BANCONOTE

PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI BANCARI ASSICURATIVI ED ESATTORIALI DI BRESCIA

A CURA DEL COORDINAMENTO DONNE DELLA FISAC CGIL DI BRESCIA

MA QUANTI "WEINSTEIN" CI SONO NEI NOSTRI UFFICI ?

Il caso Weinstein, che ha riempito le pagine di tutti i giornali e occupato tanti spazi televisivi e mediatici in generale, ha di fatto portato allo scoperto una realtà che finora era rimasta sotto traccia. Come spesso succede di fronte a notizie così eclatanti, le reazioni sono state diverse, e spesso estreme, passando dalla stigmatizzazione di qualsiasi comportamento sessista, a ricondurli ad una "pratica quotidiana che spesso accade", fino all'accusare di opportunismo le donne che hanno avuto il coraggio di denunciare gli episodi di cui sono state vittime.

Per cercare di definire il problema, proviamo a partire dalla definizione di alcuni termini.

Per **molestie sessuali** si intende qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, **indesiderato** da una delle parti e lesivo della dignità della persona.

Sono considerate molestie sessuali sul posto di lavoro ad esempio le insinuazioni e i commenti equivoci sull'aspetto esteriore di dipendenti, le osservazioni sessiste su caratteristiche, comportamento e orientamento sessuali, i contatti fisici indesiderati, l'esposizione di materiale pornografico, le aggressioni sessuali, la coazione sessuale e la violenza carnale. Esse talvolta possono rientrare nell'ambito di una strategia di mobbing nei confronti di una/un lavoratrice/lavoratore.

Qual'è il confine tra un atto lecito e uno illecito? Secondo noi il punto focale è il **consenso**.
Il problema è che dal punto di vista legislativo ci sono diverse modalità di interpretare il consenso.

In Italia si può parlare di atto sessuale consenziente quando il consenso c'è sia prima che durante tutto lo svolgimento del rapporto, il consenso è infatti sempre revocabile. Il gesto repentino, come il palpeggiamento sull'autobus, è considerato sempre violenza perché non si dà neppure il tempo alla vittima di esprimere il proprio consenso.
In generale quando si giudica il confine tra una avance non richiesta o una molestia sessuale, bisogna considerare la condizione di minorità giuridica, economica, sociale della vittima. Se per esempio l'abuso avviene durante un colloquio di lavoro, quando la donna ha bisogno e l'uomo ha un potere, si crea una subordinazione gerarchica e uno stato di soggezione psicologica.

Negli Stati Uniti, più precisamente in California, la legge richiede consenso "affermativo, cosciente e volontario" a qualsiasi forma di interazione sessuale, ogni atto sessuale che ne sia sprovvisto è considerato violenza.

In Francia la legge stabilisce che, affinché l'espressione del consenso sia considerata valida, non debbano essere state esercitate violenza, pressioni fisiche o psicologiche; che l'uomo (nella maggior parte dei casi) non abbia abusato della sua posizione di superiorità o minacciato rappresaglie in caso di rifiuto e che la vittima non fosse incosciente o sotto effetto di alcol e droghe.

In Italia il "caso Weinstein" non è dilagato; dubitiamo fortemente che sia perché da noi non ci sono molestatori, più probabilmente è perché c'è ancora timore a denunciare. La violenza sulle donne viene considerata prevalentemente un argomento che riguarda solo le donne, anche se è causata dagli uomini. L'antisemitismo e il razzismo, per esempio, indignano anche chi non è ebreo o di colore, mentre in questi casi pochi sono gli uomini che si mobilitano.
La conseguenza del silenzio però è l'isolamento.
Bisogna imparare a esigere giustizia e parlare.

Siamo convinte che anche nei nostri uffici, nelle banche, nelle assicurazioni e negli sportelli esattoriali, ci siano donne che mal "tollerano" molestie, avances sgradite, commenti sessisti, e anche, in taluni casi, veri e propri ricatti.

L'ambiente di lavoro spesso non aiuta, convinte che comunque lì ci si debba stare, si considera come male minore il silenzio e l'accettazione di quei piccoli (o grandi) soprusi che nella vita lavorativa spesso ci si abitua a sopportare.
Anche la cultura ancora prevalentemente maschilista nel nostro paese non aiuta, però bisogna imparare a reagire, a parlare, a fidarsi, qualcosa si muoverà.

Se qualcuna di voi ha voglia di raccontarsi, di raccontarci la sua storia, anche solo un episodio che le è accaduto, non importa quanto tempo è passato, non importa se si è sentita sola o incompresa, ora può farlo.
Non daremo giudizi, non renderemo pubblico nulla, seppur in forma anonima, a meno che non ne dia esplicito consenso (sempre naturalmente in forma anonima).
Non promettiamo soluzioni, ma promettiamo **ascolto**. Non in tempo reale, ma se vorrete, potremo dare dei suggerimenti, nei limiti del nostro operare sindacale. Ma soprattutto, e ci teniamo a dirlo, come donne.

Scriveteci a

coordinamentodonnefisacbs@cgil.brescia.it

Brescia, 30 novembre 2017

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL BRESCIA