

REPORT

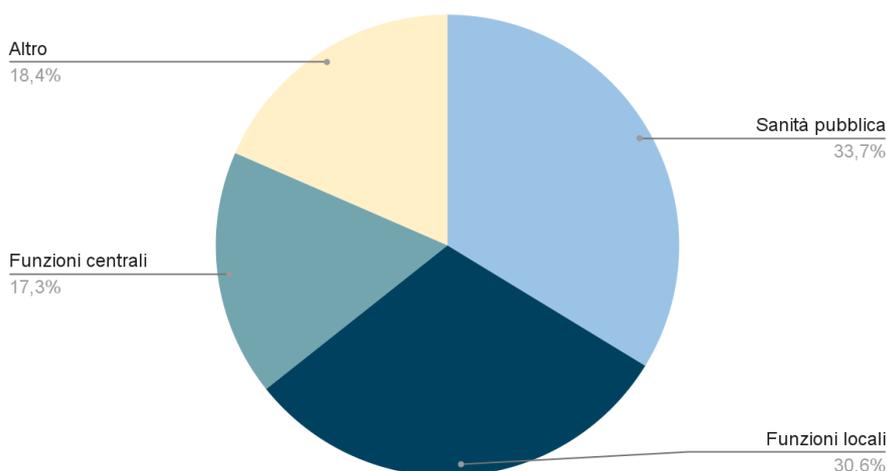
VOGLIO ESSERE LIBERA

PRIMI RISULTATI QUESTIONARIO SU VIOLENZE E MOLESTIE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E NEI SERVIZI PUBBLICI

Il 25 novembre 2024, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, come Funzione Pubblica Cgil abbiamo lanciato un'**indagine su scala nazionale** per analizzare la diffusione delle violenze e molestie nella Pubblica amministrazione e nei Servizi pubblici. I dati raccolti forniscono, infatti, una **panoramica sulla percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro, sulle difficoltà nel denunciare e sull'efficacia delle misure di prevenzione esistenti**.

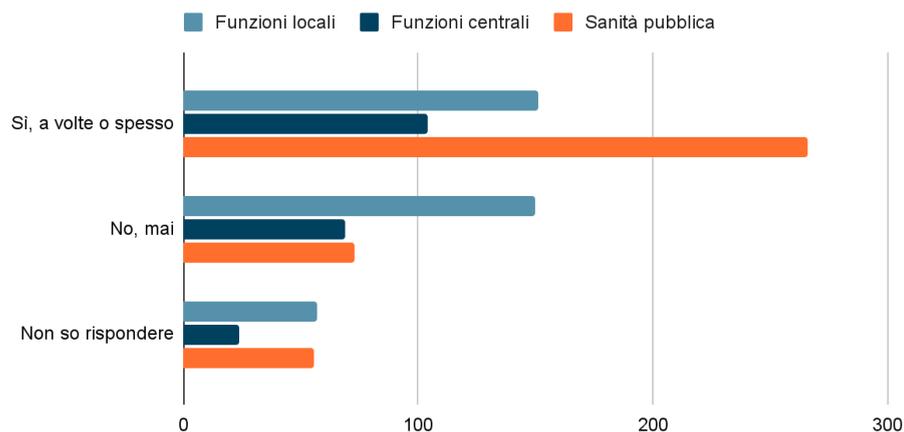
Sono **circa 1200** le segnalazioni che ci sono pervenute fino ad ora e, in occasione dell'8 marzo, abbiamo scelto di rendere pubblica **una prima analisi** che si limita ad analizzare tre dei comparti maggiormente rappresentativi nella raccolta dati: **funzioni centrali, funzioni locali e sanità pubblica**.

In quale settore lavori?



Dai dati analizzati emerge un quadro allarmante: in tutti e tre i settori esaminati **non sembra essere un'eccezione aver sentito parlare di casi di molestia e violenza all'interno del proprio luogo di lavoro**. Osserviamo, a questo proposito, il grafico sottostante:

Hai sentito parlare di casi di molestia o violenza all'interno del tuo luogo di lavoro?



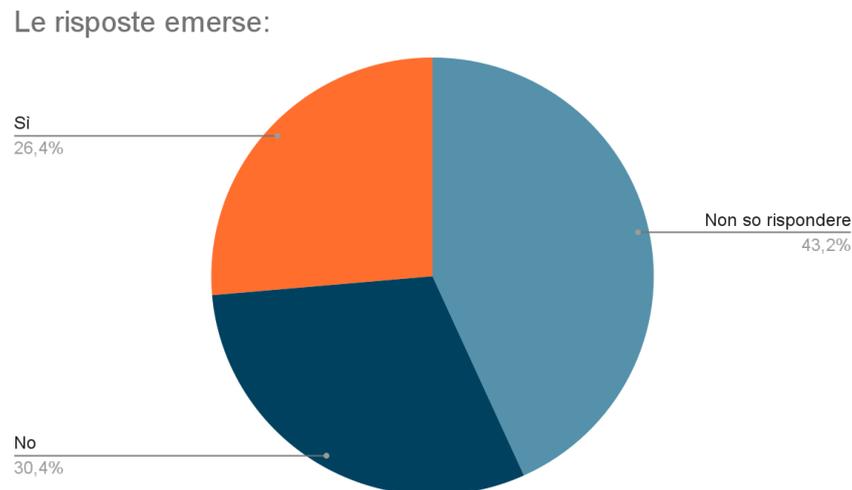
Dai dati emersi sembrerebbe quasi essere normale interfacciarsi con casi di molestia o violenza all'interno del proprio luogo di lavoro, soprattutto se si lavora nell'ambito della sanità pubblica.

“Due anni fa una studentessa al secondo anno di infermieristica è stata violentata da un infermiere. Spesso ho subito direttamente frecciate e commenti a sfondo sessuale da pazienti uomini” [dichiarazione n°1]

Allo stesso modo, le persone intervistate hanno espresso una **valutazione bassa rispetto alla disponibilità e all'efficacia dei servizi di supporto per vittime di molestie e violenze**. La media delle risposte mostra, infatti, che la percezione dell'adeguatezza dei servizi non raggiunge la sufficienza, attestandosi **tra il 3,63 e il 4,82 su 10**. Questo ci mostra una **chiara carenza di misure di protezione**. Allo stesso modo, tuttavia, è emerso quanto sia bassa la conoscenza e consapevolezza degli strumenti a disposizione.

“Ho denunciato nelle sedi opportune ma a nulla è servito. Anzi, la mia situazione è peggiorata” [dichiarazione n°2]

E' stato chiesto ai rispondenti se nel loro luogo di lavoro fosse in vigore un Codice/Procedura per la prevenzione delle molestie e delle violenze, ma la maggior parte non ha saputo rispondere:



Allo stesso modo, è stato chiesto se nel proprio luogo di lavoro fosse presente un sistema di segnalazione in caso di violenza o molestia e, anche in questo caso, **oltre il 40% dei rispondenti non sapeva rispondere.**

Anche nel caso della Consigliera di Parità **oltre il 60%** ha dichiarato di non conoscerne l'esistenza e il ruolo, così come **oltre il 50%** non conosceva l'esistenza del periodo di astensione dal lavoro per le lavoratrici vittime di violenza.

Questo, senza dubbio, ci mostra come parte integrante del problema sia anche la **scarsa consapevolezza di strumenti che** - per quanto magari rivedibili e migliorabili - **già esistono.**

Questo deficit si riflette anche sulla percezione di sicurezza nei luoghi di lavoro, con molti intervistati che segnalano ambienti lavorativi insicuri, in particolare **per chi opera fuori sede o in contatto diretto con il pubblico.** Per il campione preso in analisi lavorare fuori dalla propria sede o in luoghi esterni incide abbastanza sulla possibilità di subire violenze o molestie, allo

stesso modo evidenziano nello scarso controllo dell'utenza un forte problema di sicurezza.

“Diversi episodi di agiti violenti da parte di utenti del Servizio nei confronti degli operatori, me compresa. Violenze verbali, minacce, tentativi di aggressione, danneggiamento di arredi, infissi e suppellettili”

[dichiarazione n°3]

Il campione intervistato è stato interrogato, infatti, su quali potessero essere gli **aspetti generatori di insicurezza all'interno del luogo di lavoro** attraverso una domanda aperta. Oltre gli aspetti già evidenziati, in tutti e tre i settori viene percepita alla base una cultura strettamente machista e patriarcale, accompagnata da una presenza maggiore di colleghi uomini ed una segregazione verticale molto forte.

Il ruolo della gerarchia nelle dinamiche di molestia e violenza è dunque un altro elemento ricorrente nelle testimonianze: **la correlazione tra potere e abuso viene valutata tra il 7,03 e l'8,5 su 10**, segnalando che le molestie spesso avvengono in un contesto in cui il superiore gerarchico abusa della propria posizione.

“Un'altra giovane collega appena assunta è stata affiancata ad un collega anziano che l'ha corteggiata apertamente. Lei ha rifiutato l'invito a vedersi fuori dall'ufficio e da quel momento lui ha cominciato a farle mobbing. La collega si è lamentata col suo superiore - per giunta una donna - la quale ha messo tutto a tacere cambiandola di stanza, facendo un favore a lui che è un 'intoccabile” [dichiarazione n°4]

Un altro aspetto che emerge con fermezza è la descrizione di un ambiente lavorativo caratterizzato da **omertà, poca sensibilità su queste tematiche oltre che l'assenza di strumenti di protezione e tutela adeguati.**

Un altro dato significativo riguarda il **timore delle conseguenze in caso di denuncia**: in tutti e tre i settori, il rischio percepito di ripercussioni sulla carriera e sull'attività lavorativa oscilla **tra il 6,7 e il 6,92 su 10**. Ciò indica una diffusa paura di ritorsioni e una scarsa fiducia nei meccanismi di tutela esistenti.

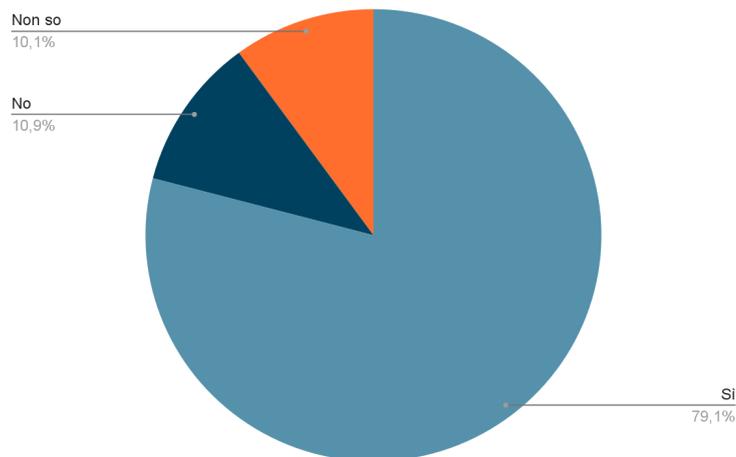
“Una collega è stata molestata durante il turno di notte da un collega. Nel riportare l'episodio in dirigenza le è stato risposto che non poteva dimostrare il fatto e che se fosse andata avanti ci sarebbe stato il rischio di farsi terra bruciata” [dichiarazione n°5]

Rispetto a questa scarsa fiducia, **circa il 20%** del campione non ritiene utile il ruolo della Consigliera di Parità ma, allo stesso tempo, **oltre l'80%** riterrebbe fondamentale l'inserimento di **sportelli di assistenza psicologica** nei luoghi di lavoro e **oltre il 70%** vorrebbe un **sistema di segnalazioni anonime** in caso di violenza o molestia che garantiscano sicurezza e protezione alle vittime.

“Ho subito io stessa pesanti molestie sessuali. Alla mia denuncia è seguito un grave mobbing con tentativo autolesivo. Sono in terapia psicofarmacologica e psicoanalitica” [dichiarazione n°6]

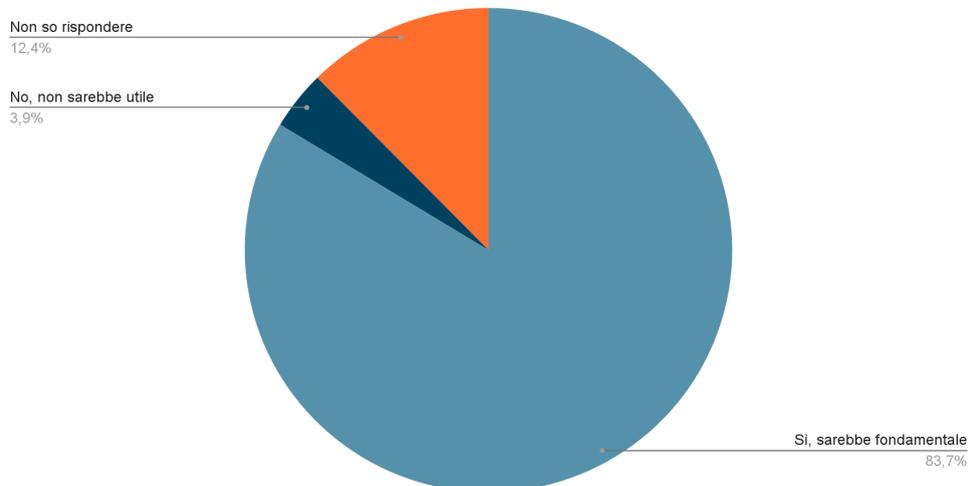
Emerge, inoltre, una **forte richiesta di formazione e sensibilizzazione**: molti lavoratori ritengono necessaria una maggiore educazione su come riconoscere e prevenire situazioni di molestia o violenza a causa della poca o scarsa consapevolezza rispetto a tali tematiche presente nel luogo di lavoro - **per il 74,6%**, infatti, **c'è poca o nessuna consapevolezza**.

Pensi che nel tuo luogo di lavoro sia necessaria una formazione affinché le lavoratore possano riconoscere violenze o molestie?



Infine, arriva anche la forte richiesta di **una legge che garantisca un congedo/permesso retribuito in caso di violenza o molestia sul proprio luogo di lavoro**.

Ritieni che dovrebbe esserci una legge che garantisce un congedo/permesso retribuiti in caso di violenza o molestia sul proprio luogo di lavoro?



CONCLUSIONI:

L'analisi condotta evidenzia una problematica diffusa e trasversale nei settori della pubblica amministrazione e dei servizi pubblici. I dati raccolti mostrano chiaramente che le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro non rappresentano casi isolati, ma **un fenomeno sistemico aggravato da una cultura organizzativa spesso omertosa e dalla mancanza di strumenti adeguati di prevenzione e supporto.**

La bassa percezione dell'adeguatezza dei servizi di protezione, unita alla paura di ritorsioni in caso di denuncia, dimostra la **necessità di un intervento strutturale per garantire un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso.** Le testimonianze raccolte sottolineano non solo la gravità delle molestie e delle violenze, ma anche l'inefficienza delle risposte istituzionali, spesso insufficienti o inesistenti.

Per affrontare questa emergenza è fondamentale attuare una strategia che preveda:

- **L'istituzione di sportelli di assistenza psicologica** per supportare le vittime.
- **L'introduzione di sistemi di segnalazione anonima** per incentivare le denunce senza timore di ritorsioni.
- **Una maggiore formazione e sensibilizzazione** per tutti i lavoratori, inclusi dirigenti e responsabili, per riconoscere e prevenire situazioni di molestia.
- **Un rafforzamento delle misure di protezione per chi denuncia,** evitando il rischio di isolamento o conseguenze negative sulla carriera.
- **Una maggiore vigilanza e controllo,** soprattutto nei contesti più a rischio come il lavoro in esterno e il contatto diretto con l'utenza.

Infine, la forte richiesta di una normativa che preveda un congedo retribuito per le vittime di violenza conferma l'urgenza di una **revisione delle politiche di tutela**. L'obiettivo non può limitarsi a reagire ai singoli episodi, ma deve puntare a una **trasformazione culturale e strutturale** che metta al centro il rispetto della dignità e della sicurezza di ogni lavoratore e lavoratrice.