

DOCUMENTO DONNE UILTuCS PIEMONTE

PRESENTATO ALL'XI CONGRESSO DEL 25 26 27 MAGGIO 2022

La violenza sulle donne nei luoghi di lavoro, dovuta a comportamenti aggressivi e a molestie e ricatti sessuali, è purtroppo un fenomeno ricorrente.

In alcuni ambienti di lavoro la prevaricazione verso le donne si manifesta sia con l'aggressività proveniente da colleghi di lavoro della stessa impresa e sia con l'aggressività proveniente da persone esterne all'impresa.

I casi e i numeri indicati dall'INAIL (ottobre 2021) rappresentano un preoccupante crescente fenomeno di violenza sulle donne nei luoghi di lavoro.

Sono circa ottomila l'anno gli episodi codificati come aggressioni, minacce, violenze provenienti sia dall'interno sia dall'esterno del posto di lavoro accertati dall'INAIL come infortuni sul lavoro; il 39% delle aggressioni è rivolto contro le donne; sono 8 milioni 816 mila, secondo i dati forniti dall'ISTAT, le donne che nel corso della vita hanno subito violenze fisiche e sessuali.

La normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevede, che tra gli obblighi del datore di lavoro rientri pure la valutazione di tutti i rischi.

Tra i rischi sono compresi anche quelli derivanti da atti criminosi, che hanno conseguenza sulla salute fisica e psichica dei dipendenti, che si concentrano in gran parte sulle lavoratrici, come indicano purtroppo le statistiche.

Alle violenze si aggiungono comportamenti discriminatori verso le donne nel ricoprire ruoli professionali e direttivi nelle imprese, prevalentemente riservati agli uomini; la parità di genere e le pari opportunità sono così relegate a mere citazioni retoriche prive di fatti concreti e conseguenziali.

PROPOSTA

Affinché si facciano concreti passi in avanti sulla condizione della donna nei posti di lavoro si ritiene opportuno proporre nei contratti collettivi di lavoro, in attesa di un intervento legislativo a tal fine, l'istituzione di una figura preposta a ricevere denunce sulle discriminazioni e sulle violenze fisiche e verbali subite dalle donne, con poteri reali di intervento anche nei confronti dell'impresa. Tale figura potrà essere individuata con le stesse modalità del RLS ed al pari di quest'ultimo avere formazione, permessi e agibilità d'intervento e di prevenzione; ovviamente tale figura dovrà essere ricoperta da una donna votata esclusivamente dalle altre donne operanti nel perimetro lavorativo individuato.