



Impegno della CISL Lombardia per contrastare il fenomeno della violenza di genere ribadito dalla mozione conclusiva approvata nel corso dell'ultimo congresso (Maggio 2017)

Il documento impegna l'organizzazione ad intensificare le azioni per contrastare il fenomeno anche promuovendo la sottoscrizione dell'accordo contro la violenza nei luoghi di lavoro anche a livello aziendale



Coordinamento donne



CISL Lombardia

26 aprile 2007

accordo europeo fra



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN
BUSINESS



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT
SMALL AND MEDIUM-SIZED
ENTERPRISES



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST

Reciproco rispetto della dignità

Molestie e violenze inaccettabili

Condanna di tutte le forme

Obbligo del datore di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici contro molestie e violenza



Violenza e molestie che possono essere di natura fisica, psicologia e /o sessuale

Incidenti isolati o comportamenti ricorrenti

Fra colleghi, fra superiori e subordinati o da parte di terzi

Da manifestazioni di mancanza di rispetto a reati che richiedono intervento autorità pubbliche

Possono interessare qualsiasi luogo di lavoro, anche se non avvengono ovunque.



Obiettivo accordo

***sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro,
i lavoratori e i loro rappresentanti su molestie
e violenza nei luoghi di lavoro***

fornire un quadro di azioni concrete



Molestie quando lavoratori sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati

violenza quando aggrediti in circostanze connesse al lavoro

esercitate per ferire la dignità, nuocere alla salute creare ambiente di lavoro ostile



***Maggiore consapevolezza e formazione
=
riduzione probabilità' di molestie e violenza***

***Dichiarazione da parte delle imprese di non
tolleranza deve anche specificare le procedure da
seguire in caso di incidenti***

Provvedimenti nei confronti degli autori

Sostegno alle vittime



Recepito in Italia

25 gennaio 2016

CISL CGIL UIL e Confindustria



Accordi territoriali

Milano

Monza

Varese

Bergamo



Contratti nazionali

Industria alimentare

Poste Italiane



CCNL Industria alimentare del 5 febbraio 2016

Articolo 1 ter – Pari opportunità

C) Lotta alle discriminazione

Le parti anche alla luce del recente Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro(..) si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti fra Azienda e dipendenti medesimi siano ispirati a principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

.....



CODICE ETICO ANAS (azienda nazionale di gestione delle strade e autostrade)

stabilisce l'impegno a prevenire ed affrontare la questione delle molestie sul luogo di lavoro attraverso un protocollo, in virtù del quale, l'azienda deve avviare delle iniziative e delle procedure per rilevare i casi di violenza e fornire un sostegno alle vittime mediante il comitato sulle pari opportunità.

SODEXO-IUF Joint Commitment on preventing sexual harassment

Annex to the SODEXO-IUF international framework agreement of 12 December 2011

Preamble

- “Sodexo” refers to the company Sodexo SA and all subsidiaries under its control;***
- “the IUF“ refers to the International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations and its affiliated unions in the Sodexo business sectors.***



Sodexo e l'UITA hanno firmato un accordo per la prevenzione delle molestie sessuali sul lavoro.

Issy-les-Moulineaux, 28 giugno 2017 – Sodexo, leader mondiale nei servizi di Qualità della Vita, e l'UITA (l'Unione internazionale lavoratori dell'alimentazione) hanno annunciato la firma di un accordo internazionale per la prevenzione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Questa intesa si inserisce nel quadro più ampio dell'accordo internazionale firmato da Sodexo e dall'UITA a dicembre 2011 in materia di rispetto dei diritti fondamentali sul lavoro e, nello specifico, dei diritti di associazione e negoziazione collettiva attraverso lo sviluppo di un dialogo regolare tra Sodexo e l'UITA



Safe at home, safe at work

<https://www.etuc.org/documents/safe-home-safe-work-final-report#.WgxbGkribcs>



Progetto safe at home, safe at work

Rapporto che fornisce una panoramica del caso-studio Italia. Si tratta di uno degli undici rapporti nazionali preparati nel quadro del progetto della CES 'Sicure a casa, sicure al lavoro'. In esso sono contenute le misure prese dai sindacati per affrontare la questione della violenza di genere sul luogo di lavoro, ponendo particolare enfasi su due ambiti:

a) la violenza di genere nel luogo di lavoro, che riguarda essenzialmente le molestie sessuali al lavoro

b) la prevenzione della violenza domestica nel lavoro.

Entrambi gli aspetti della relazione sono analizzati rispetto al quadro giuridico generale, il ruolo della contrattazione collettiva e altre iniziative sindacali, rapporti e cooperazione con la società civile ed associazioni femminili, nonché alle sfide e le raccomandazioni dei sindacati per il futuro.



Attività uffici vertenze

***Programmi specifici di
formazione***



Congedo vittime di violenza

Introdotta con il decreto legislativo 80 del 2015, art. 24.



La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.



***Contratto nazionale industria
alimentare***

Accordo bancari

Accordo Coop Lombardia



Contratto nazionale industria alimentare del 5 febbraio 2016

Articolo 40, lettera E

Congedo per le donne vittime di violenza di genere.

Le parti .. stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento, fino ad un massimo di ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.



Tutto ciò premesso e considerato, le Parti nazionali intendono dare attuazione al demando contenuto nella citata normativa di legge, convenendo le seguenti modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 del citato art. 24 a favore delle donne vittime di violenza di genere:

- il congedo di cui al comma 1 dell'art. 24, della durata massima di tre mesi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, deve essere computato con riferimento alle giornate nelle quali è prevista attività lavorativa;
- il congedo in parola può essere fruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, su base oraria o giornaliera in coerenza alle disposizioni normative e può essere cumulato, nella medesima giornata, con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
- durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto all'indennità prevista dalla legge;
- ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente accordo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'azienda l'intenzione di avvalersi di tale congedo, con un preavviso non inferiore a cinque giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 24;
- tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale;

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si impegnano a sensibilizzare ed ad attivarsi nei confronti degli organi competenti, ivi compresa la Consigliera nazionale di parità, al fine di verificare che la fruizione del congedo possa avvenire per periodi minimi di un'ora giornaliera, con riconoscimento dell'indennità di cui all'art. 24 D.Lgs.

Ipotesi di Verbale di Accordo

Milano, 8 marzo 2017

In data odierna, presso la Sede Centrale di Coop Lombardia, Viale Famagosta 75, Milano,

Tra

Coop Lombardia rappresentata dal Responsabile Relazioni col Personale e Sindacali Sig. L. Rizzardi,

la sig.ra Sara Cirincione e il sig. Dario Bianchi;

la FILCAMS-CGIL nelle persone di P. Saccomani e D. Pulitane,

la FISASCAT-CISL nella persona di L. Conte, C. Belotti e F. Di Matola,

la UILTUCS-UIL nelle persone di M. Tamburelli e F. Crispo,

unitamente ad una delegazione delle Rappresentanze sindacali aziendali del Coordinamento Regionale è stato stipulato il presente accordo.



1) La Cooperativa aggiungerà, a proprio carico, un mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I dipendenti per usufruire del periodo aggiuntivo, dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio;

2) Qualora un dipendente vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, avesse necessità di essere trasferito (anche temporaneamente), la sua richiesta verrà valutata dalla Direzione del Personale della Cooperativa in modo prioritario;



Depenalizzazione reato di stalking



ODG congresso CISL nazionale

Nell'ambito del processo di riforma del codice penale in corso, sono state introdotte alcune novità in tema di "condotte riparatorie", con l'intento di estenderne l'applicazione al fine di incentivare la soluzione extragiudiziale dei processi per i cosiddetti reati "a querela remissibile", indipendentemente dal consenso della vittima

....



***Sentenza di Torino:
confermate nostre preoccupazioni***

***Presentato emendamento nel decreto
fiscale per eliminare condotte
riparatorie in caso di stalking***



Piano regionale quadriennale per il contrasto alla violenza alle donne

Con il D.C.R. 10 novembre 2015 n° X/894 viene adottato il Piano quadriennale regionale per le politiche di parità e di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne 2015-2018

Il piano, approvato il 10 novembre 2015 dal Consiglio regionale, in conformità all'art. 4 della L.R. 11/2012, costituisce una premessa per la costruzione di un sistema integrato di politiche pubbliche regionali e di azioni di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.



Consigliere di parità

La Consigliera di Parità Regionale è una figura istituita dalla Legge 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” e ridefinita nel Capo IV del Decreto legislativo 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Svolgono funzioni di promozione e di controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

Nell'esercizio delle loro funzioni sono pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio