



## SE IL BANCARIO E' MOLESTO

8 Marzo 2017. **Un dirigente periferico di un istituto di credito** scrive una mail ai suoi collaboratori.

Oggetto: buona giornata.

Incipit: Buongiorno a tutti (...e tanti tanti Auguri alle DONNE!!!).

Fin qui tutto bene. Ma vuole strafare, così fa seguire il tutto da una **barzelletta di cattivo gusto**, che può andar bene al massimo sussurrata tra amici un po' brilli al bar, ma non certo inviata via mail in ambiente di lavoro. Per decenza, non la citiamo e andiamo avanti con la nostra storia. Alla barzelletta segue un **pensiero (presunto filosofico)** che, invece, riportiamo:

*E' ridicolo e ingiusto che l'ozio delle nostre mogli sia mantenuto dal nostro sudore e dal nostro lavoro (M. de Montaigne).*

Tra i destinatari della mail, 8 donne.

L'improvvida uscita (per di più proveniente da un soggetto noto per le frequenti battute fuori luogo) viene stigmatizzata e il mittente sensibilizzato, per il tramite delle relazioni sindacali, a una maggiore **consapevolezza e responsabilità** nell'uso della comunicazione. Le parole, lo sappiamo, possono ferire, offendere, umiliare. Tanto più quando provengono da persone con ruoli di potere.

Luglio 2018. **Un dipendente di un istituto di credito** viene **licenziato in seguito alla denuncia per molestie di una studentessa** di un istituto superiore. La giovane stava svolgendo un periodo di alternanza scuola lavoro e, come previsto, le era stato assegnato un tutor che, però, anziché attenersi ai propri compiti, si sarebbe lasciato andare ad allusioni, ammiccamenti e proposte insistenti.

Due episodi, molto lontani per gravità, che possiamo accomunare per la mancanza di **rispetto per la dignità delle donne**, nonché per la differenza di "potere" (ruolo, status, età ed esperienza) tra chi (uomo) ha esercitato la violenza, verbale o psicologica, e chi (donna) l'ha subita. All'origine di entrambi c'è un **problema culturale, antico ma ancora tremendamente attuale**, anche se spesso sottaciuto. La cultura patriarcale, insieme alla ineguale distribuzione di potere tra i generi alimentano e perpetuano discriminazioni, molestie e violenza.

**Le stime dell'Istat** ci raccontano di circa **1 milione 400 mila donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro nel biennio 2015/2016**. In ambito impiegatizio, le professioni maggiormente colpite sono quelle intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, dirigenti, impiegati, professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi. Quindi, **dobbiamo ragionevolmente e prudenzialmente presumere che anche il nostro settore ne sia coinvolto**.

**Spesso, risulta difficile individuarle e farle emergere:**

- **chi le subisce fatica a riconoscerle e denunciarle** (nell' 80% dei casi, la donna che subisce un ricatto sessuale non ne parla con nessuno sul posto di lavoro,
- **chi le agisce, le sottovaluta**, più o meno inconsciamente, si autoassolve, declassandole a scherzo, goliardia, avance, galanteria persino...

- **i colleghi/e faticano a vedere, riconoscere e, soprattutto, a solidarizzare** con la vittima.

Per queste ragioni, è **necessario che la nostra categoria, come già altre (Confindustria 2016, Federlegno 2015), si doti di accordi e codici di condotta, sulla base dell'accordo quadro europeo del 2007**, che ha la finalità di **aumentare la consapevolezza sul fenomeno e di fornire un quadro di azioni concrete** per individuarlo, prevenirlo e gestirne le conseguenze. **La formazione congiunta**, che è lo strumento principe quando bisogna intervenire sulla cultura, dev'essere integrata e supportata dall'adozione di **dichiarazioni che sottolineino che le molestie e la violenza non verranno tollerate, specifichino le procedure da seguire e individuino misure adeguate sia in termini disciplinari per chi le agisce che di sostegno e assistenza a chi le subisce.**

Il CCNL del legno fornisce spunti interessanti, in particolare laddove elenca alcune tipologie di molestie, contribuendo così a far crescere la consapevolezza diffusa dei comportamenti da qualificarsi come molesti. Solo a titolo di esempio, troviamo, tra le altre cose, **l'uso di un linguaggio rude e insultante o espressione di commenti che considerano donne e/o uomini in modi stereotipati**, che si presta a far emergere modalità di interazione diffuse sulle quali esistono alti livelli di sottovalutazione (come non pensare all'episodio citato all'inizio di questa nostra nota).

Ricordiamo che la **Legge di Bilancio 2018 inserisce nel Codice delle pari opportunità disposizioni a garanzia dei soggetti che denunciano** molestie, anche sessuali, sul luogo di lavoro, come il divieto di licenziamento, fatti salvi i casi di accertata diffamazione da parte del denunciante. Inoltre, pone **a carico del datore di lavoro l'obbligo di garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, e di porre in essere, con il coinvolgimento dei sindacati, nuove iniziative volte a prevenire le molestie** sessuali, sollecitando tutti i soggetti coinvolti, tra cui anche i lavoratori e le lavoratrici, a garantire un ambiente di lavoro rispettoso della dignità umana.

In conclusione, **riteniamo che i tempi siano maturi** per discutere con le nostre controparti di quali azioni siano davvero efficaci a modificare retaggi culturali radicati, che pongono la donna in uno stato di subalternità e a prevenire possibili fenomeni di abuso di potere. L'alto livello di relazioni sindacali del nostro settore, sarà di certo in grado di produrre un buon accordo che possa rappresentare un tassello importante nel contrasto alla violenza di genere sui luoghi di lavoro e non solo.

Settembre 2018

**Esecutivo Donne Fisac**