

Ratifica della Convenzione OIL n.190

La Convenzione OIL n.190, adottata durante la sessione n. 108 della Conferenza generale dell'Organizzazione, è il primo trattato internazionale che definisce la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro come violazione dei diritti e riconosce che le donne sono particolarmente esposte al rischio di violenza e molestie.

Le donne hanno sempre lavorato, spesso considerate soggetti invisibili, e la conquista della consapevolezza del ruolo di lavoratrici, prima di tutto, e poi dei diritti è stata lunga e impervia e non può dirsi certo conclusa.

In tutte le epoche sono stati messi in atto vessazioni e soprusi che oggi definiamo mobbing e quello di genere é caratterizzato da azioni che cercano di mantenere la superiorità egemone maschile.

Il mobbing è un fenomeno la cui cause possono essere raggruppate in ragioni strategiche dove chi lo esercita prevarica l'altro a fronte di un tornaconto personale e in ragioni emozionali dove ci sono conflitti tra personalità e il prevaricatore può, in questi casi, contare sull'omertà dei colleghi.

Nel mobbing si riscontrano da un lato comportamenti ostili ed aggressivi del mobber con le sue strategie d'attacco e corruzione per attirarsi alleanze e dall'altra le reazioni di difesa della vittima. Al centro, apparentemente estranei al conflitto, si trovano gli spettatori del mobbing che, in realtà, servono come spie al servizio di una o dell'altra parte e che possono avere atteggiamenti di tipo diverso; possono disinteressarsi totalmente al conflitto o simpatizzare con la vittima aiutandola per non subire ritorsioni, o stare dalla parte del mobber come side-mobber se attiva anch'esso azioni discriminatorie e co-mobber se sostiene l'azione del mobber.

Le varie tipologie di mobbing sono:

- orizzontali se messe in atto da colleghi che hanno il medesimo livello professionale della vittima;
- verticale se esercitato da un superiore (definito bossing);
- sessuale anche in assenza di contatto fisico e in presenza di insinuazioni sgradevoli;
- dal basso quando viene messa in discussione l'autorità del superiore;
- collettivo che consiste nella sistematica svalutazione dell'attività produttiva della vittima;
- ostruzionismo, ricatti più o meno impliciti come una dequalificazione, un licenziamento, minacce di trasferimento, umiliazioni.

Questo provoca seri danni alla salute bio-psico-sociale, un'alterazione del tono dell'umore, dell'equilibrio psicofisico, disturbi del comportamento, ansia, rifiuto dell'ambiente lavorativo e anche, da non trascurare, una serie di conseguenze a livello organizzativo con un aumento dell'assenteismo e minore produttività per il clima psicosociale negativo.

Gli Stati membri che hanno aderito alla Convenzione devono, con responsabilità, promuovere un ambiente generale di tolleranza zero predisponendo tutti gli strumenti in grado, con un approccio globale, di prevenzione e tutela.

La prevenzione assume rilevanza cruciale che si focalizza sui fattori di rischio, compresi gli stereotipi di genere, discriminazioni multiple e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere.

L'Italia è il primo Paese europeo a ratificare la Convenzione, il 12 gennaio 2021, e dovrà adottare leggi, regolamenti e risorse ad hoc ma anche, congiuntamente ai datori di lavoro e alle OO.SS., sensibilizzazione nei luoghi di lavoro e meccanismi di ricorso e risarcimento per le vittime.

Per l'Italia la Convenzione è una grande occasione per rafforzare le politiche e il sistema anti-violenza già attivi, consentendo alle lavoratrici vittime l'accesso alle misure di assistenza.

Fondamentale è garantire dignità lavorativa e rispetto dei diritti umani.

La Coordinatrice Donne Nazionale

Eva Santangelo

