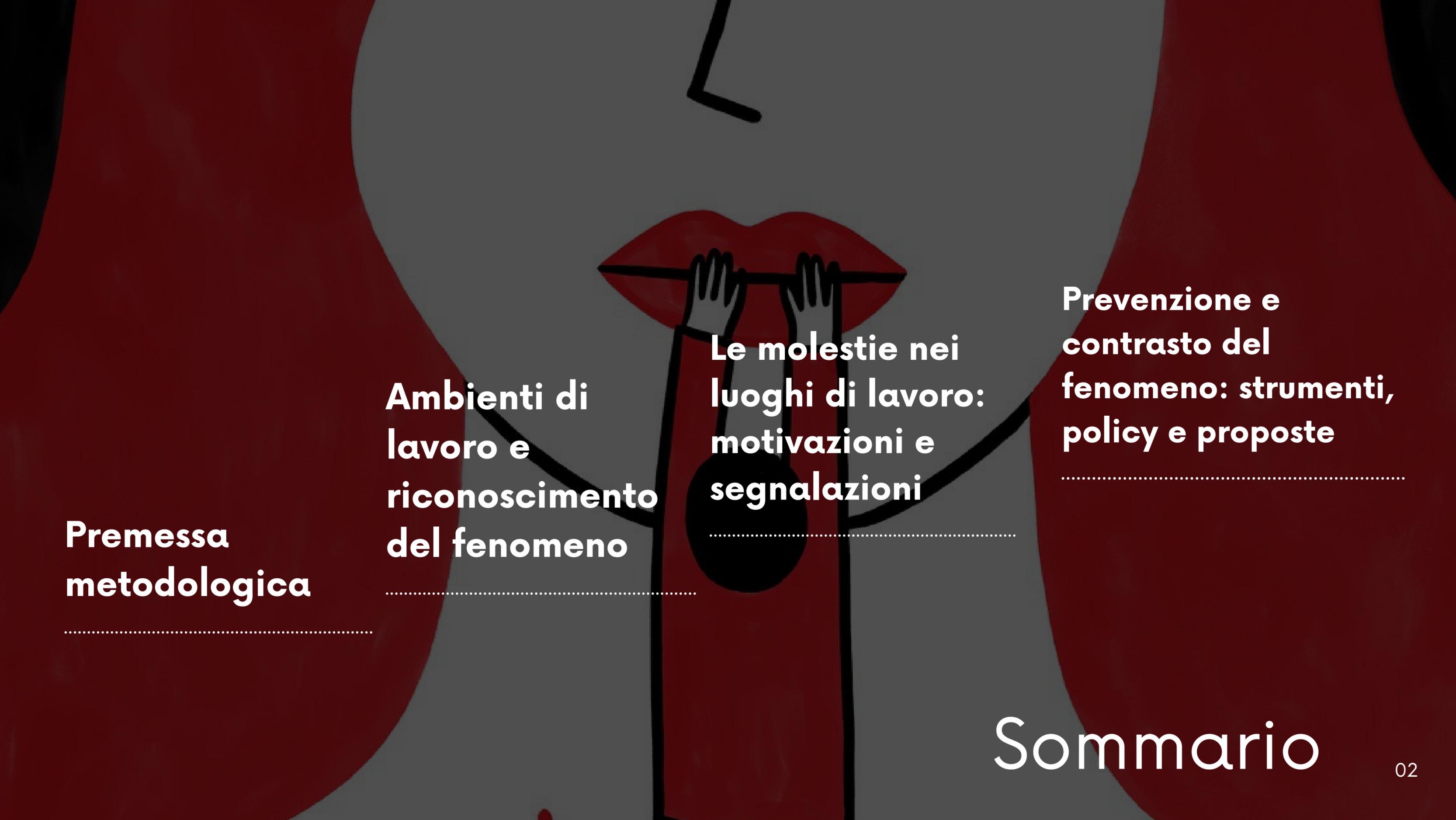
A stylized graphic in the background shows a hand holding a flame. The hand is dark grey, and the flame is a lighter grey. The background is a dark grey gradient.

Non è una battuta

I risultati della ricerca qualitativa

Martina Cicaloni, Alessia Tuselli

A stylized illustration of a woman's face and hands. The face is rendered in shades of grey and red, with large, expressive features. Her hands are raised, holding a black microphone. The background is a dark red color.

**Premessa
metodologica**

**Ambienti di
lavoro e
riconoscimento
del fenomeno**

**Le molestie nei
luoghi di lavoro:
motivazioni e
segnalazioni**

**Prevenzione e
contrasto del
fenomeno: strumenti,
policy e proposte**

Sommario

La ricerca qualitativa

1 L'OBIETTIVO

Ragionare sulle possibili azioni, sulle **policy** da adottare in ottica di **prevenzione e contrasto** del fenomeno delle molestie nei luoghi di lavoro

2 TESTIMONI PRIVILEGIATI

Sette testimoni privilegiati/e, 3 uomini e 4 donne, che ricoprono ruoli di vertice all'interno di CGIL

3 LA TRACCIA DI INTERVISTA

Semistrutturata, 3 sezioni:

- esperienza lavorativa
- i dati e le motivazioni alla base dei comportamenti molesti
- le policy

Ambienti di lavoro e riconoscimento del fenomeno



“L'organizzazione è sempre stata molto sensibile alle questioni di genere, e quindi, ehm, e questa sensibilità è cresciuta al crescere banalmente dell'occupazione femminile. Prima era un sindacato molto maschile, forse anche maschilista, perché il mondo del lavoro era proprio, profondamente maschile. [...] E quindi il sindacato ha dovuto cominciare a fare i conti, storicamente con le esigenze della donna che lavora, insomma, nella contrattazione è cresciuta questa sensibilità che poi, è stata introiettata con politiche di genere mirate al consolidamento e alla garanzia delle pari opportunità anche nella dimensione politica dell'organizzazione, per cui da anni esiste una norma antidiscriminatoria che prevede che nei ruoli apicali i generi non possono essere rappresentati sotto il 40%” (Mattia).

Ambienti di lavoro e riconoscimento del fenomeno

— “ —

“Se ne parla, si questo, come dire, comunque ne facciamo oggetto di discussione anche nell’assemblea sindacale con crescente frequenza, peraltro anche nelle riunioni della nostra assemblea generale. [...] Quello che cerchiamo di portare alle aziende è il tema culturale, che bisogna alzare il livello di attenzione no? Che quindi, determinati, discorsi piuttosto che comportamenti ai quali non siano abituati a dare alcun peso invece vanno, come dire, ci si deve accorgere insomma che è sbagliato e si deve alzare il livello dell’attenzione perché solo partendo da questo cambiamento poi si evita di arrivare fino alle, agli episodi più estremi insomma” (Fabio).



“Nel 98% delle aziende dove c'è una stragrande maggioranza [di uomini], sia nelle postazioni di lavoro, sia negli spogliatoi dove spesso facciamo le assemblee, sia sugli armadietti dei lavoratori c'erano calendari pornografici più o meno espliciti; adesso, come dire, è già da qualche anno, le aziende sono intervenute no? per far rimuovere queste, queste immagini [...] che sono **immagini sessiste** insomma, la donna rappresentata come un oggetto; fa impressione vedere quanta stampa ancora ci sia da questo punto di vista, fa impressione che nel 2023 delle aziende si facciano pubblicità così, calendari pubblicitari di aziende che finiscono come dire negli armadietti degli operai insomma, la cosa fa impressione. **Però ormai anche tra i lavoratori, come dire, sta cominciando a diventare oggetto di imbarazzo.** Ecco un po' per dare l'idea di come comunque secondo me, **i problemi sono enormi ancora, siamo lontanissimi dalla parità tra uomo e donna, però direi una bugia se dicessi che non c'è un cambiamento in atto** (Fabio).

Le molestie nei luoghi di lavoro: motivazioni e segnalazioni

— “ —————

Al nostro interno direi che questo più o meno ho visto l'attacco in autodifesa, perché se di fronte ti trovi una donna che ne sa più di te, più capace di te, ti smentisce di fronte ad altri colleghi eccetera, è una cosa che ancora a tutt'oggi dà fastidio, agli uomini dà più fastidio, noi ci siamo più abituate.

Nei posti di lavoro extra Cgil io credo che viceversa quello che accade sia molto più banale, se vuoi. Nel senso che lì si sfrutta proprio il **potere della posizione predominante: il potere del "ti rinnovo il contratto o meno", il potere de "sono il tuo capo reparto e fai come ti dico" ci è capitato.** (Mara).

Le molestie nei luoghi di lavoro: motivazioni e segnalazioni



“Tantissimi casi sono casi di persone che quando trovano il coraggio di denunciare, **di fatto stanno compiendo una scelta che in quel momento non si rendono conto, ma che le porta all'indigenza, cioè porta alla povertà assoluta perché non riescono più a ricollocarsi, non c'è niente di niente** [...] In Trentino, le vittime di violenza sono qualificate come soggetti fragili e possono usufruire della legge 68 per essere assunte, però è esplicito il motivo, per cui la legge diventa un marchio, cioè nessuno le vuole, **nessuno le vuole perché temono di portarsi in casa rogne**. A me è capitato personalmente di andare a supplicare datori di lavoro perché dessero opportunità: ho trovato il muro. Eppure, voglio dire... assunzione con la legge 68 è avere una dipendente gratis per capirci, quindi c'è un'enorme difficoltà insomma” (Fabio).

Segnalazioni e stigma

Segnalazioni e ripercussioni

-
- Avvio di procedure di **licenziamento collettivo** con la motivazione ufficiale di una "revisione del personale", ma con il vero obiettivo di invisibilizzare un caso di molestia (raccontato dalla vittima dopo il licenziamento);
 - molestie sessuali agite da parte di responsabile di reparto con la minaccia di **mancata assunzione in caso di rifiuto delle avances, denuncia o segnalazione delle stesse**;
 - caso di violenza sessuale (segnalata e denunciata), agita da parte di un proprietario di azienda a scapito di una dipendente: mancato riconoscimenti di congedo retribuito; **vicenda conclusa con transazione economica**;
 - un caso - che viene definito "raro": **molestie subite da giovane lavoratore che da parte di una sua superiore**, con demansionamento e mobbing conseguente al rifiuto delle avances.
-

Lo sportello SMOG:



Percepito come calato dall'alto in un contesto ancora non pronto. Si sottolinea la **difficoltà delle varie categorie professionali a pubblicizzarlo**



Considerazioni relative alla gestione dello sportello stesso: secondo alcune/i rispondenti la **reperibilità dovrebbe essere diversa**, gli orari attuali infatti sembrano non essere efficaci



Per altre/i, avere uno spazio dedicato e visibile non è utile perché le persone temono di essere identificate; ma soprattutto, **accento posto sulla "distanza" fra strumenti di questo tipo e chi lavora nelle aziende**



I casi non arrivano allo sportello [SMOG], non perché non ci sono, si gestiscono spesso in categoria oppure sono i delegati che segnalavano poi allo sportello. Lo sportello non lo abbiamo fatto vivere nei posti di lavoro, la gente non ne conosce l'esistenza (Lucia).

**Prevenzione e
contrasto del
fenomeno:
strumenti,
policy e
proposte**

1

**Dimensione di
genere**

Ottica trasversale all'interno
del sindacato

2

**Cambiamento
culturale: formazione**

Come strumento cardine, da rendere
obbligatoria nell'ambito della
salute e della sicurezza nei luoghi di
lavoro (una proposta già realizzata
da CGIL)

3

**Sostegno alle
denunce**

Adottare e condividere pratiche di
sostegno alle denunce come
responsabilità collettiva di tutto il
sindacato

4

Potenziamento della presenza di donne consapevoli e formate ai vertici sindacali e dentro le aziende

-Maggiore presenza di donne formate sulle questioni di genere ai vertici delle realtà sindacali,
-gruppo di coordinamento per formazione tra pari nelle aziende;

5

Sinergie territoriali

Necessità di un'azione di sistema, fra vari soggetti territoriali: un lavoro di rete per riuscire ad intervenire in tutti gli ambienti di lavoro, pubblici e privati, raggiungendo tanto le piccole aziende quanto le grandi.

6

Campagne di comunicazione

Avvio di campagne di sensibilizzazione interne a CGIL da diffondere nei luoghi di lavoro, che facciano informazione rispetto alle figure preposte per accogliere le segnalazioni, l'iter da seguire, l'assistenza che si può ricevere ecc

Prevenzione e contrasto del fenomeno: strumenti, policy e proposte

martinacicaloni@gmail.com
alessia.tuselli@unitn.it



UNIVERSITÀ
DI TRENTO



CENTRO STUDI
INTERDISCIPLINARI DI GENERE