Molestie e Violenze di Genere
Educare alla denuncia per attivare realmente le tutele

Non dovrebbe succedere ma invece è successo e succede, anche nelle banche, anche nel nostro Gruppo.

Le persone non sono macchine on/off, si portano cultura e valori personali anche sul luogo di lavoro, quindi può capitare che qualcuno si senta serenamente tranquillo nell'attuare comportamenti di molestia (o peggio) con colleghe e colleghi, specie, anche se non sempre, se si trova in una posizione gerarchica superiore.

È una cosa che parte da dentro se stessi: permetterselo e sentirsi legittimati. Nessuno si permetterebbe di tirare una sberla sul luogo di lavoro ad un collaboratore, perché, invece, un approccio sessuale è tollerato, addirittura considerato con una certa indulgenza galante? Perché sono sempre le vittime a chiedersi se hanno fatto un sorriso di troppo, se hanno tenuto un tono troppo spigliato o indossato una gonna troppo corta? È un fatto culturale, è la conseguenza di principi che non sono sentiti come propri, come costituenti della propria dignità personale, esattamente come non picchiare o lasciarsi picchiare sul luogo di lavoro.

Non dovrebbe succedere ma succede. Cosa fare allora? La legislazione in merito è molto ampia, a testimonianza di quanto siano gravi e diffusi tali comportamenti, condannabili sempre, senza eccezione.

Nel nostro settore le Organizzazioni Sindacali hanno firmato con Abi il 12 febbraio di quest'anno la Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro e non si tratta di una mera elencazione di indispensabili e preziosi principi.

Tuttavia, la condivisione di essi è il passo fondamentale per arrivare alla tutela concreta delle vittime: in sua assenza la mancanza della costruzione del concetto di dignità personale sul lavoro, la tolleranza e la negligenza nel perseguire questi comportamenti è inevitabile.

Dunque, è importante che si parta dalla citazione del Protocollo del 16 giugno 2004 in cui si citano i DIRITTI UMANI FONDAMENTALI! e si diano delle definizioni precise di violenza di genere, molestie di genere, molestie sessuali, trattamenti discriminanti conseguenti ai comportamenti subiti e di luogo di lavoro inteso anche come insieme di relazioni tra le persone e non solo i locali fisici.

Nella Dichiarazione si conviene che ogni atto o comportamento che possa essere ricondotto alle definizioni citate sia semplicemente inaccettabile e debba essere prevenuto, segnalato, perseguito.

La Dichiarazione chiarisce in modo inequivocabile che questi atti possono essere sistematici ma anche essere incidenti isolati e che possono essere espressi in tutte le forme: dalla quella fisica a quella verbale e non verbale.

È molto importante che se ne indichino con chiarezza gli effetti, sia quelli gravi: la sofferenza fisica o psicologica, la creazione di un clima intimidatorio o la discriminazione sul piano professionale, anche se costituita da un semplice "trattamento meno favorevole" e non solo da azioni palesemente contro la persona, ma anche quelli meno identificabili ed

evidenti come il disagio della persona o le “decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale influenzate esplicitamente o implicitamente da tali atti e/o comportamenti”.

Mai, nella Dichiarazione, viene chiesto l’onere della prova alle vittime, ma, giustamente, si considerano le “accuse consapevolmente infondate” e il ricorso strumentale ad esse contrarie a quanto faticosamente condiviso: questo punto è importante, è stato ed è tuttora molto faticoso dare voce e coraggio di denuncia alle vittime, sarebbe molto grave se ci fosse qualcuno che non si senta responsabile e consapevole della fragilità di queste delicate conquiste.

Infine, con la firma della Dichiarazione il periodo di aspettativa retribuita per le donne vittime di violenza domestica è stato elevato da 3 a 4 mesi.

Giunti a questo punto cosa fare? Occorre fare propria la cultura del rispetto di genere, essere consapevoli che mai, in nessun caso, alcun comportamento della vittima può costituire una giustificazione, motivazione od attenuante per il comportamento di molestia o violenza.

Occorre costruire una cultura della denuncia, chiamando l’azienda al pieno rispetto di tutte le tutele legislative e contrattuali in vigore e che sono tanto semplici quanto ineludibili: “LE AZIENDE ASSICURANO CHE LE EVENTUALI SEGNALAZIONI SIANO GESTITE DALLA FUNZIONE RISORSE UMANE, O DALLA DIVERSA FUNZIONE CENTRALE INDIVIDUATA DALL’AZIENDA, GARANTENDO LA RISERVATEZZA DI TUTTE LE PERSONE COINVOLTE E IN PARTICOLARE DELL’INTERESSATA/O E TUTELANDO NATURALMENTE LA/O STESSA/O DA QUALSIASI FORMA DIRETTA O INDIRETTA, DI RITORSIONE O PENALIZZAZIONE, CON ATTENZIONE ALLA EFFETTIVA CESSAZIONE DEI COMPORTAMENTI ACCERTATI”.

Si tratta di avviare una faticosa costruzione di valori condivisi e principi fatti propri a partire da noi stessi con la consapevolezza che ne siamo responsabili e chiamati a dare il nostro personale contributo, tutte le Organizzazioni Sindacali sono pronte a tutelare e supportare le persone che dovessero essere coinvolte.

E nel nostro Gruppo?

La Dichiarazione prevede l’incremento del congedo retribuito da 3 a 4 mesi per le donne vittime di violenza domestica. Ne è stata data notizia? NO

La Dichiarazione prevede che le aziende si impegnino a adottare idonee misure di prevenzione: quali sono le nostre? NESSUNA

La Dichiarazione prevede che si adottino momenti qualificati e dedicati di percorsi di informazione e formazione. È stato fatto? NO

La Dichiarazione dispone che le Parti valorizzino la Commissione Pari Opportunità quale sede in cui ricercare misure e soluzioni. È stata convocata per questo la CPO? NO

La Dichiarazione richiama la diffusione di codici etici che facciano particolare riferimento alla trattazione delle molestie: nel nostro codice etico questo richiamo c’è? NO

Infine, la Dichiarazione sostiene che “nella radicata consapevolezza dell’importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, le aziende daranno diffusione alla presente Dichiarazione congiunta”. Dalla sua firma a febbraio è stato fatto? NO

PERCHÉ?

Milano, 13 settembre 2019

Fisac-CGIL Gruppo Banco BPM

---

scarica la Dichiarazione Congiunta ABI/OOSS del 12 febbraio 2019