

La Consigliera di Parità
della Città metropolitana
di Roma Capitale

PROGETTO PER L'EMERSIONE, LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Primi risultati





Le molestie sul luogo di lavoro sono una forma di discriminazione di genere diffusa, spesso sottostimata. Da questa evidenza è nata l'idea di lanciare un progetto che, mi auguro, possa essere utile a far emergere il fenomeno e nel contempo induca ad interrogarsi su situazioni che possono verificarsi nei luoghi di lavoro e che, in molti casi, non si percepiscono affatto come molestie.

Avv. GIANNA BALDONI

**Consigliera di Parità
Città metropolitana di Roma Capitale**

PREMESSA



Il tema delle molestie nei luoghi di lavoro è un **argomento taciuto, minimizzato,** sottostimato, che paga spesso una mancanza di consapevolezza e di conoscenza delle norme di tutela vigenti in materia. Per questi motivi sia alla vittima che all'autore risulta talvolta difficile riconoscere un preciso comportamento come molestia di genere, o molestia sessuale.



COSA SONO LE MOLESTIE

Art. 26 D. Lgs. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

1. Sono considerate come discriminazioni anche le 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.



SONO MOLESTIE SESSUALI

Art. 26 D. Lgs. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni 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.

ESEMPI DI MOLESTIE

Frase stereotipate tese ad offendere la lavoratrice in quanto donna, svalutare le sue competenze, farle provare disagio, deriderla, umiliarla ed intimidirla. Sono molestie verbali i commenti sessisti inappropriati, offensivi, malevoli, discriminatori.

Molestia verbale

C. è l'unica donna nel suo team. I colleghi chiedono sempre a lei di andare a preparare il caffè, o le affidano altre incombenze pratiche.

Commenti sessisti

G. lavora in un'azienda. Durante una riunione di lavoro i colleghi fanno commenti sul suo aspetto, dirottando l'attenzione dal suo ruolo o dalle sue competenze professionali, spesso la interrompono quando prende la parola.

I M P A T T O

Le conseguenze delle molestie impattano sul **benessere** delle lavoratrici, sul loro percorso professionale, sulla loro **produttività**.

Gli effetti sono negativi anche sul **piano occupazionale**, dal momento che spesso l'esito, specialmente per le donne, è la rinuncia o la perdita del proprio incarico.

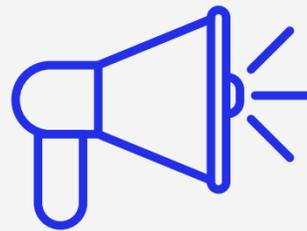
II PROGETTO

AZIONI



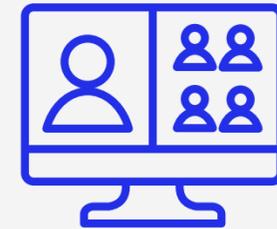
SONDAGGIO

INDAGINE
SULLE MOLESTIE



DIFFUSIONE DATI E INFO

COMUNICAZIONE
E SENSIBILIZZAZIONE



INCONTRI E WORKSHOP

PROMOZIONE
BUONE PRASSI

RISULTATI DELL'INDAGINE

Nucleo del progetto pilota per l'emersione ed il contrasto alle molestie, promosso dalla Consigliera di Parità della Città metropolitana di Roma Capitale, è un **questionario** predisposto per rilevare a livello territoriale la presenza e la diffusione di questo fenomeno nei luoghi di lavoro e per diffondere informazioni essenziali ed utili.

Nello schema del sondaggio le domande sono infatti precedute dalle definizioni giuridiche di "molestie" e "molestie sessuali" ed accompagnate da alcuni esempi.

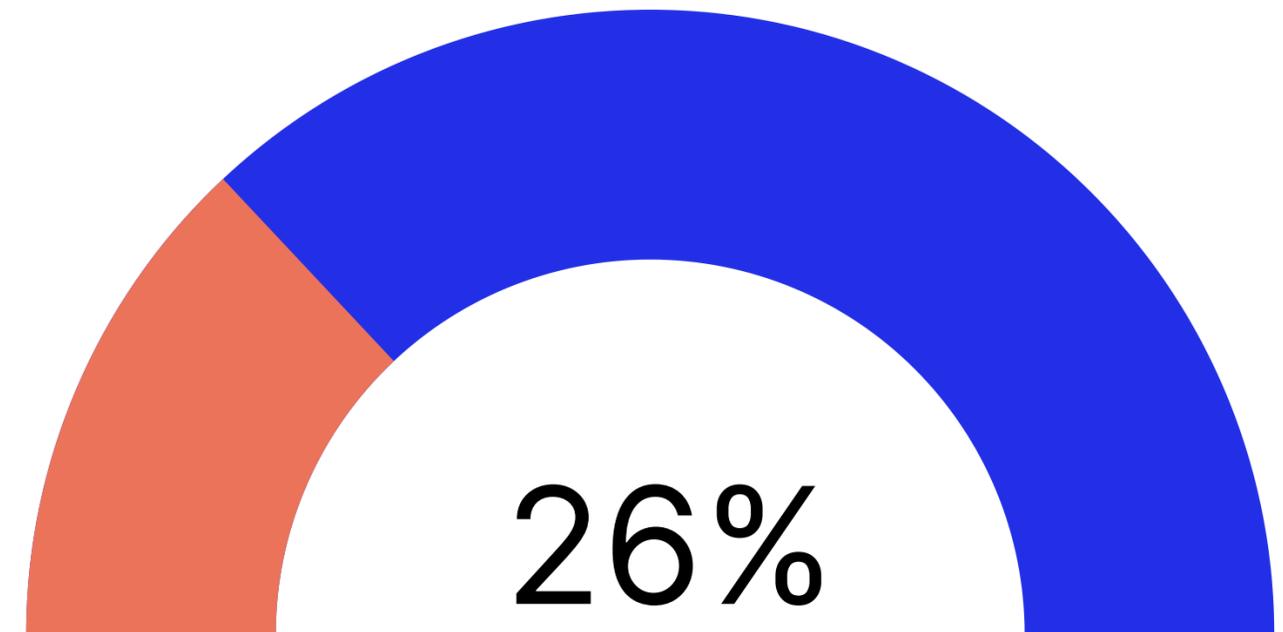
FASE UNO

SONDAGGIO PILOTA

In accordo con la Vice Sindaca della Città metropolitana di Roma Capitale, dott.ssa Teresa Maria ZOTTA, il questionario è stato rivolto alle 616 lavoratrici dipendenti dell'Ente.

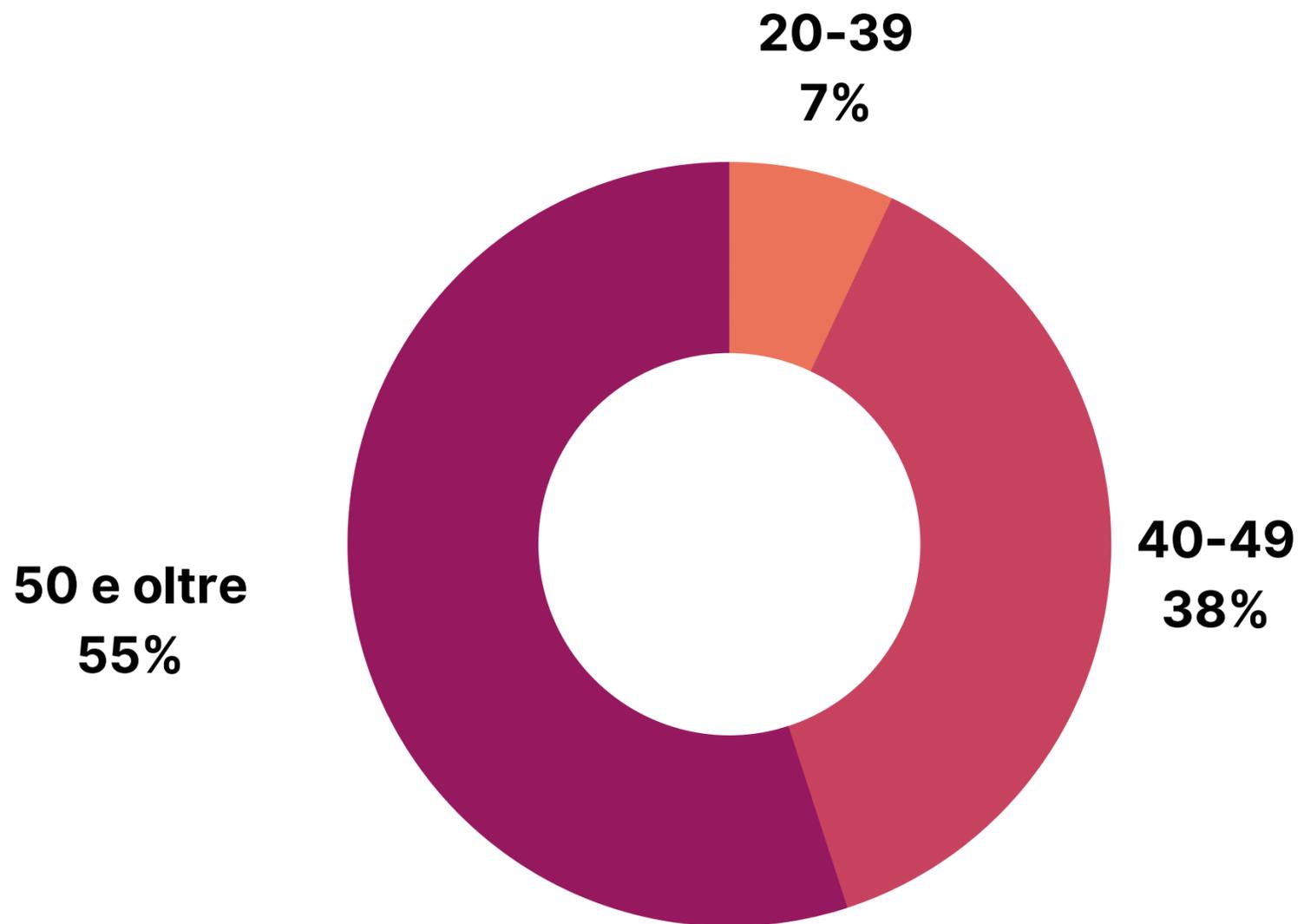
Le risposte sono state raccolte in forma anonima e su base volontaria, tramite piattaforma informatica.

In questa prima fase hanno risposto al sondaggio **128 lavoratrici**.



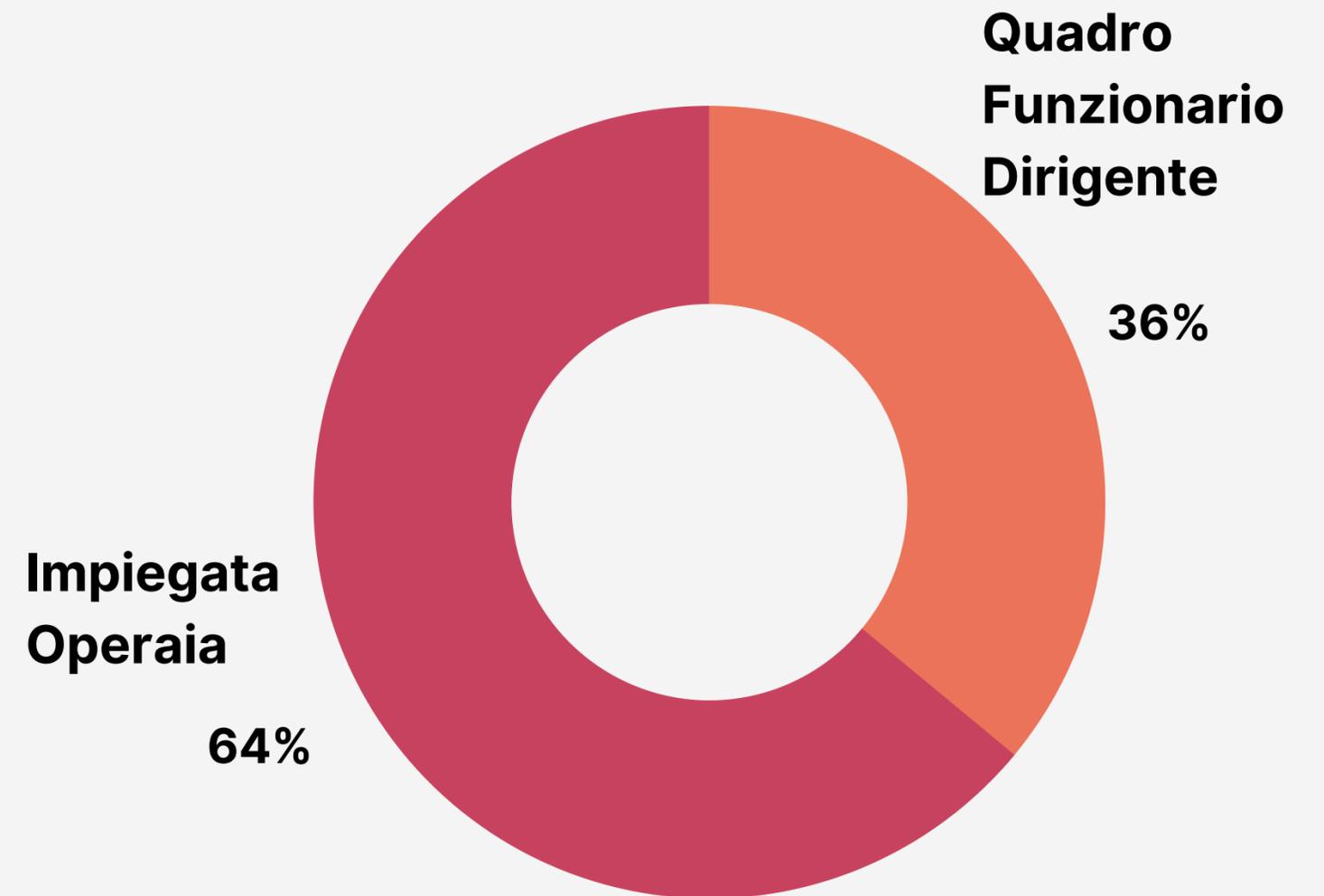
HA SUBITO MOLESTIE NEL CORSO DELLA SUA VITA LAVORATIVA

TARGET



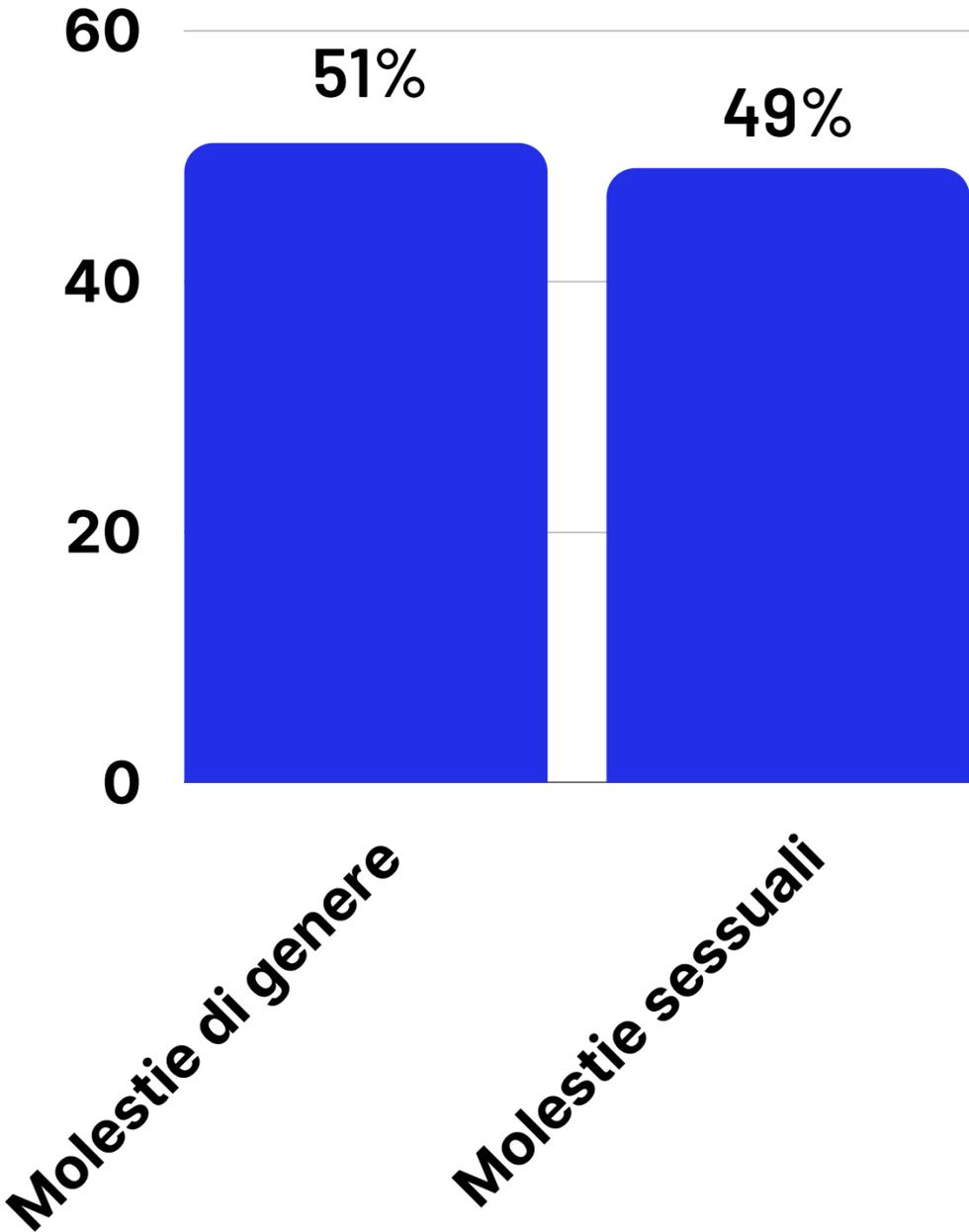
ETÁ

LAVORATRICI DIPENDENTI DI CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

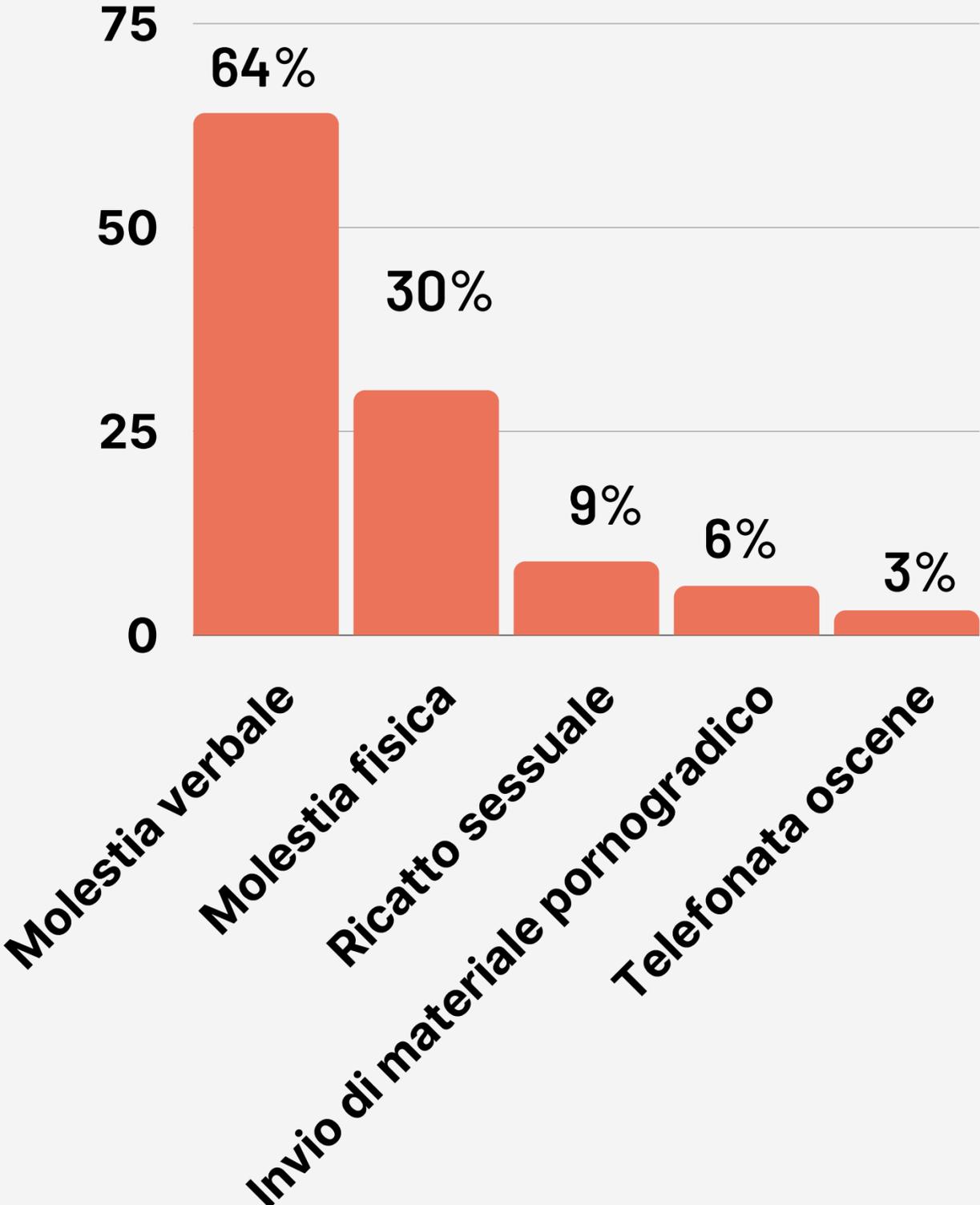


INQUADRAMENTO

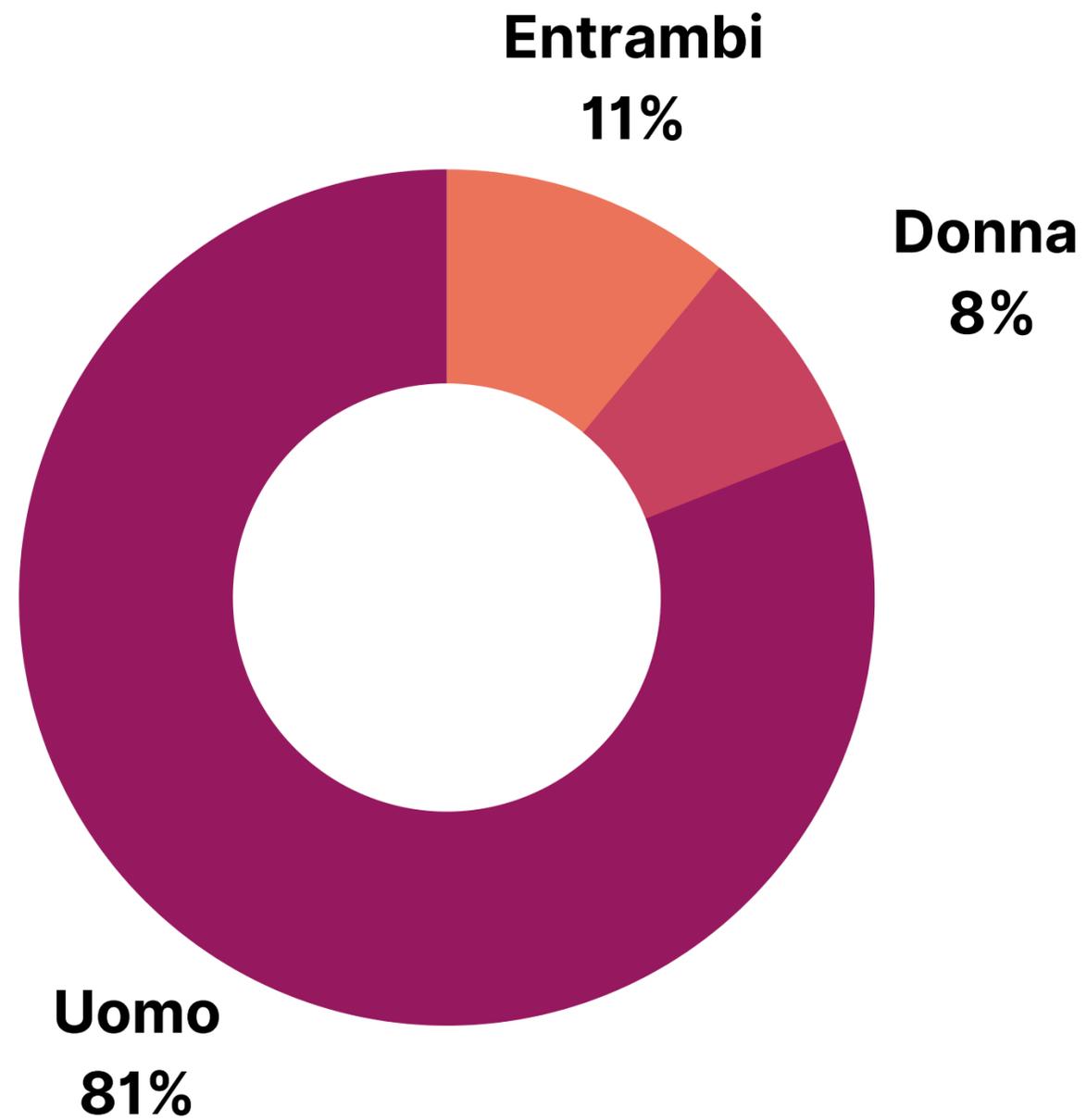
TIPOLOGIE DI MOLESTIE



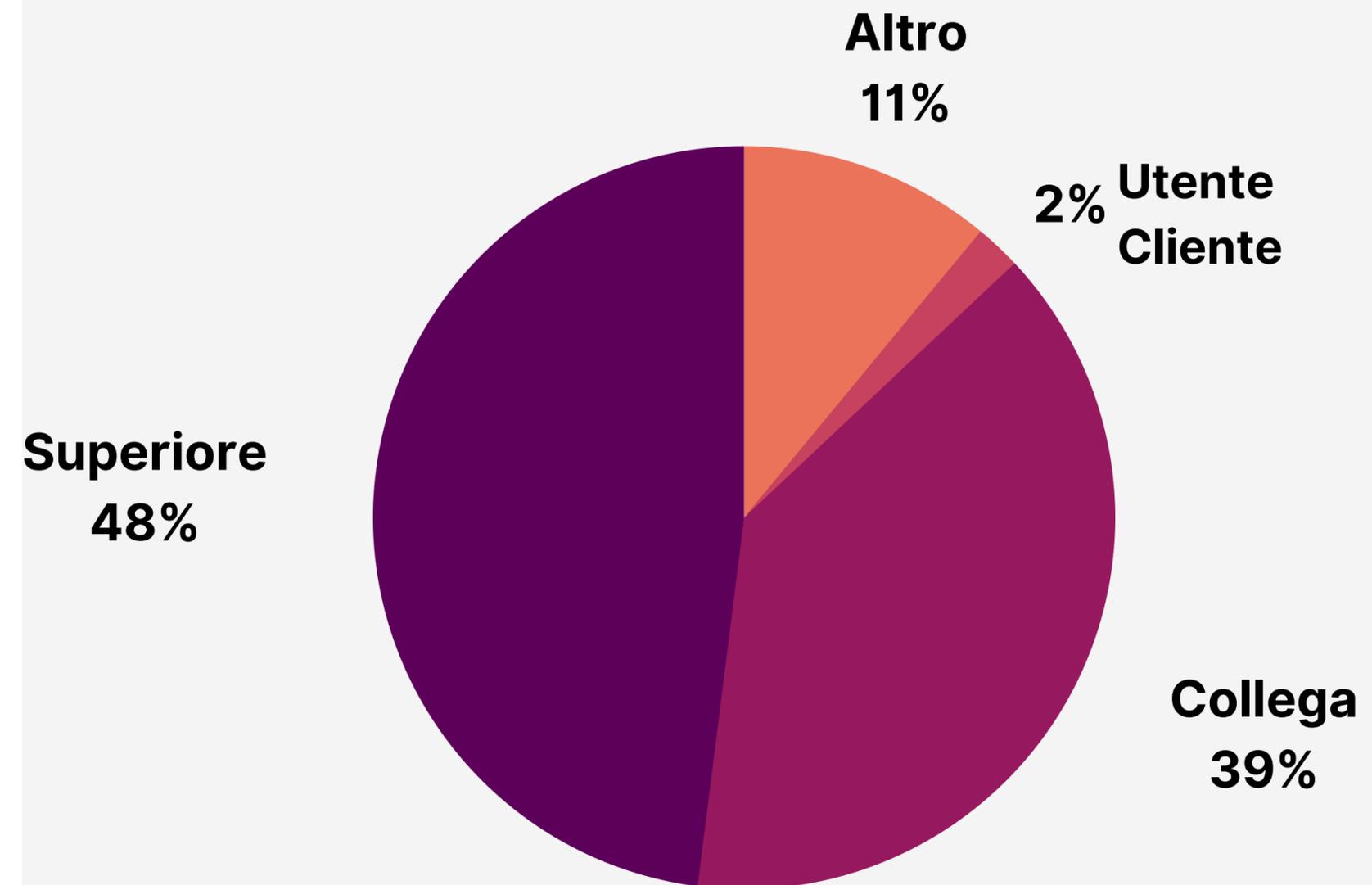
IN PARTICOLARE



AUTORE/AUTRICE DELLE MOLESTIE



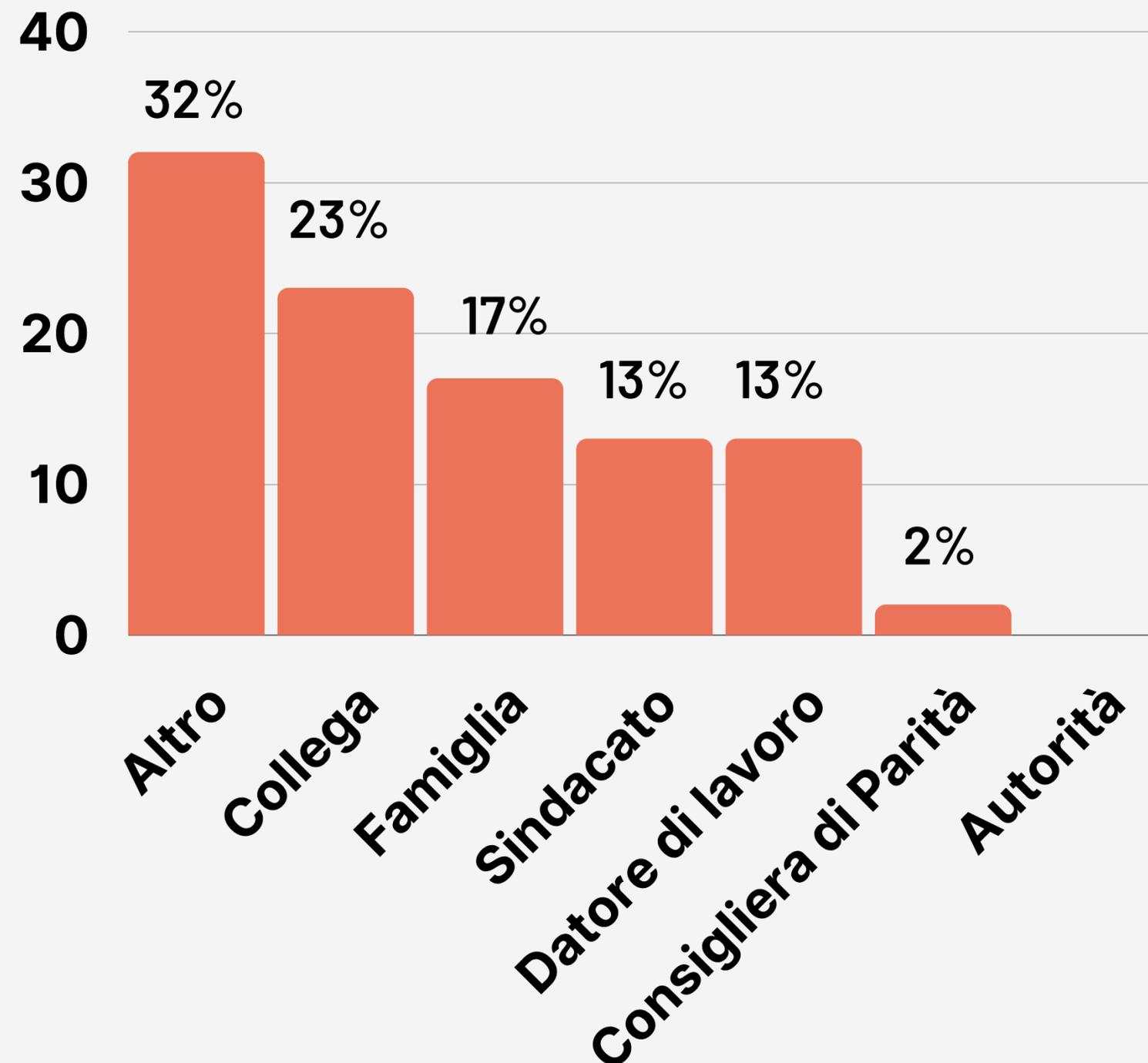
IN PARTICOLARE



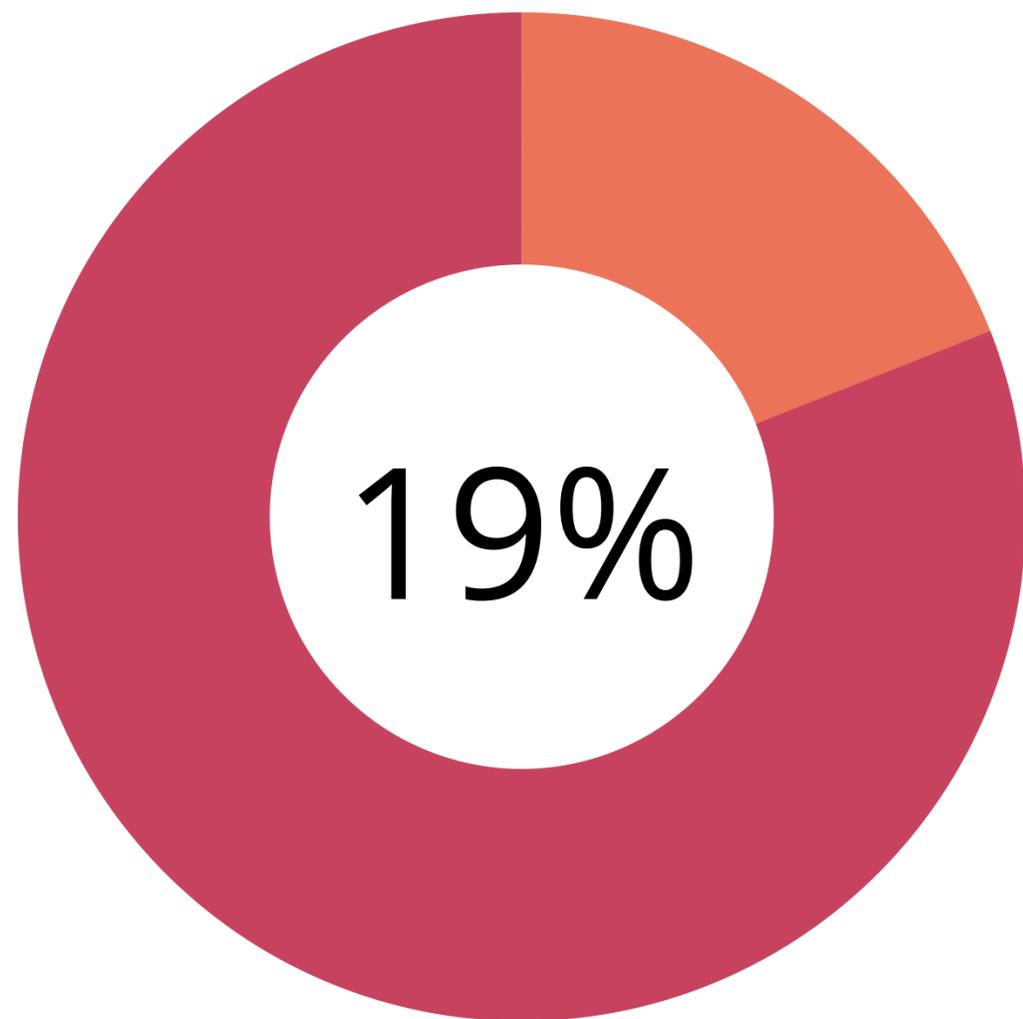
HA DENUNCIATO/PARLATO CON QUALCUNO



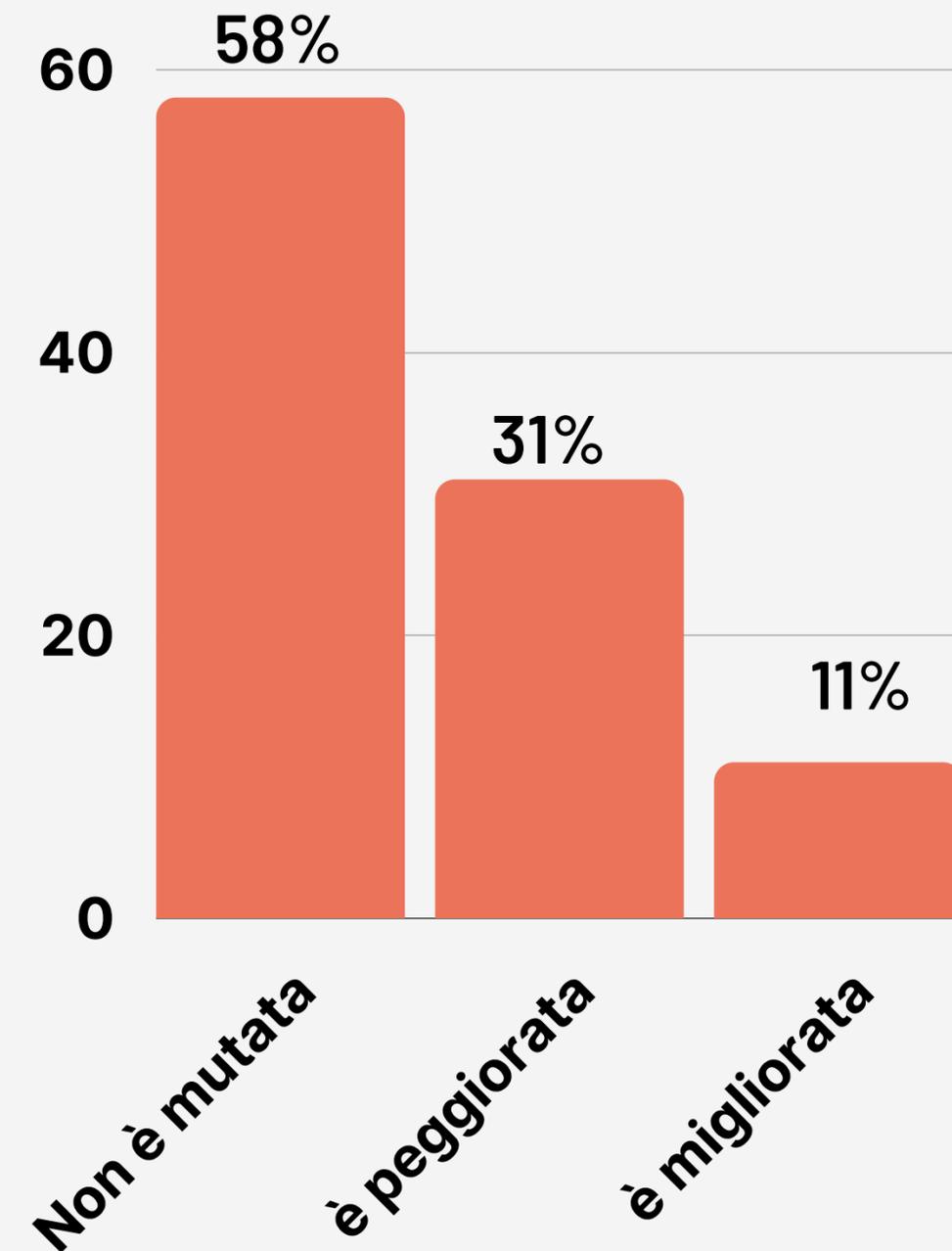
IN PARTICOLARE



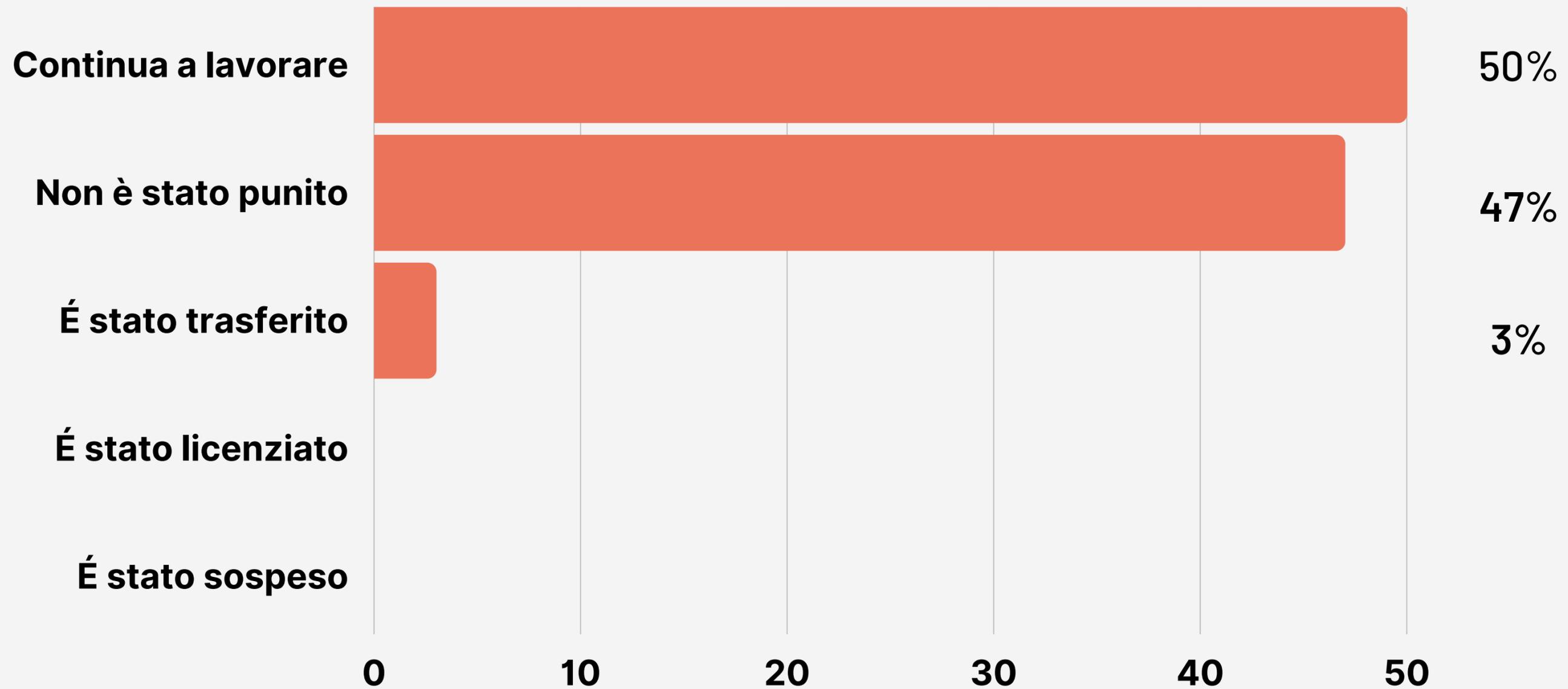
HA SUBITO RITORSIONI DOPO AVER PARLATO



IN PARTICOLARE, A SEGUITO DELLA
MOLESTIA LA SITUAZIONE LAVORATIVA ...



L'AUTORE/AUTRICE DELLA MOLESTIA



I DATI DICONO CHE

Al sondaggio ha risposto il **20,78%** della popolazione femminile cui era rivolto.

Il **79,22%** delle dipendenti non ha risposto.

La percentuale di adesione, sebbene sia nettamente superiore a quella ottenuta da altri enti in precedenti sondaggi (circa il 10%), **indica una netta rimozione del fenomeno** e conferma la necessità di proseguire nell'azione di informazione e contrasto alle molestie.



26%



31%



0%

Le molestie sono diffuse

La percentuale di donne, su 128 risposte, che ha subito molestie nel corso della vita lavorativa.

Indica che il fenomeno è presente e numericamente rilevante.

Pagano le vittime

Sono le donne che, a seguito della molestia subita, hanno visto peggiorare la propria situazione lavorativa. Mentre l'autore resta impunito o continua a lavorare.

Il fenomeno è sommerso

La percentuale delle lavoratrici che, subite la molestie sul lavoro, ha denunciato il fatto alle Autorità Giudiziarie. Solo il 2% si è rivolto alla Consigliera di Parità.

La legge **vieta ritorsioni** nei confronti delle vittime che denunciano molestie ed impone ai datori di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a prevenirle e contrastarle.

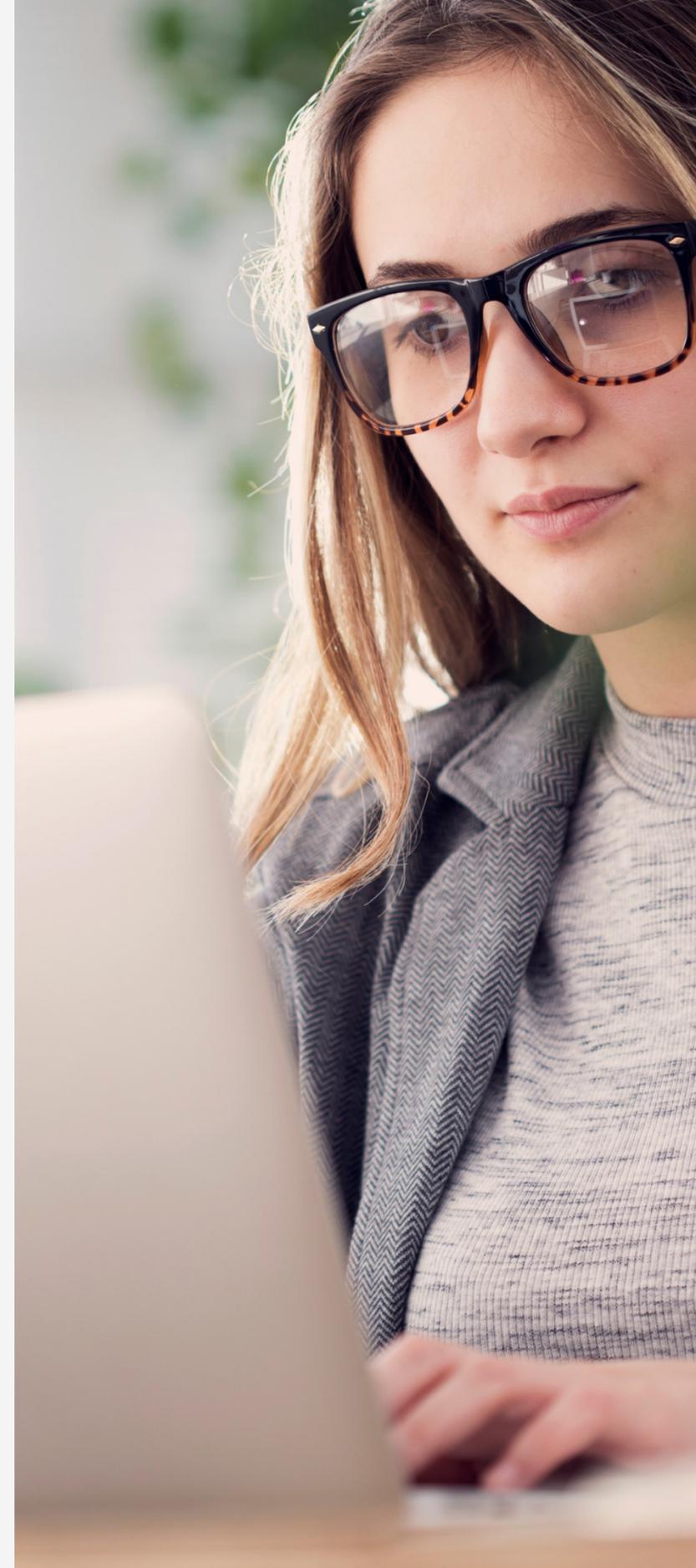
CONTRO LE MOLESTIE

Chiedere aiuto alla Consigliera di Parità

La Consigliera di Parità è un organismo preposto alla **tutela delle lavoratrici e dei lavoratori contro le discriminazioni di genere sul lavoro.**

È un pubblico ufficiale, con obbligo di segnalare all'Autorità Giudiziaria eventuali reati di cui viene a conoscenza. Il suo ruolo è disciplinato dal *Codice delle Pari Opportunità (Capo IV del D.Lgs.198/2006 e successive modifiche)*.

La Consigliera è nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.



GRUPPO DI LAVORO

GIANNA BALDONI

CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

BARBARA CALOISI

RESPONSABILE COORDINAMENTO PROGETTI

CATERINA FALOTICO

REFERENTE PER LA COMUNICAZIONE

ANNA ALAIMO

CONSULENTE ESTERNA ESPERTA IN PARI OPPORTUNITÀ E POLITICHE DI GENERE

CONTATTI

Indirizzo e-mail

consigliereparita@cittametropolitanaroma.it

Sito web

<https://www.cittametropolitanaroma.it>

LINK diretto: bit.ly/consigliereparita_cmrc

Telefono

06 6766 8559

lun - ven ore 10.00 - 12.00

Sede

Viale G. Ribotta n.41/43

00144 Roma



**PER SEGNALARE
IL TUO CASO
DI DISCRIMINAZIONE
DI GENERE
CONTATTACI VIA MAIL**



La Consigliera di Parità
della Città metropolitana
di Roma Capitale