

VIOLENZA, RICONOSCERLA PER COMBATTERLA.

SARA CLAUDIANI (COORDINATRICE DONNE DELLA CISL UMBRIA):

“ANCHE BATTUTE VOLGARI NEI LUOGHI DI LAVORO RAPPRESENTANO MOLESTIA”

Violenza, riconoscerla per combatterla. Perché prima dobbiamo conoscere quali e quante forme di violenza esistono per poi mettere in essere forme di contrasto. Ciò ricordandosi che le violenze riguardano tutti, donne ma anche uomini. E per questo la nostra azione si rivolge a coloro che si fidano di noi, senza fare alcuna differenza anche se il nostro ruolo ci porta a difendere prima di tutto la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, quando sono colpiti anche da discriminazioni in ragione del sesso.

A volte questo tipo di violenza assume forme più subdole senza arrivare al vero e proprio abuso, come quando a lavoro c'è chi si permette di fare battute volgari, oscene a sfondo sessuale. Ricordo a riguardo che esiste una legge, del 2006, che considera queste alla stregua delle molestie.

Anche se questa legge non è ancora stata applicata nella propria interezza fino alla recentissima sentenza che ha visto un datore di lavoro condannato a un rimborso di 100 mila euro per aver vessato una dipendente con frasi a sfondo sessuale, con continue proposte anche di fronte ad altre persone. Questa sentenza ha una portata rivoluzionaria perché offre alle donne uno strumento per essere maggiormente tutelate, anche se molto spesso le persone meno solidali sono proprio le colleghe per timore che l'ambiente diventi ostile e che quindi debbano subire il medesimo trattamento sul quale sono chiamate a testimoniare.

Questo tipo di paura va combattuta riconoscendo che esiste un altro tipo di mobbing: quello sessuale. Rimedio che serve per escludere una dipendente o per vendicarsi di un rifiuto. Per cui ben venga il nuovo decreto che concede sgravi contributivi per l'assunzione a tempo indeterminato delle donne vittime di violenza.

Altra violenza è rappresentata dalla mancanza di parità di salario e di opportunità tra uomini e donne, che è stata definita dall'Onu come “il più grande furto della storia dell'umanità”. Ad aggravare questa situazione il fatto che al nostro Paese serve una politica di tutela della maternità. Non sono sufficienti singoli rimedi come quello di un'agenzia interinale di Padova che ha stanziato un fondo di 50 mila euro per incentivare la natalità. Alle donne che hanno deciso di essere madri lavoratrici occorre che il sindacato si impegni per nuove conquiste in termini di welfare contrattuale, sostenendo la conciliazione tra la cura dei figli con l'aumento dei permessi, il part time reversibile, la flessibilità oraria, lo smart working e il sostegno economico delle spese scolastiche e dei centri estivi, creando dei pacchetti di sostegno mirati.

E in tal senso si deve operare sia in termini di politiche nazionali che di azioni decentrate, dove il ruolo del sindacato e dei coordinamenti delle donne diventa centrale e strategico. Il coordinamento delle donne della Cisl Umbria, in accordo con il segretario regionale Cisl Umbria **Francesca Rossi** (con delega alle pari opportunità), crede che si debba intervenire soprattutto negli accordi decentrati, dove un piccolo richiamo alla normativa nazionale non può essere sufficiente. Anche per ragioni informative, oltre che operative, diventa necessario ramificare sul territorio dei centri di pari opportunità.

Entrando nello specifico di alcune categorie particolarmente esposte, come quella dei trasporti, bisogna pretendere che nei documenti di valutazione dei rischi di secondo livello che gli autisti di bus o capotreni non sia solo riconosciuti come pubblici ufficiali ma che siano coadiuvati dal sistematico supporto della Polifer.

Sara Claudiani

Coordinatrice donne della Cisl Umbria

Perugia, 20 luglio 2018