

comunicato stampa

**GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA 2025**

**Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: in supporto a delegati e operatori sindacali, il nuovo vademecum di Cisl Veneto per prevenirle, riconoscerle e contrastarle. È tra le iniziative per promuovere e costruire la parità di genere nei luoghi di lavoro.**

*Mestre-Venezia, 4 marzo 2025* – **Gli ambienti di lavoro come spazi primi in cui contrastare e prevenire la violenza di genere, ma pure luoghi privilegiati dove far crescere una nuova cultura di parità e rispetto.** Arriva per questo il **nuovo vademecum di Cisl Veneto**, che sarà a breve **distribuito ai suoi oltre 4000 operatori sindacali e delegati** presenti nelle aziende pubbliche e private della regione: uno strumento concreto per fornire loro informazioni utili sui temi e per aiutarli a riconoscere i casi di molestie sessuali e a supportare nel giusto modo le donne lavoratrici che ne sono vittime. Nato in risposta alle tante segnalazioni, in evidente aumento, di episodi di molestie e alla consapevolezza che serva essere preparati e supportati da specifiche competenze, il “manuale” intende **promuovere ambienti di lavoro più sani, equi e inclusivi, favorendo la creazione di una cultura aziendale basata sulla dignità e sul rispetto reciproco, che favorisca e promuova la parità di genere.** Perché le molestie sessuali «creano un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo», e sono una forma di discriminazione di genere che non solo perpetua stereotipi e pregiudizi dannosi, ma incide profondamente sulle opportunità di carriera ed è uno dei fattori del divario salariale e non solo.

Il vademecum è stato presentato oggi nel corso dell'evento **“Pari opportunità. La nostra responsabilità, il nostro impegno. Esperienze, risultati e sfide aperte”**, promosso e organizzato da **Cisl Veneto e Ialanapia Veneto** (ente di formazione, orientamento e accompagnamento al lavoro di Cisl) nella sede regionale del sindacato a Mestre, in occasione della **Giornata internazionale della donna** dell'8 marzo.

L'appuntamento ha voluto segnare la conclusione di un **lungo percorso, durato oltre un anno, di iniziative proposte e gestite in tutto il Veneto dalle realtà cislino nell'ambito di “P.A.R.I. Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere” – filone di progettualità finanziato dalla Regione del Veneto e sostenuto dal Fondo sociale europeo** –, oltre che un momento di confronto e dibattito sulla **parità di genere nei luoghi di lavoro**.

«La finalità delle iniziative di “P.A.R.I.”, a cui il sistema cislino ha partecipato ampiamente e con diversi ruoli di partner, è stata non solo di sensibilizzare e informare sui temi, ma anche contribuire a costruire un vero e proprio cambiamento culturale e strutturale partendo proprio dai luoghi di lavoro, in cui il sindacato svolge primariamente la propria funzione di rappresentanza – ha spiegato **Stefania Botton, segretaria di Cisl Veneto con delega alle politiche delle pari opportunità** –. Abbiamo sempre posto al centro della nostra azione il contrasto alle disuguaglianze di genere, con l'obiettivo di colmare i divari ancora esistenti, specialmente in ambito lavorativo: disparità retributiva, che penalizza ancora troppe donne, difficoltà di accesso a percorsi di carriera e ruoli di responsabilità, fenomeni di molestie e violenze che vanno combattuti con strumenti concreti. In questo contesto, il bando P.A.R.I. è stato una grande opportunità per strutturare il nostro impegno e diffonderlo capillarmente in tutti i territori per incidere davvero nei luoghi di lavoro».

**Le iniziative cislino per “P.A.R.I.”**

Oltre **90 le iniziative realizzate dal sistema Cisl**, in collaborazione con Ialanapia Veneto: focus group e laboratori esperienziali, momenti formativi e indagini per esplorare le disparità di genere, percorsi di educazione finanziaria e gruppi di auto mutuo aiuto tra donne disoccupate per sostenere il loro rientro al lavoro,... Ben **1300 i beneficiari**, tra sindacalisti, delegati, operatori dei servizi, ma anche donne disoccupate e studenti di alcune scuole secondarie di secondo grado. Risultati significativi raggiunti grazie a un solido partenariato operativo e di rete che ha coinvolto Cisl Veneto e le cinque Cisl territoriali in ben 15 dei 24 progetti “P.A.R.I.” attivati in Veneto, con l'obiettivo di mettere in campo azioni concrete di intervento nelle imprese e contribuire fattivamente alla crescita di una nuova cultura.

Al convegno anche l'intervento di **Francesca Torelli, consigliera di Parità della Regione del Veneto**, che ha evidenziato l'importanza del **"Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende con più di 50 dipendenti"**, utile per la rilevazione delle disparità di genere: «Si tratta di un obbligo normativo a cui oggi risponde circa l'80% delle aziende venete tenute a rispettarlo. Senz'altro si può fare di più e meglio, perché è uno strumento che oltre a fornirci informazioni significative globali in tema di disparità di genere, potrebbe aiutare le aziende stesse: manca ancora, infatti, una cultura del dato che conduca la singola impresa a utilizzare i "numeri" forniti per accrescere la consapevolezza rispetto al proprio livello di parità di genere, e dunque intervenire implementando le azioni tese a vincere le discriminazioni. Senz'altro anche il sindacato può avere dentro alle imprese un ruolo significativo di sollecitazione a utilizzare in tal senso il Rapporto come opportunità».

### **Il vademecum contro le molestie nei luoghi di lavoro**

Frutto di uno dei progetti "P.A.R.I." è appunto il vademecum contro le molestie. È l'esito di incontri territoriali e di un percorso formativo regionale che ha visto coinvolti i componenti del Coordinamento Donne di Cisl Veneto e operatori sindacali, chiamati a confrontarsi sui temi e definire i contenuti della pubblicazione partendo dalle esperienze sul campo e dalle testimonianze raccolte. Così ha spiegato **Paola Zamboni, responsabile del Coordinamento donne di Cisl Veneto**: «Le situazioni di molestie sono difficili da gestire, perché chiedono estrema delicatezza e rispetto dei vissuti delle lavoratrici, spesso circondate da pregiudizi e chiacchiere. Serve allora sollecitare l'azienda a dire forte e chiaro che non sono accettati atteggiamenti sessisti e discriminatori: oltre che tutelare le vittime, bisogna insomma cambiare il clima organizzativo e vincere gli stereotipi. In tutto questo il sindacato può svolgere un ruolo importante».

Tra i contenuti dell'agile manualino, oltre alle normative e gli strumenti di intervento, una panoramica sui temi che, partendo dalla definizione di "molestie sessuali" e indicando i segnali da cogliere per saperla riconoscere, mette in fila i pregiudizi e le conseguenze per le vittime, evidenzia come portino danno anche all'impresa, indica cosa distingue una molestia sessuale da un flirt o dall'inizio di una relazione amorosa. E ancora, segnala gli strumenti sindacali a disposizione per intervenire (dalla contrattazione collettiva, alla creazione di comitati aziendali e la promozione di codici di condotta) e i metodi utili per informare e prevenire, invitando ad esempio ad esporre in bacheca aziendale l'accordo quadro per il contrasto delle molestie sessuali sul lavoro, a sollecitare le imprese a fornire il rapporto periodico sulla situazione del personale (strumento utile per la rilevazione di disparità), a organizzare assemblee sul tema, promuovere momenti formativi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e non solo, nonché spazi di ascolto, sportelli e figure dedicate per la corretta gestione dei casi,... Infine, fornisce alcuni suggerimenti sui comportamenti più idonei per offrire il più opportuno supporto alle vittime di molestie.

### **Dati sulle molestie nei luoghi di lavoro**

Quello delle **molestie sessuali nei luoghi lavoro** è un fenomeno purtroppo ancora molto diffuso: i dati dell'ultimo Report Istat disponibile "Le molestie: vittime e contesto" 2022-2023 parlano di 2,32 milioni di persone tra i 15 e 70 anni che hanno subito almeno una molestia sul lavoro nel corso della vita, di cui 81,6% sono donne (1,9 milioni). Nel Report emerge, inoltre, anche la forte necessità di una maggiore formazione e attività di supporto nelle aziende in questo ambito: solo il 6,3% delle lavoratrici dichiara l'esistenza di corsi di formazione sulle molestie e ben l'86,4% dei lavoratori afferma che non esiste una figura a cui rivolgersi in caso di molestie.