

Carrefour ritira dai supermercati le magliette che incitavano alla violenza

Ritirate dalla Carrefour le magliette che hanno suscitato scalpore in questi giorni per le immagini che riportavano. Due figure stilizzate, un uomo e una donna che discutono. Accanto all'immagine di lei che precipita, forse spinta da lui con sotto una scritta: "Problem solved", problema risolto. "Le due unità poste erroneamente in vendita in un unico punto vendita di Roma, appartengono ad un lotto che non avrebbe dovuto essere commercializzato - ha chiarito subito l'azien-

da - . A seguito della segnalazione ricevuta tramite social, abbiamo immediatamente provveduto al ritiro delle magliette e avviato un'indagine interna per comprendere le dinamiche dell'accaduto. Per noi - si legge nella nota - l'impegno contro la violenza sulle donne è un valore centrale, come testimoniano numerose iniziative a sostegno di organizzazioni no profit impegnate su questi temi". "Un atto più che doveroso ritirare quelle magliette inaccettabili che inci-

tavano alla violenza sulle donne - scrive la segretaria generale Cisl Annamaria Furlan -. Nel 2018 più di 100 donne, una ogni 72 ore, sono state uccise nel nostro paese. Questo bisognerebbe ricordare a tutti!". Sull'accaduto si esprime anche don Aldo Bonaiuto: "Solo chi vive sul campo sa quanto sia difficile smuovere la cultura maschilista che porta a femminicidio e tratta. Una maglietta così non avrebbe mai dovuto essere messa in vendita".

Sara Martano

La necessità di disporre nel nostro ordinamento giuridico di una specifica disciplina per quanto riguarda le molestie sessuali, in special modo nei luoghi di lavoro, che assumano rilevanza penale a sé, superando l'attuale collocazione all'interno della fattispecie del delitto di violenza sessuale, sta assumendo sempre più importanza anche a livello politico. Ciò allo scopo di approntare una normativa di tipo strutturale e completa in materia contrastando tutte le condotte moleste, anche quelle non agite mediante violenza o abuso e che rappresentano comunemente per le vittime una grave violazione della propria dignità personale, intesa come diritto umano fondamentale, in osservanza dei principi contenuti nella Convenzione di Istanbul, come reato penale e ricomprenderlo all'interno delle sanzioni previste dal nostro codice penale. Una legge in cui siano affrontate tutta una serie di questioni tese a rafforzare e a concretizzare il processo di prevenzione e contrasto del fenomeno che rimane ancora oggi, come si evince anche dalle ultime pubblicazioni Istat, a livelli molto elevati. Si stima che siano 1 milione 404mila (8,9% delle lavoratrici attuali o passate) le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul luogo di lavoro si stima che, nel corso della vita, 1 milione 173mila donne (7,5%) ne sono state vittime per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera. Si tratta soprattutto di impiegate e professioniste

Una normativa ad hoc sulle molestie per dare il giusto peso a questo reato

qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, ma nessun settore è escluso. Nell'11,3% dei casi le donne vittime hanno subito più ricatti dalla stessa persona e il 32,4% dei ricatti viene ripetuto quotidianamente o più volte alla settimana. La grande

maggioranza delle vittime (69,6%) ritiene molto o abbastanza grave il ricatto subito, ma nell'80,9% dei casi, le vittime non ne hanno parlato con alcuno sul posto di lavoro. Un dato quest'ultimo che ci descrive un fenomeno reale ma ancora sommerso e ci con-

ferma che chi subisce molestie e ricatti si sente solo e non conosce o non viene utilizzata la rete di supporto disponibile. E' un bene, dunque, che il tema delle molestie sessuali stia ricevendo una maggiore attenzione dalle istituzioni, dalla politica e a li-

vello sociale, perché questo non solo produce maggiore consapevolezza sull'esistenza del fenomeno ma contribuisce a costruire un clima di fiducia nelle vittime e di condanna sociale, importantissimi ai fini della prevenzione. Così come importante è la valorizzazione di strumenti ed organismi che a vario titolo promuovono e tutelano il principio di parità e non discriminazione nel mondo del lavoro, vale a dire la contrattazione collettiva ai diversi livelli e i Comitati Unici di Garanzia nella pubblica amministrazione non ancora decollati a pieno. Come Coordinamento nazionale donne e come sindacato proseguiamo nel nostro obiettivo di dare compiuta realizzazione alle disposizioni e ai principi che sul tema abbiamo inserito già nel 2009 nella nostra "Piattaforma sulla prevenzione della violenza sulle donne e minori" e a quanto previsto nel decreto legislativo 25 gennaio 2010, in recepimento della direttiva europea 2006/54/CE che all'art. 50-bis ha individuato proprio nei contratti collettivi la possibilità di "prevedere - re misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché

nella formazione e crescita professionale". Pietra miliare è stata poi la già citata Convenzione di Istanbul e, infine, in ordine di tempo, l'Accordo Quadro Europeo del gennaio 2016 tra Confindustria e sindacati confederali e la Convenzione e Raccomandazione ILO per eliminare la violenza nel mondo del lavoro a livello globale. Con l'Accordo Quadro le parti sociali hanno già individuato una definizione di molestie, che è diventata riferimento per i successivi accordi di livello inferiore, mettendo sullo stesso piano - passaggio molto importante - gli abusi, le minacce, le umiliazioni, forme verbali ed atti compiuti, che hanno lo scopo o l'effetto di contravvenire ai diritti fondamentali della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile. Con l'approvazione della Convenzione e Raccomandazione ILO, sostenuta e voluta fortemente dai Comitati donne della CSI/ITUC, CES/ETUC e sostenuta in Italia anche dai coordinamenti donne Unitariamente, è stato raggiunto un altro traguardo per l'affermazione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, soprattutto laddove ancora oggi il lavoro è sfruttamento e schiavitù. Risultati epocali per una cultura che rimane ancora troppo maschile, perciò auspichiamo che il nostro attuale Esecutivo proceda rapidamente al recepimento della Convenzione e Raccomandazione ILO e prenda in seria considerazione il bisogno di una legge che disegni il giusto perimetro entro cui collocare il reato di molestia e molestia sessuale. Questo aiuterebbe il lavoro di fiducia e infonderebbe più fiducia nelle vittime.

Liliana Ocmin

conquiste delle donne

Nella foto il quarto Manifesto della Campagna di comunicazione Cgil Cisl Uil lanciata l'8 marzo per richiamare, attraverso i volti di amiche sindacaliste, i valori del sindacato confederale. Questa volta viene richiamato il valore della "Parità"

Modello Inail OT23: confermati sconti per le imprese che attuano progetti contro molestie e violenza sul lavoro

L'Inail ha pubblicato on-line il modello OT23, che sostituisce il precedente OT24, per la presentazione della domanda relativa alla richiesta di riduzione dei premi assicurativi in presenza di interventi di miglioramento della prevenzione e delle condizioni di sicurezza e benessere di lavoratori e lavoratrici all'interno dei singoli contesti produttivi. Tra le iniziative volontarie da parte dell'impresa suscettibili di sconto sui premi, ricordiamo che già da qualche edizione, grazie all'iniziativa specifica della Cisl, è stato inserito l'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, recepito da Confindustria e Cgil Cisl e Uil nel gennaio 2016 e a seguire da altre associazioni datoriali. Al punto A-10 del modello, infatti, si confermano le voci con cui l'azienda, in attuazione dell'Accordo, dichiara di aver realizzato nell'anno di riferimento (2019): 1) progetti formativi o informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sulle molestie e la violenza nei luoghi

di lavoro; 2) la gestione di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro. In precedenza, esisteva anche una terza voce riguardante "l'assistenza, psicologica e legale a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro" che creava non poche difficoltà di applicazione, soprattutto per le aziende di piccole dimensioni, e che, pertanto, sulla base di quanto richiesto dalla Cisl, è stata completamente eliminata. Una modifica che certamente solleciterà l'applicazione di quanto previsto nell'Accordo Quadro da parte di un numero maggiore di imprese e quindi una diffusione più capillare sul territorio. Per la presentazione della domanda le imprese dovranno adoperarsi entro e non oltre il termine di scadenza fissato al 29 febbraio 2020. Il modello OT23 è consultabile e scaricabile dal portale Inail.it insieme alla guida per la sua corretta compilazione.

L.M.