



*MINISTERO DEL LAVORO DELLA SALUTE
E DELLE POLITICHE SOCIALI*

Consigliera Nazionale di Parità
Alessandra Servidori

Vice Presidente Comitato di Parità
Liliana Ocmin

Giornata nazionale per la sicurezza delle donne

Giornata nazionale contro la violenza sulle donne

Roma 25 novembre 2008

La giornata mondiale per l'eliminazione della violenza sulle donne non è, e non può essere, un appuntamento rituale. Non a caso l'Onu ha fatto una scelta ambiziosa già a partire dalla denominazione: si parla infatti esplicitamente di violenza da eliminare, quasi a voler indicare un programma, una meta su cui investire risorse, energie e determinazione. L'idea di un fenomeno da arginare e di un danno da ridurre viene quindi opportunamente archiviata nel contesto di un minimalismo che proprio per la sua indole rinunciataria appare estraneo al buonsenso ed alle potenzialità di un'adeguata mobilitazione. C'è bisogno di alzare il tiro, di combattere in ogni luogo e circostanza l'insorgere della violenza.

Ciò significa innanzitutto cancellare i confini di quel politicamente corretto che impone il proprio terreno fatto di retorica, di buoni sentimenti e alla fine di conformismo.

Per questa ragione è politicamente inaccettabile circoscrivere il fenomeno della violenza a quella che Dante Alighieri denominava "matta bestialità". E' una riduzione di complessità che non ci aiuta a comprendere natura e simbologia della violenza contro le donne, ma anzi ne occulta le caratteristiche e gli aspetti più inquietanti.

Fatta eccezione per alcune sacche di arretratezza, che tendono a riprodurre lo schema della società patriarcale e maschilista in cui la violenza è funzionale al mantenimento di un ordine familiare e sociale, l'aspetto decisivo e centrale sembra sempre più essere, infatti, quello del controllo esercitato sui corpi e sulle menti.

Se poniamo il tema filtrandone i contenuti attraverso questa lente d'ingrandimento ci accorgiamo che certe dinamiche della violenza sulle donne assumono una valenza più sottile e complessa coinvolgendo sistemi sociali, entità statuali, culture politiche e religiose che tendono a leggere la femminilità come terreno su cui applicare strategie di subordinazione, di compressione dei diritti e di limitazione degli spazi di libertà.

Sono ambiti di violenza che possiamo definire genericamente sociali,

rispetto ai quali è decisiva la mobilitazione collettiva, la battaglia legislativa e delle idee, il cambio di approccio culturale alimentato magari anche da provvedimenti che possono apparire forzature e rotture dei normali schemi del buonsenso.

Esiste quindi un primo livello di violenza che potremmo definire istituzionale e che costituisce una sfida fondamentale per l'affermazione di una civiltà umana davvero evoluta e degna.

Ma la consapevolezza di questo primo livello di violenza sulle donne, che appartiene a dati culturali e di sistema, non deve farci perdere d'occhio l'aspetto della violenza diffusa e quotidiana. Quella esercitata nella vita di tutti i giorni, nei rapporti di amicizia, nelle relazioni vicinali e tra le mura domestiche.

Per troppo tempo il livello della violenza anonima, pervasiva è stato vissuto come un effetto collaterale inevitabile della società di massa, dell'urbanizzazione e dei rapporti sociali.

Questa forma di violenza si può leggere come variante di un tema generale, come se la violenza pervadesse a cerchi concentrici il vissuto delle donne. Esiste infatti una violenza esterna esercitata da chi non si conosce ed è quella più vicina al concetto di "matta bestialità" che abbiamo provato ad evocare in precedenza.

C'è poi una violenza che si fa scudo di una dinamica relazionale legata a fattori come l'amicizia, la conoscenza, la consuetudine. E infine c'è uno spazio legato alla dimensione familiare, a quello che una retorica diffusa tende a vedere come luogo rassicurante di protezione, condivisione e sostegno.

Certamente non esiste una scala di gravità degli atti di violenza ma sicuramente la mortificazione cresce in forma esponenziale in particolare se è connessa anche alla rottura di relazioni di fiducia come quelle che si sviluppano ad esempio nell'ambito familiare.

Per questo la battaglia contro la violenza tra le mura domestiche assume una valenza politica di primo piano perché è quella più complessa, dove è più facile confondere i confini e dove è più difficile decifrare i segni della violenza.

Si parla di 80 milioni di donne vittime di aggressioni che si svolgono all'interno delle mura domestiche. Quella domestica è una violenza multiforme che tiene assieme aspetti fisici, verbali, psicologici ed economici.

Per lungo tempo si è dato alla violenza domestica uno statuto non scritto di minore gravità, dovuto al valore ed alle funzioni attribuite alla famiglia, al ruolo sociale che essa esercita ed al senso comune che la vuole per definizione rifugio e riparo rispetto alle difficoltà della vita.

E di fondamentale importanza mettersi alla testa di una grande battaglia politica e culturale, in grado di incidere sulla mentalità diffusa, di offrire sostegno economico e giuridico alle donne che vogliono fuoriuscire da contesti di violenza familiare, di mettere a punto percorsi di reinserimento sociale e professionale della donna e di proteggerla, a

fine percorso, dal pericolo dello stalking e della persecuzione.

Per queste ragioni le donne della Rete Nazionale delle Consigliere di Parità ed il Comitato Nazionale di parità, Organismi del Ministero del Lavoro della salute e delle politiche sociali, si impegnano a sviluppare con particolare attenzione , ed in conformità con il ruolo loro assegnato, due ambiti che ritengono prioritari , anche in considerazione della situazione di emergenza economica e sociale nel quale il Paese si trova ad operare con particolare riguardo alla condizione femminile:

1) Contributo per il recepimento della Direttiva 5 luglio 2006,n2006/54/Ce DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale del diritto comunitario, ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 2, del trattato, nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale «compito» e «obiettivo» della Comunità e impongono alla stessa l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività. L'articolo 141, paragrafo 3, del trattato fornisce ormai una base giuridica specifica per l'adozione di provvedimenti comunitari volti ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento in materia di occupazione e di impiego, compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vietano anch'essi qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e sanciscono il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. In questo contesto, occorre incoraggiare i datori di lavoro e i responsabili della formazione professionale a prendere misure per combattere tutte le forme di discriminazione fondate sul sesso e, in particolare, a prendere misure preventive contro le molestie anche sul posto di lavoro e nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale e alla promozione professionale, a norma del diritto e della prassi nazionali. Il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, stabilito dall'articolo 141 del trattato e costantemente sostenuto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia, costituisce un aspetto importante del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nonché una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia, in materia di discriminazioni sessuali. È dunque opportuno adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione. Gli Stati membri, in collaborazione con le parti sociali, devono

affrontare il problema della persistente disparità retributiva tra uomini e donne nonché della marcata separazione tra i sessi nel mercato del lavoro, attraverso un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro che consenta alle donne e agli uomini di conciliare meglio la vita familiare con la vita lavorativa. Sono necessarie a tal fine disposizioni appropriate in materia di congedo parentale, a beneficio di entrambi i genitori, nonché la creazione di strutture accessibili ed economiche per la cura dei figli e l'assistenza alle persone a carico. Al fine di migliorare ulteriormente il livello di protezione offerto dalla presente direttiva, agli organismi di parità istituiti dal Governo, anche conformemente ai principi dell'osservanza dell'Art 51 della Costituzione Italiana, dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno di chi lamenti una discriminazione, fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa. La parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego non può limitarsi a misure di carattere normativo. L'Unione europea e gli Stati membri dovrebbero invece continuare a favorire il processo di sensibilizzazione al problema della discriminazione in materia retributiva e un cambiamento d'approccio pubblico coinvolgendo, per quanto possibile, tutte le forze interessate a livello pubblico e privato. Il dialogo tra le parti sociali può fornire, a questo proposito, un importante contributo.

2) Impegno della Rete delle Consigliere di Parità e del Comitato Nazionale di Parità per sviluppare il Testo Unico della sicurezza sul lavoro emanato dal Governo come Decreto Legislativo (D.lgs 9 aprile 2008, n.81, pubblicato nel supplemento ordinario n. 108 alla G.U. 30 aprile 2008, n. 101), che introduce una sostanziale novità nelle Disposizioni Generali all'Art. 1 relativo alle Finalità dello stesso, anche coerentemente alla definizione dei criteri di ripartizione tra le autonomie attraverso l'intesa Stato-Regioni per i fondi per la formazione per una campagna straordinaria di comunicazione e sensibilizzazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro. (Decreto previsto dall'articolo 11, comma 7, dlgs 81/2008) .Il Testo unico infatti all'art Art. 1.Finalita' prevede il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo. Il decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche

con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati. Per la prima volta quindi, si sottolineano forti garanzie nei confronti di soggetti indicati dall'Unione Europea come destinatari di discriminazioni sui luoghi di lavoro in ragione del sesso, dell'età, della razza, dell'etnia, della religione. Nella parte relativa alla Valutazione dei rischi si riprende il concetto nella più ampia descrizione riguardante tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori:- Art. 28. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi delle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi. L'introduzione di questi nuovi concetti porta necessariamente ad esigenze puntuali di formazione e consapevolezza sulle tematiche della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, su una nuova organizzazione del lavoro che abbatta stereotipi e discriminazioni, sulla qualità del lavoro intesa come diminuzione del disagio psicosociale ed aumento della produttività, su modalità diverse di individuazione dei tempi di lavoro con sperimentazioni di telelavoro come azione positiva, di orari di lavoro concepiti col sistema delle "isole" (buona prassi già sperimentata in progetti finanziati dalla Legge 53/00), banca delle ore, maggior flessibilità oraria, servizi alla persona etc. Per prevenire infatti il disagio dovuto allo stress lavoro correlato primo passaggio di una disfunzione organizzativa che, nel peggiore dei casi può portare a fenomeni di mobbing, bisogna prevedere all'interno del Piano dei rischi azioni capillari di formazione, informazione per il personale, ma, soprattutto per la dirigenza e gli addetti alla sicurezza relativi alla parità, alle pari opportunità, al superamento delle discriminazioni, alla qualità del lavoro. Gli addetti alla sicurezza assumerebbero così sempre più i contorni di operatori per l'uguaglianza con attenzioni nei riguardi dei lavoratori e delle lavoratrici per un ambiente di lavoro libero dal rischio psicosociale. L'azione formativa sul Territorio può ricomprendere anche gli Ispettori del Lavoro attraverso la puntuale informazione attraverso linee guida dei rischi legati alla mancata conciliazione e ad una scarsa qualità dell'organizzazione del lavoro nei confronti del genere, dell'età, della razza e della religione .

UNA COLLABORAZIONE STRETTISSIMA E CONCRETA TRA RETE DELLE CONSIGLIERE DI PARITA' ed IL COMITATO NAZIONALE DI PARITA' RAPPRESENTA IL CONTRIBUTO PIU'

**EFFICACE NON SOLO PER CELEBRARE LA GIORNATA MA
AGIRE. INSIEME .**

**Alessandra Servidori Consigliera Nazionale di Parità cellulare
3284691210**

**Liliana Ocmin Vice Presidente Comitato Nazionale di Parità -
Cellulare 3453985360**

Hanno inoltre sottoscritto il documento

Ornella Petillo UGL

Silvana Dell'Abate Ministero sviluppo Economico

Veronica Cappellaro Esperta Collegio istruttorio

Annalisa Basso -Esperta Collegio istruttorio

Renata Natili-CIF

Anna Ricci-Ministero Giustizia

Marilù Galdieri-Terziario Donna Confcommercio

Tiziana Colamónico –Federcasalinghe

Valeria Mosso-Associazione giuriste italiane

Idanna Matteotti-Lega Coop

Fiorella Liverani-Soroptimist

Margherita Gulisano Procopio-Fidapa

Mara Carluccio-Esperta Collegio Istruttorio

Ornella del Guasto-Fondazione Bellisario

Raffaella Gallini-Cisal

Clara Pozzi – ACLI

Sonia Albanese – Zonta International

Coordinamento Nazionale donne CISL

Rosa Gentile – Donne Impresa Confartigianato