



Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

"LA VIOLENZA SULLE DONNE NEI LUOGHI DI LAVORO".

Il Segretario Confederale

Liliana Ocmin

Roma, 27 novembre 2012

USCIRE DALL'OMBRA

La cronaca nera ci ricorda che da inizio anno sono 113 le donne uccise, di cui 73 dal proprio partner, in media 1 donna ogni 3 giorni (600 milioni nel mondo secondo dati ONU).

La violenza riguarda anche i minori. Secondo Telefono azzurro su dati raccolti e elaborati da gennaio 2006 ad agosto 2012 il 63,1% degli abusi e della violenza perpetrata nei confronti dei minori avviene in casa.

C'è poi il fenomeno delle mutilazioni genitali femminili che nel mondo vede violate tra le 100-140 milioni di bambine. In Italia secondo stime effettuate qualche tempo fa dall'Istituto Piepoli per conto del Ministero per le Pari Opportunità sarebbero circa 35 mila le bambine/donne immigrate potenzialmente vittime di MgF nonostante, ricordiamolo, in Italia tale pratica sia a tutti gli effetti illegale ai sensi della Legge 7/2006. Proprio la Cisl ha condotto sul fenomeno una campagna di distribuzione sui luoghi di lavoro, soprattutto quelli ad alta presenza di lavoratrici e lavoratori immigrati, di un apposito opuscolo informativo di sensibilizzazione con il patrocinio del Ministero delle Pari Opportunità.

L'Onu è arrivata a coniare il termine "femminicidio" per sottolineare la strage pressoché quotidiana di donne che nel mondo e purtroppo in Italia conta numeri spaventosi e da vera EMERGENZA SOCIALE.

Occorre “fare sistema” per debellare una piaga che oltre a determinare gravi danni a livello sociale è causa anche di ingenti danni di tipo ECONOMICO, come attestato da studi condotti negli Usa. Si tende, infatti, a trascurare i costi nazionali legati alla prevenzione, per esempio con i servizi di polizia, i costi legati alla salute, per esempio con l’assistenza medica legata al recupero psicologico e non solo delle donne vittime di violenza, come i costi legati ai servizi sociali destinati alla tutela e recupero sociale delle vittime.

In questo senso sarebbe auspicabile e opportuno prevedere, in aggiunta al monitoraggio dei “costi sociali” del fenomeno, anche il monitoraggio dei “costi economici” del medesimo.

Bisogna altresì fare leva sull’approccio culturale al fenomeno della violenza fin dalle scuole perché i giovani di oggi sono gli uomini e le donne di domani.

Bisogna potenziare e migliorare l’attuale sistema legislativo soprattutto con riferimento all’inasprimento e certezza della pena.

Solo così aiuteremo le donne ad **uscire dall’ombra**, come recitava un manifesto della Cisl realizzato in concomitanza della diffusione della **“Piattaforma Cisl sulla prevenzione della violenza sulle donne e i minori” e isolare i violenti!**

Di qui la volontà di non disperdere il patrimonio di esperienze e di idee che ognuno per le proprie possibilità e campo di azione può dare.

E’ questo lo spirito dell’iniziativa odierna.

- **Cambiare il linguaggio per arginare la violenza sul lavoro**

Come donne sindacaliste siamo convinte che una grande azione culturale, che possa essere argine contro la violenza, abbia bisogno di un cambio di passo a monte. Un cambio di passo in cui sia possibile – attraverso un’iniezione di cultura femminile – passare da un’idea fredda e manageriale di **gestione del personale** - o delle risorse umane come spesso si dice quasi a voler rimarcare una logica spersonalizzante – a un concetto di **cura delle persone**.

Prendersi cura delle persone all’interno di un’organizzazione vuol dire **farsi carico della relazione individuale**, mettere in campo strumenti di conciliazione tra lavoro e vita privata, provare a combinare gli interessi e le esigenze delle lavoratrici/tori con quelli dell’organizzazione.

Può sembrare strano aprire una riflessione sul rapporto tra violenza e lavoro, ma siamo convinte che la radice dei grandi problemi del nostro tempo risieda spesso in elementi e aspetti che denotano una specifica **matrice culturale**.

Mettere la persona al centro vuol dire quindi gettare le basi affinché possa essere assunto il suo punto di vista come elemento attraverso il quale interrogare e interrogarsi sulla qualità del lavoro e sugli spazi potenziali della violenza nel lavoro.

- **Dialogo sociale e lavoro dignitoso**

Mettere la **persona** – e quindi **la lavoratrice** - al centro delle riflessioni organizzative significa aprire un nuovo spazio di azione alle Organizzazioni sindacali. Ma questi obiettivi si devono coniugare anche, e principalmente, con una **riflessione sul metodo**.

Riteniamo che la via maestra da seguire sia quella del **dialogo sociale**, uno strumento partecipativo rilevante e innovativo.

Attuando una stretta collaborazione tra organizzazioni sindacali, organizzazioni degli imprenditori, istituzioni pubbliche, è possibile definire scenari condivisi, cogliere il quadro complessivo delle opportunità e delle minacce connesse al fenomeno della violenza sul lavoro, studiare provvedimenti finalizzati alla promozione di un lavoro dignitoso, e mettere a punto gli elementi fondamentali di una “governance” capace di incidere complessivamente sulle dinamiche della prevenzione e tutela .

E’ proprio questo l’obiettivo concreto alla base della Proposta di Intesa presentata nella giornata odierna.

“Fare rete” è un obiettivo a cui in particolare la Cisl crede e lavora con convinzione, già a partire dalla “Piattaforma sulla Prevenzione della violenza sulle donne e i minori” del 2009.

Per queste ragioni il **dialogo sociale può diventare uno strumento che armonizza**, che corregge storture congenite, **che crea** corsie preferenziali per

i percorsi e i processi di miglioramento del **benessere organizzativo** e del **clima lavorativo**.

In tale processo, che è sostanzialmente di conciliazione, il dialogo sociale e il coinvolgimento delle parti in causa costituiscono gli strumenti più adatti per promuovere i diritti, per rappresentare interessi, per assicurare il raggiungimento di obiettivi condivisi.

Alla base di questo meccanismo virtuoso di dialogo sociale va posta una nuova visione del ruolo delle parti che deve focalizzarsi anche su attività di monitoraggio e di prevenzione rispetto a possibili contesti di violenza.

- **La violenza “sottile” nel mercato del lavoro**

La consapevolezza circa i caratteri della violenza nel mondo del lavoro ha bisogno di altro tempo. Ci sembra corretto ribattezzarla “**violenza sottile**” perché nel sentire comune essa sconfinava in un campo di comportamenti e di atteggiamenti di cui, per lungo tempo, non sono state chiarite caratteristiche e confini.

E' un fenomeno di cui in generale si parla poco eppure è sufficiente visionare l'indagine condotta dall'Istat su: “Il disagio nelle relazioni lavorative” per apprendere che in Italia “il 16,5% dei lavoratori è stato minacciato sul posto di lavoro mentre il 7,2% ha effettivamente subito violenza nel corso della propria carriera”.

Secondo studi europei il numero di abusi sul lavoro è in aumento e le donne sono vittime più esposte, subendo soprattutto molestie di tipo psicologico fino ad arrivare ai casi limite di aggressioni a sfondo sessuale.

Insomma manifestazioni diverse di violenza e di discriminazioni si possono riscontrare anche sul luogo di lavoro.

Basti pensare alle forme dello **stalking nel mondo del lavoro**. Esiste infatti anche una dimensione di questo fenomeno che coinvolge l'ambito lavorativo e non si tratta necessariamente di episodi posti in essere dal datore o dal diretto superiore.

O ancora a quale contenuto di violenza si annidi nella pratica odiosa delle **dimissioni in bianco** o nei blocchi di carriera connessi alle assenze di maternità. Si tratta di una violenza sottile perché è facile cadere nella tentazione, da parte di taluni, di scorgere una sorta di "utilità di impresa" in certe scelte, una zona grigia in cui è possibile "comprendere" e quindi giudicare in termini economicistici e organizzativi determinate opzioni di management che invece non sono per nessuna ragione giustificabili e che anzi sono a tutti gli effetti un vero e proprio abuso.

E' per questo motivo che, come Cisl, riteniamo fondamentale attivare azioni forti di natura culturale che siano in grado di modificare nel profondo non solo la società ma anche l'approccio delle imprese, delle organizzazioni e dei datori di lavoro.

- **La violenza sul lavoro e la crisi economica**

Si tratta di una sfida decisiva per tutti perché la situazione di crisi economica che stiamo attraversando amplifica i rischi di violenza sul lavoro, di ricatto e di pressione morale. Oggi, per una donna, perdere il posto di lavoro significa smarrire la certezza di ricollocazione, **il rischio di perdere il suo potere di acquisto la sua libertà materiale e psicologica.**

In questo quadro **si alza notevolmente la soglia di sopportazione femminile** nei confronti dei **ricatti fisici e morali** e questo introduce un ulteriore elemento di opacizzazione del fenomeno che rischia di sfuggire a ogni tentativo sistematico di prevenzione, di controllo e di monitoraggio.

- **Contrattare la prevenzione**

Di conseguenza è necessario “spacchettare” le diverse dimensioni della “violenza sottile” che alligna nel mondo del lavoro. Esistono casi di mobbing difficilmente identificabili e dimostrabili; vi sono forme “sottili” di violenza legate al gap salariale oppure quelle legate alla gravidanza e alla famiglia.

Vi sono inoltre nuove e moderne forme di ricatto e sfruttamento che riguardano le **donne immigrate**. In quest’ultimo caso il ricatto si fonda sull’annullamento del contratto di lavoro che automaticamente comporta il rischio di perdita del permesso di soggiorno. Sempre in tema di sfruttamento merita di essere menzionato il mondo delle **“badanti”**, soprattutto quelle irregolari più esposte a rischio di sfruttamento in merito ad orari e tipologie di prestazioni.

E' per questo che le organizzazioni sindacali, attraverso la **contrattazione di secondo livello**, possono sperimentare azioni adeguate di prevenzione e contrasto alla violenza delle donne nei luoghi di lavoro, anche in coerenza con la Proposta di Intesa.

Non si tratta ovviamente di generalizzare o di farsi tentare dal concetto di colpa oggettiva, ma di attivare **operazioni e attività di prevenzione a largo raggio** che rappresentano un **investimento sul futuro**, di cui possono avvalersi sia le donne lavoratrici che le organizzazioni in cui esse operano. Insomma "fare azione di prevenzione e contrasto" significa determinare effetti positivi non solo per le lavoratrici ma anche per le aziende.

In questo senso è utile ricordare che la legislazione italiana con il decreto legislativo 5/2010 attuativo della direttiva 54 affida proprio alla contrattazione collettiva un ruolo fondamentale nella definizione di "codici di condotta, linee guida e buoni prassi" nella logica appunto di prevenire tutte le diverse forme di discriminazione, violenza e molestie che si annidano sui luoghi di lavoro nonché nella formazione e crescita professionale. Si tratta di un aspetto importante che nella Proposta di Intesa abbiamo voluto ribadire.

- **La violenza e la sicurezza sul lavoro**

La violenza sul lavoro intrattiene rapporti anche con il grande tema della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Il motivo è piuttosto evidente e comprensibile: una donna vessata subisce due volte più infortuni e malattie professionali.

Sintomatologie generalmente collegate allo stress, tra cui quello connesso a molestie sessuali e a discriminazioni legate al genere sono esempi concreti.

In particolare emerge il problema del **triplo carico: la fatica da lavoro, la fatica da violenza e la fatica dei lavori di cura**. Di qui l'esigenza di porre il tema della salute e sicurezza per le donne non solo quale strumento di conciliazione nei processi di contrattazione di II° livello ma anche come esigenza da collegare alle attività di prevenzione rispetto ai rischi della violenza.

Il tema dello stress-lavoro correlato è non a caso uno degli aspetti più interessanti affrontati nel T.U. 81/2008 e successive modifiche che rimandano a questioni cruciali legate alla valutazione dei rischi e alla formazione più attenta alle "specificità di genere".

- **Clima lavorativo e benessere organizzativo**

Clima lavorativo e benessere organizzativo sono temi di contrattazione piuttosto nuovi per le organizzazioni sindacali, anche per le stesse aziende. Ma come Donne della Cisl siamo convinte possano essere due grandi filoni di **riflessione contrattuale** in grado di restituirci un profilo dell'organizzazione da cui trarre utili elementi di conoscenza in merito al rischio di violenza sulle donne nel mondo del lavoro.

Contrattare il “benessere organizzativo”, in particolare nell’ambito della contrattazione di secondo livello, significa interrogarsi su quanto accade concretamente in un’azienda:

- capire se sussistono motivi potenziali o reali di **discriminazione**;
- comprendere se l’organizzazione del lavoro è fondata su **pregiudizi di genere** o su **ipotesi conciliative**;
- verificare se alle donne sono garantite concrete possibilità di **accesso alle posizioni apicali** o se invece l’essere donne configura una sorta di **limitazione naturale rispetto alle progressioni di carriera**;
- **interrogarsi** se esiste in forma pregiudiziale una **divisione del lavoro all’origine** con aree e funzioni tipicamente maschili e aree e funzioni tipicamente femminili.

Siamo convinte che siano questi **gli ostacoli organizzativi e culturali** da rimuovere per rendere fisiologiche e non esplosive le potenzialità di violenza all’interno del mondo del lavoro.

Rimuovere tutti i fattori di rischio violenza e di violenza in ambito lavorativo è un obiettivo comune che, come detto sopra, non può e non deve vedere contrapposti OO.SS. sindacali e mondo dell’impresa. La violenza nelle sue diverse manifestazioni influenza negativamente l’ambiente lavorativo e questo aspetto non può non interessare e preoccupare le stesse aziende per gli effetti negativi che determina sui lavoratori e lavoratrici secondo quanto dimostrato anche attraverso una indagine condotta a livello europeo secondo cui il 40% dei manager europei esprime preoccupazione per il fenomeno e relativo clima aziendale (Fonte Adapt).

- **Gli interventi di prevenzione formativa**

Come organizzazioni sindacali dobbiamo progettare e attuare diversi livelli di intervento in modo tale da garantire il massimo dell'efficacia nell'azione contrattuale e di prevenzione.

In questo senso potranno essere diversi i punti su cui intervenire:

- Attraverso una **formazione** volta alla **riduzione dei rischi di violenza sul lavoro**;
- Attraverso **indagini sul personale** e risoluzione di **casi di conflitto**;
- Tramite **accordi aziendali** e **programmi di assistenza, consulenza e terapia**;
- Stimolando la formulazione di **codici di condotta** che includano procedure chiare ed applicabili per prevenirlo ed affrontarlo;
- Erogando **formazione ai dirigenti**;
- Lavorando allo sviluppo delle **competenze dei dirigenti, dei lavoratori e delle lavoratrici**;
- Promuovendo una **valutazione del rischio** che includa una progettazione del luogo di lavoro, i sistemi di sicurezza, i piani di sostegno al personale, le pratiche lavorative.