

## Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro

Il 12 febbraio 2019, in Roma, ABI e FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

...Omissis...

### condiviso altresì che:

- per “violenza di genere” si intende ogni atto di violenza basata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica;
  - per “molestie di genere” si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
  - per “molestie sessuali” si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
  - sono altresì oggetto della presente Dichiarazione congiunta i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di “molestia di genere” o di “molestia sessuale” o di essersi sottomessi;
  - con riguardo ai “luoghi di lavoro” si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in occasione dell’attività lavorativa (lavoratori, lavoratrici, clienti, fornitori, etc.), nel cui ambito possono aver luogo i citati comportamenti;
- al fine di rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle aziende, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull’importanza di prevenire, contrastare e non tollerare i citati comportamenti e il loro ripetersi, anche nei luoghi di lavoro, sensibilizzando tutti i soggetti sull’importanza di un’attenta e tempestiva gestione di eventuali problemi in tema di violenza o molestie di genere;

### convengono su quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro secondo la predetta definizione è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente. Varie sono le forme di molestie/violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica o psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto di genere. In particolare, la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da comportamenti che integrano molestia o violenza di genere;
- le lavoratrici, i lavoratori, le imprese e i loro rappresentanti sono impegnati ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- a tal fine - nel confermare la sensibilità ed attenzione di settore - nella consapevolezza dell’efficacia degli strumenti di prevenzione, le aziende bancarie si impegnano a proseguire nell’adozione di idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati nell’ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all’interno dell’organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone, anche attraverso l’eventuale utilizzo della formazione finanziata mediante percorsi formativi condivisi con le Osl;
- nella medesima prospettiva le Parti valorizzano le Commissioni aziendali sulle pari opportunità, quali sedi in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con la presente Dichiarazione congiunta;

- le aziende si impegnano a fornire la necessari assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati, valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale;
- al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l’importanza dell’emersione del disagio e di evitare l’isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro, a cui possono anche contribuire positivamente colleghe/colleghe di fiducia;
- 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/oda qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione o penalizzazione, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati;
- nella radicata consapevolezza dell’importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, le aziende daranno diffusione alla presente Dichiarazione congiunta.

....Omissis ...

**La dichiarazione congiunta siglata da ABI e unitariamente dalle OO.SS. nazionali, s’inserisce positivamente in un contesto che negli ultimi anni ha segnato, e continua a farlo, un arretramento dei diritti delle donne e, più in generale, un arretramento culturale nel campo del riconoscimento della pari dignità (che non riguarda solo le donne, ma anche gli omosessuali e i migranti, con le discussioni ancora aperte su ius soli e immigrazione). Gli atti di violenza nei confronti delle donne sono ancora tristemente protagonisti nelle cronache del nostro Paese, nonostante la legislazione in tal senso abbia fatto passi in avanti (riconoscimento del reato di stalking, congedi per le vittime, tutela dei figli orfani di un genitore morto per crimine domestico sono solo alcuni esempi).**

**È evidente che non basta agire solo sulle conseguenze: occorre lavorare seriamente sulle radici profonde di una cultura ancora troppo maschilista e patriarcale, anche attraverso la contrattazione economica e normativa.**

**La necessità di raggiungere un’intesa sul tema delle molestie nei luoghi di lavoro anche nel nostro settore parte da lì e dà uno spaccato chiaro della nostra società, evidenziando come anche l’alta scolarizzazione, un contesto culturale più avanzato e una posizione economica medio alta non siano elemento sufficiente per garantire il riconoscimento di pari dignità. I dati ISTAT ci dicono che l’80% delle lavoratrici dichiara di aver subito molestia sessuale al lavoro: difficile credere che le donne del credito e delle assicurazioni rientrino tutte nell’altro 20%. Il primo passo è creare la giusta consapevolezza tra la parti per il riconoscimento della molestia, spesso non percepita come tale (né da chi la attua, né da chi la riceve) o non denunciata per paura di non essere capite/i e credute/i o subire ritorsioni.**

**In realtà lo viviamo tutti i giorni, più o meno consapevolmente, nei luoghi di lavoro, e il tema delle pressioni commerciali si lega purtroppo sempre di più anche a quest’argomento: inviti a osare nell’abbigliamento per essere più efficaci commercialmente, o riferimenti alla disponibilità sessuale per raggiungere i risultati, ne sono solo alcuni esempi. Purtroppo si tratta spesso di messaggi che a prima vista potrebbero apparire semplici battute ironiche ma che in realtà, soprattutto quando reiterati, sottintendono una mentalità sessista che nulla ha a che vedere con la professionalità della destinataria, e ne ledono pertanto la dignità.**

**Prevenire e sconfiggere le molestie nei luoghi di lavoro richiede l’impegno di tutte e tutti: i processi negoziali (che vanno estesi a tutte le categorie del settore) sono solo la base dalla quale far vivere un vero cambiamento culturale ormai non più rimandabile.**

# IO SONO DONNA



**BelleCiao**  
Tutte insieme, vogliamo tutto

# LOTTARONO... L'OTTENNERO... LO TERREMO? Perché difendere i diritti delle donne è difendere i diritti di tutti

**P**arlamo naturalmente di diritti per i quali molte prima di noi, molto prima di noi, hanno dovuto lottare: lottare per avere diritti e, ancor prima, per veder riconosciuto il proprio diritto ad avere diritti. Perché, da sempre, essere donna ha significato dover chiedere il permesso a qualcuno per fare ciò che un uomo poteva serenamente fare "motu proprio". E il punto di domanda alla fine del titolo significa esattamente questo: la libertà che, almeno in questa parte di mondo, diamo per acquisita, è davvero fuori pericolo? Per meglio dire: possiamo considerarci libere, anche se non siamo ancora pagate come un uomo a parità d'incarichi? Possiamo considerarci libere se a poco più di quarant'anni dalla promulgazione della Legge 194 da più parti si levano voci favorevoli alla sua parziale o totale cancellazione? Possiamo considerarci libere se un pugno di nostalgici integralisti ci rivogliono "a casa" impegnate prevalentemente in attività di cura (cui peraltro spesso ci dedichiamo comunque, cercando nel contempo di tenerci il lavoro in equilibrio con i sensi di colpa)? Possiamo considerarci libere se in molti settori, in caso di gravidanza, il lavoro rischiamo di perderlo? Possiamo

considerarci libere quando siamo ritenute complici di molestie o violenza solo perché indossiamo una minigonna?

che la piasa...

che la tasa...

che la staga  
a casa...

E soprattutto: perché la libertà delle donne fa così paura? Parliamo di paura perché i continui attacchi alla dignità e alla libertà della

donna stanno caratterizzando la discussione politica degli ultimi tempi e l'arretramento culturale in atto prospetta scenari di regressione verso un passato che pensavamo superato.

A leggere, per esempio, il DDL Pillon, è evidente, oltre quel che ci sta scritto, soprattutto il retro pensiero che lo guida: una misoginia preoccupante fa intendere che il presupposto sia che le donne, in caso di separazione, tendano naturalmente ad approfittare della loro posizione per "spillare" denaro e privilegi agli ex, privandoli anche della possibilità di una relazione serena con i figli minori. Ora, se è chiaro che questo tipo di situazione potrebbe presentarsi anche a fattori invertiti (padre rancoroso che denigra l'ex-moglie davanti ai suoi figli e si vendica sul piano economico di quanto accade sul piano della relazione), qualcosa, sotto traccia, ci fa invece propendere proprio per la prima ipotesi: vuoi perché si pone l'accento sulla proprietà (degli immobili) e sul denaro (proponendo il mantenimento diretto), per i quali spesso il vantaggio è per l'uomo, vuoi perché lascia intendere una presunta "bugiardaggine" delle donne che, infatti, se vorranno tenere lontano un compagno violento, dovranno "comprovarne" la pericolosità.

Senza entrare nel merito "tecnico-scientifico" di una questione tanto delicata, non possiamo però non notare come si proponga come naturale la famiglia nucleare, tradizionale, eterosessuale da difendere a tutti i costi ostacolando il ricorso al divorzio: l'obbligo di ricorrere al mediatore familiare, dietro il pagamento di un compenso, e di trattare con la controparte, anche in caso di violenza domestica, limita sicuramente la libertà di scelta soprattutto della donna, ancora troppo spesso più debole economicamente e per questo meno indipendente.

In ottobre una numerosa componente relatrice dell'ONU ha inviato una lettera al governo italiano nella quale definisce i contenuti del DDL segnale di una "grave regressione che alimenterebbe la disuguaglianza di genere": i diritti della donna vengono soppressi anche sulla pelle dei più piccoli.

Non solo: il disegno di legge Pillon pretende di realizzare la "bi-genitorialità perfetta" attraverso la divisione in modo matematico dei tempi di permanenza del figlio presso entrambi i genitori in caso di separazione. Fissare un'equità puramente numerica non considera affetti, abitudini, esigenze, componenti fisiche, psicologiche e culturali: elementi indispensabili per crescere e svilupparsi. La genitorialità del padre e della madre non si tutela con delle formule matematiche, né all'interno di coppie unite né in quelle divise. È un processo che ha una storia attuale ed è un fenomeno culturale che va coltivato, nutrito e favorito da regole, leggi, investimenti pubblici che favoriscano una reale condivisione dei compiti di cura tra madre e padre fin dalla nascita del bambino, e non per mera imposizione nel caso di separazione. Sono anche altri gli elementi che si configurano come

penalizzanti per la donna. L'assegno di mantenimento ai figli è sostituito dal mantenimento diretto, che prevede che ognuno dei due genitori debba contribuire alla divisione di ogni spesa; fermo il doppio domicilio dei minori presso ciascuno dei genitori, viene aggiunto che il giudice può stabilire che i figli mantengano la residenza nella casa familiare: se la casa è cointestata, il genitore cui sarà assegnata dovrà versare all'altro "un indennizzo pari al canone di locazione computato sulla base dei correnti prezzi di mercato", mentre non può invece "continuare a vivere nella casa familiare il genitore che non ne sia proprietario o titolare di specifico diritto di usufrutto, uso, abitazione, comodato o locazione...".

A nostro parere il DDL ignora le reali condizioni di squilibrio di genere che esistono tra i genitori. Non tiene conto del gap salariale e occupazionale di genere, come del fatto che molte donne lasciano o perdono il lavoro dopo la maternità. La madre riuscirà difficilmente a dare lo stesso tenore di vita che al figlio era garantito prima della separazione, mentre potrà farlo il padre, provocando gravi differenze e avendo come conseguenza anche la possibilità di perdere l'affidamento.

Crediamo invece che si debba contrastare un nuovo principio a vantaggio dell'adulto economicamente più forte, spesso e volentieri l'uomo. Gli ultimi dati Eurostat indicano che il nostro Paese è agli ultimi posti della classifica quanto a occupazione femminile, così com'è peggiorata la qualità dei posti di lavoro: aumento del part-time involontario, prevalenza del tempo determinato e di contratti ultra precari.

**P**er questo la CGIL ha deciso di restare in campo a fianco delle donne attraverso, non solo un'azione costante di contrasto a queste politiche, ma anche con proposte concrete affinché le differenze salariali e occupazionali siano colmate e si superino gli stereotipi di genere cui si fa ancora troppo riferimento:

- investimenti pubblici finalizzati alla creazione di posti di lavoro, con un piano straordinario per l'occupazione femminile, anche nei settori in via di sviluppo come la digitalizzazione nel quale il gap tra occupazione femminile e maschile arriva oltre il 50%;
- l'aumento dei servizi alla famiglia (servizi integrativi scolastici, gratuità di frequenza per i servizi da 0 a 3 anni del figlio e aumento delle coperture dei bisogni, sostegno alla non autosufficienza), sostitutivi alla politica dei "bonus una tantum";
- verifica della reale volontarietà dei part-time e delle dimissioni;
- costruzione di condizioni di accesso alla formazione favorevoli alle donne, con percorsi obbligati di reinserimento al rientro dalla maternità, con la certificazione dei percorsi e la piena fruizione in orario di lavoro e con prossimità territoriale;

- integrazione dei contributi previdenziali durante i periodi di cura (congedo parentale e part time);
- integrazione a carico aziendale al 100% della retribuzione durante la maternità a rischio (oggi 80%);
- integrazione a carico aziendale della retribuzione per i periodi di congedo parentale (oggi al 30%), con incentivazioni all'obbligatorietà per la fruizione dei padri in ottica di condivisione dei compiti di cura;
- previsione di una quota di permessi retribuiti per malattie di familiari entro il primo grado;
- valorizzazione di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione, la flessibilità, il lavoro agile al fine di creare pari opportunità di carriera;
- esclusione dei periodi di assenza nella costruzione degli indici di produttività e nei percorsi di carriera;
- valutazione di una percentuale obbligatoria di genere nei livelli intermedi e apicali, specie nei settori come il nostro dove, a maggiore occupazione femminile non corrisponde pari equilibrio negli inquadramenti;
- tutela della salute della donna rafforzando il ruolo e la presenza nel territorio dei consultori, rendendo pienamente applicabile la legge 194, allargando gli interventi sulla prevenzione di gravidanza e malattie (legate anche alle maggiori aspettative di vita);
- prevenzione e presa in carico dei fenomeni di violenza e molestia nei luoghi di lavoro e/o domestica, con interventi di formazione sul tema della parità, a partire dalle scuole.

