April 2019

DICHIARAZIONE CONGIUNTA SU MOLESTIE E VIOLENZA DI GENERE

CGIL

BRESCIA

FISAC

Firmata la Dichiarazione congiunta Abi e Organizzazioni Sindacali su molestie e violenze di genere nei luoghi di lavoro nelle banche

Banche e Sindacati di settore uniti contro la violenza sulle donne per rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle aziende, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare ogni forma di comportamento che abbia come risultato un'intimidazione, un danno o una sofferenza fisica, sessuale, psicologica.

Per questo obiettivo le Parti hanno sottoscritto un'articolata Dichiarazione congiunta – a sottolineare l'unità di intenti su questo sensibile tema sociale – in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro che, partendo dal "presupposto di inaccettabilità" di ogni atto e comportamento che si configuri, appunto, come molestia e violenza di genere, prevede una serie di misure organizzative atte alla segnalazione, prevenzione, assistenza e contrasto rispetto all'eventuale fenomeno.

Un contributo a rafforzare una positiva cultura attenta al rispetto e alla dignità delle persone, che fa seguito ad una lunga serie di accordi e iniziative che affondano le radici nel Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del mondo bancario finalizzato al rispetto dei diritti umani fondamentali e del lavoro, contrastando ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e sindacali.

Una volontà condivisa fissata nel rinnovo contrattuale di settore del 2015 in materia di "tutela della dignità delle donne e degli uomini e unioni di fatto"; così come nell'Accordo 8 marzo 2017 in tema di "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", ovvero l'utilizzo del congedo orario o giornaliero da parte di donne vittime di violenza di genere.

L'elemento essenziale della Dichiarazione congiunta in questione passa dall'assunzione di responsabilità da parte di tutti i soggetti all'impegno ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno, basato su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Lara Rosai ha 45 anni, è una donna minuta dai capelli lunghi fino ai fianchi che la fanno sembrare un ritratto rinascimentale e l'aria determinata. La frase in questione — «Ieri sera ero a casa che facevo l'amore con mia moglie e ho pensato a te» — l'ha pronunciata il suo superiore ed è stata l'inizio di un crescendo di abusi arrivato fino alla violenza fisica.

Le richieste sessuali

«Le proposte sessuali sono partite nel 2009 – ricorda nell'ufficio fiorentino della sua avvocata, Marina Capponi– quando lavoravo lì già da tre anni come impiegata amministrativa. Fin dall'inizio aveva con me un atteggiamento impositivo, pretendeva che facessi cose che non c'entravano niente con il mio lavoro, come accompagnare fuori il suo cane o lavargli gli occhiali. Poi è passato alle richieste di sesso». L'uomo sembrava darle per scontate. «Quella prima volta gli dissi che non mi interessavano i suoi pensieri e lui si stupì: "Come, non ti senti lusingata?". Qualche minuto dopo aggiunse: "Mi piacerebbe che tu diventassi la mia amante"». Commenti che col passare del tempo, nonostante le rimostranze di Lara, sono diventati sempre più volgari: «Almeno una volta dammela», «Non la tenere sotto sale», «Ce l'hai murata con il cemento».

L'escalation delle molestie

«Poi è passato dalle parole ai fatti: se mi giravo fischiava e mi metteva un dito tra le natiche. "Scherzo" si giustificava. Una volta mi sono chinata a prendere dei faldoni e me lo sono trovato davanti alla faccia che mimava un atto sessuale». Lara faceva fatica a parlarne, sia con i colleghi che fuori: «Raccontavo qualcosa ma non tutto, avevo paura che non mi credessero». Intanto piangeva ogni mattina quando sentiva la sveglia. Il culmine è arrivato con un'aggressione per avere «finalmente» un bacio: «Mi ha spinto così forte contro il muro da rompere la pinza che avevo in testa e me lo ha dato a forza. "Vedi che alla fine ti ho baciato?" ha detto dopo». Lara è andata avanti ancora qualche settimana, poi è crollata: «Mi sono svegliata una mattina con un formicolio in tutto il corpo, le orecchie che fischiavano e la tachicardia». È stato allora che, accompagnata dal padre, è andata al sindacato, la Cgil, che l'ha subito messa in contatto con l'avvocata.

Il licenziamento (poi impugnato)

«Entrò nello studio che non riusciva nemmeno a camminare, la tenevano il sindacalista da una parte e suo padre dall'altra — racconta la legale, Marina Capponi —. La prima cosa che ho fatto è stata mandarla a Pisa, dove c'è un centro di medicina del lavoro all'avanguardia». Lì i medici le hanno diagnosticato un disturbo da stress collegato al lavoro e hanno fatto — all'insaputa di Lara e della sua avvocata — un esposto alla magistratura per violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro perché l'azienda, non proteggendola dagli abusi, non ha sufficientemente tutelato la sua salute. Lara e la sua avvocata, invece, hanno mandato una lettera al titolare della ditta per segnalare le molestie. «La loro reazione è stata licenziarmi, senza parlare con noi» racconta Lara. Dall'impugnazione del licenziamento è nato il processo in sede civile. Nel 2012 il giudice del lavoro le ha dato ragione e ha condannato il suo datore di lavoro a pagare circa 70 mila euro, sentenza poi confermata anche in appello. L'estate scorsa si è concluso il secondo procedimento, stavolta penale, e il suo molestatore è stato condannato a 2 anni e 8 mesi per violenza sessuale attenuata. «La mia soddisfazione più grande è stato vederlo in aula, senza parole e viola in volto» racconta Lara

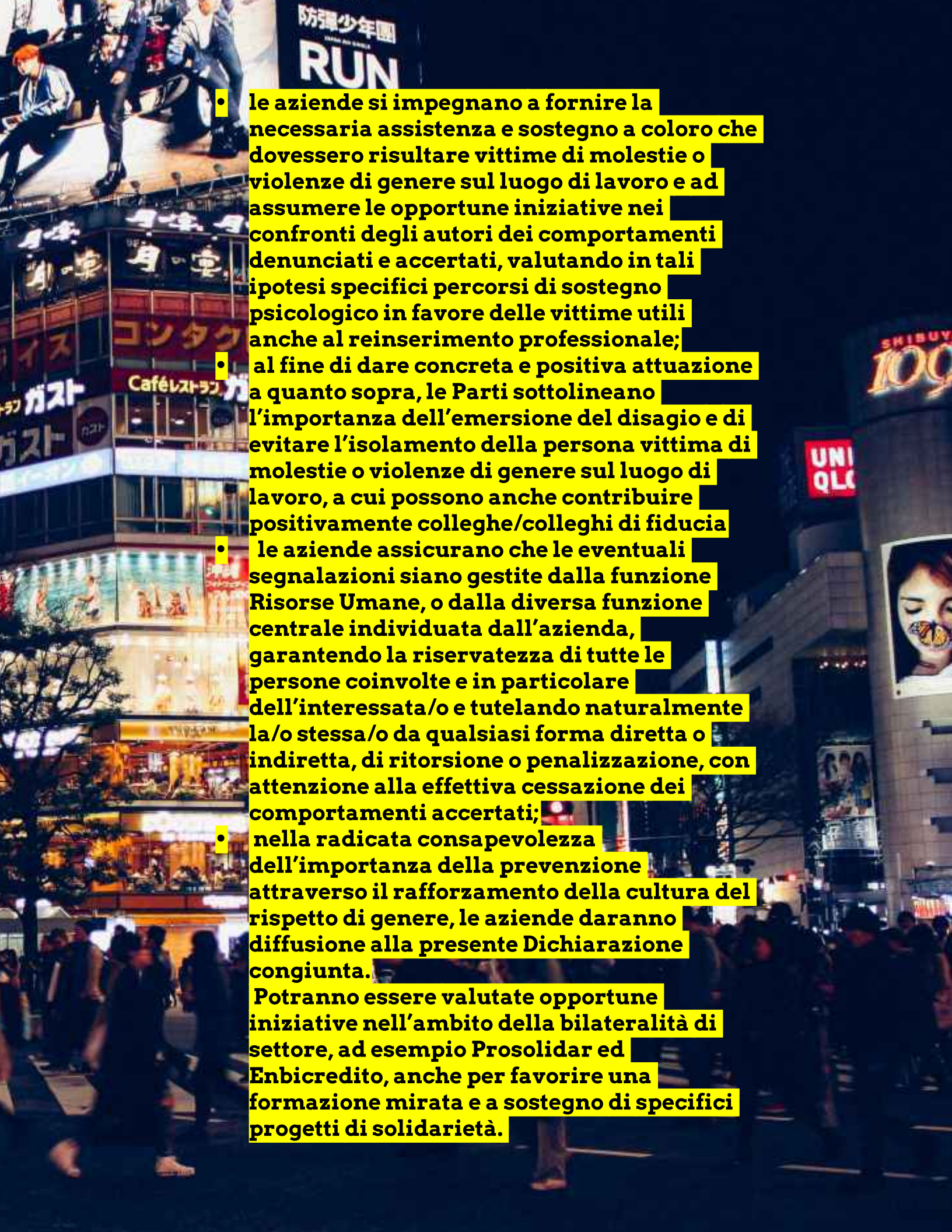
E' importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente.
Varie sono le forme di molestie/violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica o psicologica, costituire 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 del 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 O.S.

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 necessaria 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/colleghi 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/o da 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.

Potranno essere valutate opportune iniziative nell'ambito della bilateralità di settore, ad esempio Prosolidar ed Enbicredito, anche per favorire una formazione mirata e a sostegno di specifici progetti di solidarietà.

Che fare contro le molestie sessuali sul lavoro di un collega?

La risposta è stata fornita, a più riprese, dalla Cassazione.

Tentare di limitare la libertà altrui (ad esempio con un abbraccio o con le mani sulla vita o sul collo) e, nello stesso tempo, sfiorarne le zone erogene (come le labbra, il collo, le natiche, le cosce, il seno e, non in ultimo, le parti intime) integra il reato di violenza sessuale.

Tutto ciò che raggiunge la sfera sessuale e le impone di subire un atto non voluto è reato: «consumato» o «tentato» a seconda che l'obbiettivo sia stato raggiunto o meno (si pensi, in questo secondo caso, alla donna che riesce a divincolarsi con uno schiaffo sferrato al molestatore).

In tutti questi casi puoi sempre denunciare il tuo collega responsabile delle molestie sessuali. Se questi non è riuscito nel suo intento, possono sempre ricorrere gli estremi della tentata violenza sessuale: la sanzione non sarà grave come nella prima ipotesi, ma potrai pur sempre avviare un processo penale contro il colpevole e chiedergli, per di più, il risarcimento del danno (tramite la costituzione di parte civile).

Per suffragare la tua denuncia, potrai portare davanti al giudice, come testimoni, gli altri colleghi di lavoro o i clienti che hanno assistito alla scena. Ma se anche questi dovessero negarti il supporto o i fatti si sono consumati a porte chiuse, la tua stessa dichiarazione sarà ugualmente sufficiente. Difatti, nel processo penale, la vittima può essere testimone di se stessa (lo stesso non è invece previsto per l'imputato). In buona sostanza il giudice può fondare una sentenza di colpevolezza già solo con le dichiarazioni della parte lesa, se non contraddette da altri elementi.

Il Codice civile impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare la salute psicofisica dei dipendenti, disponendo un luogo di lavoro salubre e lontano da qualsiasi rischio o pericolo.

Ragion per cui il datore di lavoro è responsabile sia per le proprie mancanze che per quelle commesse dagli altri dipendenti. Su di lui ricadono le colpe di tutta la struttura aziendale quando il pregiudizio si riversa sulla salute di uno dei lavoratori.

La Cassazione ha chiarito che il dipendente, vittima di molestie sessuali da parte dei colleghi sul luogo di lavoro, può chiedere il risarcimento al datore sul presupposto che questi sia rimasto colpevolmente inerte nella prevenzione e rimozione del "fattaccio".

In buona sostanza, se il datore viene messo al corrente del tentativo di *avances*, deve fare di tutto per tutelare il proprio lavoratore.

Ma cosa succede nel mondo bancario :

Consapevolezza e responsabilità nell'uso della comunicazione dovrebbe essere il primo passo per combattere le molestie nel luogo di lavoro.

Le parole possono ferire, offendere, umiliare. Tanto più se provengono da persone con ruoli di potere.

Sono sempre più frequenti i casi di allusioni, ammiccamenti e proposte insistenti segnalati da nostre colleghe.

La violenza verbale o psicologica non è meno grave di quella fisica, che spesso ne è la diretta conseguenza.

La cultura patriarcale, insieme ad una inadeguata distribuzione di potere tra i generi alimentano e perpetuano discriminazioni, molestie e violenza.

Spesso diventa difficile individuarle e farle emergere. Chi le subisce fatica a denunciarle, chi le agisce si autoassolve declassandole a scherzo o galanteria ed i colleghi difficilmente solidarizzano con la vittima. Spesso chi dimostra di non gradire battute volgari viene definita una bigotta, frigida o noiosa.

Le vittime arrivano al punto di assuefarsi a certe situazioni.

La consapevolezza di questo fenomeno deve aumentare.

Ogni forma di molestia : verbale o fisica è intollerabile.

"Pensavo fosse colpa mia", è la frase che fa più rumore quando ci sentiamo raccontare episodi di molestie sui luoghi di lavoro. E le vittime ci segnalano un senso di solitudine.

Questo non deve più accadere.

Il sindacato è al vostro fianco.

L'INDAGINE

Il gruppo di ricerca fluIDsex negli scorsi mesi ha lanciato una survey per indagare leabitudini sessuali e affettive di un gruppo di giovani studenti, frequentanti università del nord Italia.

I soggetti che hanno risposto alla survey sono stati 440, con età media di anni 22, di cui 274 persone di genere femminile e 166 di genere maschile; 125 persone omosessuali e 315 persone eterosessuali.In questo studio la molestia sessuale è stata indagata basandosi sulla percezione che le eventuali vittime hanno avuto di una o più determinate situazioni capitate loro.

Il 67% delle persone eterosessuali di genere femminile che hanno partecipato allo studio ha dichiarato di sentirsi spesso vittima di molestie sessuali. La stessa dichiarazione è stata fatta dal 65% delle persone omosessuali di genere femminile e dal 53% delle persone omosessuali di genere maschile, contro solamente il 20% delle persone eterosessuali di genere maschile.

Da questi dati è emerso come vi siano delle persone più sensibili e/o più soggette a molestie sessuali in base al proprio genere ed in base al proprio orientamento sessuale: al primo posto troviamo il gruppo di genere femminile, eppure anche il gruppo maschile, nel caso in cui il proprio orientamento sessuale sia omosessuale anziché eterosessuale riporta un alto livello di vitimizzazione legato alle molestie sessuali.

ACCADDE A BRESCIA...

La vicenda che vi narrermo nella prima uscita di Accadde a Brescia, editoriale in collaborazioe con le guide turistiche di Scopri Brescia, ha un epilogo infausto nonostante le premesse palesino un atto di assoluta generosità.

Era il 1837 quando il bresciano Angelo Bonomini destinò le sue ricchezze all'Ospedale Maggiore di Brescia che, a fronte el cospicuo lascito, avrebbe dovuto ottemperare a una serie di impegni tra cui far erigere un monumento funebre destinato a ospitare le spoglie mortali del testatore, del compagno e socio in affari Giuseppe Simoni e altre due persone. La tomba, che ancor oggi svetta sui Ronchi, avrebbe dovuto inoltre ricordare la Ditta "Angelo Bonomini e compagno" attraverso un'iscrizione celebrativa. La direzione dell'Ospedale bandì dunque un concorso che vide primeggiare il progetto del già celebre Rodolfo Vantini.

Nel 1859 il monumento fu completato ma i resti del generoso Bonomini non vennero mai tumulati in quella tomba! A questo punto val la pena chiedersi se, al suo posto, sia stato sepolto il suo cane , visto il nome con cui l'opera è tradizionalmente nota! Anche in questo caso la risposta è..."No!".

E allora, perché quel monumento è unanimamente apostrofato "Tomba del cane"?

Si narra che, quando a Brescia governavano gli austriaci, un patriota fosse stato arrestato e la moglie ,per liberarlo , corruppe un ufficiale austriaco, il quale le diede un appuntamento notturno al monumento Bonomini, pronto a rivelarle il luogo di reclusione del marito. La donna, ingenuamente si recò sui Ronchi animata dal desiderio di conoscere le sorti dell'amato ma, il vile ufficiale, anziché darle la lieta novella tentò brutalmente di disonorarla. Ne seguì una colluttazione nella qualeintervenne il mastino della donna che aggredì l'ufficiale azzannandolo alla gola, senza però riuscire ad ammazzarlo. L'uomo, infatti, ebbe la prontezza di sparare due colpi di rivoltella: uno colpì a morte la sventurata e l'altro il cane il cui corpo rotolò nel pozzetto del sepolcro, così la tomba assunse una reale funzione.

Le guide turistiche di Scopri Brescia
www.scopribrescia.com
info@scopribrescia.com
333.4246615 – 349.5315942

Scopri Brescia

"Il consenso non è un oggetto. È uno stato dell'essere. (...) È un po' come prestare attenzione. È un processo continuo. È un'interazione tra due esseri umani . Considerarsi reciprocamente esseri umani complessi dotati della facoltà di agire e di provare desiderio, non solo in un dato momento, ma in maniera continuativa. Adeguare le nostre idee di relazione e di sessualità al fatto che strappare un sì riluttante all'altro essere umano non basta. Bisognerebbe volere che l'altro dica "si" ancora e ancora. Perché la sessualità non dovrebbe ridursi a un dibattito su come farla franca in un modo che si possa definire consensuale".

COORDINAMENTO DONNE FISAC BRESCIA