

Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro

Il 12 febbraio 2019, in Roma,

ABI

e

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

Considerato che:

- con il Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario le Parti si sono impegnate ad adoperarsi attivamente affinché – in un mercato globale – vengano rispettati, ovunque si esplici l'attività imprenditoriale, i diritti umani fondamentali, i diritti del lavoro, e si contrasti ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e sindacali;
- con l'art. 69 del ccnl 31 marzo 2015 le Parti, confermando l'attenzione per la *"Tutela della dignità delle donne e degli uomini e unioni di fatto"*, hanno convenuto che, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati a reciproca correttezza, evitando, in particolare:
 - comportamenti offensivi a connotazione sessuale;
 - altri atti e/o comportamenti offensivi che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono


ABI


FABI


FIRST-CISL


FISAC-CGIL


UILCA


UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB

- rivolti e possano influenzare, esplicitamente od implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale;
 - con il verbale di Accordo 8 marzo 2017 le Parti hanno dato attuazione al demando contenuto nell'art. 24, comma 1, del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80, in tema di "*misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", convenendo più favorevoli modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 del citato art. 24 a favore delle donne vittime di violenza di genere;
 - ABI richiama la diffusione di codici etici adottati da imprese e gruppi bancari che – rivolgendosi sia alle persone che vi lavorano sia all'insieme delle persone (fornitori, clienti, etc.) con cui l'impresa entra in relazione nell'esercizio dell'attività – dedicano particolare attenzione anche al fenomeno delle molestie e delle violenze di genere;
 - le Organizzazioni sindacali firmatarie richiamano i principi dell'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007 sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, con particolare riguardo al quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenza di genere sul luogo di lavoro;
 - ferme le previsioni di legge, in particolare l'art. 26 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le Parti intendono proseguire sulla strada intrapresa, definendo azioni mirate e confermando il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere;

condiviso altresì che:

- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica;
- per "molestie di genere" si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di

ABI


FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB



violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

- per "molestie sessuali" si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- sono altresì oggetto della presente Dichiarazione congiunta i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia di genere" o di "molestia sessuale" o di essersi sottomessi;
- con riguardo ai "luoghi di lavoro" si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in occasione dell'attività lavorativa (lavoratori, lavoratrici, clienti, fornitori, etc.), nel cui ambito possono aver luogo i citati comportamenti;

al fine di rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle aziende, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare i citati comportamenti e il loro ripetersi, anche nei luoghi di lavoro, sensibilizzando tutti i soggetti sull'importanza di un'attenta e tempestiva gestione di eventuali problemi in tema di violenza o molestie di genere;

convengono su quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro secondo la predetta definizione è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente. Varie sono le forme di molestie/violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica o psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto

ABI


FABI


FIRST-CISL


FISAC-CGIL


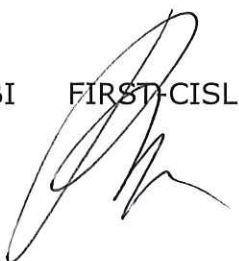


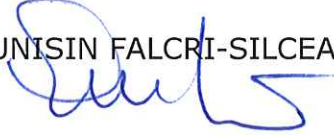

UILCA


UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB


di genere. In particolare, la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da comportamenti che integrano molestia o violenza di genere;

- le lavoratrici, i lavoratori, le imprese e i loro rappresentanti sono impegnati ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- a tal fine – nel confermare la sensibilità ed attenzione del settore – nella consapevolezza dell'efficacia degli strumenti di prevenzione, le aziende bancarie si impegnano a proseguire nell'adozione di idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati nell'ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone, anche attraverso l'eventuale utilizzo della formazione finanziata mediante percorsi formativi condivisi con le Osl;
- nella medesima prospettiva le Parti valorizzano le Commissioni aziendali sulle pari opportunità, quali sedi in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con la presente Dichiarazione congiunta;
- le aziende si impegnano a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati, valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale;
- al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro, a cui possono anche contribuire positivamente colleghe/colleghi di fiducia;
- le aziende assicurano che le eventuali segnalazioni siano gestite dalla funzione Risorse Umane, o dalla diversa funzione centrale individuata

ABI 

 FABI  FIRST-CISL  FISAC-CGIL  UILCA  UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB

dall'azienda, garantendo la riservatezza di tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o e tutelando naturalmente la/o stessa/o da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione o penalizzazione, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati;

- nella radicata consapevolezza dell'importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, le aziende daranno diffusione alla presente Dichiarazione congiunta.

Le Parti nazionali si impegnano a porre particolare e viva attenzione al tema delle violenze e delle molestie legate al genere e a favorire lo sviluppo di una cultura, anche organizzativa, idonea a tutelare e preservare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario a quanto qui condiviso.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 26, comma 3-bis, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è contrario a quanto qui condiviso il ricorso strumentale ad accuse di molestia o violenza di genere consapevolmente infondate.

Il predetto impegno delle Parti nazionali potrà essere realizzato anche attraverso gli opportuni approfondimenti e le attività di monitoraggio demandate alla Commissione nazionale sulle pari opportunità dall'art. 14 del ccnl 31 marzo 2015.

Potranno essere valutate opportune iniziative nell'ambito della bilateralità di settore, ad esempio Prosolidar ed Enbicredito, anche per favorire una formazione mirata e a sostegno di specifici progetti di solidarietà.

La presente Dichiarazione congiunta sarà allegata al prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro.

* * *

Le Parti concordano che, ad integrazione di quanto previsto dal Verbale di accordo dell'8 marzo 2017, il congedo di cui all'articolo 24, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, è elevato a 4 mesi.

ABI
[Signature]

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL UILCA UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB
[Signatures]