NEWSLETTER
25 Novembre 2026

25 NOVEMBRE 2026 – GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE



La violenza non lascia sempre lividi. A volte lascia indietro.

Quando parliamo di violenza contro le donne, pensiamo alle aggressioni, ai maltrattamenti, ai femminicidi. Ma esistono anche forme meno visibili, che possono insinuarsi nella quotidianità dei luoghi di lavoro: **molestie, comportamenti umilianti, atteggiamenti sessisti e discriminazioni, anche indirette** che compromettono dignità, benessere e opportunità professionali.

Essere considerate meno affidabili perché **madri**, meno efficienti perché si lavora **part-time**, meno disponibili perché **impegnate nella cura** di genitori anziani o figli con disabilità, meno adatte a **ruoli apicali** perché donne: sono forme di svalutazione, spesso silenziose, che possono ferire profondamente e, quando questi pregiudizi si traducono in trattamenti sfavorevoli legati al genere, possono configurare vere e proprie discriminazioni.

L'indagine First Cisl, cosa ci raccontano colleghe e colleghi

Il Coordinamento Donne First Cisl Puglia ha effettuato un'indagine comparata tra lavoratrici e lavoratori su "***Lavoro, pari opportunità, benessere e opportunità professionali in banca***", raccogliendo le risposte di 402 colleghe/i pugliesi, 201 donne e 201 uomini. Pur non essendo stata condotta su un campione statisticamente rappresentativo, l'indagine offre elementi di riflessione su esperienze e percezioni delle persone che hanno partecipato, evidenziando criticità meritevoli di approfondimento. Tutti i risultati delle due indagini verranno presentati ufficialmente in una iniziativa pubblica che si terrà nei primi mesi del 2027, qui anticipiamo qualche dato utile alla nostra riflessione.

Il fenomeno più preoccupante: le molestie.

Il 16% delle donne intervistate (*32 colleghe*) dichiara di aver subito molestie sessuali sul lavoro, contro il 2% degli uomini. Episodi che nella maggioranza dei casi non vengono denunciati (*il 75% del campione che ha subito molestie non ha segnalato e non ne ha parlato a nessuno*) probabilmente per paura delle conseguenze, o timore di compromettere la propria posizione professionale, o sfiducia nelle misure aziendali (*solo il 18% del totale delle intervistate dichiara che segnalerebbe all'azienda episodi del genere*).

Il **NO** alla violenza passa anche da un conto in banca

Maria Ricciardelli
Segretaria regionale First Cisl Puglia

Tra le forme di violenza che colpiscono le donne non c'è solo quella fisica o psicologica. Ce n'è una più nascosta, meno percepibile: **la violenza economica**.

Si manifesta quando una donna non può disporre liberamente delle proprie risorse, o quando viene convinta che occuparsi di figli e genitori sia un suo dovere esclusivo, fino a rinunciare a un incarico, a una promozione, a un trasferimento.

Avere un reddito proprio significa poter scegliere se lasciare una situazione che fa stare male. Il lavoro è una delle condizioni attraverso cui una donna costruisce autonomia, sicurezza e progettualità per il proprio futuro, personale e familiare.

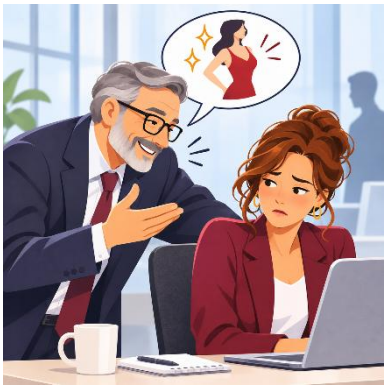
L'autonomia si esercita anche attraverso un conto individuale, la conoscenza dei propri diritti e delle proprie prospettive previdenziali. La consapevolezza economica deve essere **uno strumento di cittadinanza**, e non nascere solo nel momento in cui ci si trova a doversi difendere.

Non è un caso che temi apparentemente diversi siano in realtà strettamente legati: formazione, accesso al lavoro, parità salariale, carriera, maternità, conciliazione, previdenza.

La libertà passa anche da una scelta, da una busta paga, da un conto corrente.

FIRST CISL Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
Parit@news
La newsletter della Struttura donne e politiche di parità First Cisl di Puglia

Quando una battuta non è soltanto una battuta



«Con quel vestito oggi distrarrai tutti i colleghi!»

«Sei proprio una bella donna, sei sposata ok, ma io non sono geloso!»

«Con un sorriso come il tuo potresti convincere qualsiasi cliente…!»

«Beata te che fai part-time, hai tutti i pomeriggi liberi!»

«Da quando sei rientrata dalla maternità, ti vediamo distratta, forse è meglio non affidarti ruoli troppo impegnativi.»

«Se lavori part-time, come facciamo a contare su di te? Non possiamo investire sulla tua carriera.»

«Dai non prendertela, era solo una battuta! Voi donne siete troppo emotive!»

Sono frasi che possono sembrare innocue, magari pronunciate con un sorriso o giustificate come semplici scherzi. Ma possono nascondere stereotipi, comportamenti molesti o discriminazioni.

Non ogni battuta sgradevole è una molestia, né ogni scelta professionale sfavorevole è una discriminazione.

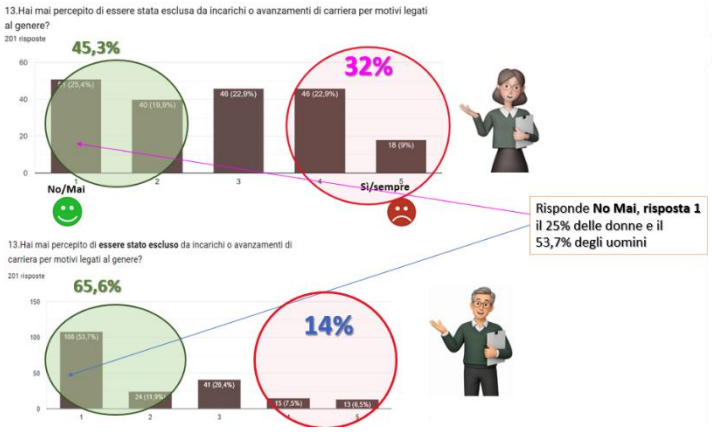
Tuttavia, quando un comportamento **indesiderato**, legato al sesso o a connotazione sessuale, ha lo scopo o l'effetto di **ledere la dignità della persona** e creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, può configurare una molestia **ai sensi dell'articolo 26 del Codice delle pari opportunità.**

Particolare attenzione va prestata alla posizione di chi mette in atto questi comportamenti: una battuta o un'allusione proveniente da un **superiore gerarchico** può assumere un peso diverso, perché lo **squilibrio di potere** può rendere più difficile manifestare il proprio dissenso, alimentare il timore di conseguenze professionali e accentuare il carattere intimidatorio della situazione. Ciò non esclude che anche un collega di pari grado possa rendersi responsabile di molestie. Sono inoltre vietati i trattamenti sfavorevoli conseguenti al rifiuto o alla sottomissione a comportamenti molesti.

Quando invece il genere, la gravidanza o la maternità diventano motivo di penalizzazione professionale, può configurarsi una discriminazione vietata dalla legge.

Dall'indagine emergono anche altre criticità:

- **Il 32% delle donne**, contro il 14% degli uomini, attribuisce un'influenza negativa elevata al genere nel proprio percorso professionale di carriera.
- **Il 29,8% delle donne**, contro il 15% degli uomini, percepisce un'elevata esclusione da incarichi o avanzamenti per ragioni familiari.



- **Il 38,8% delle donne**, contro il 24,4% degli uomini, segnala di aver fatto spesso rinunce a opportunità professionali per esigenze di conciliazione.

Questi dati non dimostrano automaticamente l'esistenza di comportamenti discriminatori, ma raccontano un disagio e un malessere che non può essere ignorato.

Non è la maternità a rendere una donna meno competente. Non è il part-time a comprometterne la professionalità. Non sono le responsabilità familiari a ridurre il valore.

Quando la maternità o il genere di appartenenza diventano motivo di esclusione o penalizzazione professionale, quando si avverte una svalutazione che si ripete nel tempo, accompagnata da umiliazioni o comportamenti degradanti, (*il **21% delle donne e il 9% degli uomini** dichiarano di aver ricevuto **commenti o atteggiamenti professionalmente svalutanti** in quanto donna o uomo nel proprio ambito lavorativo*) si può dire che si è in presenza di forme di violenza psicologica.

Riconoscere questi comportamenti è il primo passo per non considerarli normali. Cosa dice la legge.

Il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006) considera discriminazioni anche le molestie connesse al sesso e le molestie sessuali. Le prime comprendono comportamenti indesiderati legati al genere, che ledono la dignità e creano un clima intimidatorio, ostile o umiliante. Le seconde sono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi attraverso parole, gesti o contatti fisici.



Possono manifestarsi attraverso battute sessiste, commenti offensivi, allusioni, messaggi insistenti, contatti non voluti, proposte sessuali accompagnate da promesse di vantaggi o minacce di conseguenze professionali.

Non occorre un'aggressione fisica perché si configuri una molestia. E non basta sostenere che si trattava di uno scherzo per rendere accettabile un comportamento **indesiderato** che lede la dignità della persona. Anche le discriminazioni possono essere meno evidenti: esclusioni ingiustificate dalla formazione, ostacoli alla carriera che compaiono dopo una o più maternità, valutazioni condizionate da stereotipi di genere o penalizzazioni connesse all'utilizzo di strumenti di conciliazione.

Come difendersi?

Chi subisce molestie o ritiene di essere vittima di discriminazioni non deve necessariamente affrontare la situazione da solo.

È importante:

1. **Non minimizzare** comportamenti che provocano disagio, umiliazione o timore.
2. **Documentare gli episodi**, annotando date, circostanze, eventuali testimoni e conservando comunicazioni pertinenti.
3. **Manifestare il proprio dissenso**, quando possibile e in condizioni di sicurezza, senza sentirsi obbligati a confrontarsi direttamente con chi molesta.
4. **Utilizzare i canali di tutela**, verificando le procedure aziendali e rivolgendosi al sindacato o alla Consigliera di parità.

La legge prevede specifiche tutele contro le discriminazioni e le ritorsioni conseguenti al rifiuto o alla denuncia di molestie sessuali.

La Convenzione OIL n. 190 riconosce il diritto a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie. **Per First Cisl Puglia questo principio deve tradursi in prevenzione, ascolto, formazione, procedure di segnalazione efficaci capaci di contrastare anche le disuguaglianze meno visibili.**

NON SEI SOLA. IL SILENZIO NON È UN'OPZIONE.

Non è accettabile che chi subisce una molestia debba anche sentirsi smarrita o non protetta nel proprio ambiente di lavoro. Come sindacato, come First Cisl, il nostro impegno quotidiano è azzerare quel 75% di disorientamento. Noi siamo quel contatto che manca.

Lo Staff Donne e Politiche di Genere è qui per ascoltarti, sostenerti e accompagnarti nell'individuazione dei percorsi di tutela più appropriati, nel rispetto della riservatezza e dei tuoi diritti. Se hai subito, se hai assistito, se hai dubbi su una situazione che stai vivendo, parlarne può essere il primo passo per affrontarla.

Noi ci siamo. Contattaci in privato o rivolgiti alle tue rappresentanze sindacali sul territorio.

Il 25 novembre, e ogni giorno, First Cisl c'è!

Riferimenti normativi: D.Lgs. 198/2006, artt. 25, 26 e 27; Convenzione OIL n. 190, ratificata con legge 4/2021.



La locandina della [Struttura nazionale Donne e politiche di parità e di genere]

FIRST CISL
Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario

FIRST CISL PUGLIA

Donne e Politiche di parità

Segretaria regionale con delega
Maria Ricciardelli

Responsabile:
Anna Masiello
Staff:
Licia Chieco
Roberta Iannibbelli
Maria Concetta Mummolo
Alessia Ursini

Via Giulio Petroni 15/f
70124 Bari

Tel.: 0805968326
Posta elettronica:
donnefirstcislpuglia@gmail.com

