potere degli uomini abusato sulle donne, privilegi degli uomini a scapito delle donne, asimmetria di compiti e opportunità: il tridente ancora da spezzare.

Il 25 novembre è la giornata scelta per parlare di violenza contro le donne. La data simbolica è stata scelta per non dimenticare lo stupro, la tortura e l'uccisione delle sorelle Mirabal, tre attiviste politiche contrarie alla dittatura di Trujillo, nella Repubblica Dominicana del 1960.

Nel 2021, in Italia, il "25 novembre" è stato già celebrato 109 volte con altrettante vittime (fonte: Repubblica). La legislazione è cambiata diventando la più avanzata in Europa ed anche le denunce delle donne sono in aumento, ma un sostanziale contenimento del fenomeno non c'è ancora. Ciò che fa fatica a cambiare è la cultura del Paese.

Gli uomini si dividono sostanzialmente in due categorie: quelli che le donne le uccidono e quelli che ritengono di non essere violenti e di non essere coinvolti e quindi si credono assolti, per citare De Andrè. La terza categoria, la più importante, fa fatica ad emergere, ma comincia a vedersi: quella degli uomini che si ritengono parte del problema anche se una donna non la toccherebbero mai neppure con un fiore. Uomini che hanno capito che astenersi non basta e che bisogna anche agire, farsi carico in prima persona di questa situazione intollerabile. A questo proposito è interessante seguire il lavoro di un'associazione nata nel 2007, attiva in tutta Italia: Maschile Plurale (https://www.maschileplurale.it). Un uomo violento può trovare ascolto ed aiuto rivolgendosi anche a loro.

Altri passi in avanti si aggiungono anche nel mondo del lavoro: pochi giorni fa l'Italia ha ratificato la Convenzione n. 190 OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

La Convenzione richiede agli Stati membri di adottare, in consultazione con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, un approccio complessivo per prevenire e contrastare la violenza e le molestie, attraverso azioni di prevenzione, protezione e applicazione delle norme, oltre a interventi di assistenza, informazione e formazione. Da rimarcare è il riconoscimento esplicito del ruolo attivo del Sindacato.

Il senso complessivo della Convenzione potrebbe aprire nuovi spazi di negoziazione e intervento sindacale, ricomprendendo, per esempio, il contrasto alle molestie ed alla violenza nel concetto di sicurezza del posto di lavoro, con la possibilità di inserire a tutti gli effetti questa materia nel **DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR) attribuendo nuove prerogative ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e contribuendo anche per questa via alla costruzione di una cultura di rispetto sul luogo di lavoro perseguendo con forza tutti i comportamenti violenti.**

Invitiamo tutti, e, in particolare, le donne, a denunciare con fermezza qualunque approccio indesiderato garantendo il supporto della Fisac sotto ogni aspetto.

Ricordiamo il congedo retribuito di 4 mesi previsto per le donne vittime di violenza di genere, le cui modalità di fruizione sono riportate a pag.30 della circolare tematica: "Assenze e presenze", (codice documento 2021CT2) e che in BancoBpm è attivo un servizio per le segnalazioni delle violenze in azienda. Riportiamo il percorso da seguire:

"…In caso di necessità, infatti, è possibile segnalare l'accaduto alla struttura People Care tramite le seguenti due modalità:

contatto telefonico

- **Michela Merano** 335 7608220
- **Irene Pirro** 335 480280
- **Francesca Volcan** 342 3364713

email

- parlaconnoi@bancobpm.it gestito dalle medesime colleghe.

Le segnalazioni che dovessero pervenire verranno naturalmente trattate con assoluta riservatezza".

Riportiamo anche il testo integrale della circolare aziendale:

Azioni di contrasto in Banco BPM in tema di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro

Le Parti Sociali hanno condiviso, a livello nazionale, un percorso confluito nella Dichiarazione Congiunta in tema di molestie e violenze di genere, con la finalità di contrastare e non tollerare comportamenti che si configurino come tali.

Anche nel nostro Gruppo ci proponiamo di assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia salvaguardata la dignità di ogni persona e siano favorite relazioni interpersonali corrette, anche nel rispetto di quanto previsto dal Codice Etico, che definisce come inammissibili quei comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla dignità, all'integrità e alla libertà della persona.

La nostra Azienda considera pertanto inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro e si impegna a rafforzare una cultura basata sul rispetto e l'inclusione.

Tutto il personale del Gruppo è tenuto a rispettare i principi della citata Dichiarazione, integralmente allegata alla presente comunicazione.

In tale contesto, qualora si dovessero comunque verificare episodi in violazione dei citati principi, è istituito uno specifico processo di segnalazione che prevede, a richiesta, l'attivazione di assistenza e sostegno psicologico a favore di coloro che ritengano di essere vittime di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro. In caso di necessità, infatti, è possibile segnalare l'accaduto alla struttura People Care tramite le seguenti due modalità:

contatto telefonico

- **Michela Merano** 335 7608220
- **Irene Pirro** 335 480280
- **Francesca Volcan** 342 3364713

email

- parlaconnoi@bancobpm.it gestito dalle medesime colleghe.

Le segnalazioni che dovessero pervenire verranno naturalmente trattate con assoluta riservatezza.

Ad esito della segnalazione, cui potranno seguire con la massima tempestività uno o più incontri con le persone di riferimento sopra indicate, si farà luogo agli opportuni approfondimenti, valutando, nell'ambito della funzione Risorse Umane, ogni misura idonea ad assicurare l'accertamento dei fatti e delle responsabilità che ne dovessero derivare, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati.

Sarà in ogni caso garantita la massima tutela per le colleghe e/o i colleghi coinvolti da qualsiasi forma diretta o indiretta di ritorsione e penalizzazione, anche attraverso percorsi di supporto mirati.

Si segnala da ultimo che, tra le misure previste, si potrà inoltre richiedere l'attivazione del congedo per le vittime di violenza di genere (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80), elevato a 4 mesi, ai sensi della citata Dichiarazione Congiunta.

NUMERO ANTIVIOLENZA E STALKING: 1522