



Luglio 2016

**Coordinamento P.O.**

Luana BELLACOSA

**Redazione**

Antonella ROSICARELLI  
Caterina CONTRAFFATTO  
Mirella GORI  
Maria PASINI  
Stefania SALVI

**Rete**

Bianca CUCINIELLO  
Carla PROIETTI  
Daniela PETRI  
Filomena TEDESCHI  
Fulvia ALLEGRI  
Laura FORIN  
Nadia PETRINI  
Paola BOTTA  
Raffaella INFELISI  
Sandra APUZZO  
Silvia MASSEI  
Siria BOCCALINI  
Stefania LEONE  
Stefania SABA

**UILCA**

**Segreteria Regionale Roma e Lazio**

Via Ferruccio, 4b  
00185 Roma  
Tel. 06 42012215  
Fax 06 42012375

[uilca.romaelazio@uilca.it](mailto:uilca.romaelazio@uilca.it)

**PARI OPPORTUNITA'  
e POLITICHE DI GENERE**  
*UILCA di ROMA e del LAZIO*



## **Molestie sul lavoro, vittime o complici?**

Essere una bella donna è un vantaggio o un'insidia sul posto di lavoro? Difficile dirlo, ma se l'aspetto fisico può essere un aiuto al momento delle selezioni, spesso diventa un problema durante la vita lavorativa.

Molte donne preferiscono negare che la "bella presenza" abbia giocato un ruolo nella conquista del posto di lavoro, ma a confermare l'importanza delle apparenze al momento del recruiting è una ricerca scientifica presentata in questi giorni a Londra durante la conferenza internazionale "**Appearance matters**". Lo studio del dottor Sevag Kertechian, ricercatore della Sorbona di Parigi, aveva il fine di decifrare l'impatto dei vestiti sulle dinamiche di assunzione. I risultati ci dicono che a parità di informazioni, skills e titoli di studio, le donne che nei propri curricula hanno inserito uno scatto sexy e provocante risultano avere molte più possibilità di arrivare ad un colloquio e ottenere il posto di lavoro, rispetto a chi ha optato per un look serio e professionale. Prendendo ad esame due donne fisicamente simili, con un curriculum più o meno identico, spedito a cento imprese, Kertechian ha accertato che la ragazza che ha allegato foto con abiti più provocanti è stata contattata **sessantotto volte in più della rivale per un colloquio**.

Questi risultati non possono che farci riflettere sulla "mercificazione" del corpo femminile anche in ambiti professionali, nei quali dovrebbero prevalere altre caratteristiche e capacità. Colpa di alcune donne che, conoscendo le regole sbagliate di questo gioco, decidono di assecondarle e cavalcare l'onda o degli uomini che trovandosi spesso nei ruoli con potere decisionale continuano ad osservare e a giudicare il gentil sesso in modo sbagliato?

Forse colpa o scelta di entrambi, peccato che questa visione distorta delle qualità femminili sia spesso un prezzo alto da pagare per altre donne, che pur avendo un'altra visione della loro vita professionale, si trovano a combattere con vecchie abitudini non ancora passate di moda: le molestie sul lavoro.

Il precariato sicuramente non aiuta e le poche opportunità lavorative sono il carburante più efficace per alimentare

episodi di questo tipo.

Scriva la giornalista Olga Ricci (pseudonimo) nel suo romanzo autobiografico "Toglimi le mani di dosso", nel quale descrive in modo esaustivo ed efficace la trappola nella quale molte donne si trovano bloccate: il ricatto professionale e morale.

"Il mio capo ci provava, ho resistito, avevo bisogno di lavorare. Non sapevo a chi chiedere aiuto, poi ho mollato"- racconta la giornalista - "Tutto avviene, come sempre, in pubblico. Ammiccamenti, carezze, inviti a cena.... Gestii apparentemente inoffensivi che invece servono a imporre IL POTERE DEL CAPO." Una situazione di disagio assoluto, che come lei hanno vissuto tantissime donne, spesso senza trovare il coraggio di denunciarlo. Per sottrarsi a queste situazioni molte decidono di lasciare il posto di lavoro.



Dai dati Istat il 99,3% dei ricatti sessuali non viene denunciato: è un dato allarmante che non può e non deve passare inosservato.

Spesso la violenza viene minimizzata, ridotta al fraintendimento di atteggiamenti goliardici presi troppo seriamente. Il problema si fa ancora più serio quando questa semplificazione viene fatta in fase di giudizio, com'è successo in una sentenza del 23 novembre 2015 a Palermo. Il Tribunale ha assolto l'ex direttore dell'Agenzia delle Entrate Palermo 1, Domenico Lipari, accusato di avere molestato due impiegate del suo ufficio: a una diede una lieve pacca sul sedere, all'altra mise il dito sul bottoncino della camicetta, proprio all'altezza del seno, sfiorandole in un'altra circostanza la zona genitale. La seconda sezione del tribunale (collegio presieduto da Bruno Fasciana, giudice estensore Annalisa Tesoriere) ha ritenuto che questi gesti non procurarono

appagamento sessuale a Lipari e non limitarono la libertà sessuale delle due donne palpeggiate. Il contesto inoltre sarebbe stato scherzoso, anche se le due vittime, pur essendo state ritenute pienamente attendibili, non la videro affatto così.

Il comportamento del capufficio «era oggettivamente dettato da un immaturo e inopportuno atteggiamento di scherzo, frammisto ad una larvata forma di prevaricazione e ad una, sia pur scorretta, modalità di impostazione dei rapporti gerarchici all'interno dell'ufficio».

Ovviamente la sentenza ha generato moltissime polemiche, ma il risultato più grave è quello di aver alimentato l'omertà su questi episodi. La cultura deve cambiare e i sindacati stanno facendo la loro parte.

Il 25 gennaio 2016 Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, hanno siglato un'intesa che recepisce l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto il 26 aprile del 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC. In coerenza con i principi enunciati nell'Accordo Quadro, l'intesa riafferma che le molestie o la violenza nei luoghi di lavoro sono inaccettabili e vanno denunciate, sottolineando che le imprese e i lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali. Cgil, Cisl, Uil e Confindustria si impegnano a dare ampia diffusione all'accordo, affidando alle parti sociali sul territorio il compito di individuare le strutture che possano assicurare una adeguata assistenza a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro. Ferma restando la facoltà delle singole imprese di adottare ulteriori specifiche soluzioni. Tale intesa riconferma l'importanza del dialogo sociale a livello europeo e del ruolo delle parti sociali nel combattere il fenomeno della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro.

Denunciare si può e si deve. Per cambiare le cose bisogna lottare e ognuno deve dare il suo piccolo contributo. Vi lasciamo con una frase che per tutti noi può essere

d'ispirazione: "Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo" (Mahatma Gandhi).  
Buone vacanze a tutti!

*"Siria Boccalini"*

## Età di pensionamento – Confronto tra Paesi

*Domenico Proietti, Uil: reintroduzione flessibilità in uscita pienamente sostenibile*

Uno studio effettuato dalla Uil dimostra infatti che l'Italia ha l'età di accesso alla pensione più alta d'Europa: 66 anni e 7 mesi per gli uomini del settore pubblico e privato e per le donne del pubblico, 65 anni e 7 mesi per le donne del settore privato.

La reintroduzione in Italia della flessibilità di accesso al pensionamento proposta dal sindacato è pienamente sostenibile se paragonata a quanto avviene in Europa e in tutti i paesi dell'OCSE. L'Italia, infatti, ha l'età di accesso alla pensione più alta d'Europa: 66 anni e 7 mesi per gli uomini del settore pubblico e privato e per le donne del pubblico, 65 anni e 7 mesi per le donne del settore privato. Mediamente nei Paesi Ue gli uomini vanno in pensione a 64 anni e 4 mesi, le donne a 63 anni e 4 mesi: gli italiani e le italiane vanno, dunque, in pensione 2 anni dopo rispetto agli altri cittadini europei. Questo dato è destinato a crescere poiché i requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione, nel nostro Paese, sono ancorati all'aspettativa di vita e vengono costantemente aggiornati.

### **Età di accesso alla pensione in EU e nelle maggiori economie**

In Italia il requisito per l'accesso alla pensione è il più alto d'Europa, secondo solamente alla Grecia, dove il requisito

anagrafico richiesto è pari a 67 anni. Tuttavia, il requisito greco è suscettibile di numerose deroghe attualmente in vigore che possono abbattere l'età di accesso alla pensione fino a 55 anni per gli uomini e 50 anni per le donne.

L'età più bassa è richiesta in Svezia dove dai 61 anni il lavoratore può decidere di accedere alla pensione.

Se paragoniamo il requisito anagrafico del nostro Paese con la media dei paesi non europei, si evince come in Italia siano richiesti circa 3 anni in più di anzianità per gli uomini e 4 per le donne per accedere alla pensione.

*(uil.it)*

# Arrivederci a Settembre



PARI OPPORTUNITA'  
e POLITICHE DI GENERE

UILCA  
di ROMA e del LAZIO