



Accordo quadro contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

Le organizzazioni sindacali confederali dei lavoratori della Sardegna, CGIL, CISL e UIL

e

le organizzazioni di rappresentanza delle imprese della Sardegna, Confindustria, Confapi, Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI, Confcooperative, Legacoop, AGCI, Confcommercio, Confesercenti, Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Alpaa e Copagri

insieme con

l'Ufficio della Consigliera di parità della Regione Sardegna

Visti:

- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne (convenzione di Istanbul 2011);
- la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (Cedaw 1979);
- la Direttiva 2000/43/CE sulla parità di trattamento delle persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- la Direttiva 89/391/CEE sulla salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro;
- la Direttiva 2002/73/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e alla formazione;
- il D.lgs 215/2003 che attua la direttiva 2000/43/CE;
- il D.lgs 198/2006 (codice di pari opportunità);
- il D.lgs 145/2005 che attua la direttiva 2002/73/CE;
- il D.lgs 81/2008 Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la legge della Regione Sardegna 26/2013 sulla prevenzione e contrasto alla violenza di genere e stalking ;
- l'Accordo delle parti sociali europee Etuc/Ces, Businesseurope, Ueapme e Ceep del 26 Aprile 2007 e l' Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 Gennaio 2016, che vengono qui integralmente richiamati;

Premesso che:

- il rispetto e la dignità altrui nei luoghi di lavoro sono caratteristiche fondamentali per il benessere delle aziende e per la salute fisica e psicologica di tutti i lavoratori e le lavoratrici, pertanto è nell'interesse di tutte le parti affrontare e contrastare le violenze e le molestie;
- secondo la normativa vigente costituisce discriminazione diretta qualsiasi posizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che producano un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici e i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, se ciò costituisce il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga;
- si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, atto, patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori e le lavoratrici di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che queste cose riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

- costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti;
- 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 e offensivo;
- 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 e l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo;
- le molestie possono avvenire tra colleghi di pari grado, tra superiori e subordinati oppure anche da parte di terzi (clienti e pazienti, per esempio). Sono un milione e quattrocento mila le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro (dati ISTAT). Rappresentano l'8,9% delle lavoratrici attuali e passate, incluse le donne in cerca di occupazione;
- le molestie possono causare disagi psicologici, forme di ansia e incidere sulla vita personale e lavorativa. Le molestie sul lavoro rappresentano un'importante fonte di stress per le vittime e per i loro colleghi, familiari e amici. Le persone molestate non sono in grado di comportarsi normalmente sul lavoro e nella vita quotidiana. Le molestie possono portare alla comparsa di disturbi da stress di carattere post-traumatico, perdita dell'autostima, ansia, depressione, irritabilità, disturbi della memoria, del sonno, problemi digestivi e nei casi più gravi persino al suicidio. I sintomi possono persistere per anni dopo gli avvenimenti che li hanno originati;
- a livello organizzativo le molestie possono provocare maggiore assenteismo, nonché minor efficienza e produttività. I comportamenti violenti e le molestie possono essere molto vari, ma a base direttamente o indirettamente sessuale e sono caratterizzati dal fatto che non sono né desiderati da chi li subisce né graditi.

Tutto ciò premesso in attuazione dell'Accordo le Parti ribadiscono:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile e saranno attuate misure adeguate nei confronti di colui o coloro che li hanno posti in essere;
- è pertanto riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che si configurano come molestie o violenza;
- i comportamenti molesti e la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati: occorre agire per rimuovere il più possibile gli ostacoli che ostacolano le denunce;

- le lavoratrici, i lavoratori, le imprese e le organizzazioni sindacali e datoriali hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di uguaglianza e reciproca correttezza.

Le parti concordano, inoltre, che:

- così come la violenza e le molestie, anche i comportamenti assimilabili allo stalking e il mobbing da maternità sono inaccettabili e vanno denunciati e contrastati.

Pertanto le parti si impegnano a:

- dare un'ampia diffusione dell'accordo nei luoghi di lavoro, promuovere l'individuazione nel territorio delle procedure di gestione più adeguate e l'adozione da parte delle aziende della dichiarazione di inaccettabilità delle molestie e della violenza di cui all'allegato 1, anche attraverso l'adozione di protocolli aziendali sul tema;
- promuovere azioni di formazione e di sensibilizzazione nei luoghi di lavoro, soprattutto in un'ottica di prevenzione dei fenomeni della violenza e delle molestie: la maggior consapevolezza e una formazione adeguata sono fattori fondamentali per il contrasto delle violenze;
- promuovere, attraverso gli Enti Bilaterali costituiti dalle Organizzazioni firmatarie apposite misure di sostegno a progetti e azioni di prevenzione e di contrasto del fenomeno delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro che le aziende pongano in essere, attraverso bandi e avvisi dedicati e relative graduatorie;
- identificare nell'elenco allegato 2 le strutture alle quali lavoratrici e lavoratori vittime di violenze e molestia si possono rivolgere, che per la loro specifica competenza sono ritenute le più idonee per affrontare eventuali problematiche dirette e indirette collegate a tali temi, con la discrezione necessaria al fine di proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto;
- rendere noti alle lavoratrici e lavoratori gli strumenti più opportuni e gli indirizzi e riferimenti dei predetti soggetti;
- promuovere, tra le parti firmatarie del presente accordo, iniziative per la raccolta di risorse da destinare a politiche specifiche di formazione nei luoghi di lavoro e per attivare misure di sostegno alla rete dei servizi territoriali che supportano le persone vittime di molestie e violenza;
- istituire, tra le parti firmatarie, un tavolo di monitoraggio che, attraverso una valutazione del fenomeno, sia in grado di proporre politiche di sensibilizzazione, organizzando almeno un'iniziativa all'anno di discussione e di approfondimento,

azioni di sostegno degli attori che sul territorio sono chiamati a occuparsi del tema a vario titolo, azioni di prevenzione e di contrasto, nonché ad aggiornare l'elenco delle strutture di cui all'allegato 2 che nel tempo andranno a modificarsi.

Cagliari, 8 marzo 2018

Cgil Sarda

Angela Liguori

Cisl Sardegna

Felice Ciccone

Uil Sardegna

Martina Sartore (RES. C. ASCOLTOLI/R. SARDEG)

Consigliera regionale di parità

Roberto Pute

Confindustria Sardegna

Paolo Suddu

Confapi Sardegna

[Signature]

Confartigianato Sardegna

[Signature]

CNA Sardegna

[Signature]

Casartigiani Sardegna

[Signature]

CLAAI Sardegna

[Signature]

Confcooperative Sardegna

[Signature]

Legacoop Sardegna

Roberto Sori

AGCI Sardegna

[Signature]

Confcommercio Sardegna

Gianniello Suddu

Confesercenti Sardegna

[Signature]

Coldiretti Sardegna

[Signature]

CIA Sardegna

[Signature]

Confagricoltori Sardegna

[Signature]

Alpaa Sardegna

[Signature]

Copagri Sardegna

[Signature]

DICHIARAZIONE

ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

L'azienda riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee Etuc/Ces, Businessseurope, Ueapme e Ceep del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 25 gennaio 2016.

Data _____

Firma del datore di lavoro _____

Elenco strutture

CGIL CISL e UIL della Sardegna e le Associazioni di rappresentanza delle imprese della Sardegna, Confindustria, Confapi, Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI, Confcooperative, Legacoop, AGCI, Confcommercio, Confesercenti, Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Alpaa e Copagri, individuano nella rete delle Consigliere di Parità, regionali e provinciali, e nei Centri antiviolenza presenti nel territorio, le strutture più idonee alle quali coloro che siano stati vittime di molestie o di violenza nei luoghi di lavoro potranno liberamente rivolgersi per avere assistenza psicologica e legale.

Di seguito, per la Regione Sardegna, per la Città Metropolitana di Cagliari e per le Province di Sassari e Oristano, si riportano le denominazioni e i recapiti delle Consigliere e, per tutto il territorio regionale, si elencano i centri antiviolenza :

Consigliera di Parità Regione Autonoma della Sardegna:

effettiva Maria Tiziana Putzolu e supplente Diletta Mureddu.

Indirizzo: via San Simone 60, 09122 Cagliari.

Telefono: Tel. 070/606 5545 - 5656 - 5683 Email : consigliereparita@regione.sardegna.it

Consigliera di Parità Città Metropolitana di Cagliari:

** incarico vacante bando in corso*

Indirizzo: Viale Ciusa 21/23, 09131 Cagliari.

Telefono: 070 4092368 070 4092356. Email: consiglieradiparita@provincia.cagliari.it

Consigliera di Parità Provincia di Sassari:

effettiva Maria Antonietta Sale e supplente Sandra Manca.

Indirizzo: Loc. Baldinca - Monte Tignosu - via Lorenzo Auzzas 5, 07100 Sassari.

Telefono: . 079 2069600. Email: consigliereparita@provincia.sassari.it

Consigliera di Parità Provincia di Oristano:

effettiva Stefania Carletti e supplente Simona Trogu.

Indirizzo: Via Enrico Carboni, sede Provincia, Primo Piano palazzo A, 09070 Oristano

Telefono: 0783 793328. Email: consigliera.parita@provincia.or.it

Centri antiviolenza Sardegna:

- Associazione Donne Al Traguado - via Monsignor E. Piovella, 26 - 09123 Cagliari Telefono 070 2080137
- Associazione Centro Studi Ceteris - via Domenico Cimarosa, 7 - 09128 Cagliari Telefono 070 492400 oppure 070 8675405;
- Associazione Centro Studi Ceteris via Irlanda, 56 - Quartu S. Elena - Telefono 070 492400 oppure 070 8675405;

- Centro Donna Eleonora - via Tirso, 8 - 09170 Oristano - Telefono 0783 71286
- Centro Onda Rosa - via A. Soddu, 11 - 08100 Nuoro - Telefono 0784 38883
- Casa delle donne del Marghine - indirizzo riservato - 08015 Macomer - Telefono 3475221831
- Prospettiva Donna ONLUS - via delle Salicornie, 5 - 07026 Olbia - Telefono 0789 27466
- Associazione Aurora - via dei Mille, 61 - 07100 Sassari - Telefono 079 210311
- Ufficio Plus di Carbonia - Via XVIII Dicembre (ex tribunale) - 09013 Carbonia - Telefono 800984434
- Servizi Sociali - Via Risorgimento, 7 - 09017 Sant'Antioco - Telefono 800984434
- Sportello antiviolenza - presso il Centro anziani parco di via Fiume - 09028 Sestu
Telefono 070 2080137
- Sportello di ascolto - Corso Repubblica, 57 - 09040 Villasalto - Telefono 070 2080137
- Centro Donna CGIL Cagliari - viale Monastir, 15 - 09122 Cagliari - Telefono 3467725743
- Centri d'ascolto mobbing e stalking contro tutte le violenze UIL REGIONE SARDEGNA
Via Aosta n.1 - 08100 Nuoro - Telefono 3929363026 con sportelli decentrati a Cagliari,
Oristano, Sassari e Olbia