le molestie di genere sono perpetrate "nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali".

FORMA.Azione

Elementi di contesto normativo e culturale

Legge di bilancio 2018 (art. 1, co. 218, legge n. 205 del 2017)

La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, de-mansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

FORMA.Azione

Elementi di contesto normativo e culturale

Dal punto di vista culturale dobbiamo tenere in considerazione:

- Il peso degli stereotipi di genere che contribuiscono a favorire/creare una cultura di maggiore accettazione delle molestie
- Il linguaggio non attento alle differenze di genere e ad un uso appropriato del maschile e del femminile
- Le diseguaglianze di potere, leadership, carriera
- La scarsa produzione e utilizzo di dati disaggregati per genere, come fonte di conoscenza imprescindibile per produrre significato, pianificare e attuare azioni conseguenti

FORMA.Azione

Gender Equality in Italia – Istat sugli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale - 2019

- 32,5% delle persone tra i 18 e i 74 anni si dichiara molto o abbastanza d'accordo sull'affermazione che per l'uomo, più che per la donna, sia molto importante avere successo nel lavoro.
- 31,4% ritiene gli uomini meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche
- 27,9% è convinto che sia soprattutto l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia

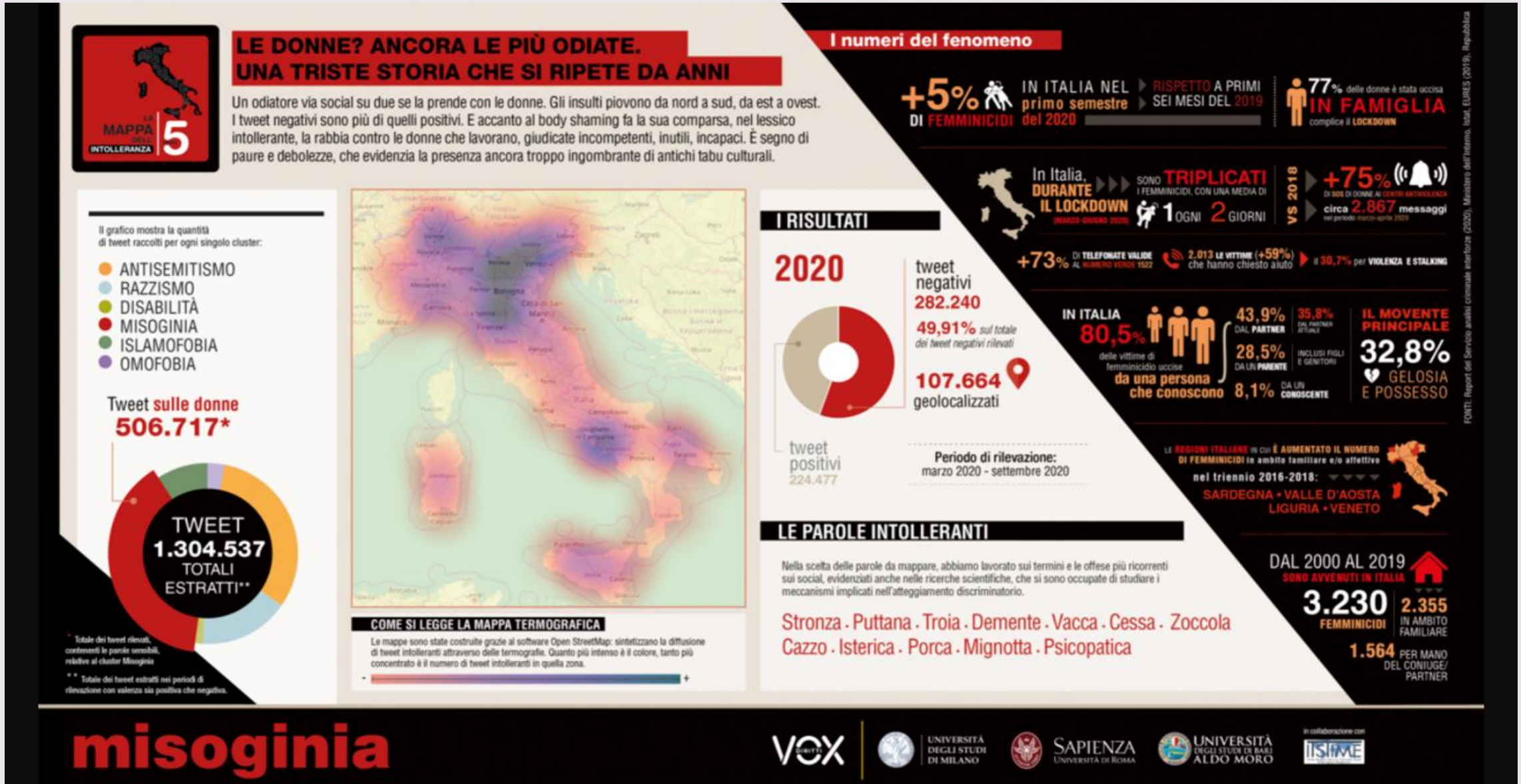
INCLUSION AIDP FORMA.Azione

Riconoscere, prevenire e contrastare le molestie

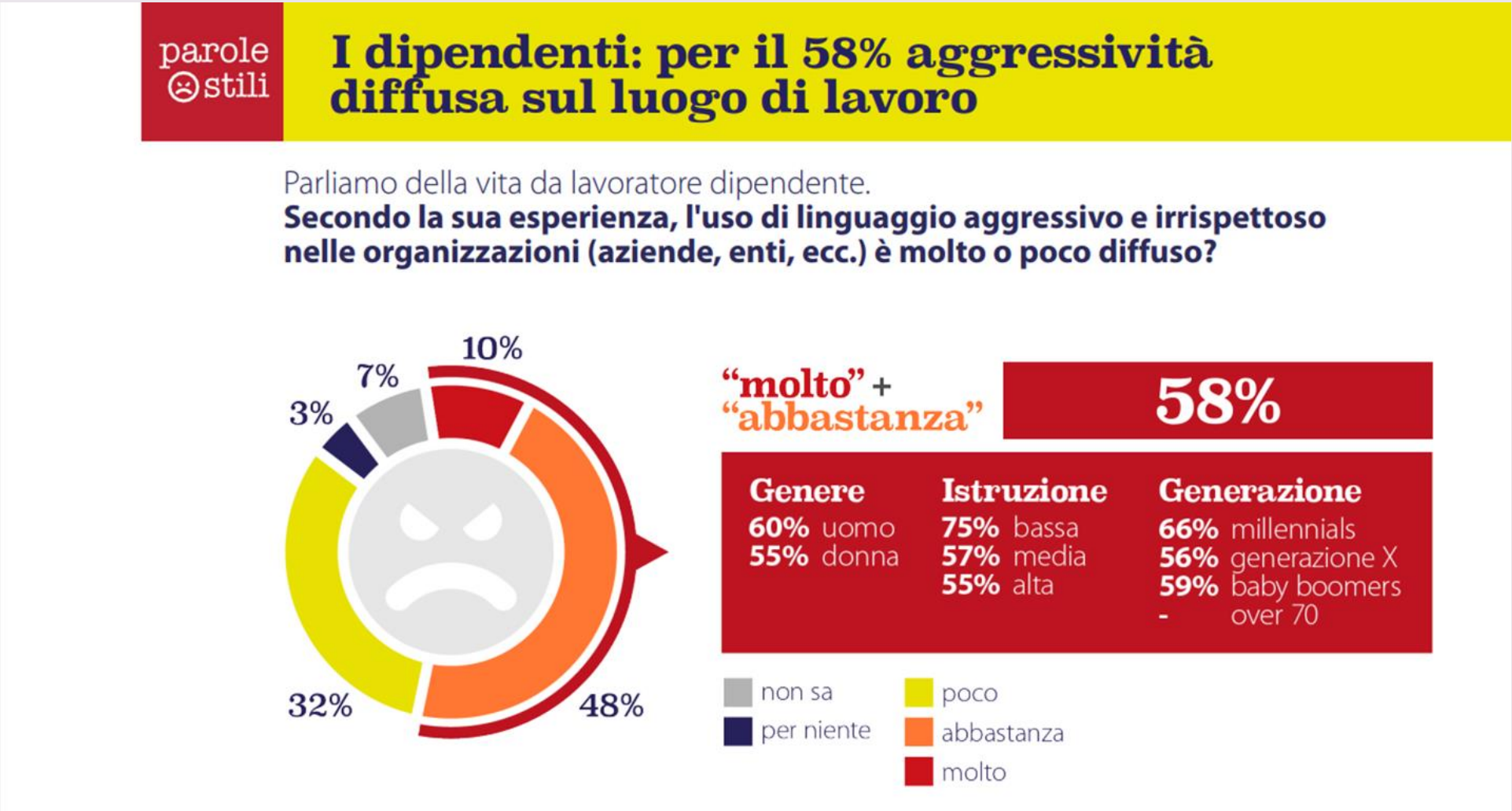
- Utilizzare un approccio integrato che abbracci i diversi tipi di legislazione in maniera coerente e preveda l'azione coordinata di tutte le istituzioni competenti.
- Definire un quadro organico che includa la **legislazione del lavoro**, le **politiche sulle pari opportunità e non discriminazione**, la legislazione sulla **salute e sicurezza sul lavoro** e, ove rilevante, la **legislazione penale**.
- Fare informazione, accrescere la sensibilità e la capacità di identificare il problema.
- Creare un ambiente realmente inclusivo, vocato all'ascolto, con una chiara missione alla prevenzione e al contrasto delle molestie

FORMA.Azione

Il fenomeno nella dimensione online



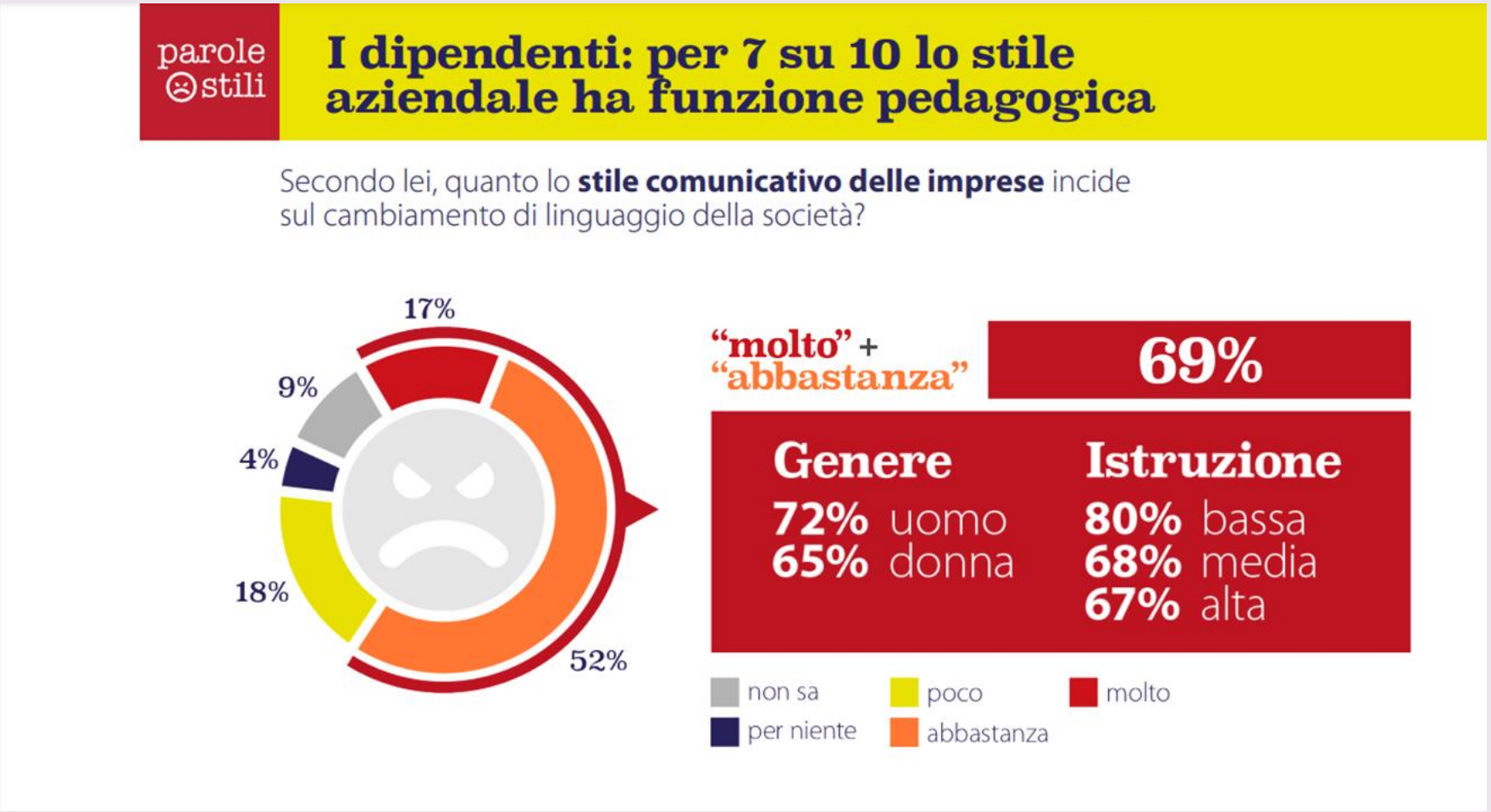
Il fenomeno nella dimensione online



Fonte: "Hate speech e fake news nel mondo del lavoro e del business", SWG per Parole Ostili (campione 1.500 persone)

FORMA.Azione

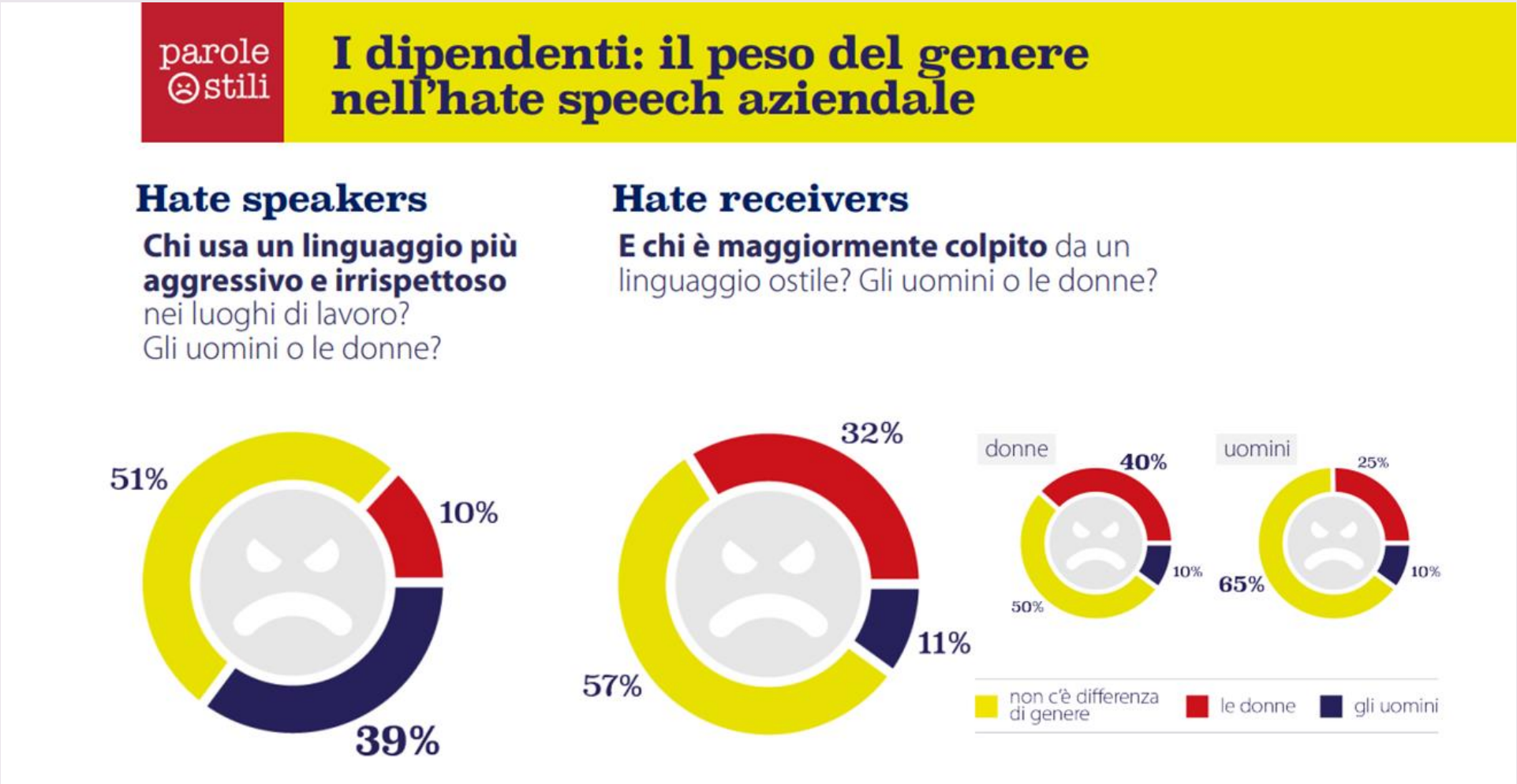
Il fenomeno nella dimensione online



Fonte: "Hate speech e fake news nel mondo del lavoro e del business", SWG per Parole Ostili (campione 1.500 persone)

FORMA.Azione

Il fenomeno nella dimensione online



Fonte: "Hate speech e fake news nel mondo del lavoro e del business", SWG per Parole Ostili (campione 1.500 persone)

FORMA.Azione

Possibili interventi e azioni da parte delle organizzazioni

- Ricerche, sondaggi, raccolta dati e informazioni, percezioni individuali e collettive sul fenomeno
- Piani, iniziative, campagne di comunicazione e sensibilizzazione diretti/e, con impegno esplicito verso la prevenzione e il contrasto a molestie e violenze
- Istituzione di un organismo interno di prevenzione e contrasto della violenza di genere
- Azioni informative e formative per tutto il personale, a partire dal management
- Integrazione della prevenzione e del contrasto delle molestie e della violenza, soprattutto di genere, all'interno delle politiche e delle pratiche di Salute&Sicurezza nei luoghi di lavoro

FORMA.Azione

Ricerche, sondaggi, raccolta dati e informazioni

- Soluzioni diversificate (online, attraverso i propri canali, nell'ambito di politiche specifiche)
- Integrabile nel tema benessere, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, così come in quelle delle pari opportunità di genere
- Coerente con le Politiche di rendicontazione sociale, CSR and SDGs

FORMA.Azione

Piani, iniziative, campagne di comunicazione e sensibilizzazione

Un esempio dal nostro progetto SET THE TONE

FORMA.Azione

Piani, iniziative, campagne di comunicazione e sensibilizzazione

Ideare delle Call to action

Chiedere un supporto, idee, «volontariato di impresa» ai/alle dipendenti

Invitare Role Model

Campagne che coinvolgano uomini

FORMA.Azione

Istituzione di un organismo interno di prevenzione e contrasto delle molestie e della violenza di genere

- Anche a seguito di survey/ricerche interne prevedere l'istituzione di un comitato composto di lavoratori/trici, rappresentanti del management e del sindacato che si prenda in carico l'azione di **prevenzione** e **contrasto**

Sportello di ascolto
Supporto psicologico
Creazione di una cultura appropriata

Attivazione CUG, Consigliera di Parità
Codice di Condotta con misure dirette
Provvedimenti disciplinari

FORMA.Azione

Azioni informative e formative per tutto il personale, a partire dal management

L'importanza di investire sul cambiamento culturale e di capacità sia a livello individuale che di gruppo/organizzativo

- Formazione a distanza, accesso a risorse disponibili in rete, documenti, progetti
- https://www.youtube.com/watch?v=YzxbJujNuc0
- Percorsi di formazione strutturati in base all'esigenze emerse nelle survey che combinino momenti di autoriflessione con momenti di apprendimento e confronto tra pari
- Percorsi specifici per la direzione, con particolare riferimento al linguaggio sessista
- Percorsi incardinati nella formazione obbligatoria in materia di Salute&Sicurezza

FORMA.Azione

Incardinare il tema nel più ampio contenitore della Salute & Sicurezza nei luoghi di lavoro

- Rilettura di dati, statistiche, analisi in ottica di genere, con particolare riferimento a malattie da stress lavoro correlato
- Percorsi di formazione ad hoc per Rappresentanti di Lavoratori/trici per la Sicurezza, di Responsabili Salute&Sicurezza, di management
- Previsione di soluzioni, dispositivi, anche a livello di ambiente di lavoro che esplicitamente siano volti a prevenire/contrastare mancato benessere, rischi per salute, mobbing, molestie, violenza – anche in ottica di genere
- Attrezzare ambienti di lavoro con cartellonistica di Salute &Sicurezza che includa il tema molestie e violenza

FORMA.Azione

La visione per l'Italia sulla parità di genere

Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri

OBIETTIVO

Guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni

FORMA.Azione

Grazie per l'attenzione!

Domande, commenti, feedback ?

Sylvia Liuti liuti@azione.com
https://www.linkedin.com/in/sylvia-liuti-baa8b61b/

FORMA.Azione