

Così le aziende prevengono le MOLESTIE

Novantadue dirigenti, uomini e donne, hanno partecipato al progetto di Assolombarda per insegnare a **evitare comportamenti sessisti e discriminatori sul lavoro**: dalle attenzioni fuori luogo alle frasi non più accettabili. E ora il prossimo passo è un codice da applicare in tutta Italia

DI Monica Bogliardi FOTO DI Stefano Guindani

È partito a pochi giorni dalla Giornata Internazionale contro la Violenza di genere, il 25 novembre. E oggi, a una manciata di giorni dall'8 marzo, la Giornata della Donna, il progetto *Impresa 4.Donna* fa un primo bilancio.

Non potevano essere scelte due date più simboliche per l'iniziativa pilota organizzata dall'Advisory Board per la Responsabilità Sociale delle Imprese di Assolombarda, l'associazione degli industriali delle province di Milano, di Lodi e di Monza e Brianza. È dedicata alle donne, in particolare, a quelle che hanno subito molestie sul lavoro, e che, secondo gli ultimi dati Istat, sono un milione e 404 mila. Tenute sotto scacco soprattutto quando hanno bisogno di essere assunte, o semplicemente di tenersi stretto il posto di lavoro. Molestate, nel 97 per cento dei casi, da uomini. E, purtroppo, poco inclini a denunciarlo alle forze dell'ordine (lo fa solo una su dieci).

Il board di Assolombarda, nato un anno fa su iniziativa di Carlo Bonomi, presidente di Assolombarda, si è mosso proprio per invertire questa tendenza e promuovere invece una cultura di prevenzione aziendale del "fenomeno molestie". «Si è trattato di un corso di



I componenti dell'Advisory Board per la Responsabilità Sociale delle Imprese di Assolombarda. Da sinistra, in prima fila: Nina Yashar, gallerista; la charity woman Maria Felice Ardizzone Mauri; Silvia Grilli, direttore di *Grazia*; Carlo Bonomi, presidente di Assolombarda; Gabriella Magnoni Dompé, presidente Board CSR; le giornaliste Francesca Carollo e Diamante D'Alessio. Seconda fila, da sinistra: Caterina Tonini, vicepresidente Havas Pr; Alessandra Bitetti, commercialista; Francesca di Carrobbio, Ad Hermes Italia; Alberto Foà, presidente AcomeA Sgr; Stefano Venturi, presidente e Ad Hewlett Packard Enterprise Italia; Roberto Spada, commercialista; Ruben Razzante, docente Università Cattolica del Sacro Cuore; Fabio Gnocchi, Ceo di Aspesi.

formazione dedicato ai dirigenti di tre aziende che si sono offerte di partecipare all'esperimento: Assolombarda stessa, la multinazionale statunitense dell'informatica Hewlett Packard Enterprise e l'azienda di moda Hermès. Hanno partecipato in 92 tra donne e uomini con ruoli dirigenziali», dice **Gabriella Magnoni Dompé, presidente del board**, che già aveva raccolto (grazie a un accordo tra 150 aziende di Assolombarda e i sindacati dei lavoratori) 100 mila euro, poi devoluti ai cinque più importanti centri anti-violenza delle province di Milano e Monza-Brianza. «*Impresa 4. Donna* è il primo passo di un progetto più ampio, teso a stabilire, scrivere e diffondere un codice di comportamento condiviso, a livello nazionale, dalle imprese etiche, quelle che puntano all'inclusione, alla valorizzazione delle diversità di genere, che scommettono sul futuro dei giovani e combattono le discriminazioni contro le donne. Imprese che», ricorda Dompé, «facendo la cosa giusta migliorano la loro reputazione e la loro produttività».

Il corso era diretto a dirigenti. Ma in futuro potrebbe essere esteso anche a tutti gli altri dipendenti. E si è focalizzato su atteggiamenti, parole, modi di fare che, anche inconsapevolmente, sono già delle vere molestie, o le introducono. «Siamo partiti dall'assunto che sul luogo di lavoro molti atteggiamenti sono viziati dal disequilibrio tra chi, magari, fa un complimento sgradito, e chi, essendo in posizione subalterna, non è in grado di rimandarlo al mittente. Insomma, sul posto di lavoro ci vuole ancora più rispetto che fuori», spiegano le avvocatessse che hanno tenuto il corso, la giuslavorista Tatiana Biagioni e la penalista Silvia Belloni. «**Prima di tutto abbiamo decodificato la molestia: al suo centro c'è la non reciprocità, la non desiderabilità dell'atto, del gesto, della frase da parte di chi lo riceve.** Un esempio pratico: se provi attrazione per una collega, e le metti un fiore sulla scrivania, non compi una molestia. Ma se vedi che lei non gradisce, se lei dice che ha già un partner, e tu ripeti quel gesto, ecco: quello può farci entrare in un'atmosfera pre-molestia. In secondo luogo, più che sulle evidenti molestie fisiche, come toccare il corpo di una persona, o sui ricatti sessuali, abbiamo fatto emergere quanto siano già violenti alcuni atteggiamenti che infatti si catalogano come molestie verbali: commenti che possono sembrare solo goliardici sul corpo di una collega e soprattutto sui suoi difetti fisici; osservazioni "di genere", dette da un uomo, capo o non capo, a una dipendente, come: "Sei sempre incinta, non

ci sei mai e mi costi tantissimo". **Condannabilissimo è dire a una dipendente: "Arriva un cliente importante, cerca di vestirti un po' sexy"**».

Insomma, nella scala della gravità, le molestie verbali non sono certo nella parte alta, ma creano quel clima che può aprire loro la porta. «Nella nostra azienda facciamo da tempo corsi anti-molestie e poniamo molta attenzione al tema dei complimenti leciti e illeciti, a riprova del fatto che anche le imprese allertate sul tema, come la nostra, devono sempre mantenere una continua pressione affinché le persone si attengano a comportamenti corretti. **È per questo motivo che noi ripetiamo i corsi annualmente, in modo da mantenere vivo il valore dell'attenzione su comportamenti anche innocenti che possono sfociare in vere e proprie molestie**», dice Stefano Venturi, presidente e ceo di Hewlett Packard Enterprise. «A proposito di complimenti fatti verso le donne, mi

ha fatto riflettere su quanto le parole possano essere scivolose, creare fraintendimenti, insomma, stabilire una sorta di "molestia a bassa intensità", ma ugualmente pericolosa. **Fare un apprezzamento rivolto a una parte del corpo di una collega, oppure al suo look, è da evitare: meglio limitarsi agli apprezzamenti che riguardano il lavoro svolto dalla persona o i suoi comportamenti professionali.** Nel dubbio, certi complimenti vanno evitati, anche per non creare disparità rispetto a quello che si dice a un collega maschio. Si è mai sentito un capo che dice a un suo dipendente "Caspita come hai fatto bene la barba, oggi"?».

No, non si è mai sentito. E in effetti il terreno su cui nascono e crescono le molestie è quello della discriminazione, del sessismo, della violazione della pari opportunità. Nel corso di *Impresa 4. Donna* è emerso infatti che tutti gli atteggiamenti molesti, ma anche quelli che sono semplicemente pre-molesti in quanto sessisti, andrebbero segnalati a una persona, un referente aziendale dedicato, che le aziende non possono più non avere. «Una figura che gestisca i problemi quando ci sono già, ma che sappia mettere in atto anche strategie per prevenirli», dice Francesca di Carrobbio, amministratore delegato della maison Hermès Italia. «E secondo me l'ideale sarebbe una figura esterna, per non creare conflitti d'interesse, non rischiare che il problema sia sottovalutato o che la persona molestata debba lasciare il lavoro. È importante che le aziende capiscano che bisogna investire in questo tipo di formazione, che andrebbe estesa anche a tutti i capiufficio». ■

Confini

«Se provi attrazione per una collega e metti un fiore sulla sua scrivania, non compi una molestia», dicono le avvocatessse Tatiana Biagioni e Silvia Belloni. «Lo diventa se lei non gradisce e tu ripeti il gesto»