

LABORATORIO TERZIARIO

PERIODICO DELLA FISASCAT CISL DOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI
Poste Italiane Spa - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% - DCB Roma - N. 1/2020 - Anno XIV



Oltre le norme:
l'impatto del fattore socio culturale
nella violenza sul lavoro.
Norvegia, Italia e Iran:
tre casi a confronto



www.fisascat.it



Collana: Parità di Genere



IL SINDACATO
del **TERZIARIO**
TURISMO
E SERVIZI

A PORTATA
DI **CLICK**

TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi. Ogni venerdì è punto di riferimento e d'informazione dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.



Oltre le norme:
l'impatto del fattore socio culturale
nella violenza sul lavoro.
Norvegia, Italia e Iran
tre casi a confronto



Autrice Tesi:
Monica Mereu

Tutor:
Elena Maria Vanelli
Rosetta Raso

www.fisascat.it



LABORATORIO TERZIARI

PERIODICO DELLA FISASCATCSL DIDOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

N. 1 - Febbraio 2020 - Anno XIV - Semestrale

Direttore Responsabile

Pierangelo Raineri

Editore

UNION LABOR S.r.l.

Sede: Via dei Mille, 56 - 00185 Roma

**Periodico registrato presso il Tribunale di Roma
con il n. 236 in data 26/06/2009**

SERVICE PROVIDER: MC-LINK, con sede in Roma

*“ Senza valori e obblighi morali
comunemente condivisi e ampiamente radicati,
né la legge, né il governo democratico,
nemmeno l'economia di mercato
funzioneranno correttamente ”*

Václav Havel

ENTI BILATERALI



Ente bilaterale settore turistico



Ente bilaterale per i Quadri della Finanza di Borsa in Italia



E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Professione Privata



Ente Bilaterale Lavoratori Domestici



Ente bilaterale settore informatico



Ente bilaterale settore Turismo



Organismo Nazionale Mercato Servizi Integrati



Ente bilaterale settore Turismo



Ente bilaterale settore Turismo



Ente bilaterale Informativa Turismo



Ente bilaterale settore Turismo



Ente bilaterale settore sport



Ente bilaterale settore Turismo Mercato Integrato

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



Fondo nazionale previdenza a favore dei lavoratori del settore dell'igiene ambientale e di servizi affini



Fondo Nazionale Previdenza complementare per i lavoratori della pulizia e delle imprese

FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



Fondo Est
Assistenza sanitaria integrativa
comprendente lavoratori veneti e settori affini



Cassa Assistenza Sanitaria QIAS



Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori degli studi professionali



Fondo Assistenza Sanitaria Turismo



Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori del settore turistico



Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende del settore del turismo, albergo e turismo



Cassa Assistenza Sanitaria Lavoratori Domestici



Cassa Assistenza Sanitaria Portieri ed Edilizia



Fondo Assistenza Sanitaria Cooperative



Fondo Assistenza Sanitaria Turismo



Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Mercato Integrato



Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori del settore turistico

FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua



Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua



Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua



Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua



Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua



Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua

Sommario

Presentazione di Davide Guarini (<i>Segretario Generale FISASCAT-CISL</i>)	pag. 7
Prefazione di Anna Maria Furlan (<i>Segretaria Generale CISL</i>)	» 9
Introduzione al lavoro a cura delle tutor Elena Maria Vanelli e Rosetta Raso	» 10
Introduzione di Monica Mereu (Autrice della Tesi)	» 12
1. La violenza: questioni generali.	» 15
1.1 Limiti della definizione	» 18
1.2 Violenza sul lavoro e globalizzazione	» 26
1.3 Violenza e questioni di genere	» 28
2. Tre casi a confronto: Norvegia, Italia e Iran	» 35
2.1 Norvegia: parità di genere e violenza, tra realtà e utopia »	37
2.2 Iran e questioni di genere	» 46
2.3 Iran: donne e lavoro	» 50
2.4 Evoluzione della normativa di genere in Italia	» 57
3. Violenza e cultura	» 67
3.1 Il valore culturale nella violenza sul lavoro	» 69
3.1.1 Il sessismo linguistico e le sue implicazioni	» 72
3.2 Lavoro e mascolinità	» 75
3.3 Domesticità	» 80
3.3.1 La rappresentazione della donna	» 80
3.3.2 L'emancipazione femminile in epoca moderna	» 85
3.4 Predominanza e potere maschile	» 90
3.5 La cultura gerarchica del lavoro	» 93
3.5.1 La competizione	» 94
4. La prevenzione	» 97
4.1 Educare al genere	» 102
4.2 La sensibilizzazione della donna	» 103
4.3 Il luogo di lavoro e il lavoratore come centro di prevenzione	» 105
4.4 L'Italia e la cultura della prevenzione: il ruolo dei sindacati e la contrattazione collettiva come modello di azione e contrasto.	» 108
Conclusioni	» 121
Bibliografia	» 125

SENTIAMO
IL CALORE
DI CASA PERCHÉ
OGNI MOMENTO
È PROTETTO.

Giorgio e Valeria



CASA & SERVIZI

Garanzie su misura • Servizi Hi-Tech • Assistenza h24
Proteggi al meglio la tranquillità di casa tua. La sicurezza che cerchi, con l'innovazione di UNIBOX C@SA: il sistema di domotica avanzata che segnala le emergenze in tempo reale e interviene con una centrale di assistenza attiva h24.



**CONVENZIONE
UNIPOLSAI**

Vantaggi dedicati
agli associati.

rate mensili **TASSO ZERO*** TAN 0% TAEG 0%

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Unipol Sai S.p.A. da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minimo o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - tan 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate mensili da € 50 ciascuna. Tutti gli anni del finanziamento saranno a carico di Unipol Sai Assicurazioni S.p.A. Operazione subordinata ad approvazione di Unipol Sai S.p.A. Intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'istruttoria, consultare le informazioni europee di base sul credito ai consumatori (EECC) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in Agenzia e sul sito www.unipolsai.it. Offerta sal da sino al 31/12/2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'Agenzia.

Message pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito www.unipolsai.it.

Presentazione di Davide Guarini
(Segretario Generale Fisascat Cisl)

La violenza sulle donne si contrasta su più fronti attraverso la contrattazione nei settori del commercio, turismo e servizi, dove si concentra oltre il 70% dell'occupazione in Italia a carattere prevalentemente femminile. Dall'inserimento di specifici codici di condotta o di intese nell'ambito degli istituti di welfare sociale con la definizione di periodi di astensione dal lavoro e di assistenza nei percorsi di reinserimento, fino al monitoraggio e alle attività di formazione sul tema e alla messa in campo di misure adeguate - anche di natura sanzionatoria - nei confronti di chi pone in essere molestie e violenze anche nei luoghi di lavoro, sono molteplici le previsioni contrattuali nei diversi comparti del terziario privato che ampliano le tutele previste dalla Legge.

Ogni nostra quotidiana azione deve essere propedeutica ad un cambiamento concreto e culturale che attraverso la tolleranza zero cancelli totalmente la violenza sulle donne in qualsiasi ambito. Sono urgenti misure concrete condivise da istituzioni e parti sociali per debellare la violenza sulle donne volte anche ad affermare la necessaria autonomia lavorativa e finalizzate all'inserimento nel mondo del lavoro la contrattazione nel commercio, turismo e servizi prevede in misura crescente norme di supporto concreto alla lavoratrice che ha subito violenza, anche attribuendo un ruolo specifico alla bilateralità di settore nelle attività di prevenzione, formazione e monitoraggio attraverso sportelli dedicati. I luoghi di lavoro devono divenire sempre più una opportunità di riscatto sociale per chi ha subito molestie e ricatti ma anche opportunità di riscatto economico, superando il gap salariale uomo donna che attanaglia prevalentemente i comparti privati.

La contrattazione ai vari livelli interviene in misura crescente nel contrasto alle molestie ed alla violenza di genere anche nei luoghi di lavoro. Il contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi, applicato alla più vasta platea di lavoratori del settore privato in Italia con oltre 3milioni e mezzo di addetti, già nel rinnovo contrattuale del 2004 ha introdotto un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" confermato anche nell'ultima intesa di rinnovo del 2015; anche il contratto nazionale della distribuzione cooperativa contempla dal 2011 un articolato sulle misure da adottare in tema di prevenzione e repressione delle molestie sessuali nell'ambiente di lavoro.

Un impegno condiviso anche nei recenti rinnovi contrattuali dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e del turismo, delle cooperative sociali e delle agenzie di viaggio e turismo, con l'introduzione di un codice di tutela in linea con la normativa europea, che impone alle imprese precise norme di comportamento a difesa delle vittime di molestie e di atti di violenza nei luoghi di lavoro anche prevedendo azioni di contrasto, segnalazione o denuncia con l'introduzione del divieto di licenziamento previsto dalla finanziaria 2018.

Il tema è fortemente sentito anche a livello internazionale. Tra gli accordi più significativi si annovera l'intesa internazionale, recepita in Italia, raggiunta nel 2018 tra la direzione aziendale di Sodexo, il gruppo francese leader mondiale dal facility management, con il sindacato mondiale Uita contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro; l'intesa impegna le parti al rispetto dei diritti

fondamentali sui luoghi di lavoro e sulle attività di contrasto alla violenza di genere, a diffondere informazioni a tutti i dipendenti, a eseguire attività di formazione sul tema, a eseguire monitoraggi e definizioni di eventuali azioni. Nel 2019 Uita e la catena alberghiera francese Accor Invest hanno firmato un accordo sulle misure per la lotta alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro che adotta una politica di tolleranza zero sulle molestie e riconosce il ruolo indispensabile dei sindacati e della negoziazione collettiva per eliminare la violenza dai luoghi di lavoro. Anche la contrattazione integrativa di settore ha ampliato in misura crescente il sostegno alle vittime di violenza con azioni di contrasto nei luoghi di lavoro e prevedendo l'estensione dei periodi di congedo per le vittime di violenza. Nel contratto integrativo applicato ai dipendenti della catena alberghiera Starhotel ad esempio un articolato impegna l'impresa a contrastare fenomeni di molestie e violenza nei luoghi di lavoro anche ad opera dei clienti e al contempo a tutelare le vittime. Un tema sentito anche in casa del colosso mondiale dell'hotellerie Gruppo Marriott sia a livello internazionale che in Italia, dove impresa e sindacati hanno definito un protocollo di intesa ad hoc sul contrasto alla violenza di genere ed alle molestie sessuali che è parte integrante del contratto integrativo.

Nei recenti rinnovi dei contratti integrativi Ivs Group, Nh Hotels, Eden Viaggi, Carlson Wagonlit Travel Italia e nel contratto H&M è prevista la conservazione del posto di lavoro fino a 6 mesi di aspettativa non retribuita riconosciuta in aggiunta alle previsioni di Legge.

Anche negli integrativi Dm Drogherie Markt, Synlab le parti si impegnano a contrastare le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro; alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere è inoltre riconosciuto il diritto di astenersi per un periodo di congedo retribuito fino ad un massimo di 3 mesi oltre ai 3 mesi previsti dalla normativa vigente.

Il contratto Alpitour riconosce sei mesi di aspettativa non retribuita alle vittime di violenza di genere inserite nei programmi certificati dai servizi sociali del Comune, dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio oltre quelli previsti per legge; le parti si sono impegnate ad adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di chi pone in essere molestie e violenze; le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

L'integrativo Ales estende il periodo di congedo retribuito fino a 6 mesi per le vittime di violenza; in Comifar il congedo arriva a 1 anno, in Arval a 4 mesi. I lavoratori e le lavoratrici di Gucci possono usufruire di misure a sostegno delle vittime di violenza di genere con la previsione di congedi ad hoc per l'accesso ai percorsi di protezione; in aggiunta al periodo massimo di astensione di tre mesi tutte le dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere possono usufruire di ulteriori 60 giorni di aspettativa non retribuita. Anche l'integrativo led prevede un sistema di tutele di genere attraverso campagne contro la violenza fisica e psicologica e aggiunge un mese di congedo retribuito ai tre mesi previsti dalla normativa vigente. Il contratto di Ikea contempla l'aspettativa per stalking e maltrattamenti familiari fino a 6 mesi. In linea con la recente raccomandazione Ilo 190 anche gli integrativi Lagardere, Gruppo Feltrinelli, Eataly, Prenatal Retail Group e Irideos introducono importanti norme sociali e di tutela sul contrasto alle molestie sessuali.

Prefazione di Anna Maria Furlan*(Segretaria Generale CISL)*

Anche nel 2020 il lavoro per le donne resta una priorità per la Cisl. C'è ancora tanto da fare per una vera parità nel mondo del lavoro. Nonostante tante battaglie civili e sindacali, la donna è ancora un soggetto fortemente discriminato, sfruttato a volte in maniera inaccettabile. Non bisogna dimenticare che le donne italiane hanno pagato anche il prezzo più alto della crisi economica di questi anni: sono state le prime a precipitare nell'area della disoccupazione, della povertà, della solitudine. In Italia solo il 49% delle donne ha un lavoro. Molte di loro sono precarie, costrette ad emigrare dal sud al nord come avveniva negli anni cinquanta. Le donne straniere nel nostro Paese sono spesso vittime di sfruttamento, molestie, violenza nei luoghi di lavoro, discriminazioni.

Un fenomeno grave su cui la Cisl e la Fisascat Cisl non sono state mai in silenzio in questi anni. Non è solo un problema di leggi da far rispettare. Sono le istituzioni che devono fare di più per tutelare le persone e favorire l'inclusione sociale. Bisogna fare molto di più per contrastare questi fenomeni.

Le donne guadagnano in Italia quasi il 10% in meno rispetto agli uomini. Uno dei motivi è che le donne hanno più difficoltà a conciliare impegni di lavoro e familiari. Di conseguenza, sono loro, soprattutto, a scegliere il lavoro a tempo parziale ed ad interrompere continuamente la propria carriera, con conseguenze dirette sui salari e soprattutto sulle future pensioni, più basse del 30% rispetto agli uomini. Per questo continuiamo a chiedere che si riconosca alle donne un anno di contributi in più per ogni figlio. È una battaglia che la Cisl porterà avanti anche nel 2020 con il Governo e le istituzioni. Ogni anno in Italia almeno 20mila donne si licenziano dopo aver avuto un figlio perché non riescono a conciliare vita familiare e lavorativa. La maternità viene vista ancora come un ostacolo all'ingresso ed alla progressione di carriera. Non è un caso se in fatto di natalità il nostro paese è tra gli ultimi posti in Europa. Sicuramente pesa il dramma della disoccupazione, soprattutto nel Mezzogiorno, e dell'enorme precarietà del lavoro. In molti casi la rinuncia alla maternità va collegata direttamente anche all'inadeguatezza di servizi a sostegno della genitorialità.

Noi facciamo tanto come sindacato con le categorie con la contrattazione di genere ed in tanti accordi nazionali, aziendali e nei territori, stiamo ponendo le condizioni per una valorizzazione ed una specificità del lavoro femminile. Ci sono già centinaia di accordi di secondo livello molto innovativi che riguardano la conciliazione vita/lavoro e studio, la formazione, un orario più flessibile, il benessere organizzativo, gli asili nido, l'assistenza sanitaria integrativa, il welfare aziendale. Ma bisogna fare di più. Creare una società aperta, inclusiva e giusta nei confronti delle donne rimane la condizione fondamentale non solo per dare risposte alle loro problematiche e aspettative, ma per contribuire a raggiungere obiettivi di coesione sociale e crescita per il nostro Paese.

Introduzione al lavoro di Elena Maria Vanelli (*Coordinatrice Nazionale Donne e Responsabile Politiche di Genere Fisascat Cisl*) e **Rosetta Raso**

Le molestie sessuali e la violenza sui luoghi di lavoro colpiscono molte lavoratrici e anche lavoratori, in tutti i Paesi e settori. Sono frequentemente il risultato di circostanze, fattori di rischio e culture, sistemi sociali che si intersecano tra loro e che sono intimamente connessi alle disuguaglianze di genere e radicati in forme di potere e controllo basate sul genere. Esse rappresentano una grave minaccia per la sicurezza e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e sono troppo spesso sottovalutate. Infatti, la violenza, l'aggressione verbale o le minacce dei superiori, colleghi, clienti o fornitori che le dipendenti e i dipendenti subiscono, provocano gravi danni per la loro salute e la sicurezza nonché per la loro dignità, libertà e socialità. Inoltre, possono causare conseguenze economiche per l'Impresa quali un maggior turnover, un aumento delle assenze per malattia, la riduzione della produttività e la perdita di competitività e di reputazione aziendale ed infrangono il diritto alle pari opportunità e alle non discriminazioni nei percorsi professionali.

Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di lavorare senza subire molestie sessuali e violenza a prescindere dal livello di civiltà e culturale e religioso e dal sistema di regole e leggi presente nella Nazione ove prestano la propria opera. La responsabilità principale di prevenire, contrastare ed eliminare qualsiasi forma di molestie e violenza sul lavoro è del datore di lavoro che ha il dovere di garantire alle proprie maestranze un ambiente di lavoro sicuro, salubre e dignitoso. Tuttavia le lavoratrici, i lavoratori e i loro rappresentanti hanno un importante ruolo da svolgere attraverso la conoscenza, la formazione e l'emersione del fenomeno soprattutto nei nostri settori del Terziario, Turismo e servizi. Importantissima a tale proposito è l'azione contrattuale di contrasto alle molestie sessuali e di tutela delle vittime sia attraverso i contratti nazionali, sia attraverso la contrattazione decentrata.

La Fisascat percepisce l'uguaglianza di genere come un elemento essenziale della democrazia sul posto di lavoro e nella società e, da sempre, è impegnata a favore delle pari opportunità e l'inclusione dei principi di uguaglianza di genere nel mondo del lavoro, per la giustizia sociale, il progresso sociale. Sostenere e accompagnare la giovane dottoressa ricercatrice Monica Mereu – vincitrice della borsa di studio Cisl "Carla Passalacqua" anno 2018 - in questa eccellente tesi – "Oltre le norme: l'impatto del fattore socio culturale nella violenza sul lavoro. Norvegia, Italia e Iran- tre casi a confronto" - è parte integrante del nostro programma che si basa su un piano di azione a tutto tondo per la promozione della parità di genere e la prospettiva femminile, nella lotta contro il lavoro precario e non tutelato e nella ricerca di forme contrattuali di conciliazione vita-lavoro.

La Tesi fornisce la chiara evidenza della dimensione internazionale del problema delle molestie sessuali sul lavoro e di come esse siano strettamente legate non solo alla volontà politica e regolatrice di un Paese ma anche e soprattutto alla cultura ancora troppo maschile che attanaglia e “organizza” l’intero mondo del lavoro.

Segnala certamente la necessità di far avanzare sempre più strumenti contrattuali e legislativi di contrasto e di tutela ma indica come ormai irrinunciabile la maturazione di una nuova cultura paritaria e basata sul diritto e sul rispetto tra generi e diversità.

Il Parlamento europeo nel suo rapporto sulle molestie sessuali del 2018 sottolinea che “le molestie sessuali sono una forma di violenza e rappresentano la forma più estrema e persistente di discriminazione basata sul genere. Dalla quarta conferenza mondiale sulle donne (Pechino 1995) il mondo ha preso sempre più coscienza che le donne subiscono la violenza di genere a tutti i livelli e in tutte le fasi della propria vita.

Altre convenzioni internazionali come la Convenzione dell’OIL/ILO sulla Discriminazione e la Convenzione dell’OIL/ILO sulla protezione della maternità e la Convenzione dell’OIL/ILO sui lavoratori domestici forniscono ulteriori indicazioni per la prevenzione e la protezione nei luoghi di lavoro contro la violenza.

Nel marzo del 2019 il Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa ha adottato una raccomandazione sulla prevenzione e la lotta contro il sessismo.

La Convenzione n. 190 dell’OIL/ILO del giugno 2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sessuali nel mondo del lavoro, se ratificata dai Governi di ogni Paese, apre nuove strade per combattere i meccanismi radicati che fanno persistere le molestie sessuali e la violenza nel mondo del lavoro.

La Fisascat inaugura con la pubblicazione di questa interessante tesi una collana dedicata alla parità di genere; attraverso le conoscenze acquisite si sviluppano la capacità di analizzare criticamente passato e presente della condizione femminile in Europa e nel mondo, e si è stimolati a riflettere e a proporre soluzioni ai problemi delle società contemporanee. Ciò nella convinzione che conoscenza e consapevolezza costituiscano le basi per rispondere meglio alle sfide poste dall’attuale contesto politico globale.

Introduzione di Monica Mereu (Autrice della Tesi)

La violenza nei luoghi di lavoro è uno dei fenomeni più largamente diffusi ma al tempo stesso meno analizzati della nostra società moderna. Un fenomeno oramai radicato nella società, così lesivo non solo da minare la dignità stessa dell'individuo in quanto persona e lavoratore ma, altresì, svalORIZZANDO la stessa idea di lavoro.

La violenza erode il consueto equilibrio che dovrebbe invece caratterizzare le condizioni di lavoro, rafforzando, di contro, l'instaurazione di rapporti di potere, soprattutto basati sul genere.

La portata del fenomeno viene spesso sottovalutata e questo rende ogni tentativo di una sua soppressione ancora più complicato. Nel mondo, il 35% delle donne è vittima di violenza diretta sul lavoro, mentre tra il 40% e il 50% delle lavoratrici è costretta a subire approcci sessuali e contatti fisici indesiderati o altre forme di molestie sessuali. Nell'Unione Europea, il 45% delle donne sostiene di aver subito molestie sessuali sul lavoro.

Oggi giorno i casi di violenza sul lavoro sono sempre più comuni soprattutto tra le donne, vittime di una spietata quanto disumana violenza di genere che interessa capillarmente diversi ambiti sociali.

Come sottolinea la Segretaria Generale della Cisl, Annamaria Furlan: «solo negli ultimi tre anni sono state 167mila le donne che in ufficio o in azienda hanno subito forme di ricatto, molte delle quali lavorava o cercava lavoro nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche ed in quello del lavoro domestico. Ed è emblematico che nell'80% dei casi le vittime non ne hanno parlato sul posto di lavoro, quasi nessuna ha denunciato quanto accaduto alle forze dell'ordine»¹.

La ricerca ivi proposta, vuole essere un punto di inizio per uno studio analitico del fenomeno, analizzandolo nelle sue implicazioni sociali e culturali. L'obiettivo del lavoro è stato quello di esaminare la violenza sul lavoro come fenomeno principalmente culturale, il quale trova proprio nella società concretezza e rilievo. I principali quesiti ai quali si è cercato di dare risposta sono stati: quale rapporto intercorre tra cultura e violenza?

In che modo la cultura nazionale è determinante nel perpetrare atti di violenza sul lavoro? Le legislazioni esistenti sono adeguate nel limitare il fenomeno o serve una più attenta considerazione delle variabili sociali e culturali di un Paese?

¹ Da Cisl online: Violenza contro le Donne. Furlan: *“Numeri impressionanti. Attuare al più presto l'accordo con Confindustria sulle molestie”*. (consultato il 20/09/2018).

Nel presente lavoro di ricerca, la mia vocazione storica ha trovato piena applicazione in un approccio socio-culturale ed identitario, che mi ha portato ad analizzare il contesto e la struttura mentale della società moderna, elementi questi che, nella realtà dei fatti, modellano decisioni e pratiche.

Tale approccio ha ridefinito la mia stessa idea di violenza e lavoro, lette in un contesto di studio più ampio e che ha le sue radici nelle scienze sociali. In tale ambito, anche questioni come il sessismo linguistico, il ruolo della predominanza maschile e le segregazioni occupazionali di genere, hanno assunto valore di acceleratori nell'ambito della violenza, divenendo elementi chiave dai quali ripartire per un approccio preventivo adeguato.

Un altro aspetto chiave, è stata la narrazione della definizione di violenza sul luogo di lavoro, la quale ci ha permesso di scoprire i limiti terminologici della questione, i quali interessano il fenomeno sia nei suoi aspetti lessicali sia giuridici. Cosa si intende per violenza sul luogo di lavoro e come la legge interpreta il fenomeno? Cosa è considerata violenza e cosa non lo è? Gli stati considerano la violenza come una violazione dei diritti umani o il fenomeno viene sottovalutato?

L'analisi socio-culturale del fenomeno della violenza sul lavoro è stata condotta attraverso un'impronta comparatistica, in un confronto uniforme e oggettivo tra tre Paesi profondamente differenti: Italia, Iran e Norvegia.

Le tre realtà sociali rappresentano casi di studio di grande interesse scientifico, in quanto si trovano agli antipodi sia per area geografica e livello legislativo-giuridico, sia perché rappresentano realtà socio-culturali e religiose profondamente diverse.

Lo studio delle tre diverse situazioni nazionali ci ha aiutato a comprendere come il discrimine culturale sia fondamentale ed assolutamente primario nella realizzazione di un modello di prevenzione conforme al Paese e facilmente percepibile dalla società.



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche



Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma

Tel. 06.57305405 - Fax 06.57135472 - www.ebinter.it - info@ebinter.it

Oltre le norme:
l'impatto del fattore socio culturale
nella violenza sul lavoro.
Norvegia, Italia e Iran
tre casi a confronto

Capitolo 1

La violenza: questioni generali





Alla tua assistenza sanitaria
ci pensiamo noi!

PRESTAZIONI DIRETTE FONDO FAST

Consulta il piano sanitario diretto FAST

✉ prestazioni@fondofast.it

PRESTAZIONI IN CONVENZIONE UNISALUTE

Consulta il piano sanitario FAST

☎ numero verde unisalute 800.01.66.39

Via Toscana, 1 - 00187 Roma

☎ Tel. 06 42034670
Fax 06 42034675

✉ info@fondofast.it
🌐 www.fondofast.it

FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni Italiane Albergatori e Turiste



La violenza nei luoghi di lavoro è un fenomeno complesso, il quale ha assunto negli ultimi anni una portata maggiore rispetto al passato.

La violenza psicologica e fisica sul posto di lavoro è un fenomeno sociale di rilievo che riguarda circa il 6% dei lavoratori e delle lavoratrici europee, con una incidenza maggiore di violenza psicologica rispetto a quella fisica. In tale circostanza, risultano molto frequenti gli abusi verbali, le minacce di violenza fisica e le attenzioni sessuali indesiderate. Le donne, in particolare le più giovani, sono le principali vittime delle molestie sessuali².

Se contestualizzato alle grandi conquiste portate avanti negli ultimi decenni e alle pratiche culturali di stampo tradizionalista smussate da una sempre più preponderante modernità, il fenomeno della violenza e la sua rilevanza nel determinare una certa pratica nel contesto lavorativo, risulta ancora più paradossale e anacronistico.

I dati sulla violenza e il bullismo nei luoghi di lavoro europei, ottenuti periodicamente dal European Working Conditions Surveys (EWCS), hanno indicato che, in generale, il livello di violazione nell'Unione Europea è aumentato nel periodo 1995-2005 e si sono verificate differenze significative nella prevalenza di violenza e molestie / bullismo tra i diversi Paesi europei.

Tuttavia, è bene affermare che le cifre in questione devono essere interpretate con cautela, in quanto molto spesso sono determinate dal livello di consapevolezza e dalle sempre più preminenti pratiche giuridiche inerenti alla questione, le quali facilitano la denuncia verso certi comportamenti ritenuti violenti. Il dato significativo, pur nelle cautele del caso, è che il fenomeno non è diminuito ma che ha ancora un'incidenza significativa nella nostra pratica lavorativa quotidiana. Le previsioni degli esperti sui rischi emergenti³ hanno indicato la violenza e le molestie come una delle emergenze psicosociali con l'incisione maggiore sulla sicurezza e la salute occupazionale.

L'armonizzazione della pratica giuridica al tessuto socio-culturale è uno degli aspetti più problematici nella risoluzione della violenza di genere nei luoghi di lavoro.

² I dati sulla parità di genere sul mondo di lavoro sono forniti dall'agenzia europea Eurofound che fornisce le conoscenze per contribuire allo sviluppo di migliori politiche sociali, occupazionali e relative al lavoro.

³ Ricerca portata avanti dal European Risk Observatory 2014

Essa richiede, infatti, un'analisi formale e contenutistica dei suoi aspetti peculiari, al fine di darne una definizione compiuta ed esaustiva, che sia capace di guidare nella delineazione di risoluzioni efficaci e largamente condivise dalla società.

Il focus sulla violenza di genere, sia essa domestica sia sul lavoro, cattura oggi un'attenzione significativa soprattutto a livello mediatico, ponendosi al centro di vivaci dibattiti sia a livello nazionale sia a livello internazionale. La violenza rimane però cristallizzata in definizioni variegata, spesso banalizzate e incomplete che non solo distruggono la stessa valenza della parola, ma altresì minimizzano sul valore contestitico che essa rappresenta.

Le tensioni sono da ricercarsi anzitutto in una comune definizione della violenza nei suoi aspetti significativi, nelle sue costanti ma soprattutto nelle differenti percezioni della violenza inerenti alle diverse culture nazionali. Determinante è anche il limite di accettazione di taluni comportamenti violenti, il quale è spesso vago sia a livello di definizione giuridica, sia a livello di percezione sociale.

La flessibilizzazione nella descrizione del termine violenza, che si riscontra sia sul piano puramente lessicale sia sul piano culturale, investe non solo Paesi diversi, determinando quindi una mancata armonizzazione del concetto a livello internazionale, ma interessa anche la percezione del fenomeno a livello nazionale.

A questa mancata univoca definizione di violenza fa seguito un' improbabile quanto impossibile risoluzione del problema a livello generale e queste differenze sono, essenzialmente, la determinante primaria di un buco legislativo che sembra una costante anche a livello internazionale.

1.1 Limiti della definizione

A livello europeo non esiste una uniforme definizione di quello che si intende come violenza nei luoghi di lavoro. È pratica comune l'uso improprio di una terminologia variegata, la quale viene utilizzata in maniera intercambiabile, senza criteri specifici di definizione.

Ad esempio, in inglese il termine *workplace bullying* (bullismo sul luogo di lavoro) è spesso utilizzato come sinonimo di *workplace harassment*, (termine che in italiano traduciamo più specificatamente come molestia), il quale è oggi il termine più largamente diffuso.

Il termine *workplace harassment* è generalmente preferito, rispetto ad altri, anche dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) o da altri importanti Istituzioni europee.

In molti Paesi d'Europa, la comprensione di tale terminologia risulta fuorviante in un discorso sulla violenza nella sua complessità, in quanto il termine *harassment*/molestia si riferisce specificatamente solo alle molestie di carattere sessuale. Un altro caso significativo è quello riguardante il termine *mobbing* (entrato a far parte preponderatamente anche del nostro lessico), il quale viene utilizzato in molti Paesi in modo interscambiabile con il termine bullismo. I termini *mobbing* e bullismo sono invece più precisamente adoperati per differenziare due comportamenti leggermente differenti, e distinguono tra un comportamento negativo da parte di gruppi e un comportamento negativo da parte di una singola persona.

A seconda dei Paesi a variare è anche la valenza dei termini sopra citati, per i quali si hanno delle percezioni normative differenti, corrispondendo, a livello generale, ad una diversa percezione della questione a livello culturale. Volendo addentrarci su un esempio specifico, potremmo soffermarci sulla questione dello stupro.

Uno studio della Commissione europea, risalente al 2010, "Studio di fattibilità per valutare le possibilità, le opportunità e la necessità di uniformare le legislazioni nazionali sulla violenza contro le donne, i bambini e l'orientamento sessuale" ha evidenziato come, in diversi Stati membri dell'Unione Europea, lo stupro non costituisca reato perseguibile d'ufficio. La Commissione europea si è vista costretta ad intervenire, nel tentativo di definire, fin tanto possibile, la percezione sul tema e favorire, di conseguenza, l'armonizzazione di una certa pratica giuridica comune. Nella Risoluzione del 26 novembre 2009 sulla Eliminazione della violenza contro le donne il Parlamento europeo ha perciò esortato gli Stati membri al riconoscimento della violenza sessuale e dello stupro ai danni delle donne come reati, promuovendo la nascita di una legislazione adeguata che assicuri la perseguibilità d'ufficio di tali illeciti.

La Commissione ha inoltre compiuto un ulteriore significativo passo in avanti, escludendo la possibilità per gli Stati membri di adottare come circostanza attenuante la violenza, le pratiche culturali, tradizionali o religiose che spesso adottate come giustificazione per certi atteggiamenti.

Nonostante la mancanza di una terminologia uniforme, la maggior

parte delle definizioni usate dagli Stati a livello europeo, e più largamente internazionale, condividono alcune caratteristiche comuni: la violenza riguarda atti negativi che si verificano ripetutamente, regolarmente e sistematicamente e per un periodo di tempo abbastanza lungo; inoltre, è pratica comune individuare la persona presa di mira come incapace quasi totalmente di difendersi. In alcune definizioni si include anche come caratteristica peculiare della violenza l'obiettivo del perpetratore, che risulta quello di danneggiare il bersaglio e intenzionalmente colpirlo.

Il Consiglio d'Europa ha intrapreso diverse iniziative atte a promuovere la protezione delle donne contro la violenza sin dal 1990 con l'intento di stabilire degli standard globali di prevenzione e contrasto della violenza di genere.

Il più importante atto normativo è stata l'adozione, nel 2011, della Convenzione di Istanbul⁴, considerata come il primo e più importante "strumento internazionale giuridicamente vincolante che crea un quadro giuridico completo per proteggere le donne contro qualsiasi forma di violenza"⁵.

Il cuore focale e decisivo della convenzione è la nozione ampia di violenza, "comprendente tutti gli atti violenti fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata"⁶.

La Convenzione, ratificata all'unanimità anche in Italia dalla Camera dei Deputati e dal Senato nel 2013, istituisce inoltre un meccanismo di controllo specifico ("GREVIO") al fine di garantire l'effettiva attuazione delle sue disposizioni dalle Parti.

⁴ La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica è una convenzione del Consiglio d'Europa approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 ed aperta alla firma l'11 maggio 2011.

⁵ Consiglio d'Europa - Riassunto - *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, reperibile al seguente link: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210> (consultato in data: 18/04/2019).

⁶ Consiglio d'Europa - Riassunto - *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, reperibile al seguente link: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210> (consultato in data: 18/04/2019).

I criteri di definizione della violenza, adottati dalle più note normative sulle questioni, possono essere così sintetizzati:

- Ampia gamma di atti negativi che possono causare danni psicologici;
- Esclusione sul lavoro ma anche difficoltà a relazioni personali;
- Fenomeno come ripetuto e frequente;
- Fenomeno di lunga durata;
- Fenomeno basato su uno squilibrio di potere: questo determina, da parte della persona interessata, difficoltà a difendersi⁷.

Volendo ulteriormente semplificare le argomentazioni desunte dalle comuni descrizioni della violenza, possiamo procedere con un'analisi più specifica delle definizioni di violenza sul lavoro esistenti a livello internazionale.

Un *meeting* di esperti della Commissione europea propose, nel 1994, una definizione di violenza sul lavoro che includesse sia la violenza fisica sia quella psico-logica e definì violenza tutti quegli incidenti in cui il personale viene abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al loro lavoro; tra tali circostanze si considerano anche il pendolarismo da e verso il lavoro, e ogni altra condizione che costituisca una sfida esplicita o implicita alla sicurezza, benessere e salute dei lavoratori⁸.

Tale definizione, di per sé già innovativa, include tre aspetti importanti che devono essere presi in considerazione:

- nella definizione di violenza ivi proposta vengono, infatti, incluse diverse forme di violenza, dall'abuso, alla minaccia e agli attacchi fisici. Tale definizione, che è oggi la base di lavoro di molti legislatori internazionali, supera la precedente tendenza a focalizzare l'attenzione sul trattare o perpetrare un dolore fisico, a favore di un allargamento contenutistico del termine violenza.
- affinché le violenze vengano classificate come violenze di genere perpetrate nei luoghi di lavoro esse non devono specificatamente verificarsi sul luogo lavorativo, ma possono anche

⁷ Per un'analisi uniforme del caso si veda il contributo di Maarit Vartiainen-Väänänen, *Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland*, Finnish Institute of Occupational Health.

⁸ A tal proposito, si veda il contributo di Malgorzata Milczarek, dell'European Agency for Safety and Health at Work dal titolo *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.

avvenire in circostanze meno nette, legate, seppur in maniera trasversale, all'ambiente lavorativo. Rientrano quindi in questa analisi anche situazioni come il pendolarismo o le violenze domestiche, qualora la vittima sia attaccata per questioni inerenti al proprio lavoro.

- la violenza è intesa come una sfida per la sicurezza, il benessere e la salute dei dipendenti. Tale specificazione assume un valore aggiunto per il lavoro in un senso generale.

Inoltre, tale definizione esplicita tre tipologie di condotta violenta che vengono riassunte in tal maniera:

- **L'abuso:** inteso come un comportamento che implica l'uso improprio della forza fisica o psicologica. Esso copre tutte le forme di molestie, incluse molestie sessuali e razziali, e le forme di bullismo e quella oggi molto comune di mobbing.
- **La minaccia:** rientra in una forma di violenza psicologica anche l'intenzione manifestata più o meno in maniera esplicita di morte del lavoratore o l'annuncio di un'intenzione di danneggiamento della persona stessa e della propria proprietà.
- **L'assalto:** viene considerato come assalto qualsiasi tentativo di lesioni fisiche o attacco da una persona, incluso l'effettivo danno fisico.

Nel 2007 l'Unione Europea, in maniera univoca, ha stipulato un ulteriore accordo sulla questione includendo un nuovo tassello, ovvero ampliando il campo di definizione non solo alla violenza, nelle sue caratteristiche precedentemente enunciate, ma parlando, per la prima volta, anche di molestie.

Secondo l'accordo, si ha violenza quando uno o più lavoratori o dirigenti vengono aggrediti in circostanze relative al lavoro. Le molestie si verificano quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e / o umiliati in circostanze legate al lavoro.

Nell'utilizzo di molestia si ha quindi un allargamento semantico del concetto già precedentemente espresso di violenza, il quale include altre due varianti fondamentali. Anzitutto vi è un allargamento quantitativo rispetto alla definizione prima menzionata, in quanto si intendono con molestie atti che non sono solo occasionali, ma che hanno una durata e quindi una valenza temporale maggiore.

Inoltre, possiamo parlare anche di un nuovo inquadramento qualitativo laddove definiamo molestie quegli atti deliberati, ovvero perpetrati con l'intenzione di colpire, sia questo in maniera fisica o psicologica, il lavoratore.

La Direttiva 2002/73/CE del 29 luglio 2009 dell'Unione Europea ha definito, per la prima volta nell'ambito del diritto comunitario, le molestie sessuali come una forma di discriminazione contro le donne, anticipando un discorso sul genere e le sue prerogative il quale avrebbe poi rivoluzionato, col tempo, il modo stesso di intendere la molestia e le violenze in generale.

Nella relazione correlata alla direttiva, la Commissione europea ha espresso dubbi sul recepimento delle disposizioni della stessa da parte di alcuni Stati membri. In modo particolare venne segnalata l'interpretazione restrittiva di alcune legislazioni, le quali limitavano la protezione ai rapporti tra i lavoratori e i loro superiori, escludendo dal suo ambito di applicabilità i rapporti tra colleghi e soprattutto con i terzi. Grazie anche alle procedure di infrazione attivate dalla Commissione, alcuni Stati membri hanno corretto le definizioni adottate per queste forme di discriminazione.

Sebbene nel 1996 il legislatore italiano abbia riformato la disciplina concernente i reati di violenza sessuale, attraverso una normativa che garantisse maggiore tutela alle vittime, da tali riforme sono state escluse le molestie sessuali, considerate forme meno gravi di illecito penale.

Il Codice penale italiano inquadra la violenza sessuale come un reato contro la libertà personale, disciplinato, pertanto, dagli articoli 609-bis e 609-undicies. Al contrario, la normativa del nostro Paese non prevede un reato specifico di molestia sessuale, ma bensì inquadra in un generico reato di molestia o disturbo. In tale caso, il bene giuridico tutelato è la tranquillità pubblica e/o privata e non la libertà individuale.

Anche l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL/ILO) si è più volte espressa riguardo la portata della molestia e la necessità di affermare una sua condanna univoca, visto i risvolti negativi ad essa associati. Infatti, la molestia, soprattutto rispetto alla violenza, viene considerata come sintomatica di azioni sgradevoli relativamente minori, ma a differenza di essa si tratta di azioni ripetute e perpetrate nel tempo e che pertanto possono cumulativamente diventare gravi forme di violenza come molestie sessuali, bullismo o mobbing.

L'OIL/ILO attua un'ulteriore distinzione che riguarda bullismo e mobbing.

Entrambi i termini vanno intesi come una tipologia comportamentale violenta considerata lesiva e soprattutto altamente offensiva per la vittima. La variante differenziale del caso è da ricercarsi nella definizione del perpetratore: se per il primo caso si intende una condotta violenta portata avanti da un singolo, con il termine mobbing si fa riferimento ad un gruppo. Il mobbing coinvolge, quindi, un insieme omogeneo di lavoratori che sottopongono la vittima, altro dipendente, a violenza psicologica. Nella definizione di mobbing e bullismo vengono riconosciuti tutti quei continui e ripetuti atteggiamenti negativi nei confronti di un lavoratore, che si esplicano nell'adozione di critiche continue, diffusione di pettegolezzi inventati, ridicolizzazione della persona interessata e, nei casi più gravi, di un isolamento della vittima. Sono, in sintesi, comportamenti altamente denigratori, offensivi, vendicativi, crudeli e malevoli, perpetrati al fine di indebolire la vittima.

Alla luce di tutte le considerazioni sopra esposte, il 21 giugno 2019 l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha sentito come necessaria l'adozione di una convenzione, ovvero di uno strumento internazionale giuridicamente vincolante e di una raccomandazione, tese a combattere le violenze e le molestie sul luogo di lavoro, in tutte le forme esse si presentino. La grande portata della convenzione sta nel riconoscimento della violenza e della molestia come un abuso dei diritti umani, e come lesivo sia per le pari opportunità, sia per la dignità del lavoro inteso in un senso più generale.

Riguardo la questione terminologica, l'OIL/ILO si è espresso nel dare la stessa valenza alle diverse manifestazioni di violenza, definite come *“comportamenti e pratiche inaccettabili”* che *“mirano, provocano o possono provocare danni fisici, psicologici, sessuali o economici”*. Tale definizione, di cui all'articolo 1 della Convenzione, include gli abusi fisici e verbali, il bullismo e il mobbing, le molestie sessuali, le minacce e lo stalking. Al punto B del medesimo articolo viene trattato il tema più specifico della violenza e delle molestie basate sul genere, definite come tutti quei *“comportamenti rivolti alle persone a causa del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato le persone di un determinato sesso”*.

La Convenzione inoltre ha evidenziato la necessità di tener conto che al giorno d'oggi il lavoro non si svolge sempre sul luogo di lavoro fisico e pertanto estende la portata della convenzione anche a diverse tipologie di lavoro e settori, e in tutti gli altri luoghi in cui il lavoratore viene retribuito.

Come affermato dal direttore generale dell'OIL/ILO, Guy Rider: «*Le nuove norme riconoscono il diritto per tutti i lavoratori e le lavoratrici ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie; Il prossimo passo è mettere in pratica questi diritti, al fine di creare un ambiente lavorativo migliore, più sicuro e dignitoso per donne e uomini. Sono sicuro che, data la cooperazione e la solidarietà che abbiamo visto su questo tema e la richiesta pubblica per l'azione, le ratifiche e le misure saranno intraprese rapidamente*»⁹.

Come abbiamo avuto modo di osservare da questa breve analisi contenutistica sul significato di violenza e le sue implicazioni relative anche alle sfumature al quale il termine si presta, è invero difficoltoso trovare una definizione univoca del termine.

Volendo sintetizzare la questione, possiamo individuare tre elementi di definizione, i quali sono dei pilastri fondamentali che è bene tenere in mente al fine di analizzare il fenomeno della violenza nella maniera più esaustiva possibile, riscontrando anche i limiti dell'analisi che ci accingiamo ad identificare.

- La violenza è, di per sé, un termine generico, il quale, almeno nella pratica comune, copre ogni tipo di abuso. Le varianti ad esso associate sono pressoché sconosciute.
- La difficoltà primaria si riscontra nella classificazione delle diverse forme di violenza. Tale aspetto peculiare della questione, il quale sarà evidenziato nel capitolo successivo, è determinato da contesti e forme culturali che differenziano i diversi Paesi nel mondo.
- Le legislazioni, nella maggioranza dei loro interventi, non forniscono una chiara definizione del significato di violenza e quindi risulta complicato comprendere quali atteggiamenti violenti sono inseriti o meno nella legislazione. Quest'ultimo aspetto ha una determinante rilevante anche nella percezione stessa che le lavoratrici hanno del fenomeno: ciò influisce, in maniera rilevante, sulla pratica della denuncia, in quanto non si ha, a livello normativo, un quadro preciso del significato attribuibile a certi avvenimenti. La soglia tra una condotta violenta e un'altra non ritenuta tale è spesso così labile da influire proprio sulla percezione della questione.

⁹ Per maggiori dettagli si veda <https://www.osservatoriodiritti.it/2019/07/08/molestie-sul-lavoro-normativa-legge-definizione/>, consultato in data 12 ottobre 2019.

La chiarezza terminologica che raccomanda anche l'OIL/ILO nella sua Convenzione di recente attuazione, la quale deve necessariamente essere inquadrata in un assetto giuridico pertinente, richiede anzitutto un'analisi della questione violenza a livello nazionale. D'altro canto, l'armonizzazione, prescritta sotto diversi aspetti dalla pratica europea, può risultare fuorviante in quanto manca dei significati e delle sfumature, sia linguistiche sia semantiche, che la violenza assume a livello statale, soprattutto se analizzata come fenomeno prima di tutto sociale. Una visione completa del problema violenza è perciò complicata, data la dimensione dinamica del fenomeno, il quale interessa capillarmente tutti i Paesi del mondo. La violenza nei luoghi di lavoro sembrerebbe pertanto difficilmente inquadrabile unitamente, a fronte, soprattutto, delle tante variabili sociali che a fatica una normativa comunitaria potrebbe sondare.

Non solo, il fenomeno andrebbe anche analizzato nelle sue caratteristiche specifiche a seconda della tipologia di lavoro e dell'azienda in questione. In questo senso, come vedremo meglio più avanti, la legislazione italiana ha individuato la necessità che sia la singola azienda a dettare dei codici di comportamento interni che tutelino il lavoratore. Attraverso l'attuazione dei codici di condotta si riconosce all'azienda un ruolo cardine nella valutazione delle varianti della violenza che si adeguino più specificatamente alla tipologia di lavoro, di impresa e di organizzazione del lavoro.

1.2 Violenza sul lavoro e globalizzazione

La realtà sociale contemporanea avanza nuove sfide alla questione violenza sul lavoro. Infatti, la problematica della violenza, intesa come fenomeno culturale e sociale, richiede un'analisi altresì più urgente viste le esigenze sociali imposte dalla globalizzazione. La Convenzione di Istanbul ha avuto ancora una volta il merito di confrontarsi per prima con la diffusione transculturale del problema violenza, ponendo in luce le trasformazioni sociali che hanno investito i Paesi membri in seguito ai flussi migratori.

Con globalizzazione si intende, a livello generale, quel processo di interdipendenza economica, sociale, culturale e politica, attraverso il quale si crea un continuo flusso di scambi che tende ad unificare modi di vivere, mercati e consumi, i quali diventano connessi a livello

mondiale. La globalizzazione è un fenomeno complesso, il quale non può essere sottovalutato alla luce delle radicali conseguenze che esso ricopre nel tessuto sociale di ogni Paese del mondo. Tale processo di uniformazione presuppone, infatti, una completa rilettura del mondo stesso, il quale non può essere letto più in termini cartografici (ovvero in termini di regioni chiuso non comunicanti), come propria della tradizione accademica del passato, ma va analizzato come globo. Con globo si intende una nuova modalità di descrizione della realtà, in cui il mondo, in quanto sfera, non ha un centro ma ogni punto ricopre la stessa importanza.

Per la nostra analisi assume un ruolo fondamentale quella che viene definita come “globalizzazione culturale”: essa rimanda, oltre alla diffusione, su scala mondiale, di stessi modelli e codici culturali di ispirazione soprattutto americana e “occidentale”, alle trasformazioni in senso multietnico e multiculturale delle società mondiali e quindi anche degli ambienti di lavoro. L’ambiente in cui le aziende, anche quelle nazionali, agiscono e operano è, oggi, sempre più multiculturale, ovvero un luogo di coesistenza, ma soprattutto di relazione, di identità culturalmente differenti.

Il luogo di lavoro è un ambiente variegato, in cui convivono lavoratrici e lavoratori abituati a riferimenti normativi e a valoriali differenti, fenomeno che spesso si traduce in comportamenti che non sono necessariamente coerenti con i canoni di riferimento o le attese del Paese di produzione del lavoro. In tal senso, la percezione della violenza in realtà lavorative culturalmente variegata, richiede una trattazione ancora più esaustiva, la quale non si traduca in un banale assimilazionismo, ovvero nel modello integrativo la cui priorità consiste nell’adattamento alla cultura del Paese in cui ha sede il lavoro. L’assimilazionismo è, di fatto, un modello di integrazione fuorviante perché presuppone la superiorità di una cultura sull’altra, giustificando la pretesa di fagocitare determinate culture e così di cancellarle. Tale pratica mette in atto processi di desocializzazione, ovvero di cancellazione delle culture d’origine e di risocializzazione forzata rispetto ai costumi e alle norme di quella d’arrivo.

Nell’era della globalizzazione la definizione di norme internazionali per combattere e prevenire le violenze di genere è senza dubbio necessaria, sia nell’interesse dei lavoratori, sia per le imprese e gli Stati, ma deve comunque tenere conto di tutte le variabili culturali di un Paese. Un ambiente lavorativo sano, che punti al benessere delle lavoratrici e

dei lavoratori, dovrebbe favorire l'inclusione e la gestione efficace delle diverse identità culturali, trovando una fusione tra gli elementi positivi di entrambe le appartenenze. L'inclusività di tutte le componenti di una azienda significa, pertanto, trovare delle affinità e delle connessioni attraverso elementi di giunzione che siano inclusivi di tutte le diversità e quindi, di conseguenza, richiama il superamento delle divisioni, in cui la singola azienda, il singolo ambiente di lavoro, trovino una propria dimensione univoca.

Ancora una volta si riconosce la necessità che sia la singola azienda a valutare delle proprie varianti socio-culturali che tengano conto di tutti quei fattori sopra elencati. Una vera condivisione pubblica ed univoca del problema della violenza avviene soltanto stabilendo delle pratiche condivise, in cui sia l'azienda a tracciare le regole del gioco, assumendo la responsabilità del proprio funzionamento, in nome di tutte le persone che operano ed agiscono in funzione dell'azienda stessa.

1.3 Violenza e questioni di “genere”

28

A fronte di quanto esposto in precedenza, bisogna ora procedere verso un altro inquadramento terminologico e semantico della questione violenza nei luoghi di lavoro, al fine di definire marcatamente le specificità del fenomeno e poterle così poi analizzare nel complesso delle sue variabili culturali.

Le Nazioni Unite, nella “*Dichiarazione sull'Eliminazione della violenza contro le donne*”, hanno definito con l'acronimo VAW (violence against women), ogni atto di violenza “*basato sul genere, che risulti di grande sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne*”¹⁰.

La violenza di genere sul lavoro rientra, genericamente, nella sfera delle Gender Based Violence, termine inglese che si riferisce in egual misura a tutte quelle tipologie di violenza basate su un equilibrio di potere declinato al maschile e pertanto frutto di una cultura misogina che giustifica taluni atti come frutto della superiorità del maschio. Il cuore del termine è il genere, un concetto complesso e affascinante insieme,

¹⁰ Documento ILO (International Labour Office), *Work-related violence and its integration into existing surveys*, pubblicato in occasione della 19th International Conference of Labour Statisticians, Ginevra, 2013, pag.10.

entrato a far parte del patrimonio concettuale delle scienze sociali a partire dalla seconda metà del novecento.

La Convenzione di Istanbul è il primo trattato a contenere una definizione di genere (Art. 3 – lett. C) inteso come “*ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per uomini e donne*”.

Questa inusitata determinante concettuale ha aperto la strada verso una nuova analisi del fatto violento, in quanto ha reso possibile l'inquadramento dell'atto della violenza di genere come fenomeno anzitutto culturale, basato su una malsana visione della differenza sessuale uomo-donna.

Come emerge dal trattato, attraverso l'inquadramento terminologico della definizione di “genere” la Convenzione stabilisce che “*la violenza contro le donne è una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione*”; inoltre, riconosce “*la natura strutturale della violenza contro le donne, in quanto basata sul genere, e riconosce altresì che la violenza contro le donne è uno dei meccanismi sociali cruciali per mezzo dei quali le donne sono costrette in una posizione subordinata rispetto agli uomini*”. Tale determinante ha ulteriormente sancito che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere *de jure* e *de facto* è un elemento chiave per prevenire la violenza contro le donne.

La violenza, in tutte le forme essa si manifesti, parte da un presupposto radicato nelle società e che trova la sua radice fondante nella presunta inferiorità di quel genere altro, che è il genere femminile. Le differenze biologiche esistenti tra uomo e donna, tendono pertanto ad “essere ipostatizzate come differenze in tutte le dimensioni dell'umanità”¹¹ e a loro volta tradotte in disuguaglianze sociali e politiche che si manifestano con insistenza anche in ambiente lavorativo.

Tale inferiorità è stata considerata, con valenze ed accezioni diverse a seconda del periodo storico preso in esame, come insita nella natura delle cose: dalle differenze biologiche innegabili esistenti tra uomini e donne sono scaturite in maniera illegittima e impropria differenze di ruolo e di status che hanno influenzato i singoli individui, ma

¹¹ Torroni P. M., *Genere e identità: la costruzione sociale del maschile e del femminile nella società complessa*, in *Genere, educazione e processi formativi. Riflessioni teoriche e tracce operative*, Edizioni Junior, pag. 38.

più in generale l'organizzazione sociale nel suo complesso. Il genere è infatti strettamente connesso alla definizione dei ruoli uomo/donna, cioè quei modelli che "includono comportamenti, doveri, responsabilità e aspettative connesse alla condizione maschile e femminile"¹². Come affermato dalla filosofa francese Simone de Beauvoir, in un suo noto ragionamento riguardo la visione maschilista dell'universo tipica del pensiero filosofico occidentale, "nessun destino biologico, psichico ed economico definisce l'aspetto che riveste, in seno alla società, la femmina dell'uomo; è l'insieme della storia e della civiltà a elaborare quel prodotto intermedio tra il maschio e il suo castrato che chiamiamo donna"¹³.

A seguito di tali ragionamenti, possiamo ben affermare che la violenza di genere sul lavoro rientra specificatamente nella violenza di genere in quanto si manifesta come espressione estrema della succitata disuguaglianza tra i sessi, come risultato di uno squilibrio di potere tra uomo e donna.

La violenza di genere è un fenomeno che ostacola in maniera rilevante la parità tra uomini e donne, condannando queste ultime ad una condizione di inferiorità perenne. La violenza ha, infatti, conseguenze vastissime sulla donna, sulla sua salute, sulle modalità di accesso alla vita professionale, sulla partecipazione alle attività socio culturali riguardanti, in prima istanza, la vita pubblica e politica delle suddette.

Tale inquadramento della violenza sul lavoro come questione di genere, risulta di grande importanza per meglio recepire il peso di tale fenomeno in una dimensione sociale e per meglio specificatamente definire le vittime.

Il genere è, invero, un'importante dinamica nel mondo del lavoro nel suo complesso, la quale non può essere svalutata ma richiede, al contrario, un'attenzione specifica e univoca. Dare, quindi, la giusta dimensione al problema diventa un passo fondamentale nella decostruzione di tutti quegli elementi che contribuiscono allo sviluppo del fenomeno violenza.

Le donne sono state, infatti, tradizionalmente relegate, in molte società, in una posizione lavorativa subalterna rispetto all'uomo. Solo quindi inquadrando il fenomeno come problema culturale basato sul

¹² Ruspini E., *Le identità di genere*, Roma, Carocci, pag. 20.

¹³ De Beauvoir S., *Il secondo sesso*, traduzione di Roberto Cantini e Mario Andreose, il Saggiatore, Milano, 2008, pag. 325.

genere si potrà iniziare a rimodellare questo disequilibrio che, parte indelebile delle società, riesce a prevaricare anche la legge.

Nella direttiva 2002/73 / CE del Parlamento europeo e del Consiglio (42) del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207 / CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso a occupazione formazione professionale e promozione e condizioni di lavoro, sono menzionate anche le molestie sessuali sul luogo di lavoro. La direttiva sottolinea un altro importante aspetto, ovvero che tali forme di discriminazione si verificano non solo sul posto di lavoro, ma anche nel contesto dell'accesso all'occupazione e formazione professionale.

Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale «*compito*» e «*obiettivo*» della Comunità e impongono l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività: a tal proposito si ricorda che “il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge e alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla “*Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo*”, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, dai Patti delle Nazioni Unite relative ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, di cui tutti gli Stati membri sono firmatari”¹⁴.

Tale normativa definisce le molestie legate al sesso di una persona e le molestie sessuali come contrarie al principio della parità di trattamento tra donne e uomini. Pertanto, si afferma quanto segue: “*gli Stati membri incoraggiano, in conformità con il diritto, gli accordi collettivi o le prassi nazionali, i datori di lavoro e i responsabili dell'accesso alla formazione professionale, a prendere misure adeguate a prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali sul luogo di lavoro*”¹⁵.

¹⁴ Considerando 8: Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002.

¹⁵ Articolo 5, Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002.

A fronte di quanto esposto, un altro aspetto preliminare da tenere in considerazione con riguardo alla trattazione della questione, è la maniera in cui, sia a livello giuridico, sia a livello sociale, operano le istituzioni dedite alla salvaguardia dei diritti paritari tra cittadini. Tutti i documenti internazionali, anche quelli precedentemente enunciati, nella trattazione del tema violenza tendono a fare riferimento specifico “alle donne” come fosse un sinonimo, rilevando come trattasi di un fenomeno connesso alla secolare sottomissione della donna all'uomo¹⁶. La violenza di genere, letta anche sotto questo aspetto, risulta ancora maggiormente un'evidente manifestazione sociale del mancato raggiungimento di una parità sostanziale. Per realizzare l'uguaglianza non ci si può limitare a politiche di “*discriminazione positiva*”¹⁷ nei confronti del “*genere negativizzato*”¹⁸, ovvero le donne, ma occorre rimuovere le cause strutturali di tali discriminazioni che si esplicano, spesso, anche in un linguaggio giuridico non all'altezza, il quale può risultare fuorviante sotto diversi punti di vista.

¹⁶ Zucaro R. (Ente Bilaterale Nazionale Terziario), *La conciliazione vita-lavoro nei settori del commercio del turismo e dei servizi*, 2017, pag. 20.

¹⁷ Raus R., *Per una cittadinanza della lingua: promuovere la parità di genere nel linguaggio amministrativo*, Il Piemonte delle autonomie, Anno III, 2016, pag. 4.

¹⁸ Raus R., *Per una cittadinanza della lingua: promuovere la parità di genere nel linguaggio amministrativo*, Il Piemonte delle autonomie, Anno III, 2016, pag. 4.

Fon.Te.



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

è
la nostra
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020

@Fondo_Fonte



Fon.Te. è il Fondo di previdenza complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi).
È, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione.
È costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro ed è lo strumento contrattuale che le parti sociali hanno messo a disposizione dei lavoratori dei settori rappresentati per costruirsi una pensione aggiuntiva alla prestazione pubblica, al fine di incrementare il livello della pensione futura.

www.fondofonte.it



IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Oltre le norme:
l'impatto del fattore socio culturale
nella violenza sul lavoro.
Norvegia, Italia e Iran
tre casi a confronto

Capitolo 2

Tre casi a confronto: Norvegia, Italia e Iran



QuAS

Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

La Qu.A.S. nasce nel 1989 sulla base di contratti nazionali del Terziario e del Turismo e ha lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di Quadro assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale

QuAS
Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

Sappiamo come prenderci cura di Te!

www.quas.it

2.1 Norvegia, parità di genere e violenza: tra utopia e realtà

L'esperienza della Norvegia è un caso atipico nel panorama mondiale e vale la pena di essere analizzato in quanto offre un modello di studio da cui trarre importanti conclusioni.

La Norvegia è, anzitutto, ampiamente considerata come il paradiso dell'equità sociale e di genere, una sorta di utopica regione femminista, in cui le aspirazioni delle donne trovano piena applicazione in un sistema normativo e giuridico solido ed efficiente.

L'esperienza positiva norvegese in termini di uguaglianza di genere è ampiamente sostenuta da numerose ricerche internazionali, in modo particolare dal Global Gender Gap Index, introdotto per la prima volta nel 2006 dal World Economic Forum. Si tratta di un indice di misurazione della disparità di genere, il quale inserisce anche un'importante valutazione temporale che monitora i progressi dei Paesi nel corso del tempo, consentendo efficaci confronti tra regioni e macro-aree di riferimento. Le classifiche proposte sono progettate con l'intento di creare una più ampia consapevolezza globale delle sfide al quale il genere femminile è sottoposto ogni giorno, fornendo una visione ampia del fenomeno con l'obiettivo di ridurne l'incidenza a livello globale, attraverso la progettazione di efficaci misure di prevenzione e contrasto sulla disparità di genere. I criteri di comparazione sono individuati in numero di quattro e riguardano:

- Economia: si considerano salari, partecipazione e leadership;
- Salute, ovvero aspettative di vita e rapporto tra sessi alla nascita;
- Istruzione: accesso all'istruzione elementare e superiore
- Rappresentanza politica.

Nell'ultimo rapporto presentato dal World Economic Forum nel 2017, la Norvegia risulta al secondo posto per livello di parità di genere, superando la Finlandia di una posizione e preceduta solamente dalla vicina Islanda. Il rapporto, ivi menzionato, pur fornendo un'esauritiva analisi quantitativa inerente al divario tra uomini e donne in quattro settori della società, non misura la qualità della vita in generale delle donne o il loro livello di libertà.

Nell'analisi si escludono, infatti, questioni chiave come il diritto all'aborto o l'incidenza della violenza di genere.

Un'analisi più approfondita della situazione femminile in Norvegia, mostra tuttavia risultati assolutamente inaspettati e discutibili soprattutto in materia di violenza.

Le statistiche, le quali verranno analizzate meglio più avanti, smentiscono l'utopia, rappresentata con insistenza in molte circostanze, mostrando l'alta incidenza di una ben celata cultura misogina e sessista che opera a svantaggio delle donne, soprattutto in ambito lavorativo professionale.

Enrique Gracia, professore di psicologia sociale all'Università di Valencia, e Juan Merlo, docente di epidemiologia sociale all'Università di Lund, in uno studio pubblicato nel novembre del 2017 sulla rivista *Social Science & Medicine*, mostrano come il 26,8% delle donne in Norvegia, subisca o abbia subito in media, nel corso della propria vita, violenza domestica. La ricerca si inserisce in un filone di studi di genere che interessa, in generale, i Paesi scandinavi, i quali mostrano alti tassi di violenza: il 32% in Danimarca, il 30% in Finlandia, il 28% in Svezia e il 22% in Islanda. Il risultato mostra un parziale aumento rispetto al tasso medio di violenza di genere registrato nei Paesi dell'Unione Europea, il quale è pari al circa il 22%.

La situazione è critica anche in riferimento alla violenza di genere in ambiente lavorativo. Durante il Committee sulla *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*¹⁹, Laila Davoy, ministro norvegese per gli affari di Famiglia, ha sottolineato il suo rammarico sottolineando come «*nonostante 25 anni di una politica di equità di genere, la violenza e gli abusi sessuali sul luogo di lavoro siano ancora un problema crescente nel paese*»²⁰.

In una recente intervista la consulente Gro Synnøve Rygh Færevåg, membro del *Norwegian Labour Inspection Authority*, ha elaborato una serie di dati riguardo la violenza nei luoghi di lavoro sottolineando come in Norvegia, il 9% di tutti i lavoratori dichiarati di essere esposto a molestie sessuali almeno una volta al mese. La *Norwegian Labour Inspection Authority* ha inoltre documentato come le donne siano più esposte a violenza di tipo sessuale rispetto agli uomini (circa il 7% donne contro il 2% degli uomini).

¹⁹ Una commissione, composta da 25 esperti delle Nazioni Unite, si è riunita il 20 gennaio 2003 per discutere, insieme alle istituzioni norvegesi, sulla questione della violenza sul luogo di lavoro che interessa particolarmente le donne nello stato scandinavo. La relazione è qui consultabile: <https://www.un.org/press/en/2003/wom1377.doc.htm>

²⁰ Si veda il report delle Nazioni Unite, Norway called "haven for gender equality", as women's anti-discrimination committee examines reports on compliance with convention, reperibile dal sito: <https://www.un.org/press/en/2003/wom1377.doc.htm> (consultato in data 11/06/2018).

Con riguardo alle diverse professioni, i camerieri, gli operatori sanitari e gli infermieri hanno maggiori probabilità di cadere vittime di molestie sessuali sul lavoro rispetto ad altre professioni²¹.

Una recente ricerca ha mostrato che l'11% delle giovani donne, tra i 18 e i 30 anni, lavoratrici nell'industria dei media norvegese, dichiarava di essere stata vittima di molestie sessuali o di abusi sul lavoro negli ultimi sei mesi²².

La portata delle molestie sessuali in Norvegia ha avuto grande risonanza negli ultimi anni in seguito a diverse accuse di molestia sessuale, avanzate da diverse donne norvegesi come follow-up della campagna “#MeToo” partita dagli Stati Uniti nel 2017. La campagna, che ha portato alla luce dinamiche sociali nuove investendo soprattutto i partiti politici del Paese, ha mostrato tutta la fragilità dell'apparato sociale norvegese, in modo particolare ha messo in crisi una delle norme sociali non-scritte ma fondanti della cultura norvegese, ovvero la fiducia nel potere.

Nel 2005 prima e successivamente anche nel 2015, le “*Indagini europee sulle condizioni di lavoro*” (EWCS), le quali hanno interessato quasi 44.000 lavoratori dell'Unione Europea, hanno incluso nell'analisi anche alcuni Paesi extra-europei, tra i quali la Norvegia.

Fin dal suo avvio, avvenuto nel 1990, l'indagine europea sulle condizioni di lavoro, ha fornito una panoramica generale sulle condizioni di lavoro in Europa, con l'intento di:

- valutare e quantificare in modo armonizzato sia le condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti sia quelle dei lavoratori autonomi in Europa;
- analizzare i legami esistenti tra i vari aspetti delle condizioni di lavoro;
- individuare i gruppi a rischio e le questioni che destano preoccupazione nonché i progressi compiuti;
- monitorare le tendenze fornendo indicatori omogenei su tali questioni;
- contribuire allo sviluppo delle politiche europee.

²¹ Intervista tratta dal sito BALcanOSH.net, intitolata *Norway's strategy in the fight against sexual harassment in the workplace*, reperibile dal sito: <http://project-balkanosh.net/2018/06/04/norways-strategy-in-the-fight-against-sexual-harassment-in-the-workplace/> (consultato il 23/10/2018).

²² Si veda il report del 2017, intitolato *High rate of sexual harassment in Norway's media industry*, reperibile sul sito: http://www.xinhuanet.com/english/2017-12/15/c_136829179.htm, (consultato il 15/12/2018).

L'ambito d'interesse del questionario dell'indagine è stato notevolmente ampliato rispetto alla prima edizione, al fine di fornire un quadro completo della realtà quotidiana degli uomini e delle donne al lavoro. L'integrazione della dimensione di genere ha rappresentato un aspetto di un certo rilievo nelle ultime analisi del questionario. L'ultimo rapporto EWCS del 2015 ha evidenziato che il 20% dei dipendenti e delle dipendenti norvegesi è quotidianamente esposto a comportamenti sociali avversi: il dato è in controtendenza rispetto alla media europea del 15%.

Gli aspetti sessisti della cultura nordica, sottolineati da tali dati, influenzano negativamente diversi contesti professionali, soprattutto per quel che concerne la leadership aziendale: nel 2013 la Norvegia registrava il numero di donne dirigenti tra i più bassi d'Europa, solamente il 6%.

Le donne norvegesi rappresentano anche una percentuale relativamente bassa di imprenditori attivi, con una media del 10%, e di lavoratrici autonome.

In tale contesto si evidenzia come le donne risultino occupare posizioni di lavoro corrispondenti a certe categorie lavorative che le relegano in una dimensione sociale idealizzata entro un certo canone immaginativo femminile, del quale avremo modo di parlare più compiutamente nel capitolo successivo.

Ad esempio, nel settore dell'educazione, su un totale di 216.521 lavoratori, 73.751 sono uomini contro le 142.770 donne; nel settore socio-sanitario su 545.800 lavoratori, le donne sono 441.389²³.

Tali dati, letti nel complesso, ci mostrano una realtà decisamente fallimentare, ma più realistica rispetto alle aspettative pregresse: è evidente, infatti, che nonostante la percezione comune sulle nazioni nordiche, spesso assunte come modello incomparabile di parità di genere, le convinzioni sessiste sul ruolo delle donne sono profondamente radicate anche in tali Paesi.

Il fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro, con la sua forte incidenza sociale, si scontra in Norvegia con una legislazione puntuale e precisa, di grande interesse e forza giuridica.

²³ Dati statistici sul Employment, register-based in Norvegia, reperibili sul sito Statics Norway, rintracciabile dal sito internet: <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/regsys/aar>, (consultato il 10/01/2019).

Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono proibite dalla Legge sulla salute e la sicurezza e da altre disposizioni normativa a favore dell'uguaglianza di genere e contro la discriminazione. Secondo tali disposizioni ai datori di lavoro spetta il compito principale nella prevenzione delle violenze e delle molestie sessuali.

L'operato del datore di lavoro può assumere varie forme e può essere realizzato anche attraverso lo sviluppo di linee guida e materiale informativo di ogni genere o attraverso la creazione di un sistema di segnalazione interna.

I principali atti di prevenzione e di sostegno delle vittime di violenza possono essere sintetizzati in due provvedimenti normativi di recente attuazione: *Legge sull'uguaglianza e l'antidiscriminazione* e *Legge sull'ambiente di lavoro*.

- **Legge sull'uguaglianza e l'antidiscriminazione**
(*Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*)²⁴:

Lo scopo di questa legge, in vigore dal 1° gennaio 2018, è promuovere, tra le altre cose, l'uguaglianza e prevenire la discriminazione sulla base del genere, laddove per uguaglianza si intende la parità di condizioni, pari opportunità e uguali diritti.

Tale provvedimento ha l'obiettivo specifico di migliorare la posizione delle donne e delle minoranze all'interno del tessuto sociale e dell'ambiente lavorativo norvegese, al fine di smantellare gli ostacoli disabilitanti creati dalla società, impedendo la creazione di nuove e future alterità.

Di particolare interesse è la sezione 13 della suddetta legge, riguardante la prevenzione delle molestie sessuali, considerate come qualsivoglia forma di attenzione sessuale indesiderata che ha lo scopo o l'effetto di essere offensivo, spaventoso, ostile, degradante, umiliante o fastidioso. In tale fase si attribuisce ai datori di lavoro e ai dirigenti l'onere principale nella prevenzione delle molestie sessuali.

Nella sezione 25 e 26 si esplicitano più compiutamente i compiti attribuiti ai datori di lavoro: essi, nei loro settori di attività e competenza,

²⁴ *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* in vigore dal 01.01.2018. Per una trattazione più compiuta della legge si veda la traduzione inglese reperibile su: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51> (sito consultato il: 18/01/2019).

“devono compiere sforzi attivi, mirati e sistematici al fine di promuovere l’uguaglianza e prevenire discriminazioni sulla base di genere, etnia, religione, credo, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere”.

In funzione di tale provvedimento, tutte le imprese pubbliche, indipendentemente dalle dimensioni, e le imprese private che impiegano abitualmente più di 50 persone, devono:

- a) indagare compiutamente sul rischio di discriminazione o su altri fattori che ostacolano l’uguaglianza e la parità;
- b) analizzare le cause dei rischi identificati;
- c) attuare misure idonee a contrastare la discriminazione e promuovere una maggiore uguaglianza e diversità all’interno dell’impresa;
- d) valutare i risultati degli sforzi compiuti ai sensi delle specificazioni sopra esposte.

Tali disposizioni devono essere effettuate su base continuativa e in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori.

- **Legge sull’ambiente di lavoro**

(Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv)²⁵:

Lo scopo della legge, entrata in vigore il 1° gennaio 2006 e quindi antecedente alla legge sopra elencata, si esplica in diversi punti, miranti alla salvaguardia del benessere lavorativo e quindi riferiti anche alla questione delle violenze. Tale normativa si propone di:

- a) garantire un ambiente di lavoro che sia sano ed equilibrato, il quale fornisca piena sicurezza da influenze fisiche e mentali dannose e che si faccia garante di uno standard di benessere coerente con il livello di sviluppo tecnologico e sociale della società;
- b) garantire condizioni di lavoro sane e parità di trattamento sul luogo di lavoro;
- c) facilitare l’adattamento al lavoro del singolo dipendente in relazione alle sue capacità e circostanze di vita;

²⁵ *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv* in vigore dal 01.01.2006. Per una trattazione più compiuta della legge si veda la traduzione inglese reperibile su: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62> (sito consultato il: 18/01/2019).

- d) fornire una base solida in cui il datore di lavoro e i dipendenti delle imprese possono essi stessi farsi garanti dello sviluppo e della salvaguardia dell'ambiente di lavoro, in cooperazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e la supervisione delle autorità pubbliche;
- e) favorire condizioni di lavoro inclusive.

La grande portata innovativa della disposizione riguarda l'allargamento dei soggetti interessati da tale normativa.

Nella sezione 2-2 della suddetta legge si specifica che anche i lavoratori assunti con contratti temporanei o che svolgono compiti in relazione alle attività o agli impianti di una certa azienda, il datore di lavoro è il responsabile del loro benessere lavorativo e perciò si impegna a:

- a) assicurare che le proprie attività e quelle dei propri dipendenti siano organizzate ed eseguite in modo tale che, anche a soggetti diversi dai propri dipendenti ordinari, sia assicurato un ambiente di lavoro completamente sano;
- b) collaborare con altri datori di lavoro al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro;
- c) garantire che le ore di lavoro dei lavoratori assunti da agenzie di lavoro temporaneo o da altre società siano conformi alle disposizioni del capitolo 10;

Oltre ai classici dipendenti delle aziende, vengono considerate tali anche altre categorie, quando svolgono attività in imprese soggette alla legge, ovvero:

- a) studenti presso istituti di istruzione o di ricerca;
- b) militari nazionali;
- c) le persone che svolgono servizi civili o militari;
- d) detenuti in istituti penitenziari;
- e) pazienti in istituti sanitari, istituti di riabilitazione e simili;
- f) le persone che a fini di formazione o in relazione a misure orientate al lavoro sono collocate in imprese senza essere dipendenti;
- g) persone che senza essere dipendenti partecipano a schemi del mercato del lavoro.

La sezione 13-1 della suddetta legge, regola nello specifico gli atti relativi alle discriminazioni, tra i quali rientrano anche tutti gli atti violenti o molesti operati in relazione al genere o all'orientamento sessuale.

La normativa afferma che chiunque sia stato discriminato in violazione della sezione 13-1 può chiedere il risarcimento da parte dell'azienda. Tale compensazione copre le perdite finanziarie derivanti dalla discriminazione.

Il risarcimento per danni di natura non pecuniaria deve essere stipulato nell'importo ritenuto ragionevole in considerazione dell'entità e natura del danno, delle circostanze delle parti e di altri fatti del caso.

La sopra citata normativa norvegese, con la sua esaustiva e preponderante attenzione verso la cultura egualitaria, non è riuscita a limitare il fenomeno della violenza nell'ambiente lavorativo, il quale rimane persistente. L'utopia femminista ed egualitaria norvegese sembra quindi trovare il suo più grande ostacolo in un comportamento sociale del tutto in antitesi con la perfezione e l'accuratezza della legislazione vigente e che porta a quel "*Nordic Paradox*" che studiosi come il già citato professore spagnolo Enrique Gracia²⁶, individuano come assolutamente predominante in tutti gli ambiti sociali del Paese.

Le motivazioni rilevate nello studio di tale discrepanza, tra la pratica giuridica e la reale percezione sociale, sono state spiegate in maniera sempre differente, ma hanno tutte un comune denominatore che affronta la questione da un punto di vista culturale: le leggi sull'uguaglianza di genere e sulla violenza ad essa correlata, sono state approvate in un contesto culturale e sociale che non è riuscito a fare proprie le trasformazioni normative. L'uguaglianza di genere è stata, insomma, imposta dall'alto, attraverso una serie di rivoluzioni legislative che non sono state capace di adeguarsi ad un identico e reale mutamento culturale del Paese. La Norvegia ha cercato di affrontare la disuguaglianza di genere attraverso un modello "partecipativo di genere", cercando di promuovere la parità attraverso una maggiore inclusione delle donne nella sfera politica e il lavoro retribuito²⁷.

Ciò è stato intrapreso principalmente attraverso politiche di *welfare* che hanno permesso ad esempio alle mamme di combinare lavoro retribuito e genitorialità.

Tuttavia, l'evidenza dei dati raccolti ed analizzati dimostra come questi sforzi non abbiano portato, nella realtà, a una riduzione del "tradizionalismo di genere", soprattutto laddove intervengono altri fattori come razza, classe, etnia, disabilità o sessualità²⁸.

²⁶ Professore presso il Department of Social Psychology, University of Valencia, Spagna.

²⁷ Si veda: (Lister, 2009).

²⁸ Teigan & Wangnerud, 2009

I critici sostengono che una maggiore rappresentanza nel governo, nelle istituzioni e nell'occupazione non affronti necessariamente la disuguaglianza culturale e strutturale basata sul genere, come gli stereotipi, i sistemi e le credenze associati al genere. In tal senso, intervengono dinamiche sociali difficili da scardinare e che fanno parte della realtà del Paese, ovvero una cultura di stampo protestante, infusa di rigidi, quanto ben celati, valori etici e morali che determinano una percezione distorta dell'universo femminile, la quale rimane latente nella popolazione.

Di discrepanza tra la pratica giuridica e reale percezione culturale del fenomeno violenza in Norvegia ha parlato anche Benedicte Sørum, in un suo recente articolo intitolato *"#MeToo kick starts Nordic research on sexual harassment"*. La giornalista denuncia come il dibattito sulla violenza e le relazioni nel mondo del lavoro in Norvegia restino confinate esclusivamente alla politica e quindi limitate ad una precisa elite di esperti. L'articolo riporta diversi dati sulla mancata trattazione del fenomeno violenza di genere fuori dalle aule parlamentari, sottolineando ad esempio come solamente nove siti Web su ventiquattro dispongano di informazioni sufficienti sulle molestie sessuali e sulle procedure di segnalazione. I restanti quindici siti analizzati non riportano informazioni sufficientemente esaustive, tali da essere segnalati come utili per gli utenti. Inoltre, si denuncia anche il disinteresse del mondo accademico sulla questione, riportando il dato esemplare di come, dal 1966 al 2018, siano stati pubblicati solamente centosette articoli di ricerca sul tema della violenza di genere. Nemmeno l'università, da sempre in prima linea nei dibattiti socio culturali in Europa, ha dimostrato interesse verso la questione, forse distratta anch'essa dai numerosi eloque sulla situazione di parità di genere raggiunta nel Paese.

Tali dati, riportati alla luce recentemente, dimostrano la totale discrepanza tra il fenomeno e la sua percezione a livello sociale e la diseducativa distanza tra la politica e la popolazione.

In ultima analisi, è da sottolineare come i passati approcci politici per raggiungere l'uguaglianza di genere in Norvegia siano stati influenzati dal liberalismo e dai diritti civili e si siano concentrati sull'affrontare "discriminazione di genere visibile" nel mondo del lavoro e della legge. Le leggi sembrano intervenire solo sulle condizioni formali concernenti solo una certa tipologia di discriminazioni di genere, senza attuare una politica di prevenzione sulla disuguaglianza culturale e strutturale nella sua complessità.

Inoltre, secondo la sociologa norvegese esperta in equità di genere, Helga Eggebo, la protezione legale per le vittime di molestie sessuali è ancora estremamente debole nel Paese o comunque non idonea a salvaguardare la sicurezza di un numero sempre crescente di vittime. Il problema principale è che le molestie sessuali non sono equiparate ed amministrate come altre forme di molestia, ad esempio a forme di discriminazione legate all'etnia e all'orientamento sessuale degli individui.

In generale, in tutti i Paesi nordici la legislazione sulla violenza e le molestie nei luoghi di lavoro si concentra sulla responsabilità del datore di lavoro, limitando, in qualche maniera, l'effettiva incombenza del molestatore²⁹.

In sintesi, possiamo concludere ribadendo la completezza della normativa Norvegese in materia di violenza di genere, pur nelle evidenti mancanze sugli schemi sociali, adeguati alla prevenzione del fenomeno. L'esperienza Norvegese rimane, pertanto, esemplare per l'attenzione rivolta dal governo e dai sindacati, ma anche più di recente dall'opinione pubblica, uniti nella ricerca di condizioni di lavoro adeguate e sempre più dignitose per le donne. Ne è prova anche la rinata attenzione verso il fenomeno della violenza di genere, stimolata dall'emergere a livello mondiale del movimento *#MeToo*. Il Paese si è infatti reso protagonista di una serie di nuove misure di prevenzione e contrasto del fenomeno che sono state lanciate in prima istanza dalle università e college universitari e anche dalle organizzazioni sindacali, miranti alla sensibilizzazione della popolazione di fronte alla violenza di genere.

Dunque, pur non trovandosi in una posizione privilegiata per l'assenza del fenomeno, va elogiata la capacità della Norvegia di recepire il fenomeno e di tentare una sua decostruzione.

2.2 Iran e questioni di genere

A fare da contraltro alla situazione Norvegese, soprattutto nell'esperienza della violenza di genere sul luogo di lavoro, vi è la Repubblica islamica dell'Iran.

²⁹ Måwe I., *Workplace Remains Widespread in the Nordic Countries*, NIKK, *Nordic Information on Gender*, 2018. Reperibile sul sito: <https://www.nikk.no/en/news/review-sexual-harassment-in-the-workplace-remains-widespread-in-the-nordic-countries/> (consultato il: 10/01/2019).

La società iraniana è una realtà dinamica e multiforme, in perenne conflitto tra un'immagine tradizionalista e una rapida evoluzione culturale, in bilico tra una vita pubblica e un io privato. L'Iran è un Paese nel quale è evidente il paradosso di una società in cui la donna si trova in una posizione subalterna a livello giuridico, ma la cui funzione sociale, soprattutto nell'ambiente lavorativo, è assolutamente prominente. Un Paese articolato dunque, la cui complessità, che non può essere però ridotta alla cifra religiosa ma presenta ragioni storiche, sociali e anche geografiche, ci impone una valutazione dei nostri canoni di giudizio.

Nella società femminile iraniana il conflitto tra sfera pubblica e dimensione privata e tra tradizione e modernità è assai accentuato rispetto ad altre realtà sociali affini. Invero, il Paese riesce bene a rappresentare e superare questa dicotomia: anche se spesso rischia di rimanere intrappolata in una narrazione che la vuole immobile e statica, nella realtà è infatti un mondo dinamico, in costante ricerca di nuove realtà culturali, guida per le trasformazioni delle sfaccettate identità femminili del Paese.

L'Iran è il Paese delle contraddizioni e dei paradossi, sospeso tra modernità e tradizione, riformismo e conservatorismo, libertà e censura, sottomissione e coraggio, ambivalenze proprie della fisionomia sociale iraniana. L'Iran è uno stato difficile ed uno studio del Paese è complicato in quanto bisogna considerare la coesistenza di due realtà, quella governativa, che influenza gli aspetti pubblici della società e quella privata, la quale rispecchia la popolazione e la reale natura socio-culturale iraniana. Nel Paese la Costituzione, nata a seguito della Rivoluzione del 1979, pur garantendo parità tra i sessi, per quel che riguarda la parte dedicata alle donne è un'accozzaglia di provvedimenti e leggi che, se da una parte enfatizzano il ruolo della donna come attore sociale e la proteggono con leggi ad hoc, dall'altro ne limitano la libertà di azione e di pensiero.

Risulta che la Costituzione ha di fatto ridisegnato il ruolo della donna iraniana, e l'ha fatto islamizzando la sua figura, dipingendola attraverso i connotati di una Fatima moderna, colei che, nella tradizione islamica, è l'incarnazione del modello femminile per eccellenza³⁰.

³⁰ Fāṭima bint Muhammad, detta anche Fāṭima al-Zahrā' (Fāṭima la Luminosa), era la figlia prediletta del profeta dell'Islam Maometto e di sua moglie Khadija, e moglie di Alī ibn Abī Ṭālib, primo Imam sciita. La figura di Fatima è considerata un modello per tutte le donne musulmane, esempio di devozione ma anche di forza e potere. Ogni anno in Iran, il 20° giorno del mese lunare islamico di Jamadi al-Thani, si celebra la Festa della Donna, festa nazionale del Paese, in onore dell'anniversario della nascita di Fatima.

Per lo Stato, la donna ideale è una fervente religiosa, moglie e madre, ma non per questo deve venir meno la sua presenza nella sfera pubblica: per tale motivo, il diritto di voto e di eleggibilità per le donne rimase invariato. Ad esse furono però interdette carriera giudiziaria e militare, e solamente nel 1987 il governo autorizzò l'addestramento militare femminile per l'autodifesa civica delle donne³¹. Nella sezione 14 del terzo principio della Costituzione viene sancito che il governo ha il dovere di «fornire diritti onnicomprensivi a uomini e donne e fornire sicurezza giuridica per tutti e uguaglianza di tutti prima della legge»³².

All'articolo 21 si legge: «*Il governo ha il compito di garantire in tutti i campi i diritti delle donne nel rispetto delle leggi islamiche*». E in accordanza con questo principio, al governo spettano una serie di funzioni che però, come vedremo, in alcuni casi stonano con altri principi sanciti da articoli differenti.

Al governo spettano i seguenti compiti:

1. *Creare le condizioni per favorire lo sviluppo della personalità della donna e l'attuazione dei suoi diritti nella sfera materiale e spirituale.*
2. *Proteggere e supportare le madri, in particolare durante il periodo della gestazione e della crescita dei figli e proteggere i bambini privi di tutela familiare.*

Stonano con tale principio però gli articoli 209, 210, 273, 300, 301 e 487 che sanciscono, ad esempio, che in caso di aborto, il risarcimento del feto femmina vale metà del feto maschio, andando a intaccare così non solo un principio di uguaglianza precedentemente espresso, ma anche e soprattutto andando a ledere il ruolo di madre e la protezione che ad esse si dovrebbe garantire.

3. *Istituire di tribunali competenti al fine di difendere la famiglia e la stabilità di essa.*

La difesa della famiglia passa però attraverso gli articoli 1130 e 1133 del codice civile, i quali sanciscono l'illimitato diritto al divorzio per l'uomo, che può richiederlo senza particolari condizioni.

³¹ Manili C., *Donne in Iran*, maggio 2012, in Eurasia—rivista, URL: <https://www.eurasia-rivista.com/donne-in-iran/> (consultata il 14/12/2018).

³² Khazaii F., *Iran's Islamic Revolution and Women*, in Teheran —e—Emrooz Newspaper, URL: http://www.mahjubah.com/article_527_0.html (consultato il 18/01/2019).

La donna non possiede la suddetta facoltà e potrà richiedere il divorzio solo per condizioni specifiche.

4. *Costituire un'assicurazione specifica a favore delle donne anziane o vedove prive di assistenza.*

Secondo gli articoli 907, 913, 942, 946, 947 e 949 in caso di morte del marito la donna percepisce 1/8° del patrimonio monetario, mentre per quello che riguarda la proprietà immobiliare oppure terriera resta senza diritti di proprietà.

Tale modello giuridico, costruito su uno squilibrio di potere tra uomo e donna, ha avuto un forte impatto sul tessuto sociale del Paese. In una recente analisi socio-culturale sull'Iran contemporaneo, pubblicata dalle ricercatrici iraniane Tara Pivey e Elaleh Rostami-Povery, col titolo *Women, Power and Politics in 21st Century Iran*³³, si evidenzia come, a partire dagli anni ottanta del secolo scorso e quindi in concomitanza con l'avvento della Repubblica islamica, si registri una costante presenza femminile nella realtà socio culturale del Paese. Tale emancipazione viene ricollegata, in maniera quasi esclusiva, all'aumento incontrollato dell'istruzione femminile, soprattutto universitaria.

Nel 1997 le studentesse universitarie corrispondevano al 37% di tutti gli studenti, per toccare poi un buon 45% negli inizi anni duemila. Questa tendenza in positivo ha toccato il suo apice nel 2005 quando il numero di iscritte è salito al 51%, andando a capovolgere il gap di genere in meno di dieci anni³⁴. Ai nostri giorni si assiste ad un totale incremento di questi numeri, con statistiche che parlano di 60% di ragazze iscritte alle università del Paese³⁵. Le donne rappresentano il 70% di tutti gli studenti universitari nelle facoltà di Medicina e Scienze, circa il 60% degli studenti in materie umanistiche e arte e sono circa il 47% nelle facoltà di Agricoltura e Veterinaria.

³³ Pivey T. e Rostami-Povery E., *“Women, Power and Politics in 21st Century Iran”*, Ashgate Publishing, Ltd., 2012.

³⁴ Rezai-Rashti Goli M. *“The political of Gender Segregation and Women’s Access to Higher Education in The Islamic Republic of Iran: The Interplay of Repression and Resistance”*, Gender and Education 27, n° 5, 2015, pag. 474.

³⁵ Shams A., *“Revolutionary Religiosity and Women’s Access to Higher Education in the Islamic Republic of Iran”*, Journal of Middle East Women’s Studies, 2016, pag. 129.

Fanno eccezione le facoltà tecniche ed ingegneristiche dove si registra una totale dominanza del genere maschile³⁶.

L'incremento dell'istruzione ha contribuito, anzitutto, alla nascita di una nuova e più consapevole coscienza femminile: l'educazione ha fatto da piattaforma per le donne per avanzare a livello personale, ma più di tutto ha aumentato la loro influenza nella società e favorito lo sviluppo dell'insorgere di un sempre più dirompente movimento femminile iraniano, il quale invoca una riforma sulla politica di discriminazione di genere portata avanti dal governo. Essa ha altresì alterato, in positivo, la percezione del sé da parte delle donne iraniane, incoraggiandole a farsi portavoce di un senso nuovo di identità politica e di dovere nazionale³⁷.

2.3 Iran: donne e lavoro

Il boom educativo e le migliori condizioni socio culturali ad esso connesse, hanno stimolato la sempre più preponderante ascesa delle donne nel mondo del lavoro, un ruolo che si è affiancato vivacemente e non senza remore, alle responsabilità delle donne in senso più tradizionale. Nonostante i dati siano incoraggianti, le donne iraniane risultano ancora costantemente poco rappresentate nel mercato del lavoro. In accordo con il censo iraniano numero 1385/2006, solamente 3 mln e 1/2 di donne risultano lavoratrici salariate, in confronto a 23 mln e 1/2 di uomini: esse rappresentano solo il 20% della forza lavoro nel Paese. Il 33% delle donne è impiegato in lavori professionali legati all'istruzione (si pensi ad esempio che la metà degli insegnanti di tutto il Paese sono donne), alla salute e al sociale.

Si registra inoltre un dato che è in assoluta contro tendenza con la dominanza femminile nelle aule universitarie, e che riguarda specificatamente il mondo accademico: in Iran solamente il 20% di tutti i docenti universitari sono donne, molto meno rispetto all'Algeria (41%), Tunisia (40%), Turchia (38%) e Bahrain (36%)³⁸. Questo dato è di per sé assolutamente significativo se si pensa, come già precedentemente

³⁶ Elmi Z. M., *Educational Attainment in Ira*, The Middle East Institute Viewpoints: The Iranian Revolution at 30, 2009, pag. 64.

³⁸ A. Shams, "Revolutionary Religiosity and Women's Access to Higher Education in the Islamic Republic of Iran", *Journal of Middle East Women's Studies*, pag. 136.

espresso, che il numero di iscritte all'università è superiore a quello degli iscritti di quasi dieci punti percentuali, e che il numero di studentesse universitarie è il più alto di tutto il Medio Oriente. La suddetta dominanza maschile a livello di insegnamento universitario inizia a manifestarsi nel *gap* di genere che si evidenzia a livello del dottorato di ricerca, intrapreso come percorso di studi solo dal 33% delle ragazze laureate³⁹.

Questi dati sono significativi e ci aprono la strada verso l'analisi della latente discriminazione di genere che interessa le donne iraniane lavoratrici nella loro eterogeneità, la quale trova evidenza nel rapporto *Global Gender Gap 2015*, prodotto dal *World Economic Forum*, il quale classifica l'Iran tra gli ultimi cinque Paesi (141 su 145) per l'uguaglianza di genere, con particolare riferimento all'uguaglianza nella partecipazione economica. Tali discriminazioni riguardano tre aspetti principali, primo fra tutti il divario salariale. L'altro aspetto importante è legato più specificatamente alla questione dell'accesso al lavoro e alla difficoltà ad esso connesso nel proseguire nella scala gerarchica lavorativa.

Le discriminazioni maggiori avvengono principalmente nella fase di assunzione, e questo spiegherebbe il motivo per cui il numero di lavoratrici rimanga basso. Nonostante, infatti, la legge iraniana proibisca, a livello generale, la discriminazione contro le donne sul posto di lavoro, la sua applicazione non è estesa al processo di assunzione, laddove è criticamente necessario. Sia per quel che riguarda il settore pubblico sia quello del lavoro privato è possibile apporre una preferenza di genere nella pubblicazione di posizioni vacanti e lo si fa sulla base di criteri arbitrari e discriminatori. I dati disponibili al pubblico mostrano infatti che i datori di lavoro, soprattutto del settore privato, preferiscono abitualmente assumere uomini rispetto alle donne, in particolare per le posizioni tecniche e manageriali. Ottenuta l'assunzione, le disparità continuano a manifestarsi ugualmente e in ogni gradino della gerarchia economica: le donne sono gravemente sottorappresentate in posizioni pubbliche di alto livello e come manager del settore privato.

³⁸ A. Shams, "Revolutionary Religiosity and Women's Access to Higher Education in the Islamic Republic of Iran", *Journal of Middle East Women's Studies*, pag. 53.

³⁹ Golnar M., "Doing and Undoing Gender: Female Higher Education in The Islamic Republic of Iran", *International Review of Education* 55, n°5/6, 2009, pag. 551.

Il terzo aspetto, quello più problematico, riguarda invece le violenze e le molestie contro le donne nei luoghi di lavoro. Per iniziare la nostra analisi dobbiamo partire da un dato numerico importante, anche se non essenziale: nel Paese si registra che il 30-40% delle donne lavoratrici ha subito nel corso degli ultimi decenni una qualche forma di molestia verbale, fisica o sessuale, rispetto al 40-50% delle donne europee⁴⁰.

La questione della violenza e della molestia sul luogo di lavoro è un concetto rimasto celato per decenni, attirando l'attenzione dei ricercatori di tutto il mondo solamente di recente. Si stima che l'81,3% della ricerca sia stata condotta dal 2000 al 2008, il 16% negli anni '90 e solo il 2,7% prima del 1980⁴¹. In Iran, in controtendenza rispetto al resto dei Paesi del mondo, non esiste uno studio esaustivo su questo tema, ma vi sono comunque interessanti ricerche, di cui ci serviremo per la nostra disamina, le quali riescono ad inquadrare con ampiezza il fenomeno, anche considerando il contesto culturale di riferimento.

La definizione di violenza in Iran risulta vaga soprattutto se letta in contrapposizione rispetto ai Paesi europei, per i quali esistono delle norme specifiche sulla definizione della violenza, seppur questa si presti comunque a numerose interpretazioni. Il caso iraniano è ancora più complesso, in quanto il fenomeno e quindi la sua analisi e anche l'attenzione verso la prevenzione, si interfaccia da una parte con una legislazione labile, ma dall'altra con una pratica culturale che dà, per tradizione, un'immagine differente delle relazioni uomo donna. Tale interpretazione è fortemente basata sull'onore e il rispetto verso il genere femminile.

Le molestie sessuali (*muzāhimat-i jinsī*)⁴² in Iran, in tutte le forme esse si manifestino, sono considerate anzitutto come altamente lesive della reputazione di una donna e perciò considerate riprovevoli e vergognose.

⁴⁰ Ricerca tratta da: http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/23649ilo_violenza_don.pdf.

⁴¹ Behboodi-Moghadam Z, Nazem Ekbatani N, Zareiyan A, Dehghan Nayeri N. Workplace Harassment Through the Experiences of Iranian Women: A Qualitative Study, Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences, 2018.

⁴² Ghandehari P., Sexual Harassment: Iran, in: Encyclopedia of Women & Islamic Cultures, General Editor Suad Joseph, 2009. (consultata il 17/10/ 2018).

Ciò è dovuto, principalmente, alla fusione concettuale radicata nell'idea islamica iraniana di *nāmus* (solitamente tradotta come onore) e dei valori etici tradizionali e religiosi incorporati nella società. Il concetto di *nāmus* si applica primariamente alla moglie e alla madre e di conseguenza a tutto il genere femminile. In tale ottica, nel rapporto uomo-donna, esiste una pratica sociale ben radicata che impedisce all'uomo il perpetrare della sopraffazione di genere.

Tale aspetto è di grande interesse nel caso della violenza fisica, sia essa domestica sia sul lavoro.

I bassi livelli di violenza fisica registrati in Iran in ambito lavorativo, sono dovuti quindi alla questione del *nāmus* ma, più in generale, sono la manifestazione di una radicata pratica sociale tradizionale che consta di una quasi netta separazione tra l'universo femminile e quello maschile, anche sul lavoro.

A causa di tale cultura, la quale governa il rapporto tra donne e uomini nei diversi ambiti sociali, le molestie sessuali si sono diffuse, nell'ambiente lavorativo iraniano, sotto forma di quella che viene definita come "*violenza psicologica o verbale*" e che riguarda, nello specifico, battute sessuali, discorsi provocatori, umiliazioni e interferenze con gli affari personali. Nello studio *Workplace Violence against medical students* in Shiraz, Iran si evidenzia un dato significativo: su 193 casi analizzati, solamente il 24,9% ha affermato di aver subito violenza fisica o di essere stata vittima di molestie sessuali, mentre l'85,5% ha affermato di essere rimasta vittima di violenza verbale.

Tra gli acceleratori di molestie, classificati come sottotipi analitici che aiutano l'analisi del fenomeno, lo studio iraniano del 2017, *Workplace Harassment Through the Experiences of Iranian Women: A Qualitative Study*, ne analizza principalmente due, i quali interessano il tipo di occupazione e lo stato civile ed età della donna. Per quanto concerne la tipologia di lavoro, il settore più a rischio risulta essere quello medico. Negli ambienti governativi, dove si registrano controlli più accurati e una maggiore cultura inclusiva alla diversità di genere, le molestie risultano molto meno rispetto agli ambienti privati. Il maggiore fattore di rischio è, come evidente, la mancanza di protezione e controllo.

Per quanto riguarda l'età, è emerso che le donne più giovani sono spesso abusate di più e anche lo stato civile delle persone è molto

influyente: ad esempio, le donne divorziate e le ragazze single vengono molestate maggiormente rispetto a quelle sposate⁴³.

Nel contesto socio culturale iraniano la questione della violenza di genere nei luoghi di lavoro è un argomento complesso, non tanto per l'incidenza del fenomeno in sé, ma soprattutto per l'apporto della legge, la quale si è dimostrata spesso inadeguata a far fronte a certe problematiche. Le leggi sull'occupazione femminile iraniana stabiliscono importanti disposizioni a sostegno delle donne lavoratrici, come il congedo di maternità, il congedo durante l'allattamento, il divieto di lavoro dannoso e rischioso, ma manca, nel sistema legislativo iraniano, una legge a protezione della sicurezza delle donne sul lavoro. Il governo, infatti, si dimostra incapace su due fronti principali: da un lato fatica a combattere la discriminazione diffusa da parte dei datori di lavoro contro le donne, inoltre si ravvisa inadeguatezza nell'attuare le giuste tutele legali contro le molestie sessuali sul posto di lavoro.

Nel prezioso studio delle accademiche iraniane Ehsan Rostamzadeh e Reza Toranj Mehregan, *Perspective on Sexual Harassment of Women in Workplace*, la maggioranza delle donne intervistate circa le ragioni principali delle molestie sessuali in ambito lavorativo, ha riferito la mancanza effettiva di leggi contro la violenza, escludendo, quasi del tutto, l'esistenza di credenze tradizionali e di una cultura patriarcale di discriminazione di genere nella società.

Come accennato in precedenza, le molestie sessuali contro le donne sul posto di lavoro riguardano essenzialmente la violenza psicologica e verbale, ed è questa ad essere, paradossalmente, meno rappresentata a livello legislativo. La maggior parte delle leggi iraniane riferite a questioni di genere nel mondo del lavoro, trattano solamente l'abuso sessuale e gli attacchi fisici: le leggi sono carenti nell'individuare altre tipologie di abusi sessuali come, per l'appunto, le molestie psicologiche, verbali o visive. La minore attenzione e negligenza dell'Iran sul benessere morale e psicologico delle donne è evidente in quasi tutte le regole del Paese: nella legge interna iraniana non vi è alcun riferimento alla dignità della donna lavoratrice e, sfortunatamente, anche le leggi del Codice penale islamico, riferite a reati contro la sicurezza sociale e la moralità pubblica, non menzionano tale tipologia di fenomeno violento.

⁴³ Behboodi-Moghadam Z, Nazem Ekbatani N, Zareiyan A, Dehghan Nayeri N. Workplace Harassment Through the Experiences of Iranian Women: A Qualitative Study, Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences, 2018.

La legge iraniana sul lavoro è stata approvata il 23 settembre 1989 dal Parlamento islamico; successivamente, dopo numerosi dibattiti, revisioni, riforme e alcune questioni complementari, la legge, consistente in 203 articoli e 121 note, è stata inviata al Consiglio di opportunità per l'approvazione finale il 29 novembre 1990. La quarta parte del dibattito del terzo capitolo del diritto del lavoro riguarda la condizione lavorativa delle donne: esso presenta alcune preziose disposizioni per le donne lavoratrici, ma, sfortunatamente, non esiste nessun articolo a salvaguardia del benessere delle donne lavoratrici, riferito alle violenze e alle molestie sessuali sul posto di lavoro. Inoltre, nella legislazione in materia di lavoro, per quel che concerne la sicurezza e l'igiene dei lavoratori e delle lavoratrici, non esiste alcuna disposizione sulla sicurezza emotiva e psicologica delle donne. La sicurezza delle lavoratrici non viene considerata come una questione concernente il lavoro e da un tale approccio si ravvisa fallimento da parte del legislatore a trascurare il benessere fisico ed emotivo delle donne lavoratrici e, cosa più importante, la dignità delle donne stesse. I problemi correlati ad atti di violenza o molestia, siano essi di natura fisica (problemi di stomaco, mal di testa, ecc.) o emotivi (ansia, insonnia e stress ecc.) andrebbero trattati come problematiche di natura lavorativa e quindi regolati nei capitoli sull'igiene e la sicurezza e dovrebbero trovare applicazione presso tutti i datori di lavoro⁴⁴.

Vi è un ulteriore aspetto che vale la pena sottolineare e che sarà soggetto di analisi nei capitoli successivi, ovvero la questione culturale: se è vero che tali problematiche, insieme a leggi altamente discriminatorie, hanno inevitabilmente posto le donne iraniane in una situazione di svantaggio, è altrettanto reale e doveroso affermare che la società nelle sue variabili socio-culturali e nella sua struttura tradizionale non influenza il fenomeno della violenza. Durante una missione di inchiesta delle Nazioni Unite del 2005, il relatore speciale interrogato sulla questione della violenza contro le donne ha descritto lo status delle lavoratrici iraniane come paradossale, in quanto è proprio l'aspetto culturale a salvarle, laddove soprattutto non arriva la legge: a fronte di evidenti discriminazioni economiche e legali, le donne iraniane si contraddistinguono per l'enorme peso sociale e culturale, per il prevaricante

⁴⁴ Si veda: Rostamzadeh E., Mehregan R. T., *Perspective on Sexual harassment of Women in Workplace*, Mediterranean Journal of Social Sciences, v. 7, n. 2, 2016.

accesso alla salute e all'educazione e, in una certa misura, anche all'occupazione e alla partecipazione politica.

Secondo le Nazioni Unite lo status subordinato delle donne nel lavoro è, a livello generale mondiale, perpetrato da due fattori principali: da valori patriarcali e atteggiamenti che favoriscono la norma della supremazia maschile o da una struttura statale altamente discriminatoria. Mentre il primo è, più generalmente, un fenomeno universale, il quale interessa capillarmente tutti i Paesi del mondo, il secondo è un caso specifico, il quale può essere distintamente collegato alla realtà iraniana, soprattutto nelle politiche di genere prevalenti nel Paese dalla Rivoluzione del 1979. Entrambe le variabili, che possiamo riferire ai due casi presi in questione, alla Norvegia e all'Iran, hanno comunque la stessa risultante: la violenza e la discriminazione.

In sintesi, possiamo affermare che normative o leggi adatte e, cosa ancora più importante, l'applicazione corretta di esse nella società, hanno un ruolo certamente essenziale nella prevenzione e riduzione di problematiche di natura sociale; ma è altrettanto vero affermare che il ruolo più importante e fondamentale spetta alla cultura sociale e al tasso di accettazione e attuazione di talune leggi da parte della popolazione.

I due casi della Norvegia e dell'Iran sono assolutamente emblematici in quanto ci aiutano a comprendere, in maniera differente, l'incidenza dei discrimini culturali sul fenomeno violenza, a dispetto di leggi specifiche e moderne, le quali hanno un ruolo essenziale ma non determinante.

A questo punto risulta di particolare interessante introdurre il caso dell'Italia al fine di analizzare la situazione del nostro Paese con riguardo alla questione di genere. Possiamo introdurre la nostra analisi partendo da un'idea molto comune, ovvero la mancanza, in ambito italiano, di una cultura dell'uguaglianza, la quale si manifesti in tutti gli aspetti della società. Tale assenza lederebbe la completa realizzazione di un ambiente di lavoro sereno, adeguato alla normativa vigente. Oggigiorno, soprattutto le associazioni sindacali, stanno cercando di lavorare apertamente sull'aspetto sociale e sull'educazione dei giovani al rispetto di un'equità sociale di genere che non trovi solamente una mera realizzazione a livello legislativo, ma che sappia costruire una società educata all'uguaglianza e alla non violenza.

	EU 27	ITALIA
Maltrattamenti verbali	10,8%	5,8%
Minacce e comportamento umiliante	5%	2,3%
Prepotenze o molestie	4,1%	0,2%
Violenza fisica	1,9%	0,2%

Fonte: European Working Conditions Survey, 2010. Dati in percentuale

2.4 Evoluzione della normativa di genere in Italia

Il fenomeno della violenza di genere sul lavoro è largamente diffuso anche in Italia. Nel nostro Paese il 43,6% delle donne tra i 14 e i 65 anni dichiara di aver subito nel corso della loro vita una qualche forma di molestia o ricatto sessuale. Il 15,4% dichiara di esserne rimasta vittima negli ultimi tre anni. I settori in cui risulta più capillarmente diffusa la violenza sono:

- Servizi e commercio;
- Professioni tecniche;
- Settore impiegatizio (a maggiore incidenza in termini di ricatti subiti dalle donne in fase di assunzione – 30,5%)⁴⁵.

L'alta incidenza nel fenomeno nel settore dei servizi e del commercio, rispetto soprattutto ad altre categorie professionali, dipende anzitutto dalla cospicua presenza di impiegate donne in tali settori, che nella maggior parte dei casi raddoppia rispetto alla presenza maschili. Inoltre, tali settori si sviluppano su un rapporto dicotomico tra due agenti, le lavoratrici e i clienti.

L'interfacciarsi con una nuova variante terza, la clientela per l'appunto, spesso risulta deleteria, in quanto pone la lavoratrice e l'azienda di fronte ad un fenomeno che, nella maggior parte dei casi, non è regolato.

⁴⁵ I dati provengono da ISTAT, *Indagine sulla sicurezza dei cittadini*, 2015/2016, Roma 2018.

Per ragioni storiche e culturali, in Italia lo sviluppo di politiche di pari opportunità è stato avviato con notevole ritardo rispetto ad altri Paesi europei. Dopo l'unità d'Italia le donne erano, infatti, ancora completamente escluse dalla vita pubblica, e il loro ruolo e il loro *status* sociale era interamente subordinato all'autorità maschile. Solo nel 1919 si riconosce alla donna la capacità giuridica, con la legge n° 1176 e si consente loro di esercitare quasi tutte le professioni e buona parte degli impieghi pubblici. Nel 1945 con il Decreto Legislativo del 2 febbraio n° 23, viene loro riconosciuto il diritto di voto.

Nel 1948 la Costituzione italiana sancisce finalmente la parità di genere, riconoscendo alle donne uguaglianza morale e giuridica all'interno della famiglia, e eguali diritti e pari trattamento economico nel lavoro.

All'articolo 3 si legge: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese". Nello specifico, il lavoro femminile viene disciplinato all'articolo 37, in cui si esplica che "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

La normativa di genere si sviluppa ulteriormente, sotto nuovi profili, con la modifica dell'articolo 51 della Costituzione, in data 8 marzo 2002, il quale proclama l'adozione di appositi provvedimenti finalizzati all'attuazione delle pari opportunità tra uomini e donne nelle rappresentanze: "tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

A partire dagli anni novanta, la normativa italiana si adegua infine a quella europea, in particolar modo con l'introduzione del *Gender Mainstream*, attuato nel resto d'Europa a partire dalla fine del 1995. Il *Gender Mainstream* è un principio comunitario riguardante tutte le politiche dell'Unione indirizzate verso l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere (Comunicazione COM 67 - 1996); tale obiettivo venne espressamente richiamato dalla Commissione nell'ambito del 4°

Piano di azione sulle pari opportunità tra uomini e donne, e poi ufficialmente indicato come impegno formale della Commissione nella Comunicazione intitolata *“Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities”*. Il *gender mainstreaming* si traduce, in sostanza, nel riconoscimento delle differenze esistenti tra le situazioni di vita, le esigenze e gli interessi degli uomini e delle donne, in tutti i programmi e gli interventi economici e sociali. Nell’ambito del *gender mainstreaming* viene varato l’articolo 23 della Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea del 2000, c.d. Carta di Nizza, nel quale si assicura parità tra uomini e donne in tutti i campi, compreso quello dell’occupazione, del lavoro e della retribuzione. Si sancisce, inoltre, che il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato⁴⁶.

In materia di violenza sessuale il percorso che ha condotto all’attuale normativa è iniziato, in Italia, nel 1979, con una proposta di legge di iniziativa popolare, promossa da una parte del movimento delle donne e da diverse associazioni femministe.

Tra il 1979 ed il 1995 il tema della violenza sessuale di genere è passato al vaglio di cinque legislature e di quasi quaranta diverse proposte, mai approvate. Il 15 febbraio 1996 venne infine approvata la legge “Norme contro la violenza sessuale”, in cui, per la prima volta, si ridisegna tutta la materia dei reati sessuali. La legge individua un diverso bene giuridico protetto, ossia la libertà sessuale, rispetto all’impostazione originale del Codice penale, in cui il reato di violenza sessuale era concepito come lesivo del bene giuridico della moralità pubblica ed il buon costume. Le norme penaliste, precedenti al ’96, riflettevano la visione fascista del Codice penale, il quale metteva lo Stato e non la persona al primo posto: quindi, anche in un reato come quello della violenza, che manifesta chiaramente l’evidente invasività della sfera individuale, la persona veniva messa in secondo piano in favore del carattere pubblico e collettivo della morale.

Il buon senso, la logica femminista e la tenacia delle donne in Parlamento, avevano avuto la meglio sulle norme restrittive di un Codice penale e civile italiano che erano ancora, negli anni novanta, basate su logiche disparatorie di stampo tradizionale.

⁴⁶ Marcucci M., Vangelisti M. I., *L’evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa*, Questioni di Economia e Finanza – pubblicazioni Banca d’Italia, n° 188, giugno 2013.

La forza della legge, una vittoria tutta femminile, è stata quella di farsi portavoce del cambiamento in un'Italia che si affacciava ad una rivoluzione culturale felice e repentina, la quale ha toccato in maniera uguale i costumi e le abitudini soprattutto sessuali della società. Una rivoluzione che ha investito le cittadine, diventate consapevoli della loro femminilità e del loro ruolo cardine in una società in divenire.

Al 1996, che possiamo definire come l'anno zero della cultura giuridica di genere in Italia, sono poi seguiti ulteriori provvedimenti normativi, guidati da un sentimento nuovo di uguaglianza e di pari opportunità sempre più pervasivo. A livello giuridico è di grande interesse il Decreto Legislativo 11/04/2006 n° 198, conosciuto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale riordina la normativa vigente in materia di pari opportunità, introducendo anche nuovi assetti normativi legati alla prevenzione e alla rimozione di ogni discriminazione basata sul sesso. Il Decreto, di grande interesse pubblico e sociale, individua compiutamente, ponendole sotto accusa, le diverse forme di discriminazione alle quali le donne sono spesso costrette. Vengono altresì segnalati diversi ambiti di applicazione della discriminazione, spesso latente, che riguarda il genere femminile e che interessa in maniera capillare: l'accesso al mondo del lavoro, le prestazioni lavorative e le prospettive legate alla carriera delle lavoratrici; la retribuzione; l'accesso alle prestazioni previdenziali; l'accesso agli impieghi pubblici; l'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali; le carriere militari.

Tale provvedimento venne ulteriormente rafforzato col successivo Decreto Legislativo n° 5 del 25/10/2010, il quale modifica il Codice delle pari opportunità, rafforzando il principio della parità di trattamento tra uomini e donne e introducendo pene più severe in caso di violazione. Tale decreto, attuativo della Direttiva 54/CE/2006, aggiunge un ulteriore elemento giuridico importante, in quanto attribuisce alla contrattazione collettiva un ruolo cardine nella definizione di misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.

Col decreto legislativo 198/2006, all'interno dell'articolo 26 del "Codice delle pari opportunità" si definiscono, più compiutamente, le molestie sessuali. La definizione di molestia, presente nella nostra normativa, deriva dalla legislazione europea, in particolare dalla Direttiva 2006/54/Ce relativa all'attuazione del principio delle pari oppor-

tunità e della parità di trattamento fra uomini e donne, in materia di occupazione e impiego. Secondo tale direttiva per molestia si intende un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della stessa. La direttiva, recepita dal legislatore italiano con diversi interventi normativi, ricalca fedelmente la definizione europea, portando sullo stesso piano e quindi condannandoli, i concetti di discriminazione e molestia⁴⁷. Di seguito si riportano le definizioni previste dal succitato articolo 26 del Codice delle pari opportunità, rispettivamente ai commi primo e secondo:

- **molestia:** “quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo”;
- **molestie sessuali:** “ogni comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, che risulta indesiderato a una delle parti e ne offende la sua dignità”.

Il terzo comma aggiunge quanto segue: “gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne”.

Da quanto emerge sino ad ora, e come enunciato dal recente rapporto dal titolo “Attuazione della Convenzione di Istanbul in Italia. Rapporto delle associazioni di donne”⁴⁸, lo Stato italiano si è dimostrato sempre più sensibile al tema della violenza di genere, concentrandosi però quasi esclusivamente sul versante normativo ed in particolare sul versante della criminalizzazione delle condotte: nel 2006 sono state criminalizzate le condotte relative alle MGF, mentre nel 2009 è stato introdotto il reato di atti persecutori (*stalking*). Nel 2013 sono state introdotte, con procedura emergenziale, alcune norme in ambito penale

⁴⁷ Coordinamento Nazionale Donne Fit Cisl, *Vademecum: prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne nei luoghi di lavoro dei trasporti* – la parola alla contrattazione, 2016.

⁴⁸ *Attuazione della Convenzione di Istanbul in Italia. Rapporto delle associazioni di donne*, Associazioni di donne coordinate da DiRe Donne in Rete contro la violenza, 2018.

e nello stesso anno l'Italia ha ratificato la Convenzione di Istanbul. Da allora si sono succeduti diversi altri interventi normativi per adeguare l'Italia ai parametri della Convenzione. Come recita un passo fondamentale del report sopra citato, "se il dato normativo formale in Italia ha avuto sviluppi concreti, lo stesso purtroppo non può dirsi su tutto ciò che è necessario per garantire l'implementazione efficace delle norme da parte dei soggetti a ciò preposti per dare buone risposte alle donne e figli/e che chiedono supporto per uscire dalla violenza". Il Report, frutto del lavoro di associazioni di donne e di professioniste, nell'evidenziare i problemi che ostacolano in Italia una buona applicazione della Convenzione, riscontra il problema "della cultura sessista e misogina della società italiana a tutti i livelli e la carenza di educazione sin dalla scuola, ma anche nella formazione professionale in tutti gli ambiti, che superi la visione stereotipata dei ruoli uomo-donna; inoltre la precarietà dei fondi assegnati a case rifugio e centri antiviolenza e la mancanza di *accountability* in relazione ad essi, la disomogeneità ed insufficienza dei dati richiesti e raccolti; nel diritto, il generale problema dell'accesso alla giustizia per le donne vittime di violenza, le criticità nel procedimento penale, ma soprattutto in ambito civile con la sempre più devastante interpretazione della regolamentazione dell'affidamento figli/e nei casi di violenza; e ancora le problematiche specifiche delle donne migranti; tutti temi che necessitano investimento, culturale ed economico, non mera criminalizzazione".

In sintesi, ciò che si afferma è che la legislazione diventa insoddisfacente laddove non accompagnata da un'adeguata percezione culturale del fenomeno violenza.

La questione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro ha ricevuto una nuova attenzione a seguito dell'Accordo quadro nazionale, sottoscritto nel gennaio 2016, il quale recepisce l'Accordo quadro europeo sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro del 2007.

A dieci anni dalla negoziazione dell'Accordo quadro europeo del 2007, quello quadro nazionale italiano è stato sottoscritto dalle tre confederazioni sindacali Cisl, Cgil, Uil e Confindustria, con l'intento di garantire l'attiva adesione e partecipazione di tutte le aziende, comprese le micro imprese. L'accordo rappresenta una delle più importanti esperienze italiane di contrasto alla violenza nei luoghi sul lavoro, in quanto delinea, per la prima volta in maniera chiara ed oggettiva, le azioni concrete che le aziende devono realizzare per prevenire il fenomeno e sulle quali le organizzazioni sindacali devono vigilare.

Come dichiarato in più occasioni dalla responsabile del coordinamento donne nazionale, politiche migratorie e dei giovani – Cisl, Liliana Ocmin, l'accordo nasce con l'intento di farsi portavoce "di tutte le lavoratrici ma anche dei lavoratori, affinché copra tutte le forme di violenza, fisica, sessuale e legata alle differenze negli orientamenti sessuali"⁴⁹.

Nell'accordo le parti sanciscono:

- L'inaccettabilità di ogni atto e comportamento molesto o violento, l'inviolabilità della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, la denunciabilità dei comportamenti molesti e violenti nel luogo di lavoro.
- È pertanto riconosciuto il principio su cui la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza.
- I comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati.
- I lavoratori, le lavoratrici e le imprese 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 basati su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
- Le parti si impegnano a dare un'ampia diffusione dell'accordo, e a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate⁵⁰.
- Le vittime dovranno ricevere sostegno, e se necessario, dovranno essere assistite per il reinserimento lavorativo. A tal proposito Cisl, Cgil, Uil e Confindustria hanno demandato, alle rispettive realtà territoriali, l'individuazione delle strutture più adeguate, al fine di assicurare un'assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, alle vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro⁵¹.

L'Italia ha inoltre ratificato diverse convenzioni internazionali legate, in maniera differente, a questioni di genere, come la Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne e il suo Protocollo opzionale; la Convenzione delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato con l'allegato Protocollo contro la tratta; la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà

⁴⁹ Pillinger J., *Safe at home, safe at work – caso studio Italia*, a cura di CES "sicure a casa, sicure al lavoro", 2017.

⁵⁰ Pillinger J., *Safe at home, safe at work – caso studio Italia*, a cura di CES "sicure a casa, sicure al lavoro", 2017.

⁵¹ Coordinamento Nazionale Donne Fit Cisl, *Vademecum: prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne nei luoghi di lavoro dei trasporti – la parola alla contrattazione*, 2016.

fondamentali e il suo Protocollo n. 12 in materia di non discriminazione; la Convenzione di Istanbul, che sancisce l'impegno dei governi firmatari alla prevenzione e alla lotta contro la violenza sulle donne e la violenza domestica; infine il Protocollo di Maputo contro tutte le pratiche tradizionali lesive dell'integrità fisica e psichica delle donne (art. 5).

La normativa italiana non fornisce una chiara ed esaustiva definizione di *mobbing*, un'altra tipologia di condotta violenta, definita spesso come "disagio lavorativo", la quale genera, nei soggetti interessati, situazioni stressogene che col tempo possono divenire delle vere patologie.

La Cassazione ha avuto, invero, il grande merito di supplire la mancanza della legge, con delle sentenze di assoluto rilievo: di particolare interesse ricordiamo la sentenza n.87 del 10 gennaio 2012, la quale definisce il mobbing come «una condotta, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del dipendente sul luogo di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del lavoratore, con effetto lesivo del suo equilibrio fisio-psichico e della sua personalità». La cassazione precisa, inoltre, che, ai fini della configurabilità della condotta lesiva, sono rilevanti, tra l'altro, la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatori.

Il caso del mobbing risulta ancora un aspetto poco chiaro, il quale richiede una nuova attenzione legislativa soprattutto nell'interesse della lavoratrice (o lavoratore) vittima di tale violenza. La vittima si trova, infatti, in una situazione assai complicata, in quanto, mancando una definizione precisa e un sistema giuridico rassicurante, non ha gli strumenti opportuni per denunciare un tale fenomeno. Il lavoratore, non solo dovrà dimostrare di essere vittima di vessazioni e le dirette conseguenze di tale fenomeno, ma dovrà comprovare l'esplicita volontà del *mobber* nell'intento persecutorio. Tale esposto si evince dalla Cassazione Civile Sentenza, Sez. Lav., 23/01/2015, n. 1258, in cui si dichiara che, in caso di denuncia per mobbing, sarà necessaria la valutazione della componente psicologica dell'illiceità del fatto, la cui prova spetta al lavoratore⁵².

⁵² Per una trattazione interessante ed esaustiva sul mobbing si veda: Cecchini F., *Come il mobbing cambia la vita. Linee guida e testimonianze su un mondo del lavoro che sta cambiando*, Ferrari Sinibaldi, 2012.



La più grande ricchezza di un'azienda sono i lavoratori. Dalla loro crescita dipende il successo dell'impresa.

For.Te., il Fondo Interprofessionale per la formazione continua, al quale aderiscono oltre 119.000 aziende, ha dato il via alla programmazione per i prossimi anni. Molte le novità, a partire dal ventaglio dell'offerta che si allarga, a favore delle aziende, e che comprende: gli **Avvisi tematici** finalizzati a fabbisogni specifici stabiliti annualmente, gli **Avvisi di sistema**, a sostegno di fabbisogni formativi aziendali, settoriali, territoriali, gli **Avvisi per progetti**

speciali e l'**Avviso Voucher** formativi, fruibili attraverso il catalogo on line del Fondo. Il totale delle risorse stanziate nel 2012 per gli avvisi è pari a **€ 44.000.000.**

Una veste rinnovata anche per i Conti Aziendali e di Gruppo, con grandi novità, sia sotto il profilo delle aziende che vi accedono, sia per l'entità delle risorse che vi vengono accreditate. Il totale delle risorse di spettanza dei Conti **per le aziende da 150 dipendenti e oltre**, che il Fondo attiverà automaticamente, è pari ad **€ 48.000.000.**

Investiamo in talenti: insieme a Te.

Fondo For.Te.

L'ADESIONE A FOR.TE. È GRATUITA!
SUL SITO TUTTE LE INFORMAZIONI

for.te.



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

Viale Pasteur, 10

00144 Roma (Palazzo Confindustria)

Tel. +39 06 5914341 - Fax +39 06 5910670

www.ebitnet.it

E-mail: ebit@ebitnet.it - postaebit@pec.it
presidenzaebit@ebitnet.it

APPRENDISTATO

**FORMAZIONE
PROFESSIONALE**

FORME DI SOSTEGNO
AL **REDDITO**

**STUDI E RICERCHE
OSSERVATORIO SETTORE TURISMO**



ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI



FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA



CISL

FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO



FEDERAZIONE
ITALIANA
SINDACATI
TERZIARIO

Oltre le norme:
l'impatto del fattore socio culturale
nella violenza sul lavoro.
Norvegia, Italia e Iran
tre casi a confronto

Capitolo 3

Violenza e cultura





Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



**L'Assistenza Sanitaria Integrativa
per i dipendenti
Commercio - Turismo - Servizi
e Settori Affini**

www.fondoest.it

3.1 Il valore culturale nella violenza sul lavoro

La questione della violenza nei luoghi di lavoro è un fenomeno di grande portata, il quale richiede un'attenzione soprattutto culturale, che investa in maniera capillare tutta la società civile, ivi compresi i cittadini ed in modo particolare gli organi lavorativi. L'attenzione al fenomeno deve anzitutto essere di natura culturale, come evidente dall'atteggiamento di organi legislativi internazionali, primi fra tutti l'Unione Europea che, indicando le strategie di prevenzione sulla violenza di genere, menzionano anzitutto la prevenzione, da perseguire attraverso l'istruzione e le campagne di sensibilizzazione della società civile. Questi sistemi preventivi hanno, per l'Unione Europea, un primo canonico obiettivo, ovvero l'abbattimento degli stereotipici di genere, considerati, come avremo modo di chiarire meglio in seguito, come la prima causa latente dei fenomeni violenti⁵³. Questa strategia preventiva, di natura espressamente socio-culturale, si attua nell'interesse di incoraggiare gli Stati, in un passaggio successivo, a lavorare efficacemente nel garantire una protezione adeguata alle vittime di violenza. Il sistema di prevenzione deve essere perseguito attraverso la previsione di sanzioni penali per i colpevoli delle violazioni, ma anche attraverso azioni mirati per le vittime, che riguardano tutti i servizi accessibili, adeguati e di alta qualità.

I due casi esemplari della Norvegia e dell'Iran precedentemente esposti, sono espressione di due esperienze agli antipodi, le quali ci aiutano a dare valenza espressiva alle considerazioni sopra esposta, sostenute anche da organi europei, sulla violenza come fattore culturale. Il confronto tra le due realtà ci guida nell'individuazione e nella classificazione di quei fattori di rischio che, presenti nel tessuto socio-culturale, incidono sul fenomeno della violenza e lo fanno in maniera del tutto indipendente dalla presenza di una legislazione più o meno evoluta. Le analisi derivanti dalle considerazioni espresse nel capitolo precedente conducono pertanto a conclusioni chiare ed evidenti:

⁵³ Bazzocchi V., Lucati I., *Parità di genere nell'UE e riflessi nell'ordinamento italiano* [online], pag. 78. Disponibile su <http://www.istat.it/it/archivio/176768> (consultato il 20/12/2018).

regolamentazioni e leggi hanno certamente un ruolo significativo nel prevenire o almeno nell'indebolire il fenomeno della violenza di genere nei luoghi di lavoro, ma non sono abbastanza.

Il ruolo determinante è giocato senza dubbio dal livello culturale e dal grado di accettazione ed implementazione di tali regolamentazioni da parte della popolazione. A fronte di quanto esposto in queste pagine, risulta più comprensibile come siano la cultura patriarcale, la predominanza e il potere maschile le cause, celate dietro un'apparente emancipazione, della violenza contro le donne sul lavoro, anche nei Paesi occidentali che spesso consideriamo immuni da tali problematiche.

I regimi liberali vigenti nelle società considerate avanzate, non possono infatti essere considerati meno patriarcali di quelli vigenti in altre culture, in quanto essi stessi alimentano una concezione sessista dei ruoli. Paesi moderni, come la Norvegia e l'Italia, che ospitano comportamenti ciecamente e violentemente misogini, in contrapposizione a una evoluta prassi giuridica, sono il frutto della storia e della cultura dell'occidente moderno e contemporaneo, "così a lungo caratterizzata da un predominio assoluto della metà maschile, sulla metà femminile"⁵⁴ la quale investe tutti gli aspetti della società.

Come afferma l'OIL/ILO, le violenze di genere sul lavoro sono anzitutto sintomatiche di uno squilibrio nei rapporti di forza tra uomini e donne, il quale contribuisce a perpetrare le disuguaglianze all'interno dell'ambiente lavorativo⁵⁵.

Risultati eminentemente politico-giuridici restano quindi un secondo passaggio, di indubbia utilità, ma non sicuramente primario. Risulta anzitutto necessario fare i conti con la costruzione culturale del femminile, prima ancora di elaborare metodi pratici e teorici che siano in grado di trasformare la realtà data. Necessario risulta quindi, in prima istanza, comprendere le tensioni culturali e sociali che determinano il fenomeno e decostruirle.

⁵⁴ Banti M. A., *L'età contemporanea - Dalla Grande Guerra a oggi*, Laterza, 2009, pag.426.

⁵⁵ Dalla Gazzetta ufficiale dell'unione europea 2016/C 013/21, Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Per una convenzione dell'ILO contro le violenze di genere sul lavoro".

Un approccio di questo tipo deve partire da un presupposto fondamentale: la realtà data, il mondo, le sue regole, così come il suo linguaggio, i suoi tempi, i suoi valori, sono stati pensati da uomini esclusivamente per uomini. La donna si trova quindi di fronte ad un modello di realtà totalmente omologato al maschile o meglio al modello “neutro-universale”, il quale cela in realtà un’origine maschile⁵⁶. Bisogna, perciò, porre sotto accusa l’universo simbolico creato dall’uomo, il quale relega la donna ad una condizione di subalternità di fatto, la quale determina la costruzione di un’immagine difettiva del femminile in relazione al maschile.

Tale immagine, la quale oggi necessita una rilettura sostanziale in seno alla sempre più preponderante femminilizzazione⁵⁷ della società, trae la sua origine dalla grande tradizione filosofica occidentale: al pensiero di Aristotele, il quale affermava che la “femmina è contraddistinta da una impotenza” seguirono le parole di San Tommaso che definì la donna come un “uomo mancato”⁵⁸.

Tali affermazioni danno massima evidenza espressiva a quel pregiudizio comune sulla donna, ancora oggi tacitamente e vergognosamente condiviso da molte culture e società, contro cui ogni teoria e politica femminista ha dovuto lottare.

Oggi, l’apparente parità sostanziale e giuridica ottenuta dalle donne in campo lavorativo, distoglie l’attenzione sulle vere cause delle continue vessazioni che le donne lavoratrici subiscono ogni giorno, cullandoci in una conquista che è, di fatto, solo parziale. Come abbiamo infatti potuto analizzare attraverso il parallelismo tra le due realtà politico-sociali dell’Iran e della Norvegia, le conquiste ottenute in campo normativo sono spesso fuorvianti in analisi di questa natura, ma al contrario, se smascherate, celano tutte le loro mancanze.

⁵⁶ Forti S., “*Femminismo*”, in Gianfranco Pasquino, Nicola Matteucci e Norberto Bobbio (a cura di), *Dizionario di Politica*, Utet, Torino, pag. 343.

⁵⁷ Il termine, di origine medica, è qui utilizzato nel suo significato moderno ovvero come indicante l’aumento della presenza delle donne, specialmente in settori tradizionalmente maschili.

⁵⁸ Forti S., “*Femminismo*”, in Gianfranco Pasquino, Nicola Matteucci e Norberto Bobbio (a cura di), *Dizionario di Politica*, Utet, Torino, pag. 341.

Ai nostri giorni risultano altresì fuorvianti e quindi errate le modalità di perseguimento di certe lotte femministe, soprattutto quelle di stampo occidentale, esasperate da una radicale richiesta di emancipazione femminile in ambito lavorativo di tipo materiale. Pur ribadendo la necessità di un'uguaglianza sostanziale che investa senza remore tutti gli aspetti del mondo lavorativo, si ritiene che un tale approccio sia abbastanza sviante qualora si tralascino aspetti essenzialmente più importanti, come l'emancipazione culturale. Le radici stesse del femminismo, con la *Dichiarazione dei diritti delle donne* di Olympe de Gouges del 1791 o la *Rivendicazione dei Diritti delle Donne* di Mary Wolstonecraft del 1792, operanti agli albori di una lotta tutta al femminile, erano intese ad offrire una possibilità di riscatto da una situazione di inferiorità prima culturale, politica e sociale. Tale semplice ma genuina aspirazione è un modello di attuazione e azione necessario al fine di tentare una radicale ridefinizione della donna stessa, della donna lavoratrice e della donna nel rapporto con gli uomini.

Attraverso tale approccio, bisogna procedere verso una decostruzione di tutti i presupposti universalistico-patriarcali che influenzano il modo di pensare degli uomini e di conseguenza il loro modo di agire, e lavorare verso la costruzione di nuovi modelli culturali attraverso i quali declinare la cultura sociale contemporanea. Identificare la violenza di genere nei luoghi di lavoro come condizione culturale e di tradizione è il primo passo essenziale per creare le basi solide del cambiamento

3.1.1 Il sessismo linguistico e le sue implicazioni

In tale contesto di studio assume grande rilevanza la questione del sessismo, un termine complesso, derivante dal termine *Sesso*, che prende le mosse sul modello della parola razzismo e per influsso del francese *sexisme* e dell'inglese *sexism*⁵⁹. Il sessismo si può definire, in generale, come una teoria dell'organizzazione del mondo umano secondo la quale esso sarebbe suddiviso in due categorie, maschio-femmina.

⁵⁹ Da Vocabolario Treccani online (consultato in data 17/12/2018).

Il termine è stato coniato recentemente, nell'ambito dei movimenti femministi degli anni sessanta del novecento per indicare l'atteggiamento di chi "tende a giustificare, promuovere o difendere l'idea dell'inferiorità del sesso femminile rispetto a quello maschile e la conseguente discriminazione operata nei confronti delle donne in campo sociopolitico, culturale, professionale, o semplicemente interpersonale"⁶⁰. Il sessismo, come ogni forma di ideologia, si propone pertanto di giustificare un sistema di disparità e dominanza tra gruppi.

Nonostante originariamente il sessismo non avesse connotazione di genere, ma definisse più generalmente un insieme di atteggiamenti negativi nei confronti dell'altro sesso, nel nostro contesto culturale si è affermata l'idea, sostenuta dall'evidenza dei fatti, che il sessismo si esprima principalmente a svantaggio delle donne.

Nell'ottica sessista risulta di grande interesse ciò che molti studiosi definiscono come il "sessismo linguistico", un aspetto perpetrante, il quale investe molti aspetti della società, fino a determinare un dibattito vigoroso, portando a soluzioni spesso grottesche ma necessarie se viste in un'ottica di cambiamento.

Il sessismo linguistico fa riferimento all'espressione inglese *linguistic sexism*, elaborata negli Stati Uniti negli anni sessanta e settanta del novecento, nell'ambito degli studi sulla manifestazione della differenza sessuale nel linguaggio. In Italia, il dibattito sul sessismo linguistico inizia ad interessare il grande pubblico a partire dalla pubblicazione, nel 1987, di un volume della studiosa Alma Sabatini intitolato *Il sessismo nella lingua italiana*. L'intento della pubblicazione era la divulgazione e la promozione dell'utilizzo di nuove forme linguistiche non più sessiste, ma bensì rispettose di entrambi i generi.

Volendo affrontare il tema del sessismo linguistico è anzitutto necessario partire dall'assunto che il linguaggio è, in tutte le sue varianti, strettamente legato al sociale e che la lingua, e l'uso che di essa viene fatto, genera delle dissimmetrie evidenti tra gli uomini e le donne.

Tali dissimmetrie, di ordine sia grammaticale che semantico, mostrano la presenza di stereotipi legati al genere, i quali risultano essere

⁶⁰ Da Vocabolario Treccani online (consultato in data 17/12/2018).

altamente dispregiativi per la donna⁶¹. Come affermato dalla studiosa del linguaggio Alma Sabatini, «l'uso di un termine anziché un altro, comporta una modificazione nel pensiero e nell'atteggiamento di chi lo pronuncia e quindi di chi lo ascolta. La parola è, di fatto, una materializzazione, una vera e propria azione»⁶².

Tutte le culture sono state influenzate, nel corso dei secoli, dai gruppi predominanti. Gli uomini sono stati tradizionalmente e storicamente il gruppo dominante in diversi ambienti sociali, in particolar modo nell'ambiente lavorativo; tale predominanza si evince, in maniera esemplare, dalla centralizzazione linguistica creatasi intorno alle espressioni legate al mondo del lavoro, le quali sono state colonizzate al maschile e sono frutto dell'impostazione androcentrica del linguaggio.

La sessualizzazione al maschile del linguaggio lavorativo è evidente nelle lingue latine come l'italiano, il francese e lo spagnolo, per le quali nella definizione di un gruppo di persone legate ad una stessa professione, si utilizza il sostantivo maschile: ai termini dottoresse, professoresse e impiegate si preferisce l'uso delle parole dottori, professori e impiegati. Tale uso sembrerebbe elevare il maschio ad un ruolo superiore, presupponendo un'iniquità e disparità tra uomini e donne.

Nel terzo capitolo del già menzionato volume *Il sessismo linguistico nella lingua italiana*, intitolato *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, Alma Sabatini raccomanda esplicitamente di evitare la concordanza al maschile di aggettivi o participi passati riferiti a uomini e donne. Pioniera di una rivoluzione linguistica che sarebbe tornata in auge solo in tempi recenti, la Sabatini già in quegli anni esprimeva il suo disappunto verso l'uso della forma maschile degli aggettivi che indicano cariche o titoli professionali riferiti a donne, come ad esempio il termine ministro.

⁶¹ Sabatini A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Marcella Mariani, Edda Billi e Alda Santangelo, Presidenza del Consiglio dei ministri. Dipartimento per l'informazione e l'editoria, 1986, pag. 21.

⁶² Sabatini A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Marcella Mariani, Edda Billi e Alda Santangelo, Presidenza del Consiglio dei ministri. Dipartimento per l'informazione e l'editoria, 1986, pag. 21.

Per la studiosa tali usi erano un pericoloso retaggio del passato in cui tali professioni erano recluse alle donne e che si erano poi standardizzati nell'uso corrente, col favore degli oppositori all'emancipazionismo femminile⁶³.

La situazione in Italia è attualmente in pieno divenire: nel linguaggio dei media si registra una sempre maggiore attenzione verso l'utilizzo improprio e sessista della lingua. Sui maggiori quotidiani nazionali l'uso del genere femminile per i titoli professionali e i ruoli istituzionali è triplicato nel quindicennio 2006-2010. Si denota anche un uso minore del "maschile inclusivo"⁶⁴ nella pratica amministrativa e in generale nell'uso comune.

3.2 Lavoro e mascolinità

Un buon punto di partenza è, in prima istanza, la definizione del rapporto uomo e lavoro. Nel primo valoroso articolo della Costituzione italiana, entrata in vigore nel 1948, il lavoro, elemento fondante della Repubblica, assume a valore fondamentale del cittadino che partecipa così, a pieno titolo, all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese⁶⁵. Attraverso il lavoro la persona diventa un essere sociale, non più "rinchiuso solamente nel proprio mondo privato, ma partecipe, attore della vita pubblica"⁶⁶.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini e le cittadine il "diritto al lavoro"⁶⁷, promuovendo la concreta realizzazione di tale circostanza.

Nell'effettivo esercizio di tale diritto, vi sono però delle differenze evidenti tra gli uomini e le donne: esse infatti hanno, storicamente,

⁶³ Tale disquisizione storica è tratta da un articolo di Cecilia Robustelli, apparso sul magazine online Treccani e intitolato *Il sessismo nella lingua italiana*. Consultato in data 14/01/2019.

⁶⁴ Cecilia Robustelli, apparso sul magazine online Treccani e intitolato *Il sessismo nella lingua italiana*. Consultato in data 14/01/2019.

⁶⁵ Costituzione Italiana, articolo 3, comma 2.

⁶⁶ Porta C., *La donna e il diritto al lavoro*, Sonzogno, Milano, 1977.

⁶⁷ Costituzione Italiana articolo 4.

lottato per ottenere dignità come lavoratrici, trovando ostacoli, spesso insormontabili, di carattere economico, sociale e anche familiare.

Il primo vero approccio delle donne al lavoro, in Italia, è da ricollegarsi agli avvenimenti della prima Guerra mondiale, la quale dà modo alle donne, vista la momentanea assenza del capofamiglia (ovvero colui al quale spettava, tradizionalmente, l'onere di lavorare) di assumersi compiti e responsabilità reali, altrimenti negate in tempo di pace. Terminata la guerra, una legge del 1919 sulla condizione giuridica della donna, le riconosce una nuova dignità personale, ammettendola a tutti gli impieghi pubblici e a tutte le professioni. Una delle conseguenze di tale legge, che comunque non avrà immediati effetti sulla tradizionale struttura familiare italiana, è quello di aver standardizzato, anche nell'ambito lavorativo, un certo tipo di stereotipi comuni legati alle donne: la "non competitività e aggressività, le capacità di adattamento (per cui può essere adibita alle mansioni più monotone e ripetitive, la pazienza e la destrezza (che la rendono capace a certe lavorazioni))"⁶⁸. In questi anni si radica anche la distinzione tra lavori femminili e lavori maschili, archetipi legati a imposizioni ideologiche, politiche ed economiche.

Ancora oggi, benché la situazione sia notevolmente migliorata, il lavoro non sembra ancora un diritto per la donna, quanto invece non sia un dovere per l'uomo. Le ragioni di tale problematica sono da rilevarsi, ancora una volta, nella tradizionale costruzione stereotipata dei generi e nel rapporto privilegiato che gli uomini hanno da sempre intessuto con il lavoro.

Infatti, il lavoro ha avuto da sempre un'accezione profonda per gli uomini, come luogo di interazione, di scambio e di evoluzione, ma soprattutto come elemento fondante nella formulazione dell'identità maschile. Da una tale definizione si determina un'altra verità, ovvero quella del lavoro come elemento costante ed essenziale nella costruzione e nel mantenimento della dominazione del maschio sulla donna. Nel lavoro l'uomo ha infatti trovato, sin dai tempi antichi, il mezzo attraverso il quale definire il suo valore e la sua alterità rispetto alla donna:

⁶⁸ Porta C., *La donna e il diritto al lavoro*, Sonzogno, Milano, 1977.

il lavoro è divenuto generatore di quell'assioma comune che ha visto la donna come necessariamente mantenuta, economicamente dipendente dal marito.

La realtà sociale ancora oggi enfatizza tale visione maschiocentrica del lavoro e in tale ottica si asserisce come norma la pratica comune secondo cui sia l'uomo a dover lavorare in famiglia e non la donna. Inoltre, il monopolio maschile determinante di molte categorie lavoratrici è sempre costruito sulla leadership del maschio e su un gioco di dominanza.

Non solo, se da un lato il lavoro è per l'uomo un elemento identificativo di grande spessore, per le donne diventa invece motivo di biasimo sociale, in quanto il lavoro femminile è visto come abbandono della casa, del focolare e quindi, per estensione di significato, anche della famiglia. Il lavoro femminile sembra più essere un monile, aggiuntivo e accessorio.

In Iran la visione monosessuale dell'ambiente lavorativo e la conseguente discriminazione contro le donne nel mercato del lavoro è modellata principalmente dall'ideologia politica che ha dominato l'Iran dalla rivoluzione islamica, la quale ha spinto le donne ad adottare "ruoli ideali", quali quello di moglie e madri, i quali hanno prodotto, altresì ormai largamente superata, una parziale emarginazione delle donne dalla vita pubblica. Secondo molte ricercatrici tale emarginazione era causata essenzialmente dalla mancanza di un modello femminile che fosse in grado di invertire tale tendenza⁶⁹.

La legge iraniana considera il marito il capo della famiglia, uno status che gli garantisce il controllo sulle scelte economiche della moglie. Ad esempio, un marito ha il diritto di impedire alla moglie di lavorare in particolari occupazioni e in determinate circostanze e, in pratica, alcuni datori di lavoro richiedono che marito e fidanzato forniscano il consenso scritto affinché le donne possano lavorare con loro.

In tale discorso sull'uomo può essere inserita anche la questione degli stereotipi di genere, la quale risulta essere una diretta conseguenza di quanto appena esposto e anche una determinante incisiva

⁶⁹ Shavarini M. K., *The Role of Higher Education in The Life of a Young Iranian Woman*, Women's Studies International Forum 29, pag.50.

sulla questione della violenza negli ambienti lavorativi. Di fatto, lo stereotipo crea dei vincoli nella partecipazione delle donne nel mondo del lavoro che hanno la stessa incidenza di altre questioni chiave come la negoziazione familiare e quella organizzativa e sociale. Gli stereotipi di genere sono infatti delle generalizzazioni nell'attribuzione di caratteristiche alle donne sulla base del loro genere. Gli stereotipi si muovono su una doppia tensione: da una parte assumono una funzione descrittiva, specificando come sono le donne; essi hanno anche una funzione prescrittiva, ovvero ci suggeriscono come dovrebbero essere: da ciò si determina anche la definizione del ruolo delle donne all'interno dell'ambiente lavorativo, creando degli archetipi del femminile nei luoghi di lavoro.

In tali descrizioni stereotipate la donna è rappresentata come moglie e madre e non ha ruoli determinanti a livello lavorativo. In tal senso, la decostruzione degli stereotipi è una necessità data dalla valenza stessa che essi ricoprono: essi determinano che alle identità maschili e femminili siano associate aspettative, atteggiamenti e ruoli ben precisi, e sono la base su cui trovano linfa vitale atteggiamenti violenti e repressivi nei confronti del genere considerato altro.

Culturalmente parlando, uomini e donne continuano ad avere anche nell'ambiente lavorativo una collaborazione di stampo "famiglia tradizionale", in cui uno dei due ha un ruolo di potere e l'altro, la donna, sacrifica il suo tempo per il successo dell'altro.

Questa dicotomia si manifesta, ad esempio, in un caso molto comune, ovvero la relazione lavorativa tra segretaria e direttore, nella quale quest'ultimo assume il ruolo di capo famiglia mentre la segretaria lavora per agevolare l'attività del capo. Tale immagine ripropone la figura della donna come moglie e madre, la quale, nell'ambiente familiare tradizionale, si configura come colei che si prende cura dei membri del nucleo.

Come evidenziato nel lavoro della psicologa Madeline Heilman, *Lack of Fit Model*⁷⁰, questi stereotipi investono non solo gli uomini ma anche le stesse donne: è stato infatti analizzato come entrambi i

⁷⁰ Heilman, M., *Sex bias in work settings: The lack of fit model*, B. Staw, & L. Cummings, Research in organizational behavior (Vol. 5), 1983.

generi, in una descrizione di un manager di successo, utilizzerebbero degli aggettivi e delle caratterizzazioni maschili⁷¹. Da ciò si determina che il successo delle donne in un campo prettamente considerato maschile e qui rientra anche le donne al vertice degli ambienti di lavoro, è visto come violazione della norma, come non conforme all'immagine che si ha anzitutto del lavoro, ma anche della donna stessa nella sua complessità.

Vi è infine una questione estremamente importante e che vale la pena sottolineare: nelle ricerche e nelle scritture trattanti l'argomento in questione della violenza di genere nei luoghi di lavoro, l'uomo, perpetratore di violenza, rimane spesso nell'ombra. La narrativa attua una sorta di stagnazione nella trattazione dell'argomento, ponendo in primo piano sempre e comunque la donna. Sarebbe invece opportuno introdurre la questione dell'uomo e soprattutto dei pregiudizi ad esso correlati. Alla violenza contribuisce infatti, in maniera evidente, la società che prescrive l'uomo virile, forte e potente quale ideale unico di mascolinità. La cultura tradizionale, nella definizione dell'uomo, ha perciò lo stesso impatto pervasivo che ha sulle donne, creando degli stereotipi di genere altamente invasivi: l'aggressione e la violenza dell'uomo verso la donna sono, nella società dell'emancipazione, della parità di genere e del baluardo femminista, un modo per "rinvigorire un'identità maschile"⁷², schiacciata dall'appropriazione, da parte delle donne, del ruolo sociale del maschio.

A fronte di quanto detto, decolonizzare il mondo del lavoro da una visione maschiocentrica dell'impegno e delle possibilità esistenziali, diventa urgente e fondamentale per tentare una ridefinizione stessa del lavoro nel suo complesso.

⁷¹ Heilman, M., *Sex bias in work settings: The lack of fit model*, B. Staw, & L. Cummings, Research in organizational behavior (Vol. 5), 1983.

⁷² Giusti E. e Bianchi E., *Devianze e violenze. Valutazione e trattamenti della psicopatia e dell'antisocialità*, Sovera Edizioni, 2010, pag.138.

3.3 Domesticità

3.3.1 La rappresentazione della donna

L'emancipazione femminile ad ogni livello e l'attiva partecipazione delle donne nel mondo del lavoro hanno creato un nuovo scenario sociale che minaccia la gerarchia tradizionale che vede l'uomo al vertice. Come affermato dal sociologo contemporaneo Anthony Giddens: "in occidente, se si escludono le situazioni di guerra, gli uomini sono più violenti nei confronti delle donne di quanto non lo siano tra di loro"⁷³. Per Giddens la violenza nasce dall'esigenza maschile di una qualche forma di compensazione psicologica dettata dal fatto che, l'emergere delle donne come soggetti attivi nelle scuole, sul lavoro e nelle professioni "mette in discussione un plurisecolare dominio maschile"⁷⁴.

Questa tensione, la quale sfocia in episodi di violenza sempre più comuni, è determinata dal fatto che le donne, nell'immaginario collettivo, rimangono relegate al loro ruolo di mogli e madri, definite attraverso canoni che ne determinano la loro domesticità.

Questa pratica di costruzione del femminile, attraverso l'idealizzazione della donna, è stata enfatizzata sin dai tempi più antichi e ha trovato massima rappresentazione in campo artistico. La raffigurazione dell'universo femminile nella storia dell'arte passa, infatti, principalmente attraverso l'iconologia sacra e religiosa che, con il Cristianesimo, individua in Maria, madre di Gesù, il soggetto privilegiato e la personificazione dei valori salvifici della Chiesa. L'archetipo è rappresentato dalla Grande Madre⁷⁵, immagine primigenia della madre come sovrana forza creatrice che affiora nelle culture di quasi tutti i popoli antichi.

⁷³ Giddens A., *La trasformazione dell'intimità, sessualità, amore ed erotismo nelle società moderne*, Il Mulino, 2013.

⁷⁴ Giddens A., *La trasformazione dell'intimità, sessualità, amore ed erotismo nelle società moderne*, Il Mulino, 2013.

⁷⁵ Il titolo è ripreso da un libro dello psicologo Erich Neumann dedicato all'archetipo della Grande Madre pubblicato nel 1955, in cui vengono passate in rassegna centinaia di figure di divinità femminili primordiali, dipinte e scolpite.

La donna rappresentata incarna virtù quasi angeliche come grazia, bellezza e fertilità, tre valori che, se analizzati e trasfigurati in epoca recente, ci mostrano come siano ancora preponderatamente parte della nostra cultura popolare.

A partire dalla seconda metà dell'Ottocento importanti cambiamenti sociali trasformano il ruolo della donna, la quale acquisisce progressivamente una maggiore autonomia e consapevolezza e soprattutto, nelle aree industrializzate e urbane del mondo, ha finalmente accesso al mondo del lavoro, allo studio e, dopo lunghe battaglie, al diritto di voto. La produzione artistica delle avanguardie storiche interpreta i molteplici aspetti del complesso processo di emancipazione della donna e, contestualmente, traduce la crisi dell'ideale femminile nell'arte⁷⁶.

A partire dalla seconda metà del 1800 l'arte sembra quindi aprirsi ad un nuovo modello di rappresentazione della donna. Col Realismo si inaugura, invero, una nuova iconografia sulla donna, legata non più solo alla rappresentazione tradizionale di occupazioni domestiche, ma ampliata verso pratiche nuove, sconosciute, come la lettura, l'arte e la musica. Le donne, per la prima volta, sembrano spogliarsi di quell'aura angelizzante, quasi eterea, che aveva caratterizzato la loro immagine fino a quel momento, e sembrano entrare a far parte di quelle trasformazioni proprie della contemporaneità. La donna diventa infatti colta ed emancipata come nelle magistrali opere di Gioacchino Toma (*Donna che legge sdraiata*, 1870) e Silvestro Lega (*La lettura*, 1864).

Queste esemplari rappresentazioni non risolvono però le tensioni poste in essere da una certa cultura tradizionale, entro la quale sembra che le donne faticino a distaccarsi completamente. L'opera di Federico Faruffini (*La Lettrice – o Clara*, 1865) raccoglie queste perplessità: Clara, la giovane protagonista dell'opera, è ritratta “di spalle mentre legge un libro comodamente seduta su un divano rosso, davanti a un tavolino ricolmo di altri volumi, e allontana da sé il fumo della sigaretta accesa, che tiene tra le dita della mano”.

⁷⁶ Tratto dall'articolo *La donna e la sua rappresentazione*, apparso sul sito A scuola di Guggenheim. Sito internet: <http://www.ascuoladiguggenheim.it/it/edizioni/2017-18/scuole-secondarie-di-i-e-ii-grado/la-donna-e-la-sua-rappresentazione/> (consultato il 12/10/2018).

In questa immagine, ricca di modernità, i critici hanno però rivisto un esempio lampante di “bovarismo”⁷⁷ che qui si riassume nell’inquietudine di questa donna, la quale “avverte il divario tra la sua condizione esistenziale e le sue aspirazioni, e, disdegnando la monotonia della sua vita, insegue fantasie romantiche e cerca l’evasione dalla realtà anche attraverso la lettura”⁷⁸. A riprova di ciò, possiamo analizzare altre opere come *Le ricamatrici* di Adriano Cecioni (1866) o *La madre orgogliosa* di Felix Mestresy Borrell. Ancora, nei manifesti futuristi di primi novecento, s’inneggia al disprezzo della donna che, secondo un modello maschile, è vista come remissiva, sdolcinata, gelosa e moralista. Alle donne sono attribuiti di volta in volta il ruolo di donna-bambina, musa, vergine, oggetto erotico o emblema della rivoluzione. Accanto alla nuova raffigurazione della donna, emancipata e colta, tali immagini ci mostrano la persistenza di una visione più tradizionale, la quale sarà una costante artistica fino all’epoca recente e che vede la donna ancora madre, ancora solamente contadina, ancora un’umile pastorella.

Nel 1963 Betty Friedarn, nel suo capolavoro *La mistica della femminilità*⁷⁹, pone per la prima volta sotto accusa l’immaginario comune sul femminile, scagliandosi contro una certa visione della donna disegnata dalla commedia americana come serenamente realizzata tra ragazzini e fornelli.

In epoca più recente lo studioso irlandese O’Really⁸⁰ considera ancora la maternità come un’istituzione sociale e suggerisce l’introduzione del termine inglese motherhood, stante ad indicare l’istituzione patriarcale della maternità.

⁷⁷ Il bovarismo è una corrente di pensiero sviluppatasi durante la seconda metà dell’ottocento. Il termine deriva dal celebre romanzo dello scrittore francese Gustave Flaubert *Madame Bovary*.

⁷⁸ Tratto dall’articolo *La donna e la sua rappresentazione*, apparso sul sito A scuola di Guggenheim. Sito internet: <http://www.ascuoladiguggenheim.it/it/edizioni/2017-18/scuole-secondarie-di-i-e-ii-grado/la-donna-e-la-sua-rappresentazione/> (consultato il 12/10/2018).

⁷⁹ Friedarn B., *La mistica della femminilità* (*The Feminine Mystique*), traduzione di Valtz Mannucci, Edizioni di Comunità, Milano, 1964.

⁸⁰ Si vedano a esempio i testi: *Motherhood: Power and Oppression* (edited by Marie Porter, Patricia Short & Andrea O’Reilly) del 2005, *From Motherhood to Mothering: The Legacy of Adrienne Rich’s Of Woman Born 2004*, *Redefining Motherhood: Changing Identities and Patterns 1998*.

L'immagine della donna realizzata all'interno dell'ambiente domestico e familiare sopra esposto, la quale sembra oggi apparentemente superata, è, pertanto, una costante della cultura maschilista moderna e una suggestione permanente per molti uomini, i quali vedono in quel canone l'ideale femminile più compiuto.

Tale rappresentazione del femminile è un argomento oggi molto dibattuto che trova grande risalto in differenti espressioni artistiche moderne, le quali fanno da veicolatori di tali denunce sociali, portate avanti con l'intento di arrivare alle menti dell'opinione pubblica.

Il movimento artistico femminile iraniano è oggi, ad esempio, uno dei più ferventi sostenitori del ruolo sociale attribuito all'arte, nel quale possiamo ritrovare argomentazioni insidiose di grande interesse pubblico che si espongono in maniera esplicita contro una certa pratica sociale. Molte artiste iraniane contemporanee hanno messo in scena opere che raccontano lo struggimento verso una realtà sociale che le inquadra come mogli e madri, raccontando la sensazione di oppressione e di chiusura di una vita la cui funzione sociale sembra acquisire valore solo all'interno della sfera domestica. È il caso ad esempio della fotografa Ghadirian, che nella sua serie *Like Every Day*, ha creato una serie di ritratti in cui le donne perdono la loro identità per trasformarsi in figure velate, il cui volto è coperto da un arnese tipico della casa, e in special modo della cucina: un ferro da stiro, un guanto di gomma, o una pentola. Non ci è dato conoscere le loro espressioni e anche a loro non è permesso guardare oltre. Attraverso l'opera, l'artista racconta la monotonia in cui sono intrappolate tante donne della sua generazione ed esplora la società contemporanea osservandola nel rapporto con le donne, in cui esse vengono definite attraverso la loro domesticità. A questa opera risponde il libro della scrittrice Fariba Vafi che nel suo capolavoro *Come un uccello in volo*, si racconta, lontana dalla descrizione stereotipata del modello femminile propria della letteratura *mainstream* sul Medio Oriente. Questo testo è un viaggio interiore nella sensibilità di una giovane moglie e madre, tema predominante in molte artiste, alla ricerca della propria identità nell'Iran contemporaneo, tentando una ridefinizione del proprio ruolo. La protagonista cerca di sfuggire al ruolo che la tradizione le ha assegnato, affermando di non poter «essere una madre, non una figlia, non una moglie», sentendosi «come un uccello migratore», «chiuso in gabbia», finché trova dentro di sé il

modo di uscirne. Sempre dello stesso filone è il film di Širin Nešat, *Women Without Men*, il quale racconta la storia di quattro donne di Teheran che cercano di scappare e sfuggire dal senso di oppressione che le devasta. Rifugiatesi in una grande casa con giardino nei sobborghi della città «esse cercano di creare una loro società indipendente: una sorta di utopia, di paradiso, distaccata dal mondo fuori»⁸¹.

In epoca recente anche la maternità, che prima veniva rappresentata come il punto massimo di realizzazione di una donna, perde, in molte rappresentazioni, quella immagine di completezza che investiva una certa cultura tradizionalista, ma viene percepita in tutta la sua durezza, spesso come un ostacolo alla realizzazione personale, come limite socio-culturale all'espressione della donna moderna, che è, al contrario, indipendente e lavoratrice. La maternità viene rappresentata come un "campo di battaglia" dalla fotografa americana Barbara Kruger nel 1989 che rifiuta il modello idealizzatore della donna madre abbracciando l'idea della maternità come sofferenza, ribellione, rifiuto.

Intento comune di tutte le artiste analizzate e citate è dare, nella rappresentazione della donna, un'immagine vera e pura che si spogli di assolutismi e pregiudizi, le cui vicissitudini si sleghino dalla realtà politica del Paese per divenire universali.

Le opere di tali artiste sono ritratti lucidi di una realtà complessa che emerge qui in tutta la sua virulenza, in cui si rispecchia la vita e la storia di tante donne, racchiuse dentro i canoni di una cultura tradizionalista che non ha classificazione, etnia o religione. L'analisi di tali capolavori è essenziale in quanto incoraggiano lo sviluppo di un discorso sulla femminilità e sul lavoro femminile nella sua interezza e in tutta la sua criticità e che investono, in maniera eguale, tutti i Paesi del mondo.

L'autorappresentazione che le donne fanno di se stesse ci guidano nella comprensione di un mondo in evoluzione, in cui le donne sanno riconoscersi come soggetti attivi e che vogliono emergere aldilà degli uomini.

⁸¹ Khakbaz M., *Feminism and Identity in the Work of Contemporary Iranian Female Artists*, Queensland University of Technology, pag. 33.

3.3.2 L'emancipazione femminile in epoca moderna

L'emergere delle donne nel mondo del lavoro in epoca moderna provoca, come si evincerà meglio da queste pagine, una tensione nelle donne stesse in relazione al ruolo centrale che esse ricoprono per la società. L'apertura dell'ambiente lavorativo alle donne segna, infatti, una frattura rispetto alla norma e alla pratica comune. In tale ottica i ruoli di genere, in precedenza cristallizzati entro certi canoni determinativi, risultano meno segregati e uomini e donne hanno la possibilità di incontrarsi in uno spazio comunicativo ed integrativo sempre meno distinto. La donna si ritrova comunque spesso spaesata in un ambiente che è di fatto costruito sul modello maschile. Non a caso lo studioso Piva, nel 1994, parlava di "immigrazione" o di "stranieri in terra straniera" con riferimento alle donne che entrano nel cuore del modello organizzativo monosessuale: il lavoro.

L'ambivalenza moderna dell'identità femminile sradicata dall'inquadramento statuario entro un certo canone immaginativo di derivazione maschile, è un fenomeno sociale a cui la donna moderna deve adattarsi e che deriva dalle relazioni che le donne hanno con la *matherhood*, ovvero l'istituzione sociale della maternità, ma soprattutto con le aspettative sociali connesse a tale ruolo, relativamente alle quali la rappresentazione della donna che lavora riceve un trattamento negativo all'interno di un modello culturale che idealizza tale visione.

Le donne lavoratrici in epoca recente sperimentano una "doppia presenza"⁸², in ambito lavorativo e in quello inerente alla sfera familiare, il quale risulta effetto della duplice affermazione di volontà di esistere della donna nell'uno e nell'altro campo. Questa doppia presenza da un lato permette alle donne di prendere le distanze da un'identità storicamente costruita sulla divisione sociale del lavoro, il quale le aveva relegate nella dimensione familistica-affettiva⁸³. D'altro canto, il doppio ruolo impostogli culturalmente, risulta carico di tensioni e di necessari mutamenti sia sul versante del lavoro di mercato, sia sul versante

⁸² Famiglia e lavoro femminile nelle Marche. Pag 54.

⁸³ Zuffo 2003.

familiare e domestico e potrebbe creare un equilibrio labile e rarefatto, il quale non può essere ricomposto nemmeno da una legislazione precisa e puntuale. Quello che emerge è uno scontro inesorabile tra tradizione ed emancipazione, tra la famiglia del passato e nuovi tipi di aggregazione e relazione tra i sessi.

Con il crescere del tasso di attività femminile si rilevano, invero, mutamenti profondi sulle scelte matrimoniali, di coppia e sulle strategie di fecondità in rapporto anche al numero di figli e al tipo di professione svolta dalla donna⁸⁴. Tali elementi sono sintomatici delle tensioni socio-culturali derivanti dalla mobilitazione ed emancipazione delle donne nel mondo del lavoro.

Non solo, il grande cambiamento prodotto dall'emancipazione delle donne sul lavoro ha inevitabilmente fatto emergere modelli sociali nuovi in ambito lavorativo, i quali risultano centrati sulla separazione netta dei ruoli maschili e femminili. Infatti, nonostante la crescita della partecipazione femminile, l'aumento dei livelli di istruzione delle donne e la quasi parità salariale, persiste nel mondo una segregazione occupazionale di genere netta e profonda che riguarda anche i Paesi occidentali come l'Italia e la Norvegia, i quali sembrano apparire sempre immuni a tali problematiche. La segregazione occupazionale è letta come un vincolo alla domanda e offerta del lavoro femminile, ma può essere vista anche come causa intrinseca che determina una certa condotta da parte degli uomini nei confronti delle lavoratrici. La segregazione occupazionale ivi menzionata, si sviluppa su due livelli, uno orizzontale e uno verticale⁸⁵.

La segregazione di tipo verticale riguarda la presenza, nei livelli gerarchici più elevati, prevalentemente di occupati di sesso maschile e una limitazione delle donne in categorie professionali prestigiose.

Con segregazione orizzontale si intende invece l'esistenza di "settori, mansioni e occupazioni che mostrano una tendenza persistente nel tempo ad essere prevalentemente femminili"⁸⁶ e tale deviazione risulta più elevata nei Paesi in cui la partecipazione femminile è maggiore.

⁸⁴ Nelle marche pag. 57

⁸⁵ La segregazione occupazionale pag. 113.

⁸⁶ Segregazione occupaz. P 113

Ad esempio, come reso noto dall'Onu, che ha indetto per l'11 febbraio 2016 la prima giornata mondiale delle donne nella scienza, "solo il 38% delle studentesse italiane indirizza il proprio percorso formativo verso le discipline cosiddette Stem – scienze, tecnologia, ingegneria, matematica – spesso per ostacoli culturali dettati da stereotipi che vogliono le donne scarsamente predisposte a queste materie".

La questione della categorizzazione in maschili e femminili di certe tipologie di impieghi, ha caratterizzato, per diversi anni, il dibattito pubblico in Iran, legato, in modo particolare, al nuovo assetto universitario nato in seguito alla rivoluzione khomeinista del 1979. Khomeini ed il suo governo, dal 1980, avviarono una serie di riforme sociali conosciute come *Cultural Revolution*⁸⁷: l'obiettivo era quello di purificare il sistema scolastico, in modo particolare quello universitario, e renderlo così sempre più islamico, conforme, sotto ogni aspetto, ai dettami della religione predominante, quella sciita. Sotto il nuovo sistema alle donne fu impedito l'accesso a settantotto facoltà differenti, in modo particolare facoltà tecniche ed ingegneristiche, considerate, «per ragioni biologiche»⁸⁸, inadeguate al genere femminile.

Anche se in Europa non si esplica, almeno pubblicamente, una visione così rigida della questione di genere, i dati e le rimostranze mostrate da una certa classe di studiosi, avvalorano l'idea di fondo di questa ricerca, ovvero che la discriminazione di genere è un fenomeno di interesse mondiale e che i risultati delle politiche discriminatorie sono gli stessi, anche in ambienti culturali e scientifici differenti.

In modo particolare, ne sono prova tangibile le ultime dichiarazioni espresse dall'accademico Alessandro Strumia, fisico del Cern di Ginevra, durante una conferenza su «*Fisica delle alte energie e gender*», durante la quale veniva affrontata la questione della discriminazione ai

⁸⁷ La Rivoluzione culturale (1980-1983), fu un periodo di profonde riforme sociali e culturali, che seguì l'avvento al potere di Khomeini e l'istituzione della Repubblica islamica dell'Iran. L'obiettivo di tale rivoluzione era l'epurazione accademica di tutte le influenze occidentali ed in generale di quelle non islamiche. La *Cultural Revolution Headquarters*, incaricata di islamizzare il sistema scolastico iraniano, venne creata il 12 Giugno 1980, per poi essere sostituita a partire dal 1984, da un nuovo istituto, il Supreme Cultural Revolution Council che ancora oggi si fa garante del mantenimento di un sistema scolastico di stampo islamico. La Rivoluzione culturale, in seguito a licenziamenti di massa, costrinse numerosi intellettuali, professori e ricercatori ad emigrare verso università occidentali.

⁸⁸ Rezai-Rashti G. M. and Moghadam V. M., *Women and Higher Education in Iran: What Are the Implications for Employment and the 'Marriage Market'*, Vol. 57, No. 3/4, *Bordering, Re-Bordering and New Possibilities in Education and Society* (2011), pag.473.

danni delle donne nella fisica e più in generale nell'area STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). Secondo Strumia, "la fisica è stata inventata dagli uomini e l'ingresso per essa non è su invito. Le donne sono più brave ad interessarsi alle persone che alle cose". Gli uomini sarebbero dunque più portati per gli studi scientifici, dove "il confine tra giusto e sbagliato è molto più netto"⁸⁹. Tali affermazioni dimostrano, ancora una volta, come la questione di genere e i dibattiti ad essa correlati, siano, nei nostri Paesi, ancora del tutto irrisolti.

La presenza di una qualsivoglia forma di segregazione di tipo orizzontale è comunque chiaramente espressa dai dati: in Italia il 77% della forza lavoro impiegata nel settore dell'istruzione e dei servizi sociali è di genere femminile, in quanto questi sono i lavori più adeguati a quella costruzione del femminile oramai divenuta norma. Le donne occupano anche un posto da primate nel settore dell'industria manifatturiera, costituendo il 34% della forza lavoro impiegata in tali attività. In Italia si rileva, inoltre, che le donne hanno una bassa presenza nelle professioni amministrative, manageriali e nelle occupazioni impiegate⁹⁰.

Tali dati evidenziano un aspetto particolarmente significativo per la nostra analisi, ovvero che le occupazioni in cui le donne sono maggiormente impegnate ancora oggi, rappresentano essenzialmente la "professionalizzazione di attività che un tempo le donne svolgevano solo ed essenzialmente all'interno della famiglia"⁹¹. Pertanto, si tende ad identificare, come propri della donna, solo una certa categoria di lavori che specificano sempre il loro carattere legato alla maternità e all'assoluta sottomissione ai doveri familiari in tutte le sue sfaccettature.

In questa visione tradizionalista della donna, rientra la questione delle figure femminili nei ruoli dirigenziali, quelli che appartengono, secondo la logica sessista, al genere maschile. La donna dirigente si trova spesso ad affrontare problematiche di accettazione e credibilità inerenti al ruolo che ricopre, legate alla diffidenza di certi lavoratori, che si sentono in qualche maniera minacciati nella loro mascolinità. Comportamenti molesti e violenti, che attaccano l'identità sessuale della

⁸⁹ Notizia tratta da Il Corriere: https://www.corriere.it/scuola/universita/18_ottobre_01/fisica-non-donna-gaffe-scientziato-cern-l-ira-fabiola-gianotti-68296dee-c567-11e8-994e-6382-a2ca0409.shtml (consultato in data 17/12/2018).

⁹⁰ Daniela del Boca e Graziella Fornengo, *La segregazione occupazionale*, pag. 116.

⁹¹ Daniela del Boca e Graziella Fornengo, *La segregazione occupazionale*, pag. 116.

donna dirigente, sono spesso attuati come un meccanismo di autodifesa della propria sessualità evirata, che rafforzi l'egemonia della cultura maschile sul lavoro, svilendo l'immagine di competenza della donna, fino a sminuirla. Le donne si trovano, dunque, ad affrontare un muro di ignoranza e perseveranza, risultato di "una cultura organizzativa che continua ad ignorare i cambiamenti sociali e che cerca di mantenere i vantaggi di una struttura sociale ormai inesistente, scomparsa sotto la spinta dell'evoluzione strutturale della società" ⁹².

Le vessazioni, delle quali le donne sono spesso vittime nei luoghi di lavoro, sono pertanto dovute a tale generale malsana costruzione del femminile, la quale relega la donna in una dimensione di inferiorità di fatto, che interessa anche la sfera lavorativa. La prospettiva tradizionalista, che emerge dai riscontri appena enunciati, è ancora oggi il maggior impedimento della realizzazione professionale di molte lavoratrici e una delle cause latenti e più taciute dei fenomeni violenti. La violenza è, di fatto, il simbolo più subdolo di una disparità nei rapporti di forza tra uomo e donna.

Si badi bene che, anche a livello giuridico, la legislazione a favore della donna che lavora ha inizialmente seguito il filone meramente protettivo, assicurando tutela alle lavoratrici madre. Successivamente la prospettiva si è ampliata affermando il principio di parità tra lavoratori e lavoratrici.

Risulta quindi necessario procedere verso la decostruzione di tali *standard* mentali e fare nostra l'idea che non esistono lavori per donne o uomini in senso originario e naturale, ma solo codici di comportamento che ci vengono trasmessi e che si è portati erroneamente ad assumere. La parità dei diritti tra uomini e donne, l'equità nel trattamento e nella percezione del genere, non richiedono la cancellazione degli elementi di differenziazione che, in un'ottica errata, rendano le donne uguali agli uomini, ma al contrario essi richiedono la necessità di un riconoscimento delle differenze di genere e altresì la necessità di una costruzione, forte e solida, di una nuova identità di genere tutta femminile.

In sintesi, l'obiettivo non è la negazione delle differenze, il cui diniego sarebbe errato e frutto di un altrettanto distorta mentalità, ma fare in modo che tali differenze non diventino motivo di una ingiustificata

⁹² Ventimiglia C., *La differenza negata: Ricerca sulla violenza sessuale in Italia*, Milano, Franco Angeli, 1989.

subalternità. Il problema, in quest'ottica di studio, è rappresentato dalle valenze che tali differenze esprimono e che si esplicano in: nozioni stereotipate e restrittive sulla donna, e nel pervasivo e reiterato concetto base della centralità dell'uomo e della marginalità e parzialità della donna⁹³. Bisogna pertanto "rendere positivamente affermativa la differenza sessuale attraverso la costruzione di alternative femminili ai concetti e alle prassi della tradizione di ascendenza maschile"⁹⁴.

3.4 Predominanza e potere maschile

Analizzare la violenza come sinonimo di una disparità perpetrata in nome di una disuguaglianza di genere, ben celata nelle società contemporanee, ci permette di valutare con sapienza e lucidità l'ampiezza del fenomeno in tutta la sua complessità. Una tale analisi ci consente di individuare quei fattori di rischio che non sono esclusivi di quelle società in cui con più frequenza sono violati i diritti umani, ma che, al contrario, risultano essere elementi sussistenti nel tessuto culturale anche di società democratiche.

Maschilismo e paternalismo sono alla base di condotte violente tese a ledere il benessere delle lavoratrici in qualunque forma la violenza si manifesti, attraverso l'utilizzo della forza e del potere di derivazione maschile. Atteggiamenti come l'umiliazione, la denigrazione delle capacità personali, la pressione psicologica e altre attitudini maldicenti, seppur perpetrati anche tra lavoratori dello stesso genere, sono più incisivi quando rivolti da un uomo contro una donna. Le violenze di genere nei luoghi di lavoro risultano, in questa analisi, come espressione di una volontà di dominio che si regge sul gioco di forza uomo vs donna.

La preponderanza ed ingerenza del ruolo di predominio esercitato da certi uomini nel luogo di lavoro è il risultato di uno sbilanciamento dei poteri dettati dagli stereotipi di genere associati alle donne, viste come deboli e quindi geneticamente dedite alla sudditanza.

In Norvegia, ad esempio, la questione della predominanza trova

⁹³ Sabatini A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Marcella Mariani, Edda Billi e Alda Santangelo, Presidenza del Consiglio dei ministri. Dipartimento per l'informazione e l'editoria, 1986, pag. 21.

⁹⁴ Forti S., "Femminismo", in Gianfranco Pasquino, Nicola Matteucci e Norberto Bobbio (a cura di), *Dizionario di Politica*, Utet, Torino, pag. 343.

grande riscontro normativo: le molestie sono infatti trattate dalla legge sull'Ambiente di lavoro, in maniera esplicita, come esempio di un disequilibrio di forza tra il molestatore e la vittima. Il soggetto sottoposto a molestie si trova in una posizione psicologicamente più debole rispetto alla persona che compie l'atto di molestare.

La figura maschile è stata da sempre idealizzata attraverso le dimensioni della forza e dell'indipendenza e nella costruzione idealizzata dell'uomo rientra anche l'associazione di esso al lavoro, come mezzo di propulsione del suo potere e della sua grandezza. Le definizioni del maschio, sviluppatasi nelle nostre culture, sono fondate sul potere e sulla virilità, sulla forza e sulla dominanza: le nostre società hanno come base fondante una forma egemone in cui la figura stessa dell'uomo diventa sinonimo di potere.

In questa dimensione, determinante delle nostre pratiche sociali, rientrano quindi quei comportamenti violenti che l'uomo perpetra sulle donne nell'ambiente lavorativi, quello che risulta essere, per antonomasia, il centro di sviluppo dell'identità maschile e quindi, di rimando, anche il suo centro di potere. Secondo alcuni autori, come lo studioso Neil M. Malamuth⁹⁵, uno dei principali fattori che influenzano il comportamento sessuale violento degli uomini, è quello che lui chiama la "mascolinità ostile". Tale atteggiamento è legato all'insicurezza e al sospetto nei confronti delle donne e ad una gratificazione nel controllarle e dominarle. L'uso della forza e della violenza si attivano come meccanismo di riacquisizione del potere e del controllo nei confronti dei soggetti dai quali si sentono minacciati: le donne e la loro emancipazione⁹⁶.

In un'ottica di genere le violenze nei luoghi di lavoro sono anche spesso lette⁹⁷, in chiave psicologica, attraverso la "Teoria della dominanza sociale" (SDT), la quale, teorizzata nel 1999 dai sociologi Sidanius e Pratto⁹⁸, si riferisce alla tendenza degli individui nel mantenere stabili le gerarchie sociali.

⁹⁵ Si veda per esempio il contributo dell'autore The Confluence Model of Sexual Aggression, in *Journal of Offender Rehabilitation* 23(3-4):13-37, 1996.

⁹⁶ Per una trattazione esaustiva del tema si veda: Edoardo Giusti e Elide Bianchi, *Devianze e violenze. Valutazione e trattamenti della psicopatia e dell'antisocialità*, Sovera Edizioni, 2010.

⁹⁷ Si veda ad esempio il lavoro di Denise Salin e Helge Hoel, *Workplace bullying as a gendered phenomenon*, in *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28, 2013.

⁹⁸ Si veda ad esempio il testo: Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F., *Social Dominance Orientation: A personality variable predicting social and political attitudes*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994.

Tali argomentazioni si basano su due presupposti fondamentali:

- I gruppi superiori detengono il potere in termini di risorse, potere sociale e politico.
- Gruppi superiori e subordinati concordano nel mantenere stabili le gerarchie sociali e la distribuzione ineguale di potere (*asymmetrical behavior hypothesis*).

Al centro della "Teoria della dominanza sociale" vi è ancora una volta il "potere", il quale si configura come risultante di una certa pratica sociale che determina il mantenimento di forme di dominanza e sottomissione nelle relazioni intergruppo.

La collocazione subordinata della donna è una costruzione sociale che deriva da un uso improprio e distorto del potere da parte dell'uomo. Le violenze di genere sono il risultato di tale sbilanciamento di potere che, come affermato dall'accademica Shelah S. Bloom, è il "risultato delle aspettative sul ruolo associate ai generi, insieme alle inique relazioni di potere che interessano i due generi"⁹⁹.

In questa ottica, secondo le teorizzazioni dell'antropologa marxista Gayle Rubin nel suo *Traffic in women: Notes on the 'Political Economy' of Sex*¹⁰⁰ del 1975, il genere emerge come una divisione tra i sessi imposta innanzitutto socialmente: l'uomo come centro del potere e la donna come centro di sudditanza. Le identità di genere sono qui lette, evidentemente, non come espressione di differenze naturali e diremo ancora una volta biologiche, ma piuttosto nascono dalla "soppressioni di similarità naturali", le quali determinano un gioco di forza divenuto una costante anche nel lavoro. Ciò è dovuto al fatto che, in quest'ottica di sudditanza, la quale si basa su una plausibilità accettata a tal punto da divenire norma, il lavoro diventa il luogo di una lotta di potere, come un'arena in cui si consuma una competizione tra i generi, in cui gli uomini ottengono la responsabilità e il governo dell'organizzazione.

Tutte queste teorizzazioni conducono alla conclusione che l'azione degli uomini violenti ha una dimensione culturale netta e profonda, la quale è necessario far emergere in questo contesto: l'agire dell'uomo

⁹⁹ Bloom, S.S, *Violence against Women and Girls. A Compendium of Monitoring and Evaluation*, U.S. Agency for International Development/East Africa, IGWG, Measure Evaluation, 2008, pag. 14.

¹⁰⁰ Rubin G., *The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex*, in Rayna Reiter, ed., *Toward an Anthropology of Women*, New York, Monthly Review Press, 1975.

risponde ad una norma precisa che ha nel paternalismo e nella misoginia le sue radici fondanti.

Un tale approccio investigativo sulla questione è comunque assai utile per inquadrare anche altre tipologie di violenza, in cui sono vittime sia uomini e ragazzi. È il caso ad esempio delle discriminazioni e degli attacchi esercitati sugli omosessuali, per i quali le emarginazioni e le violenze sono dovute alle stesse ragioni culturali e allo stesso maschilismo, operanti come fattori culturali di grande risalto anche nelle società moderne.

3.5 La cultura gerarchica del lavoro

Volendo analizzare i fattori di rischio presenti nel tessuto sociale che incidono in maniera concreta sul fenomeno violenza, risulta fondamentale sottoporre ad un'attenta e accurata analisi e valutazione quella che è oggi la cultura organizzativa gerarchica del lavoro. Essa infatti, nella maniera in cui è concepita, si presta a favorire atti di violenza, contribuendo al rischio di esclusione del lavoratore, ma soprattutto delle lavoratrici, e ad una loro ghettizzazione all'interno del mercato del lavoro.

Negli ultimi anni, soprattutto in Norvegia, sono stati condotti numerosi studi sulle relazioni tra violenza, in particolare nella forma del bullismo, e gli stili manageriali e di strutturazione del lavoro, considerati come distruttivi e degradanti dell'ambiente lavorativo¹⁰¹. Le vittime di bullismo, intervistate per lo studio *The impact of managerial leadership on stress and health among employees*, hanno tutte manifestato un disagio comune, relativo al comportamento autocratico dei propri supervisori e all'ambiente di lavoro competitivo, teso e stressante.

La gerarchizzazione delle categorie lavoratrici, la promozione di un sistema di superiorità ed inferiorità e fenomeni di classificazione dei lavoratori, hanno un'incidenza profonda in un sistema dominato, ai vertici, essenzialmente da uomini.

Qualora la donna ricopra ruoli dirigenziali o di livello avanzato, gli uomini faticano ad accettare tale posizione¹⁰².

¹⁰¹ Nyberg A., *The impact of managerial leadership on stress and health among employees*, Department of Public Health Sciences, NASP – National Prevention of Suicide and Mental Health, Karolinska Institutet, Stockholm, 2009.

¹⁰² Rostamzadeh E., Mehregan R. T., *Perspective on Sexual harassment of Women in Workplace*, Mediterranean Journal of Social Sciences, v. 7, 2016, n. 2, pag. 74.

Questa situazione determina una discrepanza rispetto alla loro visione del rapporto uomo – donna e lavoratore – lavoratrice, determinato da un orientamento culturale e di tradizione in cui l'uomo è al potere.

3.5.1 Competizione

Il sistema gerarchico nel lavoro, che in inglese ha una sua definizione precisa e riconosciuta, come “Politica di strutturazione del lavoro” (HSS), è la causa primaria delle disuguaglianze e quindi, di conseguenza, anche delle condotte violente, le quali non interessano necessariamente solo le donne. Questo perché, come afferma il sociologo iraniano Ali Asghar Saeedi, nel suo testo *Sexual Harassment and Society*¹⁰³, tale sistema genera relazioni di potere e competizione soprattutto tra i lavoratori che occupano posizioni simili ed affini.

Nel sistema economico attuale tutti questi fattori, così come l'aumento del carico di lavoro e la precarietà dell'incarico assegnato, sono fenomeni stressogeni di grande rilevanza, per i quali è necessario che si assumano delle attività preventive mirate, affinché un tale ambiente di lavoro non permetta lo sviluppo e la diffusione di atteggiamenti violenti.

La sfida principale è quella di anticipare l'insorgere del problema, migliorando l'organizzazione del lavoro, promuovendo l'equità sociale e introducendo buone pratiche di gestione del personale, in cui sia presente un senso forte di comunanza, di lavoro in team e di logica di inclusione.

Condotte violente, in tutte le sue forme ma soprattutto come molestie sessuali, vengono utilizzate in questo gioco al potere per sminuire e denigrare il lavoro altrui.

Una tale circostanza si fa ancora più svilente nel rapporto tra lavoratori maschi e lavoratrici donne, le quali sono, per l'appunto, le principali vittime di questo sistema.

¹⁰³ Saeedi, *Sexual harassment and society*, Etemad Journal. 6:5-17, 2006.



QUANDO C'È UNISALUTE C'È TUTTO



UNISALUTE
È LEADER NELL'ASSICURAZIONE SALUTE.



9/10

9 CLIENTI SU 10 CONSIGLIANO LA STRUTTURA
IN CUI HANNO EFFETTUATO LE CURE.

6ML



6 MILIONI DI ASSICURATI PROVENIENTI DA AZIENDE,
FONDI DI CATEGORIA E CASSE PROFESSIONALI.



GARANTISCE LE MIGLIORI STRUTTURE SANITARIE IN
ITALIA E ALL'ESTERO E I PIÙ IMPORTANTI CENTRI TERMALI.

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE



Unipol
GRUPPO

DIALOGO SVILUPPO
ELEVA LA QUALITÀ
 OCCUPAZIONE PROFESSIONALE
 INTERVENTI DI **ATTIVA** ECONOMIA
 RISPOSTE SOSTEGNO AL **ATTIVA** IMPRENDITORI
 IMPEGNO R E D D I T O LAVORATORI DIPENDENTI
FAVORISCE L'INCONTRO TRA DOMANDA
 E OFFERTA RELAZIONI
 FORMULA **ANALIZZA** IL MONDO
 PROPOSTE **ANALIZZA** DEL TURISMO
BILATERALITÀ RISORSE

ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt

ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



Federretti
Federazione Nazionale Motori e
Servizi per la Mobilità



CISL

FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO



FEDERAZIONE
ITALIANA
SINDACATI
TERZIARIO

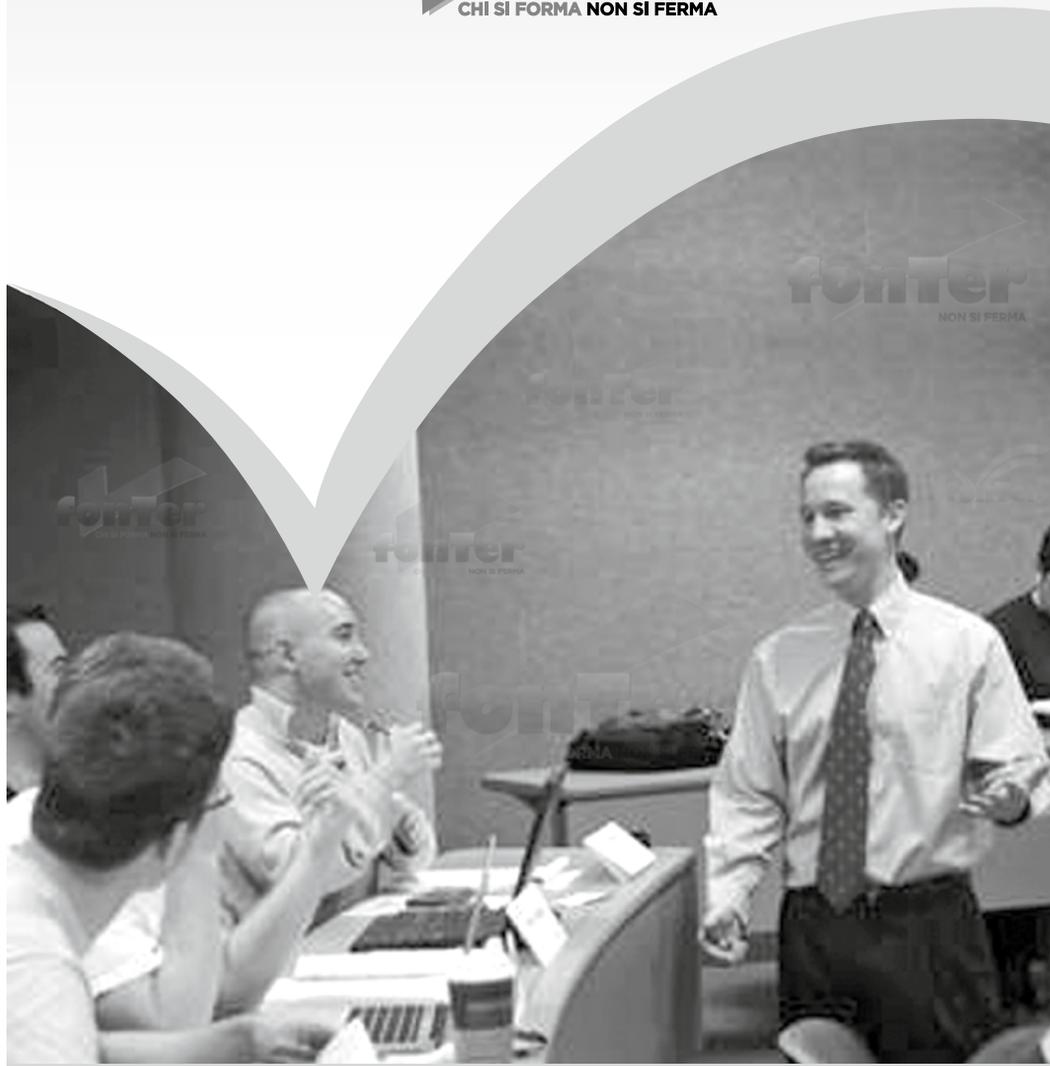
Oltre le norme:
l'impatto del fattore socio culturale
nella violenza sul lavoro.
Norvegia, Italia e Iran
tre casi a confronto

Capitolo 4

La prevenzione



fonTer
CHI SI FORMA NON SI FERMA



fonTer
CHI SI FORMA NON SI FERMA

Via Vittorio Emanuele Orlando, 83 - 00185 ROMA
Tel. 06 4204691 - Fax 06 4746256
info@fonter.it

Il tema della prevenzione è forse l'aspetto più complesso della questione delle violenze perpetrate nei luoghi di lavoro, in quanto interessa aspetti peculiare e significativi che pongono sotto accusa l'ambiente lavorativo nel suo complesso.

La prevenzione, la quale passa inevitabilmente per un rafforzamento qualitativo e quantitativo delle misure disponibili per garantire l'incolumità fisica delle vittime di violenza, dovrebbe essere una priorità, non solo per limitare i danni concernenti le vittime della violenza, ma anche per assicurare credibilità all'intero dell'intero sistema penalistico e lavoristico in materia di violenza di genere.

La Convenzione di Istanbul definisce un modello nuovo nel panorama della prevenzione alla violenza di genere, in quanto promuove politiche normative finalizzate ad interagire con la cultura e le tradizionali credenze che operano nel definire il rapporto uomo/donna nelle società moderne. Il modello di prevenzione ivi pro-posto non risponde solo al diritto penale, ma a misure più concrete volte a proteggere le vittime, ma anche miranti ad intraprendere percorsi di educazione e sensibilizzazione più mirati.

Nel rapporto della Direttiva 2002/73/CE, COM (2009) 409 del 29 luglio 2009, si sottolinea come le vittime siano particolarmente vulnerabili e raramente ricorrano ad azioni giudiziarie. In questo senso, i centri antiviolenza, i sindacati e gli organismi di parità che forniscono assistenza alle vittime e informazioni ai datori di lavoro svolgono, pertanto, un ruolo fondamentale di difensori dei diritti dei lavoratori.

Lo standard OIL/ILO sulla violenza nel mondo del lavoro, già esposto in precedenza, è un'opportunità per fornire una definizione internazionale concorde di violenza e per stabilire un quadro entro il quale governi, datori di lavoro, imprese e sindacati possano agire congiuntamente per affrontare il problema¹⁰⁴. Un partenariato efficace tra governo, datori di lavoro, sindacati e società civile è essenziale, non solo per fornire garanzia giuridica nel rispetto delle leggi nazionali e internazionali in merito, ma anche per favorire un dialogo sociale tra le parti, al fine di prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul posto di lavoro in modo esaustivo.

¹⁰⁴ UNI Global Union, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*. Towards an ILO convention, 2017. Reperibile al sito: http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/posters/booklet_btc_web_EN.pdf (consultato in data: 21/01/2018).

La fiducia nel sistema giuridico da parte delle vittime e la valenza del lavoro sindacale, potrebbe diventare esso stesso un atteggiamento di prevenzione, in quanto spingerebbe sempre più donne a denunciare i reati subiti.

Prima di addentrarci in un'esaustiva analisi dei principali mezzi di prevenzione alla violenza, letti come risultante delle disamini socio-culturali esposte nei capitoli precedenti, è anzitutto necessario procedere, in questa fase, verso una nuova ulteriore analisi del fenomeno della violenza di genere sul lavoro.

Il passaggio indispensabile per determinare la percezione della gravità del fenomeno e quindi una sua decostruzione, è quello di inserire la violenza sul lavoro tra le violazioni dei diritti umani.

Il dibattito sui diritti umani occupa a livello internazionale una grande risonanza soprattutto laddove vengono prese in considerazione questioni largamente dibattute come la pena di morte. Il dibattito internazionale e l'interesse pubblico si infievolisce quando invece si tratta la questione della violenza di genere nel suo complesso e ancor meno la violenza che interessa l'ambiente lavorativo.

La politica dell'Unione Europea ha iniziato, quasi un decennio fa, un percorso di avvicinamento verso una tale necessaria definizione della violenza ed un suo inquadramento come inaccettabile violazione dei diritti umani. Tra le iniziative più significative ricordiamo la campagna denominata *"Stop alla violenza contro le donne"* avviata dal Consiglio negli anni 2006-2008. Questo progetto ha avuto una risonanza importante, in quanto ha coinvolto, per la prima volta, tutte le dimensioni politiche del consiglio d'Europa e le relative organizzazioni non governative.

Un grande passo avanti in tal senso è stato fatto con la Convenzione di Istanbul¹⁰⁵, la quale ha ascripto il concetto di violenza come una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione. La definizione specifica di violenza contro le donne viene specificata all'articolo 3 della Convenzione e viene definita come *"una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica*

¹⁰⁵ Council of Europe *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, 11 maggio 2011, CM (2011) 49 final, CETS n° 210.

o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella sfera pubblica che nella sfera privata”. La violenza diventa quindi una questione di più ampio respiro che riguarda la tutela della dignità personale e professionale e non sono la salute e la sicurezza della persona. La Convenzione di Istanbul rappresenta un momento importante di presa di coscienza delle profonde radici culturali della violenza di genere, in cui la violenza è definita come «una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione».

Il recepimento di tale fenomeno come degno di essere ascritto tra le pratiche di violazione dei diritti fondamentali dell'uomo è un passaggio culturale essenziale soprattutto per arrivare a quella armonizzazione tra Stati che potrebbe favorire una condanna univoca della questione. Recepire la violenza su quest'ottica significa, pertanto, riuscire a dare al fenomeno la giusta dimensione socio-culturale.

Recentemente si ravvisa anche una sempre maggiore attenzione al tema anche da parte delle aziende, le quali, attraverso accordi internazionali stipulati con le associazioni sindacali, si impegnano nel rispetto dei diritti umani, ivi compresi quelli di genere. La difesa di tali diritti diventa fondamentale anche in un'ottica di violenza di genere e di salvaguardia della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori sul posto di lavoro.

Analizzando l'Accordo internazionale del 2011, stipulato tra l'azienda Sodexo e l'UITA (Unione internazionale lavoratori dell'alimentazione, dell'agricoltura, del turismo, del tabacco e delle industrie connesse), si ravvisa l'impegno esplicito delle parti a rispettare i diritti umani fondamentali e in particolare:

- la Dichiarazione universale dei Diritti Umani;
- l'insieme delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL/ILO);
- gli strumenti internazionali per i diritti umani, di cui al Capitolo 4 delle linee guida emanate dall'OCSE per le aziende multinazionali;
- la convenzione 111 dell'OIL/ILO in cui si dichiara che la molestia sessuale è una forma di discriminazione. La convenzione dichiara che tutti gli esseri umani, indipendentemente da razza, credo o sesso, hanno il diritto a intraprendere, liberamente e con dignità, il loro progresso materiale, il loro sviluppo spirituale, la sicurezza economica e le pari opportunità.

4.1 Educare al genere

Il genere è un modo di classificare, di indicare l'esistenza attraverso delle congetture. In particolare, il genere dà un nome al modo sessuato con il quale gli esseri umani si presentano e sono percepiti. In questo particolare costruito sociale che è il genere, si intersecano elementi diversi: biologici (i corpi sono differenti), psicologici (le identità e la peculiare declinazione di femminilità e mascolinità che ciascuno di noi apprende e fa propria nel corso del tempo) e elementi sociali e storici (come le diverse società interpretano il maschile e il femminile)¹⁰⁶. Il genere è quindi un termine estremamente complesso, soprattutto per l'incidenza di fattori e variabili differenti che interessano il genere e le questioni ad esso correlato, ma anche per l'apertura culturale che ci impone una società sempre più multiculturale e globalizzata. La complessità del termine genere e le sue relative implicazioni sono quelle determinanti significative che rendono l'educare al genere come "uno dei compiti più complessi che un genitore, insegnante o educatore deve svolgere"¹⁰⁷.

Seppur nelle evidenti difficoltà, l'educazione al genere rimane una delle soluzioni imprescindibili per combattere il fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro: la situazione attuale e i dati che abbiamo evidenziato nel primo capitolo dimostrano l'esigenza di un intervento educativo e culturale che sia in grado di penetrare, soprattutto, le nuove generazioni.

L'Onu stesso ha prescritto come necessaria l'adozione, per gli Stati, di un sistema educativo in cui si insegni l'educazione a diritti, parità e relazione tra i generi. Questa imposizione dell'Onu evidenzia un limite importante nel sistema educativo internazionale, ovvero la mancanza di un'azione sistematica di "contrasto culturale"¹⁰⁸ ai fenomeni discriminatori.

¹⁰⁶ Torriani P. M., *Genere e identità: la costruzione sociale del maschile e del femminile nella società complessa*, *Genere, educazione e processi formativi. Riflessioni teoriche e tracce operative*, Publisher: Edizioni Junior, Editors: Anna Maria Venera, pag.39.

¹⁰⁷ Torriani P. M., *Genere e identità: la costruzione sociale del maschile e del femminile nella società complessa*, *Genere, educazione e processi formativi. Riflessioni teoriche e tracce operative*, Publisher: Edizioni Junior, Editors: Anna Maria Venera, pag.39.

¹⁰⁸ Testo tratto da Il giornale delle fondazioni, *Viaggio nel Paese dell'ineducazione di genere – dove qualcosa potrebbe cambiare*. Articolo disponibile al link: <http://www.ilgiornaledellefondazioni.com/content/viaggio-nel-paese-dellineducazione-di-genero-dove-qualcosa-potrebbe-cambiare> (consultato il 1/12/2018).

L'Onu chiede anzitutto interventi chiave a livello di cultura diffusa di un rapporto equilibrato tra i generi e l'integrazione a ogni livello nel sistema educativo e nei percorsi specifici di ogni categoria di interesse pubblico, di un'azione formativa contro le discriminazioni e le violenze di genere.

Sulla rilevanza dell'educazione si è espresso anche l'OMS, il quale considera l'educazione come "un fattore ambientale determinante l'insorgere o meno di discriminazioni, tanto più lo è in chiave preventiva"¹⁰⁹.

Ancora una volta si esprime quindi l'esigenza di affrontare la tematica della violenza di genere attraverso una chiave di sviluppo e analisi che sia, anzitutto, di natura culturale e sociale e quindi educativa della comunità. L'educazione è, pertanto, quel comune denominatore al quale spetta il compito di permeare ed agire anche sulle norme sociali, dove non arriva la legge: "il diritto si affina con la giurisprudenza, ma solo la sensibilità culturale entra tra le sue pieghe e porta la società a sancire le norme"¹¹⁰.

4.2 La sensibilizzazione delle donne

La prevenzione della violenza di genere sul lavoro è una questione spinosa che richiede un'analisi approfondita, la quale sia capace di scardinare le più tacite convinzioni maschiliste. Le donne, in questo senso, hanno un ruolo fondamentale, diventando soggetti attivi nel cambiamento, portatrici primarie dei processi di sensibilizzazione sulla violenza.

La percezione del fenomeno da parte dell'opinione pubblica deve anzitutto essere complementare al grado di consapevolezza delle donne stesse, colore alle quali spetta il ruolo più importante nel processo di destituzione della violenza di genere.

L'incoscienza sociale e insieme giuridica è uno dei tratti più marcatamente distintivi delle lavoratrici nei nostri giorni: manca la cultura della prevenzione e la cultura della denuncia mentre si evidenzia, al contrario, una netta prevaricazione dell'omertà e del senso di vergogna.

¹⁰⁹ Ivi.

¹¹⁰ Ivi.

In uno studio condotto dal ricercatore Michele Gelfan, *Cross-Cultural Organizational Behavior*¹¹¹, l'etnia, l'età, la cultura della comunità e lo stato di famiglia delle donne sono direttamente concorrenti nel determinare la perpetrazione delle molestie sul luogo di lavoro. La ricerca evidenzia un altro importante dato, ovvero che le donne istruite tendono più frequentemente a denunciare molestie sul posto di lavoro, rispetto a donne analfabete o scarsamente istruite.

In generale si registra la mancanza, da parte delle donne stesse, soprattutto dell'accettazione e consapevolezza del proprio ruolo nell'ambiente lavorativo, delle loro capacità e delle loro unicità. Molte delle scelte che le donne operano in campo professionale e anche familiare, sembrano spesso tristemente guidate esclusivamente dall'immagine che la collettività, nella sua interezza, ha dell'essere donna e delle specificità attribuibili a tale condizione. La società e i suoi valori hanno infatti un'influenza significativa sullo sviluppo degli individui, sulle loro scelte, atteggiamenti e comportamenti, e le donne, di rimando, accettano questa immagine proposta dalla collettività, integrando il modello proposto, facendolo proprio e tramandandolo.

Simone de Beauvoir nel 1949 nella sua opera *Il secondo sesso* aveva affermato a più riprese che "la donna continua ad essere complice dell'uomo nella condizione di inferiorità in cui egli l'ha collocata"¹¹². Una frase sentenziosa, anche in qualche modo polemica, ma che possiamo fare nostra ed applicare senza indugi alla questione qui dibattuta. La donna troverà infatti la sua libertà e la sua piena realizzazione ed impedirà vessazioni meschine nei suoi confronti solo quando "cercherà di essere quell'altro imposto dall'uomo ed assumerà su di sé quell'alterità fattuale che differenzia ogni individuo da ciascun altro"¹¹³.

¹¹¹ Gelfand M. J.; Erez M. e Zeynep A., *Cross-Cultural Organizational Behavior*, All UNF Research, Paper 8, 2007.

¹¹² Forti S., "Femminismo", in Gianfranco Pasquino, Nicola Matteucci e Norberto Bobbio (a cura di), *Dizionario di Politica*, Utet, Torino, pag. 342.

¹¹³ Forti S., "Femminismo", in Gianfranco Pasquino, Nicola Matteucci e Norberto Bobbio (a cura di), *Dizionario di Politica*, Utet, Torino, pag. 342.

4.3 Il luogo di lavoro e il lavoratore come centro di prevenzione

Il lavoro è il luogo dove la maggior parte degli uomini e delle donne spendono il loro tempo giornalmente ed è anche l'ambiente in cui avvengono i maggiori contatti tra persone di sesso opposto al di fuori della sfera familiare.

Da tale prospettiva risulta evidente la necessità di ricercare, proprio all'interno dell'ambito lavorativo, le principali soluzioni al fenomeno della violenza di genere, in particolare ponendo l'attenzione sul lavoratore.

Molto spesso gli oneri di certe questioni spinose, come i fenomeni di violenza di genere, ricadono esclusivamente sul datore di lavoro, al quale sembra doveroso farsi carico esclusivo della questione nella sua interezza. Al centro dell'ambiente lavorativo e quindi anche al centro degli interessi dell'azienda, vi è però il lavoratore, al quale spetta il compito più importante nell'ambito della prevenzione della violenza, allo scopo di ridurre o mitigare i problemi ad essa connessi. Nonostante sia il datore di lavoro ad avere l'obbligo di garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, i lavoratori, anche conformemente alle leggi nazionali ed internazionali, hanno l'obbligo, oltre la responsabilità morale, di farsi garanti della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro ¹¹⁴.

Luogo di lavoro e lavoratore devono operare insieme per perseguire quello che dovrebbe essere, almeno in teoria, un obiettivo perseguibile in maniera univoca: il benessere dei lavoratori e di conseguenza il benessere aziendale. Il benessere è ivi inteso come frutto dell'interazione di molteplici fattori che non attengono l'individuo o l'organizzazione presi separatamente ma riguardano la relazione individuo-organizzazione e le relazioni tra individui stessi.

La ricerca scientifica ha di fatto evidenziato che le determinanti del benessere nel luogo di lavoro sono riconducibili anche ai seguenti fattori:

- Consapevolezza del proprio ruolo e di quello dei propri colleghi all'interno della gerarchia lavorativa
- Comunicazione interna
- Qualità delle relazioni tra i lavoratori.

¹¹⁴ Direttiva 89/391/CEE.

Un tale approccio costituisce nella necessità di coinvolgere gli uomini-lavoratori nel riconoscimento dei fattori di rischio che contribuiscono alla violenza di genere. Tra questi vanno assolutamente menzionati le disuguaglianze strutturali basate sul genere ed insieme la mascolinità ed il modo in cui essa viene costruita e perpetrata nella società.

Prevenire la violenza significa perciò coinvolgere gli uomini nel processo di analisi delle relazioni uomo – donna, ma anche nel processo di analisi della rappresentazione della mascolinità e il modo in cui essa agisce come sistema di controllo e di privilegi ¹¹⁵.

Il lavoro, inteso qui ancora una volta come spazio fisico in cui gli uomini operano e perpetrano atti di violenza, deve altresì divenire la base di costruzione e sviluppo di soluzioni inerenti al fenomeno in questione. Come affermato dal segretario generale Fisascat-Cisl, Davide Guarini: «I luoghi di lavoro devono divenire una opportunità di riscatto sociale per chi ha subito molestie e ricatti ma anche economico, superando il gap salariale uomo donna che attanaglia prevalentemente i comparti privati» ¹¹⁶.

Innanzitutto, è necessario favorire la creazione di una cultura inclusiva all'interno dell'ambiente lavorativo, la quale sappia promuovere la cultura della diversità, anche nel rapporto uomo / donna. Creare inclusività significa primariamente sviluppare relazioni autentiche e solide tra i lavoratori e favorire la nascita di collaborazioni costruttive tra uomini e donne, in cui lo scopo comune è la buona realizzazione dei benefici lavorativi.

L'inclusione, la quale si ottiene quando ognuno ha la stessa voce e può imparare da quelli diversi da sé, è la risultante della concatenazione e azione di due elementi: l'unicità, la quale è onorata quando comunichiamo attraverso le differenze, e l'appartenenza, la quale si esplica quando ognuno si sente accettato e valorizzato per le qualità proprie.

All'interno del luogo di lavoro deve emergere il valore della diversità:

¹¹⁵ Holmes S. e Flood M. G., *Genders at Work: Exploring the Role of Workplace Equality in Preventing Men's Violence Against Women*, White Ribbon Foundation, Sydney, 2013, pag.6.

¹¹⁶ Articolo tratto dal sito web Cisl.it dal titolo Terziario. *Violenza donne, contrattazione nel commercio, turismo e servizi sempre più attenta al tema*. Reperibile su: <https://www.cisl.it/notizie/news-categorie-e-servizi/11147-terziario-violenza-donne-contrattazione-nel-commercio-turismo-e-servizi-sempre-piu-attenta-al-tema.html> (consultato il 21/01/2019).

- Ciascuno è diverso dall'altro come somma di appartenenze ed esperienze.
- La diversità all'interno dei gruppi di lavoro ha un valore perché produce soluzioni di maggiori qualità.

Il luogo di lavoro, inteso come congiunzione di queste specificità, deve divenire un'unità di fondo, inclusiva di tutte le diversità, in cui tutte le parti possano sentirsi integrati in tale sistema di produzione e formazione.

La necessità di porre al centro dei meccanismi di prevenzione l'ambiente lavorativo nel suo complesso, significa, anzitutto, creare integrazione e coesione di tutte le parti in causa, ovvero: datori di lavoro, lavoratori, dirigenti ma anche, e forse, soprattutto, i rappresentati e le organizzazioni sindacali. Tale parti hanno un ruolo essenziale nella creazione di un apparato di prevenzione che sappia, all'interno di ogni ambiente di lavoro, creare delle linee guide sulla violenza che siano fruibili e facilmente percepibili non solo da tutte le parti in causa, ma anche dai terzi.

Il primo passo, fondamentale, è l'attuazione di quella che gli inglesi definiscono come la *"zero tolerance policy"*, ovvero una presa di posizione chiara da parte dell'azienda che condanni, senza alcuna attenuante, ogni forma di violenza e dichiari l'assoluta impossibilità di tollerare atti che mirino, in qualche maniera, il benessere e la stabilità del lavoro. Corollario di questo primo passo, è l'adozione di una definizione chiara e precisa del concetto di violenza che sappia integrarsi con la tipologia di lavoro, con l'organizzazione strutturale lavorativa, ma anche col tipo di utenza interessata.

In secondo luogo, è necessaria l'attuazione di una politica di prevenzione condivisa, la quale integri la normativa vigente a livello nazionale con azioni mirate intraprese dall'azienda o da quel determinato settore aziendale. Tali azioni devono essere ineluttabilmente basate, anzitutto, sulla corretta valutazione del rischio a cui potrebbe essere esposto chi esercita le varie professioni o mansioni operative, di modo da poter identificare i vari problemi potenziali, darne risposte adeguate e creare modelli di comportamento idonei.

Altre importanti aspetti riguardano:

- L'adozione di strumenti appropriati per la tutela del personale dipendente, ovvero: canali sostenibili di erogazione delle informazioni, monitoraggio sul funzionamento di questi canali e mi-

- sure per la sicurezza.
- La promozione di accordi di cooperazione con le varie istituzioni che partecipano, anche se indirettamente, nel processo, tra questi vanno ricordate: Polizia, Ispettorato del lavoro e Servizi sociali.
 - La fornitura di una formazione professionale ai dirigenti e agli impiegati volta ad aumentare il loro coinvolgimento nella creazione di condizioni di lavoro sane e sicure. Questa formazione deve creare specifiche competenze professionali che agevolino la gestione e la cessazione dei conflitti.
 - L'adozione di una procedura ben definita di monitoraggio, di presentazione delle denunce e anche di indagine riguardo gli episodi di molestie e/o violenza ¹¹⁷.

Le buone pratiche e le linee guida, ivi sinteticamente esposte, devono essere riesaminate regolarmente alla luce delle esperienze e dei progressi tecnologici e della normativa. Con il passare del tempo, la ricerca, l'esperienza e il progresso tecnologico e scientifico dovrebbero fornire soluzioni di volta in volta migliori rispetto a quelle attuali.

4.4 L'Italia e la cultura della prevenzione: il ruolo dei sindacati e la contrattazione collettiva come modello di azione e contrasto.

A fronte di quanto esposto si ribadisce, quindi, la necessità, per le parti operanti nei singoli settori, di farsi promotori dello sviluppo di approcci adeguati a livello nazionale e locale miranti coerentemente all'identificazione ed alla prevenzione dei casi di molestie e violenza. La natura multiforme della violenza che interessa l'ambiente di lavoro, richiede che le politiche si conformino ad ogni singolo ambiente di lavoro esistente, e che siano in grado di agire in modo coevo ed efficace, incorporando le buone pratiche, condivise a livello nazionale ed internazionale, in un sistema di lavoro che ha però caratteristiche ed esigenze proprie.

¹¹⁷ *Dialogo sociale europeo: linee guida multisettoriali per fronteggiare la violenza e le molestie sul luogo di lavoro causate da terzi* EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS, 16 luglio 2010.

Nel diritto italiano, il Decreto Legislativo 5/2010 attuativo della Direttiva 54/CE/2006 attribuisce alla contrattazione collettiva (sviluppata su tre livelli: nazionale, aziendale e territoriale), un ruolo importante nella prevenzione del fenomeno delle violenze di genere, in particolare attraverso la definizione di specifiche misure preventive quali, ad esempio, codici di condotta, linee guida e buone prassi. Gli accordi aziendali, su base territoriale e nazionale, hanno il dovere di orientare i comportamenti dei datori di lavoro in primis ma anche degli stessi dipendenti, secondo i principi della responsabilità sociale, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente.

Nel diritto italiano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), assume il ruolo di garante delle norme e delle regole che disciplinano il rapporto di lavoro all'interno di una azienda, come concordato dalle parti in causa, rappresentate dalle organizzazioni sindacali di sostegno ai lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro. Ai sindacati, i quali sono i più grandi conoscitori del mondo del lavoro, si richiede pertanto una sensibilità mirata che sappia farsi sintesi perfetta delle esigenze delle parti in causa.

La contrattazione collettiva è, perciò, un mezzo efficace e di grande rilievo nell'ambito lavorativo, in quanto si pone a suggello di un interesse comune che riguarda, in maniera univoca, sia l'azienda sia i dipendenti, ma soprattutto perché risponde all'esigenza, anche con riguardo a tematiche quali la prevenzione della violenza in ambito lavorativo, di porre il lavoro al centro dell'attenzione e dei propri interessi.

Il primo ambito di prevenzione è svolto attraverso lo sviluppo ed il potenziamento di un valido sistema educativo, il quale agisce su due fronti: da un lato sui giovani, i quali sono i futuri motori delle aziende, ma soprattutto sulla rieducazione degli adulti, spesso ignari delle necessarie norme socio-culturali attuabili al fine di garantire il benessere dell'azienda nella sua totalità.

La contrattazione assume un ruolo estremamente rilevante in quanto non ha solamente valore in quanto norma, bensì ha la capacità di intervenire sulla vita reale, assumendo una funzione che è anzitutto culturale. Essa diventa un agente rieducativo di destrutturazione e ristrutturazione del sistema lavoro, ponendo al centro degli interessi la persona e rivendicando il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad adeguate condizioni lavorative. L'obiettivo ultimo della contrattazione è la promozione di tutele che conducano all'esercizio concreto della centralità del fattore lavoro attraverso tutti i diversi aspetti: "dal migliora-

mento delle retribuzioni all'attivazione di politiche familiari, promozione del ricambio generazionale e valorizzazione delle differenze di genere, miglioramento delle politiche di *work life balance* e costruzione di una contrattazione inclusiva¹¹⁸.

La contrattazione collettiva, mirante alla prevenzione della violenza, ha avuto il grande merito storico di anticipare riflessioni e atteggiamenti positivi che sono stati poi suggellati in epoca più recente da norme statuali. Ad esempio, il contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi, applicato alla più vasta platea di lavoratori del settore privato in Italia con oltre tre milioni e mezzo di addetti, già nel rinnovo contrattuale del 2004, ha introdotto i codici di condotta relativi ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali.

I codici di condotta sono un importante strumento, in quanto pongono l'azienda, ma anche il lavoratore e il sindacato, al centro dell'azione di prevenzione. Essi fanno parte di quelle iniziative aziendali nate sull'onda delle teorie di alcuni economisti, i quali, già negli anni ottanta, hanno iniziato a parlare di "responsabilità sociale d'impresa" (*Corporate Social Responsibility*), sostenendo che "l'obiettivo di un'azienda non dovrebbe essere solo il profitto, ma anche l'attenzione alle persone e all'ambiente"¹¹⁹.

I codici di condotta, ispirati alla logica della prevenzione, devono garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, cooperazione e rispetto. Possono essere definiti come delle regole di autodisciplina che rispecchiano particolari criteri di adeguatezza e opportunità, che tenga inevitabilmente conto di ogni specifico contesto culturale, sociale o professionale.

La prima importante azione richiesta a tutte le aziende, in ogni contrattazione collettiva e nella stesura dei codici di condotta relativi ai diversi settori specifici dell'ambiente di lavoro, è quella di adottare preventivamente una dichiarazione di contrarietà manifesta nei riguardi di qualsiasi atto di molestia o di violenza nei luoghi di lavoro.

Successivamente, si richiedono azioni pratiche, miranti soprattutto all'attuazione di azioni formative adeguate alla tipologia lavorativa, ma anche l'attivazione di "sportelli di ascolto" per assistenza e consulenza psicologica.

¹¹⁸ Estratto tratto da: *Accordo Comifar Distribuzionee S.p.A 2019-2022*.

¹¹⁹ Articolo tratto da Unimondo.org dal titolo *Codici di Condotta*. Reperibile al link: [https://www.unimondo.org/Guide/Politica/Codici-di-condotta/\(desc\)/show](https://www.unimondo.org/Guide/Politica/Codici-di-condotta/(desc)/show) (consultato il 21/12/2018).

La gestione attiva degli sportelli si traduce, in modo particolare ed esemplare, nell'aver saputo costruire una rete d'azione solida, la quale interessa diversi settori: sanità, istruzione, assistenti sociali, polizia, avvocati e tribunali. Gli sportelli si occupano inoltre attivamente di campagne di sensibilizzazione e formazione con giudici, associazioni forensi e personale del tribunale.

Lo sportello *mobbing* di Napoli, grande esempio di buona pratica, dal 2010 ha assistito diverse donne vittime di violenza sul luogo di lavoro, delle quali, circa un centinaio, sono diventati casi di denuncia all'autorità giudiziaria di competenza ¹²⁰.

Tra le azioni più perforanti richieste nell'ambito della contrattazione, vi sono tutte quelle azioni aziendali miranti all'implementazione del sistema di controllo e di denuncia e quindi l'istituzione di una commissione mista, composta da rappresentanti dell'azienda e delle parti sociali e presieduta da un soggetto possibilmente esterno, che garantisce l'adozione di provvedimenti disciplinari fino al licenziamento per le condotte vessatorie. Altre importanti azioni richieste sono: la modifica, ove possibile dell'organizzazione del lavoro, con l'obiettivo di rimuovere comportamenti lesivi, spesso causa, come abbiamo avuto modo di analizzare, di pratiche di violenza pervasiva; la valorizzazione e la rivitalizzazione dei Comitati di Pari Opportunità, ampliandone l'azione sul tema della prevenzione e gestione delle molestie e violenze e riconoscendogli funzioni consultive e propositive anche a livello contrattuale. Altri importanti aspetti di interesse riguardano il riassetto di alcuni elementi che fanno da corollario all'ambiente lavorativo e sono parte integranti di esso: rientrano in queste buone prassi, il potenziamento o la creazione di sistemi di trasporto notturno riservato al personale o il potenziamento dei sistemi di videosorveglianza o del personale di vigilanza ¹²¹.

Tale sistema di contrattazione è stato recepito positivamente da tutte le aziende, ed è diventato una necessità soprattutto nel settore del terziario privato del commercio, del turismo e dei servizi. Tali comparti lavorativi richiedono, invero, un'attenzione maggiore, non solo perché sono quelli più esposti ad un contatto diretto col pubblico, spesso

¹²⁰ Pillinger J., *Safe at home, safe at work – caso studio Italia*, a cura di CES "sicure a casa, sicure al lavoro", 2017, pag.15.

¹²¹ Coordinamento Nazionale Donne Fit Cisl, *Vademecum: prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne nei luoghi di lavoro dei trasporti – la parola alla contrattazione*, 2016.

attore primario nella perpetrazione di atti violenti, ma anche perché in tali settori si concentra oltre il 70% dell'occupazione in Italia, a carattere prevalentemente femminile. Negli ultimi anni la Fisascat Cisl ha lavorato in maniera efficace sulla promozione e l'adozione di rinnovi contrattuali che prevedono, espressamente, norme finalizzate al contrasto alla violenza sulle donne, ampliando le non sufficienti tutele previste dalla legge con l'inserimento di specifici codici di condotta nell'ambito degli istituti di welfare.

Questa politica di prevenzione risponde ad un intento preciso dei sindacati, i quali giocano, in tale fase, un ruolo fondamentale di promozione di una cultura della non-violenza che miri alla salvaguardia del benessere del lavoro; come affermato ancora una volta da Davide Guarini: «la contrattazione nel commercio, turismo e servizi, sempre più attenta al tema della violenza, deve intervenire in misura crescente prevedendo specifiche norme di supporto concreto alla lavoratrice che ha subito violenza, anche attribuendo un ruolo specifico alla bilateralità di settore nelle attività di prevenzione, formazione e monitoraggio attraverso sportelli dedicati»¹²².

L'impegno del sindacato è in continuo divenire, come intuibile dai più recenti rinnovi contrattuali dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e del turismo, in cui si evidenzia l'introduzione di un codice di tutela in linea con la normativa europea, il quale nasce con tre finalità fondamentali: prevenire il fenomeno, individuare i soggetti interessati e il *target* di riferimento ed infine gestire, ovvero essere in grado di fornire alle vittime il giusto e adeguato sostegno. Come dichiarato dalla coordinatrice donne e politiche di genere della Fisascat Cisl nazionale, Elena Maria Vanelli, interrogata sul ruolo del sindacato sulla prevenzione della violenza di genere in ambito lavorativo, «contrastare la piaga della violenza di genere sulle donne è una battaglia di civiltà in cui la Fisascat Cisl è in prima linea. Il mezzo più efficace per debellare il fenomeno, che è oggi in crescita anche nei luoghi di lavoro, è la contrattazione. Essa rappresenta il vero strumento di azione in quanto interviene nella realtà, tentando una rieducazione culturale. La contrattazione interviene nel riequilibrare le relazioni uomo/donna e le dinamiche di potere»¹²³.

¹²² Articolo tratto dal sito web Cisl.it dal titolo Terziario. *Violenza donne, contrattazione nel commercio, turismo e servizi sempre più attenta al tema*. Reperibile su: <https://www.cisl.it/notizie/news-categorie-e-servizi/11147-terziario-violenza-donne-contrattazione-nel-commercio-turismo-e-servizi-sempre-piu-attenta-al-tema.html> (consultato il 21/01/2019).

¹²³ Ivi.

Tra gli accordi più significativi raggiunti in Italia negli ultimi mesi, si annovera la recente intesa internazionale contro le molestie sessuali nel luogo di lavoro sottoscritta a Parigi a giugno 2017 tra la direzione aziendale di *Sodexo*, il gruppo francese leader mondiale della *facility management*, con il sindacato europeo UITA. L'accordo, ratificato in Italia dalla Fisascat Cisl e dalla Filcams Cgil a marzo 2018, impegna, in prima istanza, le parti al rispetto dei diritti fondamentali della persona umana, sanciti in particolare:

- dalla Dichiarazione universale dei diritti umani;
- dalle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL/ILO), in modo particolare la Convenzione 111 sulla discriminazione in materia di occupazione, in cui si afferma che tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dal credo o dal sesso, hanno il diritto di perseguire il loro progresso materiale e lo sviluppo spirituale in libertà e dignità;
- dagli orientamenti delle Nazioni Unite per le imprese multinazionali dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) sui diritti umani (capitolo 4).

In seconda istanza, nell'accordo si definiscono in maniera precisa le dichiarazioni di intenti, le quali forniscono una chiara definizione della molestia sessuale, intesa come:

- qualsiasi insulto inappropriato, osservazione sconveniente o insinuazione su modo di vestire di una persona, sull'aspetto fisico, età, ecc.;
- un atteggiamento accondiscendente con implicazioni sessuali che minano la dignità della lavoratrice o del lavoratore;
- qualsiasi invito o richiesta sessuale inadeguata, implicita o esplicita, accompagnata o meno da minacce;
- qualsiasi gesto che possa avere una connotazione sessuale;
- qualsiasi contatto fisico ingiustificato come toccare, accarezzare, fino alla vera e propria aggressione fisica.

A tali definizioni, si accompagna, infine, la stesura di norme, di procedure e processi atti al contrasto della violenza di genere, nei quali si inseriscono anche tutte quelle attività di diffusione delle informazioni precedentemente esposte (attraverso una formazione adeguata sul tema, e attraverso monitoraggi e definizioni di eventuali azioni), affinché le stesse siano disponibili e percepibili da tutti i dipendenti.

Le procedure individuate tra Sodexo e l'UITA sono basate sui seguenti principi:

- le molestie sessuali sono soggette a “tolleranza zero” da parte di Sodexo, UITA e le sue organizzazioni affiliate;
- la molestia sessuale è un reato che può dar luogo a una sanzione disciplinare;
- in caso di molestie sessuali, il molestatore, indipendentemente dalla posizione ricoperta in azienda, sarà, qualora risultasse necessario, trasferito o sottoposto a qualsiasi altra sanzione, compreso il licenziamento, in ossequio alla legislazione vigente nel Paese di appartenenza;
- Sodexo si impegna in attività di formazione di tutti i dipendenti su questa politica e sulle responsabilità ad essa connessa, attraverso l'organizzazione di specifici corsi di formazione;
- le organizzazioni sindacati affiliate a UITA che rappresentano i dipendenti di Sodexo, possono svolgere attività di sensibilizzazione e formazione per i propri funzionari.

Non solo, l'accordo quadro della Sodexo è rivoluzionario e di grande caratura anche per un ulteriore aspetto: come precisato in maniera efficace, l'azienda afferma l'importanza di istituire una procedura specifica per ogni Paese, riconoscendo, in questo modo, l'importanza delle variabili socio-culturali nella ricezione del fenomeno ma anche nella procedura di prevenzione e arginamento dello stesso ¹²⁴.

Lo stesso impegno è stato ratificato da importanti aziende attive nel settore turistico, tra le quali si menziona la catena alberghiera *Starhotel*, la quale ha sottoscritto un contratto integrativo in cui, tra le altre cose, si specificava l'impegno dell'impresa a contrastare fenomeni di molestie e violenza nei luoghi di lavoro anche ad opera dei clienti e a tutela delle vittime.

Nella panoramica dei contratti collettivi di recente formazione si menziona, per importanza ed esaustività il contratto, che l'azienda di distribuzione *Comifar* ha sottoscritto con le associazioni di categoria *Fisascat*, *Filcams* e *Uiltucs Nazionale*. Facendo seguito alle disposizioni aziendali già presenti nel Codice Etico *Comifar*, si afferma il ruolo cen-

¹²⁴ Tutte le informazioni relative all'accordo sono state reperite nel documento ufficiale: Engagement conjoint Sodexo Uita pour la prévention du harcèlement sexuel, del giugno 2017.

trale dell'azienda nell'attuazione di tutte quelle tutele atte a garantire il benessere primario della persona. La Comifar garantisce un impegno totale che non si limita solo a operare a livello puramente giuridico, bensì pone in essere una tutela prima di tutto sociale e culturale delle lavoratrici e dei lavoratori. Nell'accordo le parti ribadiscono la necessità di riconoscere la centralità della persona, garantendo e promuovendo il rispetto della stessa. Il grande apporto dell'accordo in questione va pertanto al di là del riconoscimento del mero valore professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, operando anzitutto una sua tutela come persona e quindi riconoscendo a essa una coscienza individuale. In secondo luogo, si ribadisce che la gestione dei rapporti di lavoro è ispirata al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla loro piena valorizzazione nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

Inoltre, le parti convergono nel ridefinire il modello di *welfare* aziendale in un'ottica di rafforzamento dello stesso attraverso sistemi di tutela della persona. Tale questione ribadisce un elemento focale della contrattazione collettiva nella sua interezza, ovvero la necessità sempre più crescente, di salvaguardare il benessere psico-fisico della persona ma in più, come chiaramente enunciato, la sua crescita professionale e culturale.

Infine, il testo dell'accordo sottolinea il ruolo centrale dei sindacati, i quali garantiscono la partecipazione ed il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi di sviluppo dell'azienda.

In molti integrativi aziendali è prevista l'estensione dei periodi di congedo per le vittime di violenza, alle quali si aggiunge anche un'adeguata copertura economica. Nel recente rinnovo del contratto integrativo *H&M* è prevista la conservazione del posto di lavoro nei sei mesi di aspettativa non retribuita riconosciuta in aggiunta alle previsioni di legge.

Anche negli integrativi *Dm Drogherie Markt e Synlab* le parti si impegnano a contrastare le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro; alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere è riconosciuto il diritto di astenersi per un periodo di congedo retribuito fino ad un massimo di tre mesi, oltre ai tre mesi previsti dalla normativa vigente. Il contratto *Comifar* di recente sottoscrizione e relativo al biennio 2019-2022, concede alle vittime di violenza la conservazione del posto di lavoro per un ulteriore anno oltre a quanto già previsto dall'art. 157 vigente CCNL TDS, in aggiunta al riconoscimento da parte dell'azienda dell'integrazione della quattordicesima mensilità e a un incremento del congedo pari a 6 mesi rispetto a quanto previ-

sto dalla normativa. L'azienda, inoltre, dichiara la sua disponibilità a valutare eventuali mobilità territoriali compatibilmente con le esigenze organizzative ¹²⁵.

Il contratto *Alpitour* riconosce sei mesi di aspettativa non retribuita alle vittime di violenza di genere inserite nei programmi certificati dai servizi sociali del Comune, dai centri antiviolenza o dalle Case rifugio oltre quelli previsti per legge; inoltre, nel contratto si specifica l'impegno delle parti ad adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di chi pone in essere molestie e violenze; è altresì assicurato alle vittime sostegno e assistenza adeguata durante il processo di reinserimento lavorativo.

L'integrativo *Ales* estende il periodo di congedo retribuito fino a sei mesi per le vittime di violenza mentre in *Arval* a quattro mesi. Il contratto di *IKEA* contempla l'aspettativa per stalking e maltrattamenti familiari fino a sei mesi. I lavoratori e le lavoratrici di *Gucci* possono usufruire di misure a sostegno delle vittime di violenza di genere con la previsione di congedi *ad hoc* per l'accesso ai percorsi di protezione; in aggiunta al periodo massimo di astensione di tre mesi tutte le dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere possono usufruire di ulteriori sessanta giorni di aspettativa non retribuita. Anche l'integrativo *IED* prevede un sistema di tutele di genere attraverso campagne contro la violenza fisica e psicologica, prescrivendo un mese di congedo retribuito, in aggiunta ai tre mesi previsti dalla normativa vigente.

Un altro importante ruolo nell'ambito della prevenzione è svolto dalle contrattazioni che avvengono in ambito territoriale, le quali nascono da accordi a più parti, in cui i soggetti non sono più solamente l'azienda e i sindacati, ma anche le diverse istituzioni locali e del territorio. L'azione mirata di tali contrattazioni è quella di creare un ambiente di lavoro sicuro per tutte le lavoratrici e i lavoratori, in cui si tengano conto non solo delle differenze relative alle diverse tipologie di lavoro ma anche le specificità territoriali e le particolari esigenze locali.

Gli accordi regionali, soprattutto in determinati settori come il commercio e il turismo, sono di particolare efficacia, in quanto la presenza di numerose piccole e medie imprese richiede un monitoraggio e una gestione più accurata, la quale risponda ai bisogni e alle esigenze specifiche del settore.

¹²⁵ Comifar CIA 2019-2022, 3.9.

Il fine degli accordi territoriali sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, è il recepimento di esso su base locale, ovvero l'adozione della dichiarazione all'interno di tutte, o almeno la maggioranza, delle attività produttive regionali: l'obiettivo è favorire, all'interno di differenti contesti organizzativi, la diffusione del principio di inaccettabilità di ogni atto di violenza e molestia.

Di particolare interesse risultano gli accordi tra Confindustria Piemonte e Cisl, Cgil e Uil Piemonte e l'accordo regionale sui settori commercio e turismo stipulato da Fisascat Cisl, Filcams Cgil, Uiltucs Emilia Romagna e Confesercenti Emilia Romagna. Quest'ultimo, in particolare, ha inserito una rimarchevole clausola di impegno che inserisce, in via sperimentale per il 2019, la previsione di un'ora di formazione a cura di personale qualificato. Le lezioni sono suddivise in base ai seguenti argomenti di trattazione:

- contenuti dell'Accordo quadro europeo;
- procedure e strumenti di sostegno alle vittime previste dalle leggi e dalla contrattazione collettiva tra cui la normativa sui congedi a favore delle vittime di violenza;
- i precorsi di ascolto e supporti alle vittime;
- le azioni messe in atto dalla bilateralità di settore.

A questa importante clausola, si aggiunge la progettazione di un'iniziativa seminariale e divulgativa da tenersi entro il primo semestre del 2019, sul tema della prevenzione e contrasto alla violenza e alla molestia.

In un'ottica generale, le parti si impegnano anche nel percorso di uscita dalla violenza, attraverso azioni mirate che interessano, in particolare, i datori di lavoro nel sostegno alle vittime. Tali azioni riguardano, in sintesi:

- l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza che stanno seguendo un percorso di sostegno psicologico. In Emilia Romagna, tale provvedimento si accompagna alla Legge Regionale 14/15, la quale agisce a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizioni di vulnerabilità e fragilità.
- l'attuazione della normativa sui congedi a favore delle vittime di violenza.
- l'accoglimento di eventuale richiesta di trasferimento volontario dalla sede lavorativa ad altra sede, per le vittime di violenza.



**Non sentirti un pesce fuor d'acqua
VIENI ALL'INAS**

Per saperne di più visita il sito internet **www.inas.it**



QUADRIFOR

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE
COMPETENZE PROFESSIONALI DEI QUADRI



GUARDIAMO ALLA FORMAZIONE DEI QUADRI *con un occhio di riguardo*

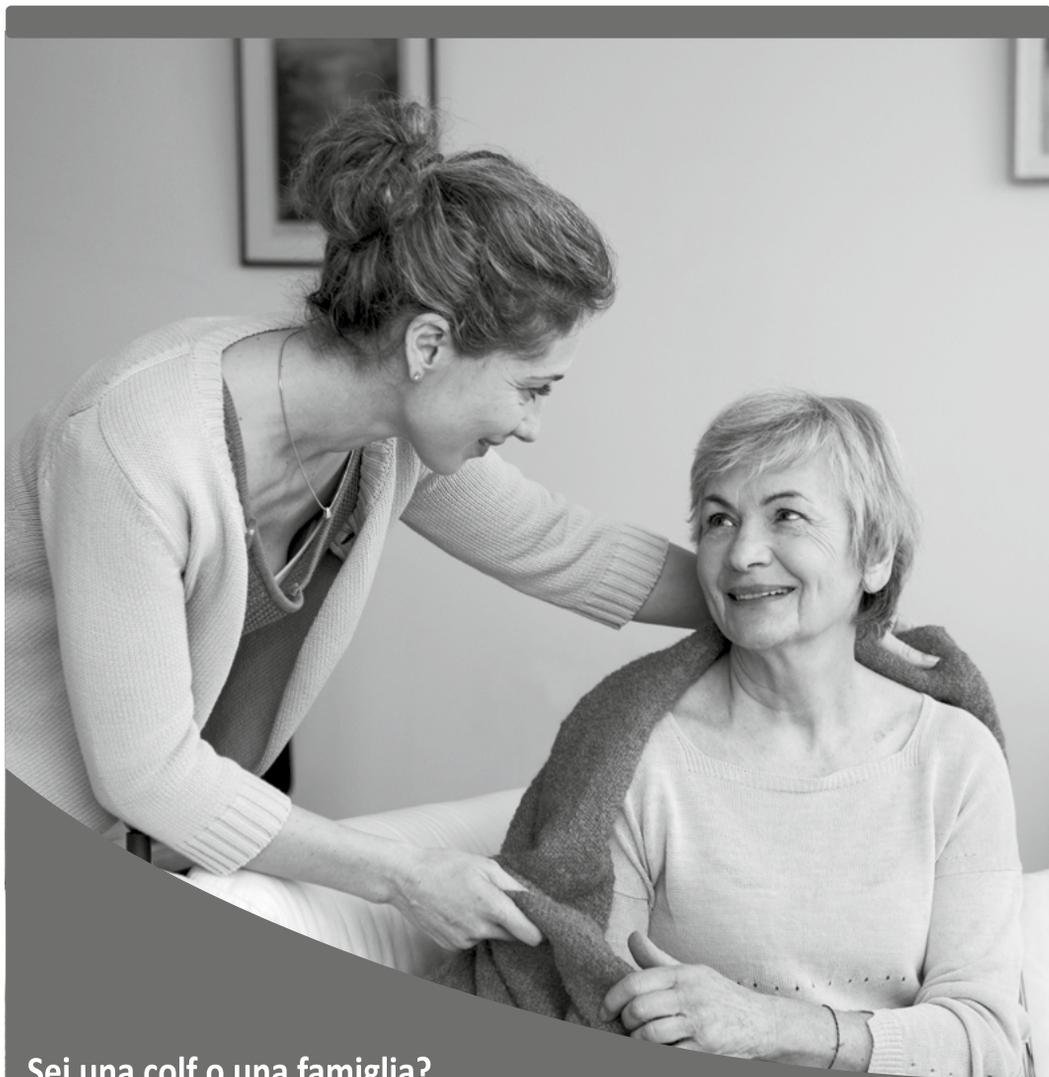
Da oltre vent'anni Quadrifor - l'Istituto Bilaterale per lo sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario, Distribuzione e Servizi - promuove **iniziative di formazione in aula e a distanza** con un'offerta tra le più ricche sul mercato e un'attenzione costante al digitale con **oltre 200 corsi e percorsi in aula e 60 corsi e-learning, progetti aziendali e interaziendali, eventi tematici, ricerche e studi**. Guardando a un progetto che coinvolge oltre **58.000 Quadri e 12.600 Aziende**. I cui risultati, oggi, sono sotto gli occhi di tutti.

WWW.QUADRIFOR.IT

Via Cristoro Colombo, 137 - 00147 Roma T +39 06 5744.304/305 E info@quadrifor.it



**CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA
PER I LAVORATORI
DEL SETTORE DOMESTICO**



**Sei una colf o una famiglia?
Scopri il nuovo piano sanitario
dedicato a te.
CAS.SA.COLF l'aiuto che ti serve!**

**Via Tagliamento, 29 - 00198 Roma
Tel. 06.85 35 80 34
www.cassacolf.it**



Conclusioni

Attraverso queste pagine abbiamo tentato di costruire un percorso logico edificato su un gioco semantico e lessicale prima, giuridico-legislativo poi e infine sociale e culturale. Dispiegate in queste lunghe righe, abbiamo di volta in volta affrontato quindi questioni estremamente differenti, le quali hanno contribuito ad ampliare il comune concetto di violenza, stimolando la nostra sensibilità al fine di implementare azioni di contrasto e prevenzione nei confronti del fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro.

La lettura in chiave culturale della violenza, al quale è stata riposta un'attenzione particolare in tale approccio di studio, ridefinisce molte delle logiche maschiliste su cui è improntata la maggior parte della cultura lavorativa dei nostri Paesi, stimolando un cambiamento sociale che riguarda sia l'aspetto organizzativo del lavoro, sia l'educazione al rispetto della persona e della lavoratrice. La scelta di combattere la violenza contro le donne riconoscendone le radici culturali risulta fondamentale perché pone sotto accusa il modello delle società contemporanee, basato su una discrepanza rilevante tra la il potere maschile e quello femminile.

L'azione della contrattazione collettiva risulta pertanto di grande importanza, in quanto agisce come strumento più efficace per perseguire quella sintesi perfetta tra la norma e la cultura, rispondendo a esigenze reali inerenti al gioco delle parti nel sistema lavoro. Essa opera nell'armonizzare la legislazione con la pratica sociale, stabilendo un codice di comportamento largamente percepibile e fruibile.

Prevenire la violenza contro le donne deve fare molto di più che normalizzare l'uguaglianza nella vita pubblica, ma anche sfidare la violenza contro le donne, promuovere l'indipendenza delle donne e il processo decisionale in tutte le sfere della vita, sfidare gli stereotipi e i ruoli di genere e rafforzare le relazioni rispettose tra uomini e donne, ragazzi e ragazze ¹²⁶.

Nella sua frase "Senza valori e obblighi morali comunemente condivisi e ampiamente radicati, né la legge, né il governo democratico, nemmeno l'economia di mercato funzioneranno correttamente", lo

¹²⁶ Annual report 2015-2016: End violence against women and their children - Our Watch, pag.9.

statista ceco Václav Havel, riassume quella che è l'idea di analisi del fenomeno della violenza sul lavoro.

Le sue parole ci pongono di fronte ad un quesito importante: esiste nel mondo e soprattutto in Italia un comunemente condiviso nella percezione e nella condanna della violenza, soprattutto di genere, sul lavoro?

È assolutamente necessario trovare una definizione di violenza comune, specifica ed unitaria e bisogna altresì trovare una stessa condanna sociale del fatto, che vada al di là della religione, della legge stessa o delle differenze socio-economiche.

Diventa quindi fondamentale creare nuovi modelli culturali che sappiano declinare pienamente quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale, cercando di livellare la cultura sociale nazionale che deve integrarsi con il tessuto giuridico e con la normativa vigente. Una vera condivisione pubblica avviene solo abilitando pratiche locali condivise e lo stato deve intervenire a tracciare i margini entro cui muoversi, assumendosi le responsabilità del proprio funzionamento ¹²⁷.

¹²⁷ Testo tratto da Il giornale delle fondazioni, *Viaggio nel Paese dell'ineducazione di genere – dove qualcosa potrebbe cambiare*. Articolo disponibile al link: <http://www.ilgiornaledellefondazioni.com/content/viaggio-nel-paese-dellineducazione-di-genere-dove-qualcosa-potrebbe-cambiare> (consultato il 1/12/2018).



E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata

www.ebinvip.it

E.Bi.N.Vi.P., Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, si rivolge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali del comparto Vigilanza Privata, scorta e trasporto valori, stipulanti il CCNL di settore.

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



PARTI SOCIALI
COSTITUENTI



CGIL



SEDE: Via Gaeta, 23 • 00185 Roma T +39 06.4820303 F +39 06.48976060 E info@ebinvip.it



Il TUO diritto
alla salute

Assistenza
Sanitaria
Integrativa
per i dipendenti
del Commercio
del Turismo
dei Servizi.

Chiamaci: 06/ 97 27 18 81

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it



Bibliografia

- BANTI M. A., *L'età contemporanea - Dalla Grande Guerra a oggi*, Laterza, 2009.
- BAZZOCCHI V., LUCATI I., *Parità di genere nell'UE e riflessi nell'ordinamento italiano* [online], disponibile su <http://www.istat.it/it/archivio/176768>
- BEHBOODI-MOGHADAM Z, NAZEM EKBATANI N, ZAREIYAN A, DEHGHAN NAYERI N. *Workplace Harassment Through the Experiences of Iranian Women: A Qualitative Study*, Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences, 2018.
- BLOOM, S.S, *Violence against Women and Girls. A Compendium of Monitoring and Evaluation*, U.S. Agency for International Development/East Africa, IGWG, Measure Evaluation, 2008.
- CECCHINI F., *Come il mobbing cambia la vita. Linee guida e testimonianze su un mondo del lavoro che sta cambiando*, Ferrari Sinibaldi, 2012.
- DE BEAUVOIR S., *Il secondo sesso*, traduzione di Roberto Cantini e Mario Andreose, il Saggiatore, Milano, 2008, pag. 325.
- ELMI Z. M., *Educational Attainment in Ira*, The Middle East Institute Viewpoints: The Iranian Revolution at 30, 2009.
- FORTI S., "Femminismo", in Gianfranco Pasquino, Nicola Matteucci e Norberto Bobbio (a cura di), *Dizionario di Politica*, Utet, Torino, pag. 343.
- FRIEDARN B., *La mistica della femminilità* (The Feminine Mystique), traduzione di Valtz Mannucci, Edizioni di Comunità, Milano, 1964.
- GELFAND M. J.; EREZ M. E ZEYNEP A., *Cross-Cultural Organizational Behavior*, All UNF Research, Paper 8, 2007.
- GHANDEHARI P., *Sexual Harassment: Iran*, in: Encyclopedia of Women & Islamic Cultures, General Editor Suad Joseph, 2009
- GIDDENS A., *La trasformazione dell'intimità, sessualità, amore ed erotismo nelle società moderne*, Il Mulino, 2013.
- GIUSTI E. E BIANCHI E., *Devianze e violenze. Valutazione e trattamenti della psicopatologia e dell'antisocialità*, Sovera Edizioni, 2010.
- GOLNAR M., *Doing and Undoing Gender: Female Higher Education in The Islamic Republic of Iran*, International Review of Education 55, n°5/6, 2009.
- HEILMAN, M., *Sex bias in work settings: The lack of fit model*, B. Staw, & L. Cummings, Research in organizational behaviour (Vol. 5), 1983.
- HOLMES S. e FLOOD M. G., *Genders at Work: Exploring the Role of Workplace Equality in Preventing Men's Violence Against Women*, White Ribbon Foundation, Sydney, 2013, pag. 6.
- ILO (International Labour Office), *Work-related violence and its integration into existing surveys*, pubblicato in occasione della 19th International Conference of Labour Statisticians, Ginevra 2013.
- KHAKBAZ M., *Feminism and Identity in the Work of Contemporary Iranian Female Artists*, Queensland University of Technology, pag. 33.
- KHAZAI F., *Iran's Islamic Revolution and Women, in Teheran*—e-Emrooz Newspaper, URL: http://www.mahjubah.com/article_527_0.html

- MANILI C., *Donne in Iran*, maggio 2012, in Eurasia—rivista, URL: <https://www.eurasia-rivista.com/donne-in-iran/>
- MARCUCCI M., VANGELISTI M. I., *L'evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa, Questioni di Economia e Finanza* – pubblicazioni Banca d'Italia, n° 188, giugno 2013.
- MÅWE I., *Workplace Remains Widespread in the Nordic Countries*, NIKK, Nordic Information on Gender, 2018
- MILCZAREK M., *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010
- NYBERG A., *The impact of managerial leadership on stress and health among employees*, Department of Public Health Sciences, NASP – National Prevention of Suicide and Mental Health, Karolinska Institutet, Stockholm, 2009.
- PILLINGER J., *Safe at home, safe at work – caso studio Italia*, a cura di CES “sicure a casa, sicure al lavoro”, 2017.
- PIVEY T. E ROSTAMI-POVERY E., *“Women, Power and Politics in 21st Century Iran”*, Ashgate Publishing, Ltd., 2012. Raus Rachele, Per una cittadinanza della lingua: promuovere la parità di genere nel linguaggio amministrativo, Il Piemonte delle autonomie, Anno III, 2016.
- PORTA C., *La donna e il diritto al lavoro*, Sonzogno, Milano, 1977.
- PRATTO, F., SIDANIUS, J., STALLWORTH, L. M., & MALLE, B. F., *Social Dominance Orientation: A personality variable predicting social and political attitudes*, Journal of Personality and Social Psychology, 1994, pagg. 741-763.
- REZAI-RASHTI GOLI M. *“The political of Gender Segregation and Women's Access to Higher Education in The Islamic Republic of Iran: The Interplay of Repression and Resistance”*, Gender and Education 27, n°5, 2015
- REZAI-RASHTI G. M. AND MOGHADAM V. M., *Women and Higher Education in Iran: What Are the Implications for Employment and the ‘Marriage Market’?*, Vol. 57, No. 3/4, *Bordering, Re-Bordering and New Possibilities in Education and Society* (2011), pagg. 419-441.
- ROSTAMZADEH E., MEHREGAN R. T., *Perspective on Sexual harassment of Women in Workplace*, Mediterranean Journal of Social Sciences, v. 7, 2016, n. 2, pag. 69.
- RUBIN G., *The Traffic in Women: Notes on the ‘Political Economy’ of Sex*, in Rayna Reiter, ed., *Toward an Anthropology of Women*, New York, Monthly Review Press, 1975.
- RUSPINI E., *Le identità di genere*, Roma, Carocci, pag. 20.
- SAEEDI, *Sexual harassment and society*, Etemad Journal. 6:5-17, 2006.
- SALIN D. E HOEL H., *Workplace bullying as a gendered phenomenon*, in Journal of Managerial Psychology, Vol. 28, 2013, pagg. 235 – 251.
- SHAMS A., *Revolutionary Religiosity and Women's Access to Higher Education in the Islamic Republic of Iran*, Journal of Middle East Women's Studies, 2016; 12 (1): pagg. 126–138.
- SHAVARINI M. K., *The Role of Higher Education in The Life of a Young Iranian Woman*, Women's Studies International Forum 29, pagg. 42-53.

- SABATINI A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Marcella Mariani, Edda Billi e Alda Santangelo, Presidenza del Consiglio dei ministri. Dipartimento per l'informazione e l'editoria, 1986, pag. 21.
- TORRIONI P. M., *Genere e identità: la costruzione sociale del maschile e del femminile nella società complessa*, Genere, educazione e processi formativi. Riflessioni teoriche e tracce operative, Publisher: Edizioni Junior, Editors: Anna Maria Venera, pagg. 36-64.
- VARTIA-VÄÄNÄNEN M., *Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland*, Finnish Institute of Occupational Health.
- VENTIMIGLIA C., *La differenza negata: Ricerca sulla violenza sessuale in Italia*, Milano, Franco Angeli, 1989.
- ZUCARO R. (Ente Bilaterale Nazionale Terziario), *La conciliazione vita-lavoro nei settori del commercio del turismo e dei servizi*, 2017



RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INTERVENTO CHIRURGICO

Se il lavoratore viene ricoverato per effettuare un intervento chirurgico (vedi elenco interventi chirurgici sul sito www.fontur.it) ha diritto al pagamento delle spese sostenute nei 120 giorni prima e nei 120 giorni dopo il ricovero e durante la degenza. Durante la degenza sono comprese le spese sostenute, quali ad esempio la retta di degenza, l'accompagnatore, l'assistenza medica.

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale vengono rimborsate integralmente le eventuali spese per ticket sanitario o per trattamento alberghiero (ad esempio le spese per un'eventuale camera a pagamento) rimasti a carico del lavoratore.

Indennità sostitutiva

Se il lavoratore non richiede alcun rimborso, avrà diritto ad un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero fino al 30° giorno di ricovero. A partire dal 31° giorno fino al 100° l'indennità diventa pari a € 100,00 al giorno.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture stesse senza applicazione di scoperti o franchigie, ad eccezione delle garanzie che prevedono specifici limiti.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate

Questa modalità potrà essere attivata solo nel caso in cui il lavoratore sia domiciliato in una provincia priva di strutture sanitarie convenzionate. Le prestazioni vengono rimborsate nella misura dell'80%, con un minimo non indennizzabile pari a € 2.000,00 e nei limiti di un massimale di € 8.000,00 per ciascun ricovero, nel massimale complessivo dell'area ricovero.

Somma massima a disposizione
€ 90.000,00 per anno e per persona.

TICKET PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO

Il Piano sanitario prevede al rimborso integrale del ticket sanitario per accertamenti diagnostici effettuati nel Servizio Sanitario Nazionale e al rimborso integrale dei ticket per pronto soccorso.

Somma massima a disposizione
€ 500,00 per anno e per persona.

VISITE SPECIALISTICHE

Prestazioni garantite solo nel SSN e nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute

Il Piano sanitario prevede il pagamento delle visite specialistiche con esclusione delle visite odontoiatriche e ortodontiche, ad eccezione di quelle previste nella sezione "Prevenzione Odontoiatrica".

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture.

Somma massima a disposizione
€ 700,00 per anno e per persona.

PACCHETTO MATERNITA'

Sono comprese nel piano sanitario le ecografie e le analisi clinico chimiche effettuate in gravidanza. Sono inoltre comprese al massimo n.4 visite di controllo ostetrico ginecologico (elevate a n.6 per gravidanza a rischio).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono rimborsate senza applicazione di scoperti o franchigie.

Somma massima a disposizione:
€ 1.000,00 per anno e per persona.

In aggiunta, la garanzia prevede in occasione del parto e previa presentazione della cartella clinica, un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero per un massimo di 7 giorni per ogni ricovero.

PRESTAZIONI DI DIAGNOSTICA E TERAPIA

Il Piano sanitario prevede il pagamento di una serie di prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta specializzazione extracurioso (tra cui TAC, chemioterapia, mammografia ecc., vedi elenco dettagliato sul sito www.fontur.it).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture, lasciando a carico del lavoratore € 25,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia, da versare alla struttura sanitaria all'atto della fruizione della prestazione.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate. Le prestazioni vengono rimborsate al lavoratore nella misura del 75%, con un minimo non indennizzabile pari a € 55,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia.

Somma massima a disposizione
€ 6.000,00 per anno e per persona.

PREVENZIONE

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute

Le prestazioni devono essere effettuate in un'unica soluzione e prenotate preventivamente attraverso la Centrale Operativa.

PER GLI UOMINI

Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).
Una volta ogni due anni per gli uomini di età superiore ai 45 anni, prevenzione oncologica (ad es: PSA, ecografia prostatica).

PER LE DONNE

Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).
Una volta ogni due anni per le donne di età superiore ai 35 anni, prevenzione oncologica (ad es: visita ginecologica e PAP-Test).

PREVENZIONE DELLA SINDROME METABOLICA

Per tutti gli iscritti, lo screening si attiva facendo l'esame del sangue (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) in SSN oppure attivando il pacchetto di prevenzione cardiovascolare in un'unica soluzione nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute, previa prenotazione da parte della Centrale Operativa. Una volta effettuate le analisi, l'iscritto potrà collegarsi al sito www.fontur.it nell'area riservata agli iscritti, leggere le istruzioni e compilare il questionario con i dati richiesti. Una volta compilato il questionario, il personale medico preposto al servizio provvederà ad analizzare i contenuti ed entro 2 giorni comunicherà all'iscritto l'esito della valutazione tramite e-mail.

Nel caso in cui l'iscritto si trovi in uno stato di sindrome metabolica non conclamata ha diritto a ripetere le prestazioni di seguito elencate (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) a cadenza semestrale.

PRESTAZIONI DI IMPLANTOLOGIA

Il Fondo Fontur provvede al pagamento delle prestazioni per impianti osteointegrati e relative corone fisse. La garanzia opera nel caso di applicazioni di un numero minimo di 3 impianti, previsti nel medesimo piano di cura, per un massimale annuo di € 3.000,00. La presente garanzia è prestata esclusivamente nel caso in cui l'iscritto si avvalga di strutture sanitarie e personale convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

PREVENZIONE ODONTOIATRICA

Fondo Fontur provvede al pagamento di una visita specialistica e di una seduta di igiene orale professionale, una volta l'anno, nelle strutture sanitarie convenzionate indicate dalla Centrale Operativa, previa prenotazione. Le prestazioni sono indicate, che costituiscono la prevenzione, devono essere effettuate in un'unica soluzione.

• Ablazione del tartaro mediante utilizzo di ultrasuoni, o in alternativa, se necessario, mediante il ricorso ad un altro tipo di trattamento per l'igiene orale.

• Visita specialistica odontoiatrica. Qualora, a causa della particolare condizione clinica e/o patologica dell'iscritto, il medico della struttura convenzionata riscontrerà, in accordo con il Fondo, la necessità di effettuare una seconda seduta di igiene orale nell'arco dello stesso anno associativo, il Fondo provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.

Cosa fare in caso di sinistro?

Per prima cosa contattare i

Centri Operativa

Quando un lavoratore ha bisogno di prestazioni sanitarie occorre che contatti il più presto possibile, e comunque prima della prestazione, la Centrale Operativa al numero verde gratuito 800-016646 (dall'estero prefisso internazionale per l'Italia - 0516389046).

SINISTRI IN STRUTTURE CONVENZIONATE PER IL FONDO FONTUR ATTRAVERSO UNISALUTE

Vengono liquidate direttamente alla struttura le prestazioni sanitarie autorizzate, con l'esclusione di eventuali somme a carico del lavoratore. All'atto della prestazione (che deve essere preventivamente autorizzata dalla Centrale Operativa), il lavoratore dovrà presentare alla struttura convenzionata:

- documento comprovante la propria identità
- prescrizione del medico curante, contenente la natura della malattia accertata o presunta e le prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche richieste
- dovrà inoltre firmare le ricevute per attestare i servizi ricevuti.

SINISTRI IN STRUTTURE NON CONVENZIONATE

In questo caso, il lavoratore, per ottenere il rimborso delle spese sostenute dovrà inviare, appena possibile, direttamente al Fondo Fontur viale Pasteur, 10 - 00144 Roma, la documentazione necessaria:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale in caso di ricovero;
- copia della prescrizione contenente la patologia presunta o accertata da parte del medico curante in caso di prestazioni extracurioso
- copia della documentazione di spesa (distinte e ricevute, ticket del SSN), debitamente quietanzata.

SINISTRI NEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Per le prestazioni effettuate in strutture del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.) o da esso accreditate le spese sostenute vengono rimborsate con le modalità previste al punto precedente. Nel caso di corresponsione all'indennità sostitutiva, l'assicurato dovrà presentare:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale

Per informazioni dettagliate sulle condizioni del piano, si consulti la Guida al Piano sanitario su www.fontur.it.

Per tutelare il bene più prezioso, la tua salute. Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa sono prestate a favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Fontur in applicazione dei CCNL istituito del Fondo Fontur stesso.

I vantaggi per gli iscritti

- Avere a disposizione una rete di strutture sanitarie convenzionate con Fondo Fontur attraverso Unisalute (Case di Cura, Ospedali, Centri diagnostici) diffuse in tutta Italia in grado di offrire un servizio di assoluta qualità in termini di professionalità medica, tecnologia e comfort.
- Ridurre al minimo i tempi di attesa tra richiesta e prestazione sanitaria.
- Contare su una Centrale Operativa telefonica che permette di prenotare direttamente visite ed esami e di ricevere pareri medici immediati
- Poter godere di una copertura completa in Italia e all'estero

SERVIZI DI CONSULENZA

I seguenti servizi di consulenza telefonica vengono forniti dalla Centrale Operativa telefonando al numero verde 800-016646 dal lunedì a venerdì dalle 8,30 alle 19,30. Dall'estero: prefisso internazionale dell'Italia - 0516389046.

- Pareri medici immediati
- Prenotazione di prestazioni sanitarie nelle strutture convenzionate
- Informazioni sanitarie telefoniche

FISASCAT CISL

#OPENDOORS

SPORTELLO WELFARE



SEI IMPIEGATO NEL SETTORE TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

Puoi contare sugli esperti Welfare della Fisascat Cisl per informarti e trovare risposte a tutti i quesiti in materia di contratti nazionali e integrativi di settore e sui sistemi di Welfare di origine contrattuale in materia di:

- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA
- SOSTEGNO AL REDDITO
- INTEGRAZIONE

 **FISASCAT**
SECCO - CAMP BORGHI 2017 - 00100 - ROMA - TEL. 06 47811111



TROVA LE SEDI SU: www.fisascat.it

