

La Consigliera di parità della Provincia e i sindacati hanno presentato un nuovo ciclo di seminari rivolti alle Rsu aziendali

Discriminazioni e molestie sul lavoro Il fenomeno emerge con la formazione

L'INIZIATIVA

Molestate o discriminate sul luogo di lavoro, spaventate dal rischio di perdere il posto o di essere emarginate dai colleghi. In molte aziende esiste una violenza di genere sommersa, spesso legata a retaggi culturali difficili da scalfire, ma che lentamente sta venendo alla luce. In provincia di Belluno il fenomeno è sempre più conosciuto ed esplorato anche grazie ad un'iniziativa avviata dalla Consigliera di parità in collaborazione con i sindacati, iniziativa che ha già suscitato l'interesse ad essere replicata anche in altri territori. Il principio di base è quello della formazione e dopo un primo filone di seminari primaverili concentrati sugli aspetti giuridici, ora sta per partire un secondo ciclo dedicato agli aspetti psicologici del problema, il 20 e

28 ottobre e il 10 novembre.

«Nel 2021», spiega la Consigliera di parità, Flavia Monego, «abbiamo sottoscritto un protocollo con i sindacati nel quale si prevede la formazione delle Rsu aziendali sul tema della discriminazione e della violenza di genere. L'obiettivo è quello di promuovere una corretta applicazione delle norme sulle pari opportunità. Il fenomeno è diffuso capillarmente, se ne discute solo da poco e ha contorni ancora incerti, con una forte tendenza a sottovalutare i fatti a causa di stereotipi culturali dominanti».

Retaggi difficili da estirpare, come spiega anche Milena Cesca (Cisl): «Negli ultimi due-tre anni si stanno rivelando angoli bui, nei quali si sono verificati fatti pesanti, anche per anni e da parte di superiori, passati sotto silenzio. Le Rsu sono i nostri terminali nelle aziende e, attraverso la loro formazione, stanno finalmen-

te emergendo situazioni latenti che le aziende non conoscevano o di cui non avevano consapevolezza. I seminari danno gli strumenti per capire quando è il caso di segnalare il problema e intervenire».

«Ci apprestiamo alla settimana della sicurezza e della prevenzione», aggiunge Sonia Bridda (Uil), «e questo tema centra l'obiettivo».

Stefano Bona (Cgil) sottolinea anche il rapporto uomo-donna: «I report ci dicono che le disparità sono ancora forti e chiediamo a Confindustria di togliere le zone d'ombra e convocare tavoli di verifica. C'è una forte crisi in arrivo e il timore è che a pagare di più saranno proprio le donne con contratti a termine. Donne che hanno ancora condizioni inferiori agli uomini sia in termini di salari che di progressione di carriera». Bona evidenzia anche la necessità di uscire dallo stereotipo del maschio Alfa: «Molto spesso si considerano normali certi

comportamenti, perché insiti nella natura dell'uomo. Serve una nuova cultura». Infine, Alessia Salvador (Cils), ricorda come: «La formazione è una tappa fondamentale e dà strumenti utili ad individuare il malessere e le situazioni non legittime e a supportare le vittime».

In questi due anni di lavoro la Consigliera di parità ha seguito personalmente una ventina di casi, ma altri sono stati gestiti dai sindacati. Uno dei più clamorosi riguarda una ragazza straniera molestata e non creduta fino a quando il molestatore non ha reiterato le sue violenze anche su due colleghe italiane; oppure c'è il caso della lavoratrice che ogni mattina si è sentita dare "consigli" di abbigliamento dal capo, ma c'è anche il lavoratore discriminato in azienda per il proprio orientamento sessuale. —

IRENE ALIPRANDI

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La Consigliera di parità Flavia Monego al centro, con Sonia Bridda (Uil) e Milena Cesca (Cisl)

