

Nelle scorse settimane l'Azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali il processo che ha portato all'ottenimento, da parte del Gruppo, della **Certificazione Nazionale sulla Parità di Genere**, certificazione creata nel 2021 dalla Legge 162 e dal PDR 125, che consente ai datori di lavoro (su base volontaria) di attestare, attraverso determinati parametri, le misure adottate in azienda per ridurre il divario di genere.

Come molte altre aziende, bancarie e non, Intesasanpaolo ha ricevuto nel 2022 da Accredia (ente italiano di accreditamento) la Certificazione, poi rinnovata e confermata nel 2023 e nel 2024 sulla base di un punteggio che deriva dall'analisi di alcuni indicatori, fra i quali i più recenti sono l'opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda e la tutela della genitorialità.

Nell'incontro del 3 aprile ci sono stati fornite in particolare le **risultanze di una survey promossa dall'Azienda ed effettuata a fine 2024**, avente ad oggetto stereotipi e molestie di genere.

Su 3000 inviti (rivolti a un campione rappresentativo del personale) a partecipare all'indagine on line (disponibile dal 27 novembre al 10 dicembre 2024), hanno risposto in **1209** (47% uomini, 52% donne e 1% non identificati nei generi tradizionali), per la stragrande maggioranza (77%) fra i 41 e i 60 anni e per la maggior parte non ricoprenti ruoli di responsabilità (80%).

La survey, divisa in 3 parti (opportunità percepite, giudizi e pregiudizi, percezione e vissuto della violenza) offre uno spaccato interessante per comprendere quanto ancora occorre fare per superare ostacoli che purtroppo impediscono una reale parità di opportunità.

Emerge per le prime due parti della survey, dove i risultati sono stati messi a confronto con le risposte alle medesime domande fatte a un campione rappresentativo dell'intera popolazione italiana (ricerca IPSOS), che i **dipendenti di Intesasanpaolo ritengono che sia più difficile per le donne** ottenere un compenso adeguato (76% contro 73% del campione Ipsos) e fare carriera in azienda (74% contro 68%), così come intraprendere una carriera politica o seguire le proprie passioni.

Se possiamo spiegare tale differenza percentuale con una maggiore consapevolezza dei nostri colleghi e delle nostre colleghe su questi temi rispetto alla più ampia platea del campione Ipsos, dobbiamo anche chiederci se non prevalga piuttosto l'analisi della propria situazione personale e di quanto osservato quotidianamente sul posto di lavoro.

D'altra parte, le domande attinenti a giudizi e pregiudizi fanno risaltare un'innegabile arretratezza culturale del paese che per fortuna si rispecchia poco nel campione Intesasanpaolo (a titolo esemplificativo: il 28% del campione Isp contro il 48% del campione Ipsos pensa che le donne con figli piccoli non dovrebbero lavorare a tempo pieno, il 2% contro il 20% pensa che la cura della casa e della famiglia dovrebbe essere competenza delle donne che lavorino o meno, il 18% contro il 36% pensa che le donne sfruttino il loro aspetto fisico per fare carriera, e il 22% contro il 35% pensa che un abbraccio o una "pacca goliardica" sia normale fra colleghi).

Sul tema della violenza di genere la survey non riportava raffronti con altre indagini esterne alla banca, evidenziando le risposte dei nostri colleghi e colleghe, ad esempio:

- Il 49% dei 1209 rispondenti al questionario pensa che si parli ancora troppo poco del tema della violenza di genere, il

33% che se ne parli “il giusto” e il 9% che se ne parli troppo

- La forma di violenza psicologica è quella che si ritiene più diffusa (73%) seguita da molestie sessuali (30%) e stalking (26%)

La spaccatura per genere di queste ultime domande rileva:

- una richiesta maggiore di parlare di più del tema da parte delle donne
- una diversa focalizzazione sulle forme della violenza (più donne che uomini indicano la violenza psicologica mentre più uomini che donne si concentrano sulle molestie sessuali)

Sono state rivolte domande (a risposta multipla) anche sulla propria **esperienza personale**, fuori e dentro la banca, rispetto alla violenza di genere:

- il 10% dei rispondenti al questionario, pari a 116 persone fra colleghi e colleghe, ha affermato di essere stato/a vittima di una forma di violenza di genere negli ultimi 3 anni (63% di tipo psicologico, 28% molestie sessuali, 17% stalking, 10% violenza fisica)
- delle 116 persone, 61 dichiarano che gli episodi riguardano la vita privata, 53 il luogo di lavoro (comprendente tutta la propria vita lavorativa), 15 la famiglia (risposte multiple)
- l'87% dei 116 non ha denunciato l'evento o gli eventi ritenendo che l'episodio non fosse grave (28%), che non sarebbe stato creduto/a (20%), che si trattasse di episodio isolato non ripetibile (20%), per scarsa fiducia nelle istituzioni o forze dell'ordine (16%), per propria fragilità emotiva (14%), per paura di perdere il lavoro (12%), per paura di ritorsioni (9%), per amore del partner (9%) e per paura di perdere i figli (7%)

Infine la focalizzazione **sull'esperienza in Intesasanpaolo** ha evidenziato che:

- l'89% dà un giudizio positivo sulla politica aziendale per il contrasto alle molestie sessuali
- il 78% ritiene che orari e organizzazione del lavoro favoriscano abbastanza la conciliazione vita-lavoro
- il 78% ha abbastanza chiaro a chi rivolgersi in azienda per denunciare una molestia
- il 64% ritiene che donne e uomini in azienda abbiano le stesse possibilità di crescita professionale e di raggiungere posizioni apicali

Le domande specificamente volte a fare emergere la percezione delle discriminazioni fra uomini e donne rilevano una sostanziale spaccatura rispetto a varie affermazioni (a titolo esemplificativo: se le donne siano oggetto di maggiori commenti sul loro aspetto estetico rispetto agli uomini; se i ruoli di responsabilità sono prevalentemente ricoperti da uomini; se la genitorialità rappresenti un ostacolo alla carriera)

Su iniziative e servizi che la Banca dovrebbe, secondo gli intervistati, implementare per favorire le pari opportunità, il 61% pensa agli strumenti di conciliazione, il 56% a percorsi formativi dedicati ai/alle responsabili, il 53% agli incontri di sensibilizzazione; a seguire promozione e utilizzo di un linguaggio inclusivo, iniziative di empowerment femminile, normativa interna dedicata.

Come Fisac Cgil abbiamo ritenuto utile e importante l'incontro e l'analisi della survey, in quanto occasione di un confronto **su temi politicamente importanti**, che nella quotidianità influenzano il benessere lavorativo delle persone e hanno conseguenze concrete incidendo sia sul differenziale retributivo di genere che sul cosiddetto “soffitto di cristallo”, che determina come ancora la popolazione femminile del Gruppo sia in inquadramenti inferiori rispetto agli uomini, in particolare nell'area QD/Dirigenti.

Abbiamo evidenziato che sarebbe stato opportuno avere la divisione per genere di tutte le risposte date proprio per misurare la diversa percezione nei diversi soggetti. E abbiamo portato i nostri spunti di riflessione in particolare:

- sulla genitorialità e la condivisione del lavoro di cura, chiedendo di fornirci il dato sul numero dei neopadri che hanno usufruito del congedo obbligatorio di legge, alla luce dell'ancora basso numero di colleghi papà che sfruttano i permessi aggiuntivi aziendali alla nascita del figlio (nel 2023 solo 261 su 569)
- sulla violenza di genere, ricordando che serve una maggiore attenzione qualitativa alla formazione somministrata ai dipendenti (facendo riferimenti a contenuti specifici a noi segnalati) e alla creazione di un clima di fiducia che faciliti le denunce. A tale proposito l'Azienda ha dichiarato che le denunce rilevate sul luogo di lavoro sono state 10 nel 2023 (5 per molestie, 2 per violazione di altra normativa e 3 ancora in corso di analisi) mentre nel 2024 le segnalazioni sono salite a 20 (in analisi)

Continueremo a monitorare le politiche aziendali su tutti questi temi ribadendo il nostro impegno sia nella contrattazione **che vogliamo sempre più inclusiva, equa e che dia risposte risolutive alle questioni di genere**, sia nell'ascolto quotidiano sul territorio delle persone che rappresentiamo e che invitiamo a supportarci **nel delicato compito di coltivare e far crescere sensibilità e cultura.**