CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **21 Aprile 2021**

PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI IN ISP: LE NUOVE REGOLE



L'Azienda ci ha illustrato oggi, nell'ambito del Comitato Welfare, le **regole per il contrasto alle molestie sessuali**, emanate il 15 aprile scorso (ne avevamo parlato qui), e rivolte a tutto il personale dipendente del Gruppo Intesa Sanpaolo in Italia e all'estero oltre a agenti, consulenti finanziari non dipendenti, collaboratori, prestatori di lavoro con contratto di somministrazione, destinatari di iniziative di tirocinio/stage, fornitori del Gruppo in qualsiasi attività di contatto con il Gruppo.

La presentazione del progetto, che ha lo scopo di prevenire, far emergere, contrastare ed eliminare il fenomeno delle molestie sessuali, era avvenuta l'11 novembre 2020 (ne abbiamo dato conto qui).

Il progetto rappresenta per la Fisac/Cgil senz'altro uno strumento positivo e di avanzamento, in particolare per l'impegno che si pone sia di stabilire un processo strutturato di segnalazione (tramite la mail a codice.etico@intesasanpaolo.com), di presa in carico e soluzione dei casi di molestia (tramite provvedimento disciplinare e a prescindere dall'eventuale avvio di una denuncia alle autorità); sia di costruire un percorso di sensibilizzazione culturale che crei un clima di fiducia tale da far emergere tutte le situazioni in cui i "*comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi – di per sé o in quanto reiterati – 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*" vengano fatti emergere e eliminati.

La presenza di più attori coinvolti (con l'istituzione della figura del "garante del processo"), la possibilità di attivare il processo non solo da parte della vittima ma anche da parte di un testimone della molestia, la formazione obbligatoria rivolta a tutti, oltre alla formazione

specifica per alcune funzioni e ruoli direttivi, sono tutti elementi che non possiamo che giudicare positivamente.

Giudichiamo importante anche l'estensione a banche e società estere del Gruppo, spesso in paesi dove alcuni dei comportamenti che le regole si propongono di reprimere, potrebbero non costituire reato.

Siamo tuttavia anche consapevoli che le regole non saranno di per sé sufficienti a creare immediatamente la fiducia necessaria alle persone per denunciare senza timori gli episodi, cosi come sappiamo che occorrerà del tempo per far capire a tutti che il rispetto della dignità delle persone passa anche attraverso atteggiamenti, linguaggi, parole usate nei più diversi contesti di lavoro (non a caso la definizione di molestia è cosi ampia) e che non sempre la molestia è percepita immediatamente come tale.

Abbiamo pertanto sottolineato come sia importante tenere costantemente alta l'attenzione sul tema, partendo dalla sensibilizzazione dei Responsabili di filiale/ufficio che dovrebbero essere di esempio ("role model") e di tutto il personale chiamato a essere sentinella di situazioni di disagio.

Cosi come allo stesso tempo riteniamo che l'obiettivo primario di tutelare l'integrità psico-fisica delle persone debba vedere coinvolti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza insieme alle funzioni aziendali di Tutela e Sicurezza già inserite nel processo insieme agli altri attori.

L'Azienda ha assicurato che l'applicazione delle regole sarà capillare sia in Italia che all'estero, che questo è solo l'inizio di un percorso di costruzione di una "leadership inclusiva"

Continueremo a monitorare il percorso avviato e a darne informazione. Anche a tale scopo abbiamo chiesto che il Comitato Welfare venga informato periodicamente circa il numero e la tipologia di segnalazioni pervenute e ai loro esiti.