

Rsi: le denunce resteranno anonime

Con l'accordo in fase di negoziazione tra sindacato e direzione, le segnalazioni di molestie e abusi saranno gestite da un ente esterno all'azienda

di Veronica Galster

L'inchiesta del quotidiano romando *Le Temps* sugli abusi alla Rts ha scopercchiato il vaso di Pandora sulla questione molestie sessuali, mobbing, bossing e abusi sul posto di lavoro. Le reazioni di condanna a questi atti da parte della Ssr non si sono fatte attendere, Ssr che assicura di voler fare chiarezza al suo interno. Pure alla Rsi il sindacato svizzero dei media (Ssm) si è subito mosso per permettere al personale di segnalare, anche in forma anonima, eventuali casi di questo tipo. Fino ad ora le segnalazioni ricevute sono quasi una quarantina.

I casi di molestie sessuali e mobbing avvenuti alla Rts, sono diventati di dominio pubblico dopo anni di silenzio, grazie a un'inchiesta pubblicata sulle pagine del quotidiano romando *Le Temps* il 31 ottobre scorso, nelle quali venivano raccontati casi gravi di molestie psicologiche e sessuali da parte di alcuni dirigenti e del giornalista icona del Tg romando, Darius Rochebin, ai danni di dipendenti e stagisti (donne e uomini) dal 2005 ad oggi. La situazione era quella classica: tutti (o tanti) sapevano, ma nessuno osava parlare per paura di ritorsioni o perché coscienti che tanto a nulla sarebbe servito denunciare uno degli "intoccabili". Scopercchiato il vaso delle molestie in casa romanda, la reazione della Ssr è stata immediata, con la condanna degli atti e la dichiarazione di voler far chiarezza al suo interno, quindi anche alla Rsi.

Quello delle molestie sul posto di lavoro è un fenomeno purtroppo diffuso, era perciò piuttosto prevedibile che coin-

volgesse anche la Rsi, come in

effetti dimostrano le 38 segnalazioni ricevute dal sindacato Ssm. Se inizialmente parlando con alcuni dipendenti la reazione è di stupore, approfondendo il discorso emerge invece che situazioni in cui l'ambiente di lavoro è guastato da personalità poco rispettose verso colleghi e subalterni non sono una rarità: «C'è un clima tremendo in alcune redazioni, c'è chi fa il padre padrone e per motivi personali o di antipatia rende la vita difficile a questo o quell'altro», ci dice qualcuno. «Di casi di molestie sessuali non ne ho sentiti personalmente, ma trovo che spesso ci sia una mancanza di rispetto nei confronti di colleghi e subalterni, quindi sì, queste cose sapevo che ci sono», prosegue la nostra interlocutrice, che dice di essersi sentita spesso a disagio per situazioni di questo tipo. Un dipendente di lunga data conferma che a volte il clima non è dei più sereni, anche se a suo parere «l'atteggiamento di un superiore può essere percepito e vissuto in modo diverso da una persona all'altra. A me è capitato di avere a che fare con chi aveva modi piuttosto bruschi e scontroso, ma non li ho vissuti male, mentre ho saputo che altri ne sono usciti psicologicamente devastati, e questo non va bene. Se ne avessimo discusso a suo tempo, magari avremmo trovato il modo di sostenere e difendere queste persone, perciò ritengo sia importante parlarne».

Il fatto che ci siano state queste segnalazioni e che ci sia la volontà da parte della direzione di fare chiarezza e di sanzionare i comportamenti inadeguati, fa ben sperare: «Finalmente ora

queste cose vengono alla luce e se ne parla, così magari questi personaggi che tutto pensano di po-

tere si daranno un attimino una calmata». Questa è la percezione di chi alla Rsi ci lavora, ma che tipo di segnalazioni ha ricevuto Ssm? «Abbiamo ricevuto tre tipologie di segnalazioni: ci sono casi di persone che hanno vissuto in prima persona la situazione, ci sono persone che hanno assistito come testimoni e anche delle denunce anonime, ma per ora si tratta solo di segnalazioni, che andranno verificate», spiega **Rolando Lepori**, segretario Ssm.

Qual è la procedura una volta ricevute le segnalazioni? «Noi raccogliamo i dati, se c'è la volontà da parte di chi segnala di essere richiamato, richiamiamo per sentire la storia, ascolto, accolgo il disagio che la persona ha bisogno di buttar fuori, e mi faccio un'idea di che tipo di segnalazione si tratta (mobbing, bossing o piuttosto molestie sessuali o verbali) e se

ritengo si tratti di un caso, chiedo l'autorizzazione alla persona per andare avanti e segnalarlo nella forma dovuta», prosegue Lepori, che precisa però che il sindacato non fa un'indagine di dettaglio o un'istanza in giustizia perché al momento sta negoziando un accordo con la direzione per far sì che questi casi vengano trattati da un organo esterno alla Rsi. Quindi, quando ci sarà l'accordo, tutti i casi e i dati verranno passati all'organo esterno, che farà l'inchiesta. «Quello che assolutamente chiediamo come sindacato è che l'anonimato sia garantito: non passeremo mai questi dati alla direzione in nessun momento, queste persone dovranno assolutamente essere tutelate».

Fino ad ora invece, questo anonimato non poteva essere garantito perché la procedura ancora in vigore (fino alla stipulazione dell'accordo tra Ssm e direzione) prevede una prima verifica interna, il successivo passaggio a una mediazione, se non si riesce a trovare una soluzione, e solo dopo il fallimento di queste due tappe, il ricorso ad un ente esterno. Quello che cambierà con l'accordo è l'automatismo dell'esternalizzazione dei casi e delle inchieste e la garanzia anche nei confronti della Rsi dell'anonimato della persona che denuncia. Qual è la tempistica per arrivare alla firma dell'accordo? Secondo Lepori è questione di poche settimane: *«Le basi le abbiamo, dobbiamo definire ancora qualche dettaglio e poi dovremo di comune accordo trovare l'ente esterno, che non può essere imposto da nessuna delle due parti».*

veronica.galster@areaonline.ch

La cultura di dominazione maschile può portare un uomo in posizione di potere a pensare che gli siano consentiti comportamenti sessisti

Le molestie sessuali e sessiste sul posto di lavoro sono una realtà diffusa, anche in Svizzera, e riguardano tutte le categorie professionali. Ne possono essere vittima sia le donne che gli uomini, ma si può certamente parlare di una "questione di genere" nella misura in cui riguarda prevalentemente le lavoratrici. Infatti, secondo i dati di uno studio pubblicato nel 2019 e condotto da gfs.bern (commissionato dalla Confederazione), un terzo delle donne intervistate dichiara di aver subito o di subire molestie nel corso della propria vita professionale, contro un decimo degli uomini.

Esiste una legge che dovrebbe proteggere dalle molestie sessuali sul posto di lavoro, è l'articolo 4 della Legge federale sulla parità dei sessi, c'è poi la Legge sul lavoro che prevede all'articolo 6 cpv 1 che il datore di lavoro sia tenuto a proteggere la salute dei propri dipendenti e a prevenire le molestie sessuali. Sono sufficienti questi articoli a proteggere le vittime? *«No, la legge attuale non è sufficiente perché, nonostante contenga delle liste molto chiare di cosa è molestia, in realtà poi prevede che sia la vittima a dover dimostrare che ci sia stata una molestia, e questo spesso è molto difficile da fare e quindi alla fine raramente si arriva a una condanna. Si dovrebbe invece presumere l'esistenza di una discriminazione per quanto la persona interessata la renda verosimile. Inoltre andrebbero prese molto più in considerazione le testimonianze, cosa che ora non avviene»*, spiega **Aude Spang**, segretaria nazionale di Unia per la parità e la gioventù.

In effetti, secondo un'analisi della giurisprudenza in materia, è emerso che chi intenta un'azione legale sul tema delle molestie fatica a vincere la causa: *«L'80 per cento delle decisioni giudiziarie in casi di molestie sono sfavorevoli alle vittime»*, ci dice **Rachele Santoro**, Delegata per le pari opportunità del Canton Ticino. Questo avviene per svariati motivi: *«C'è da un lato l'onere della prova, molto difficile perché chi ha dei comportamenti sessisti o molesta sul posto di lavoro sa che sta facendo qualcosa che non è tollerato e quindi difficilmente lascia delle prove. Il secondo aspetto è legato al fatto che i tribunali non hanno l'abitudine di veri-*

La gerarchia genera il rischio

ficare se il datore di lavoro ha veramente fatto tutto quello che poteva per evitare che avvenissero delle molestie all'interno dell'azienda, anche se questo sarebbe un obbligo del datore di lavoro previsto dalla legge. Un altro elemento è legato al fatto che ci si focalizza quasi sempre solo sulla parte fisica delle molestie, mentre in realtà l'articolo 4 della Legge sulla parità ne dà un'accezione molto più ampia, prendendo in considerazione molestie verbali o non verbali o un ambiente di lavoro ostile, aspetti che però raramente i tribunali analizzano», prosegue Santoro. C'è quindi ancora molta strada da fare anche sul fronte della giustizia per fare in modo che le vittime non siano già scoraggiate in partenza dal denunciare gli abusi subito con il timore di arrivare poi a essere ancora le uniche persone a pagarne le conseguenze.

Nella maggior parte dei casi, le molestie arrivano verticalmente, cioè da un superiore nei confronti di una subalterna, questo deriva da una cultura di dominazione maschile, nella quale spesso gli uomini che sono in posizione di potere si permettono atti e gesti che poi talvolta scivolano in una molestia e/o in un abuso di potere. Quindi, dal momento che c'è una gerarchia, vi è anche il rischio che avvengano situazioni di molestie, a maggior ragione nelle realtà più strutturate, dove ci sono più gerarchie come nelle grandi aziende, mentre è molto più raro vedere casi di questo tipo tra colleghi dello stesso livello.

«Quando il sessismo viene tollerato, un po' automaticamente vengono tollerate anche le molestie perché se i comportamenti limite non vengono sanzionati, poi è più facile che si cada in casi più gravi. Perciò è fondamentale mettere in atto misure preventive e di protezione», spiega Spang, secondo la quale è quindi importante che si dibatta su questo tema. E qui entra in gioco il ruolo del sindacato, che cerca di sensibilizzare sulla questione, fornisce elementi di supporto (ad esempio un regolamento tipo che si può inserire nelle convenzioni di lavoro) che chiariscano a tutti nell'azienda che sessismo e molestie sessuali non vengono tollerati, ed è presente nei casi di molestia per dare sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori.

«Quello che sappiamo è che ciò di cui si sente parlare è solo la punta dell'iceberg e che in realtà i casi sono molti di più, si tratta di un fenomeno purtroppo molto diffuso», conclude Spang.

Vista la situazione e la crescente richiesta da parte delle aziende, la Conferenza svizzera delle/i delegate/i alla parità (Csp) ha realizzato un kit di prevenzione delle molestie sessuali e sessiste sul posto di lavoro, come spiega Rachele Santoro: *«Come Csp abbiamo ricevuto diverse richieste dalle aziende su come gestire le molestie, come adottare dei dispositivi di prevenzione e però spesso, trattandosi di piccole-medie imprese, ci veniva anche detto che non possedevano i mezzi e le risorse per mettere in atto il tutto. Da lì è quindi nata l'idea di fare qualcosa di pronto all'uso, facile da mettere in atto e che non faccia perdere troppo tempo, e che al contempo permetta alle aziende di avere tutta la documentazione di riferimento».* Il kit può essere scaricato gratuitamente in italiano, francese, tedesco e inglese dal sito della Csp (www.equality.ch).

vg