

NON SOLO 25 NOVEMBRE

del Coordinamento Donne Fisac Banca d'Italia

In occasione dello scorso **25 novembre** tutti i sindacati presenti in Banca hanno sottoscritto un unico volantino, diffuso fra i colleghi e le colleghe. Si tratta di un risultato importante, di cui ci ralleghiamo tutti: questa presa di posizione comune è infatti prima testimonianza del lavoro congiunto e appassionato maturato in seno alla Commissione per le Pari Opportunità, una sede in cui anche ora si continua a seguire l'argomento con grande attenzione.

Allarghiamo ancora un momento lo sguardo alle Nazioni Unite: la **GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE** è stata istituita nel 1999 dall'Assemblea generale dell'ONU partendo dall'assunto che **la violenza contro le donne è una violazione dei diritti umani**, una conseguenza della discrimina-

zione contro le donne, dal punto di vista legale e pratico, e delle persistenti disuguaglianze tra i generi.



La lunga sequenza di episodi di violenza, di stupri e di ricatti sessuali, la conta inarrestabile dei femminicidi di cui quotidianamente sentiamo parlare non lasciano indifferenti. Il grande attivismo comunicativo scatenato nei media negli ultimi anni testimonia l'esistenza di una forte sensibilità collettiva e di una ferma volontà di intervento. Eppure, se di violenza si parla tanto... è perché la violenza non si ferma!

Qualcosa non funziona nel sistema: i dati recentemente diffusi dall'Istat sono inequivocabili. **Rimane anche altissimo il numero di violenze non denunciate, la violenza sommersa, non solo quella nascosta fra mura domestiche ma anche quella che viene perpetrata nei luoghi di lavoro.**

Si può fare di più? La risposta è SÌ!!!

Esistono dei comportamenti che fanno la differenza. L'atteggiamento di chi sta intorno e dell'organizzazione può dare tutela, contribuendo a circoscrivere e a prevenire situazioni di molestia e violenza: situazioni che possono verificarsi anche qui, fra noi, nell'ambiente di lavoro dove siamo ogni giorno. Nessuno - uomo o donna che sia (anche se i dati sono inequivocabili sul genere maggiormente esposto <https://www4.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>) - deve subire molestie o violenza, perché ciò rappresenta un danno per tutti oltre a compromettere il benessere e il clima



lavorativo. Siamo consapevoli che in Banca d'Italia l'ambiente è tendenzialmente sano, protetto, e le relazioni interpersonali sono visibili. Ciò nonostante possono verificarsi episodi di violenza o molestia nelle loro diverse forme (violenza verbale, discriminazione di genere, ricatto sessuale, stalking, ...). Un giusto assetto organizzativo, una valida comunicazione, la dovuta sensibilità al tema e, non ultimo, il contributo di tutti e tutte sono elementi indispensabili per stroncare sul nascere comportamenti censurabili o potenzialmente illeciti.

Un **DECALOGO** per **TUTTI**

del Coordinamento Donne Fisac Banca d'Italia

Tentiamo allora di stilare un **decalogo**. Non di leggi, non di regole, anche quelle certamente occorrono ed è bene lavorarvi in tutte le sedi competenti dalle Nazioni Unite fino al nostro contratto di lavoro. Esistono elementi di attenzione su cui ciascuno e ciascuna può e deve, almeno una volta, riflettere:

1. Una donna che denuncia violenza andrebbe sempre ascoltata, anche se parla poco o con timore, e anche se siamo molto impegnati in attività che appaiono importanti o urgenti;
2. non andrebbe derisa, neppure per leggerezza, per ironia o per scherzo, perché quello che le accade non è da lei desiderato;
3. in nessun modo andrebbe considerata come complice o iniziatrice di quanto capita, neppure se è bella e giovane, se ha un bel carattere e un bel sorriso, neppure se indossa una gonna corta;
4. in nessun modo la situazione dovrebbe essere sminuita, facendo apparire chi subisce tali comportamenti come esagerata nelle reazioni, neppure se le circostanze appaiono di poco conto o se si pensa che la situazione si potrebbe risolvere da sé, col tempo;
5. davanti a episodi di violenza deve essere sempre chiaro e inequivocabile chi è la vittima, senza mezzi termini o tentativi di bilanciamento che possano apparire attenuanti per l'aggressore;
6. una sola segnalazione al datore di lavoro, possibilmente tramite una procedura predefinita, deve essere sufficiente ad attivare un immediato sistema di attenzione e protezione; nessun tentennamento, indugio, temporeggiamento può aver luogo: darebbe all'autore della violenza un senso di legittimazione al proprio operato;
7. in nessun modo la vittima dovrebbe avere la percezione che il datore di lavoro, cui presenta istanza di protezione, smetta di vederla come lavoratrice; dovrebbe essere chiaro che la vicenda, per quanto scomoda, rimane del tutto esterna dall'ambito delle attività lavorative;
8. andrebbe posta forte attenzione al fatto che una vicenda di molestie o violenza compromette il sereno svolgimento dell'attività: in particolare eventuali cali di profitto nelle prestazioni dovrebbero essere attentamente valutati rispetto alla possibile causa;
9. nessuno dovrebbe mai consigliare alla vittima di non sporgere denuncia: la paura delle conseguenze non può che alimentare altra paura, in un circolo senza uscita;
10. andrebbe offerta protezione, vicinanza, perché la vittima non si senta mai sola e non abbia mai paura che possa accaderle qualcosa.

ROMPERE IL SILENZIO: UN QUESTIONARIO CONTRO GLI ABUSI

Uno strumento anonimo può essere il primo passo per dominare l'incapacità di percepire che si è varcato un confine, per rompere il silenzio e la paura di essere isolati o non creduti e lasciare spazio invece alla sensazione di essere nel giusto. La CGIL Modena, insieme all'Associazione Donne e Giustizia, ha elaborato un questionario con quesiti a risposta aperta e chiusa che vanno dalla definizione di che cosa si intende per molestia, alla richiesta di descrivere vari stati emotivi provati sul posto di lavoro fino al coinvolgimento del lavoratore nel suggerire modalità di intervento per il contrasto alle molestie.

«Ci siamo impegnati nel proteggere le persone che fanno la segnalazione», ci racconta Tamara Calzolari della CGIL Modena, «e a far riflettere sui comportamenti nocivi che ci sono in azienda. In alcuni casi non ci si rende persino conto di stare subendo una molestia. Noi vogliamo formare sia i lavoratori dipendenti sia i diretti responsabili sulla scala gerarchica. È emerso che a volte le persone provano a segnalare gli episodi ma i responsabili di reparto tendono a smorzare i toni e quindi ci si sente oltretutto sminuiti dall'atteggiamento che si riceve». In alcuni casi come quello di un'azienda importante dell'Emilia Romagna, su 160 dipendenti il 38,2% ha dichiarato di aver subito una qualche forma di molestia. «Un dato abbastanza preoccupante perché si tratta di un'azienda strut-

turata che ha anche investito in politiche di genere».

Nell'esperienza emiliana non si tratta di uno strumento rivolto alle sole lavoratrici. «Il questionario è sottoposto anche agli uomini e nel loro caso sono state denunciate soprattutto violenze psicologiche. Al contrario delle donne che di solito sono maggiormente vittime di molestie fisiche. Purtroppo se le aziende soffocano dall'inizio questi fenomeni diventa complesso affrontarli. Invece se ci si attiva subito per contrastarli è tutto molto più facile».

Il questionario così concepito sta quindi provando a creare una cultura aziendale dove i datori prendano davvero a cuore la questione delle molestie e dove i lavoratori si sentano finalmente tutelati nel denunciare gli illeciti. «Le donne», dice Loredana Taddei, Responsabile politiche di genere della CGIL nazionale che ha coordinato le varie iniziative, «escono dal silenzio quando si sentono tutelate e in una situazione dove non vengono penalizzate due volte. Prima perché denunciano e poi perché vengono additate al pubblico ludibrio. È vero anche che spesso è difficile identificare questo tipo di comportamenti. La classica pacca sul sedere viene ancora considerata goliardia».

(Link a video RepubblicaTV:)

https://www.youtube.com/watch?v=no_rc_dLeMo

UN IMPEGNO DA NOBEL

Il problema della violenza non è un problema della vittima che la subisce: è un problema dell'intera società.

Nel 2018 il premio Nobel della pace è stato conferito a due persone: **Nadia Mourad**, per aver avuto il coraggio di raccontare le violenze subite, e a **Denis Mukwege**, per aver protetto e aiutato donne vittime di violenza.

Solo con la combinazione di figure come queste si può risolvere il



dramma delle molestie e della violenza anche nei luoghi che frequentiamo giornalmente e in cui lavoriamo: una donna, che in piena consapevolezza dei suoi diritti sceglie di raccontare e denunciare molestie o violenze subite e un ambiente in cui coloro che le sono posti intorno siano in grado di accogliere, dare sostegno e protezione.



Oggi 22 gennaio 2019 si celebra in tutto il mondo il centenario della nascita dell'Organizzazione Internazionale del lavoro **ILO - OIL**

L'ILO è stato creato nel 1919 con il trattato di Versailles, che pose fine alla Prima Guerra mondiale, in base alla convinzione che la pace universale e duratura può essere fondata soltanto sulla giustizia sociale. I fondatori dell'ILO si prefiggevano l'obiettivo di diffondere ovunque condizioni di lavoro umane e di combattere ingiustizia, privazioni e povertà. Nel 1944, a seguito di un periodo di crisi internazionale, i membri dell'ILO ribadirono i loro obiettivi adottando la "Dichiarazione di Filadelfia", in cui si afferma che il lavoro non è una merce e si definiscono diritti umani ed economici di base secondo il principio che « la povertà, ovunque esista, è pericolosa per la prosperità di tutti ».

Nel 1946 l'ILO è stata la prima agenzia specializzata ad essere associata alle Nazioni Unite, poco dopo la loro istituzione. In occasione del suo 50° anniversario, nel 1969, l'ILO ha ottenuto il Premio Nobel per la Pace.

Il numero elevato di Stati che entrarono a far parte dell'ILO dopo la Seconda Guerra mondiale portò numerosi cambiamenti. L'Organizzazione incominciò a introdurre programmi tecnici per mettere la propria esperienza a disposizione di governi, lavoratori ed imprenditori, in particolare nelle nazioni in via di sviluppo. In paesi come la Polonia, il Cile ed il Sud Africa il grande appoggio fornito dall'ILO ai diritti sindacali è stato determinante nella lotta per la democrazia e la

libertà.

Il 1998 è un'altra data fondamentale nella storia dell'ILO, quando i delegati alla Conferenza Internazionale del Lavoro adottarono la "Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro", impegnando gli Stati membri a rispettare e attuare una serie di norme fondamentali del lavoro: la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro minorile, del lavoro forzato e delle discriminazioni sul lavoro. La Dichiarazione sancisce che la garanzia di questi principi e diritti fondamentali è importante in quanto consente a tutti « di realizzare pienamente il proprio potenziale umano e di partecipare liberamente e in condizioni di pari opportunità alla spartizione della ricchezza che essi stessi hanno contribuito a creare ».

L'ILO è l'unica agenzia delle Nazioni Unite con una struttura tripartita: i rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori determinano congiuntamente le politiche ed i programmi dell'Organizzazione. La CGIL, insieme a Cisl e Uil, partecipa per il nostro Paese a questo organismo internazionale che è responsabile dell'adozione e dell'attuazione delle norme internazionali del lavoro. Forte dei suoi 186 Stati membri, l'ILO si prefigge di assicurare che le norme del lavoro siano rispettate sia nei principi che nella pratica.

Il primo evento di punta del centenario è oggi, giorno fissato per la pubblicazione del Rapporto redatto dalla Commissione sul futuro del lavoro. La presentazione del Rapporto porta a termine un processo avviato nel 2016 con una serie di dialoghi nazionali sul futuro del lavoro.

Il Rapporto sarà discusso anche dalla "Conferenza del centenario" (in programma per il giugno 2019) che **adotterà anche nuovi standard di riferimento per il contrasto della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.**

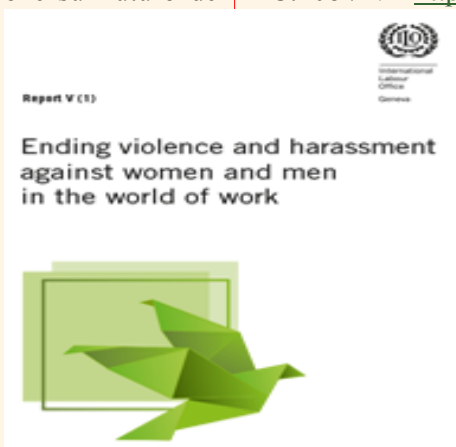
Violenza e molestie nel mondo del lavoro

del Coordinamento Donne Fisac Banca d'Italia

L'OIL ha avviato un processo di definizione degli standard su "Violenza e molestie nel mondo del lavoro", che sarà esaminato dalla Commissione sul futuro del lavoro secondo la procedura a doppia discussione.

La prima discussione sull'argomento si è svolta nel giugno 2016, sulla base di due relazioni tecniche precedentemente preparate dalla stessa Commissione. Con un chiaro accordo sulla tempestività e la necessità di una risposta alla violenza e alle molestie, la prima discussione ha concluso che lo strumento dovrebbe assumere la forma di una Convenzione, integrata da una Raccomandazione.

In vista della seconda discussione, l'ILO ha pubblicato nel maggio 2017 una terza relazione tecnica (relazione ILC.108 / V1 https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553577/lang--en/index.htm), che contiene i progetti di testo di una convenzione integrata da una raccomandazione. I commenti e emendamenti richiesti dall'ILO ai governi dei 186 stati membri, previa consultazione con le organizzazioni più rappresentative di lavoratori e datori di lavoro, si rifletteranno nella quarta e ultima relazione, che verrà pubblicata dopo la discussione prevista nel giugno 2019.



Nuova **UNIONE**

Periodico della Fisac CGIL Banca d'Italia

v. Panisperna, 32, 00184 Roma - Autorizz. Trib. di Roma n. 407/2010 del 21/10/2010

Direttore Responsabile: **Claudio Antonio Picozza**

Redazione: Cinzia Battistoni - Pietro Dilorenzo - Rossana Mazzola - Ugo Onelli - Segreteria Fisac Cgil Banca d'Italia
- STAMPATO IN PROPRIO - Scrivete alla Nuova Unione: nuovaunione@fisacbancaitalia.it