

Audizione “Differenza Donna ONG” presso la III Commissione della Camera dei Deputati

4-2-2020

Disegno di legge C.2207 Boldrini recante Ratifica ed Esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n° 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108a sessione della Conferenza generale dell’ OIL

L’Associazione Differenza Donna ONG è un’associazione di donne che da più di trenta anni è impegnata nel contrasto di ogni forma di violenza agita nei confronti di donne e bambine/bambini. La nostra associazione parte da una lettura femminista del contesto culturale e sociale nel quale la violenza di genere viene agita, e si impegna politicamente nella elaborazione di strategie a contrasto che facciano la differenza nella costruzione di una nuova qualità di vita delle persone basata sul rispetto dei diritti umani, compreso il diritto al lavoro quale strumento di libertà, autodeterminazione e riconoscimento delle singole competenze. Differenza Donna è impegnata a livello locale, nazionale e internazionale attraverso numerosi progetti di sensibilizzazione, formazione, ricerca e non ultimo, nella gestione di Centri antiviolenza e Codici Rosa. Nei luoghi dove siamo presenti accogliamo in media circa 1500 nuove donne l’anno. Le donne ci affidano le loro storie attraverso una narrazione autentica del loro vissuto. La narrazione è per noi lo strumento fondamentale che unitamente ad un ascolto attivo e specializzato, posto in essere dall’operatrice esperta di violenza di genere, ci permette di cogliere gli indicatori della violenza ed ascriverli nel contesto culturale, sociale e politico di riferimento, consentendoci di realizzare percorsi di fuoriuscita reali per la singola donna che abbiamo incontrato, ma anche di cogliere e prevedere cambiamenti e modificazioni dei comportamenti violenti nella nostra società, cioè di nuove strategie di utilizzo della disparità di potere da usare contro le donne. Un lavoro continuo e circolare che dalle pratiche di relazione tra donne porta ad una narrazione autentica dell’esperienza che porta poi alla teorizzazione e quindi alla creazione di un pensiero.

Abbiamo accolto con piacere l’invito odierno, e recepiamo con grande entusiasmo le indicazioni della Convenzione 190 che pone l’attenzione sulla matrice di genere che spesso si cela dietro alle violenze e alle molestie agite nei luoghi di lavoro. Accogliamo con altrettanto interesse l’attenzione posta in essere sulla violenza domestica cogliendone il danno che di riflesso può produrre sui luoghi di lavoro. L’articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015 n°80, che consente alle lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite in un percorso di protezione, di astenersi dal lavoro per un massimo di 90 giorni, esteso poi anche alle lavoratrici autonome con la legge 11 dicembre, 2016 n° 232, rappresentano un importantissimo passo avanti per le vittime di violenze poiché consentono loro di sottrarsi nell’immediato alla violenza, in attesa delle necessarie tutele e di avere lo spazio per seguire un percorso di fuoriuscita. Per molte di loro purtroppo, soprattutto lavoratrici precarie o autonome, spesso costituisce il preludio al licenziamento. Le donne che non hanno un contratto lavorativo continuativo spesso infatti vedono svanire la possibilità di un rinnovo; per coloro che lavorano come badanti, colf e nei lavori di cura spesso, nell’arco dei tre mesi di congedo per motivi di violenza vengono sostituite perdendo la possibilità di riprendere l’attività lavorativa.

Sede legale: Via della Lungara 19 • 00165 Roma

Sede operativa: via Flaminia 43 • 00196 Roma • Tel. 06 6780537 Tel. e fax 06 6780563

www.differenzadonna.org • d.donna@differenzadonna.it

Le donne che subiscono violenza sul luogo di lavoro e si rivolgono ai Centri antiviolenza sono ad oggi un numero esiguo rispetto alla totalità anche se in crescente e continuo aumento negli ultimi anni. La mancata lettura della matrice di genere che si cela dietro queste forme di violenza, porta le donne che la subiscono a credere di non potersi rivolgere ai Centri antiviolenza, inoltre storicamente c'è una gestione da parte dei sindacati che gestiscono dall'interno senza inviare ai Centri.

Come invece sappiamo, stalking, mobbing e molestie sessuali forme diverse di violenza maschile contro le donne, vengono agite da colleghi o datori di lavoro uomini sulle donne proprio in quanto donne, nell'obiettivo di agire e mantenere un potere culturalmente riconosciuto al genere maschile.

Tramite l'ascolto delle storie che le donne ci hanno portato, abbiamo potuto operare una distinzione tra le dinamiche che si ripropongono nel settore pubblico o nelle grandi aziende, e quelle che invece caratterizzano i contesti dove si svolgono lavori di cura presso singoli.

Le donne che lavorano nel pubblico o in grandi aziende, raccontano di aver provato a chiedere aiuto ai loro superiori oppure si sono rivolte ai sindacati. Le stesse hanno riferito come quelle richieste di aiuto non abbiano portato alla risoluzione del problema. Molto spesso, sono state proposte loro soluzioni che hanno acuito il loro malessere e leso la loro dignità di donne e lavoratrici ad esempio offrendo trasferimenti in altre aree o settori non di loro competenza, veri e propri demansionamenti, oppure donne trasferite di ufficio che si sono poi ritrovate in una condizione di totale isolamento che hanno ulteriormente aggravato il malessere già provocato dalla violenza.

Tutte le donne che si sono rivolte a noi e che abbiamo accolto ci riferiscono che all'interno dei loro contesti lavorativi non sono state adottate misure a loro tutela ma azioni volte a tutelare l'azienda o l'ente nella loro immagine. Il malessere provocato dalle violenze subite e dalle azioni poste in essere, non risolutive, in molti casi, hanno portato la donna vittima ad un licenziamento o a chiedere un patteggiamento per una buona uscita. Quasi mai l'autore della violenza viene allontanato o messo in condizioni di non nuocere.

Un grande sommerso è poi rappresentato da tutte quelle donne straniere che lavorano presso privati come badanti, colf e domestiche, le quali molto spesso subiscono molestie e violenze sessuali.

Dal racconto delle donne migranti vittime emerge che la violenza si fortifica sul ricatto rispetto alle vulnerabilità, prima fra tutte la situazione di irregolarità per assenza di permesso di soggiorno.

Quando la donna infatti non è titolare di un permesso di soggiorno è massimamente ricattabile, ha paura di rivolgersi alle autorità competenti perché teme un rimpatrio. Molto spesso non sono informate circa il fatto che lo Stato tutela le vittime di violenza anche riconoscendo loro un permesso di soggiorno apposito (art.18 bis).

Al contrario, le donne che hanno un permesso di soggiorno per motivi di lavoro, temono di perderlo e non poterlo rinnovare nel caso in cui decidano di raccontare le violenze subite in ambito lavorativo. Queste lavoratrici pensano di avere l'unica possibilità di un licenziamento per sottrarsi alle violenze.

Altro fattore particolarmente rilevante di cui l'autore si avvale per ricattare la vittima è il fattore economico, consapevole che molto spesso, il compenso lavorativo per quella donna non rappresenta solamente l'unica fonte di sostentamento che ha, ma esso è anche l'unico mezzo per aiutare le famiglie, spesso figli o genitori, rimasti nei paesi di origine.

Dalla nostra esperienza diretta emerge quindi la necessità di intervenire attraverso azioni mirate che coinvolgano più livelli partendo dalla prevenzione per arrivare alla costruzione di pratiche volte ad individuare soluzioni reali che garantiscano il mantenimento del lavoro o proposte alternative che consentano di salvaguardare la dignità della lavoratrice.

Sensibilizzazioni e formazioni volte a fornire gli strumenti per comprendere quando la violenza che si sta subendo ha una matrice di genere per favorire l'emersione.

Percorsi di fuoriuscita che tutelino la privacy della vittima, volti ad una reale risoluzione del problema che consenta di restituire dignità alla vittima attraverso un approccio integrato delle diverse competenze comprese quelle di genere, laddove si ravvisi che la violenza sui luoghi di lavoro ha una chiara matrice di genere che consentano non solo soluzioni pratiche volte a garantire il diritto al lavoro ma una elaborazione di quel vissuto traumatico.

Azioni che, in attesa delle dovute indagini da parte delle autorità competenti, garantiscano alla vittima soluzioni alternative che siano commensurate ai ruoli ricoperti e alle mansioni svolte, valutando, quando possibile un trasferimento per l'autore e giammai della vittima.

Garanzie per quelle donne prive di permesso di soggiorno o in fase di rinnovo.

La possibilità di riconoscere il danno (anche attraverso un risarcimento) che provoca la violenza subita in ambito domestico nel proprio contesto lavorativo.

Abbiamo letto con grande interesse il testo della Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, perché rappresenta uno strumento importante nella lotta alla violenza e, in particolare, a quella di genere che l'associazione Differenza Donna combatte da anni.

La ratifica della Convenzione rappresenta –senza dubbio- un importante passo avanti del nostro ordinamento che, ad oggi, non sempre ha fornito degli strumenti adeguati per combattere il fenomeno nei luoghi di lavoro.

Di contro le ultime riforme del lavoro hanno dotato i datori di lavoro, soprattutto quelli poco virtuosi, di strumenti di grande potere a svantaggio delle lavoratrici oggetto di violenze e molestie sul luogo di lavoro quali il facile mutamento delle mansioni ed il demansionamento che spesso, e dal 2015 con molta più facilità, sono utilizzati come “punizione” per chi segnala/denuncia violenze e/o molestie sui luoghi di lavoro, da parte di superiori gerarchici o di titolari di imprese padronali.

L'articolo 1 della Convenzione definisce con chiarezza il suo campo di applicazione e ci darà l'occasione, finalmente, di tutelare quelle situazioni che non rientravano nella nozione di mobbing, come attualmente elaborata dalla giurisprudenza, perché limitate ad un solo episodio e che sfuggivano all'effettività della tutela, per lo meno sul piano giuslavoristico.

Ci troviamo spesso, noi legali, a dover comunicare alle nostre assistite che non possiamo avviare un contenzioso per carenza degli elementi costitutivi della fattispecie (reiterazione della condotta per almeno 6 mesi), pur sapendo che anche quell'unico episodio – difficile da provare in giudizio – resta invece indimenticabile per chi l'ha subito e segna, in modo a volte indelebile, la persona, ledendo anche il suo diritto al lavoro e la possibilità effettiva di sviluppare la carriera.

La scelta di equiparare sul piano dei diritti e delle tutele i lavoratori dipendenti e gli stagisti, i lavoratori licenziati, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego è lodevole e condivisibile, ma andrà accompagnata da interventi legislativi specifici nel nostro ordinamento, atteso che le obbligazioni tradizionali del datore di lavoro e le forme di protezione collegate al rapporto di lavoro subordinato non sono estese, allo stato attuale, anche agli altri soggetti citati nella convenzione.

Riteniamo altrettanto importante l'esplicito riconoscimento della risarcibilità di tutti i danni che possono conseguire ad un atto illecito quale la violenza o la molestia di genere, posto che nella situazione attuale l'unico danno che sicuramente viene risarcito in base a criteri "oggettivi" è il danno alla salute, mentre le altre tipologie di danno, patrimoniale e non, sono rimesse alla valutazione equitativa dei giudici di merito, con determinazioni che, nella maggior parte dei casi, risultano inadeguate a riparare il pregiudizio effettivamente subito.

Anche l'indicazione specifica della risarcibilità del danno sessuale, conclamato nell'art. 1, è molto importante e rappresenta un cambiamento epocale, del quale i giudici del lavoro dovranno tener conto nella liquidazione del danno in sede giudiziale.

Sarà necessaria un'adeguata formazione dei datori di lavoro e dei lavoratori, unitamente ai rappresentanti sindacali, al fine di rendere effettiva la tutela che viene estesa dai luoghi di lavoro tradizionali, anche agli spazi pubblici o privati, in qualche modo connessi alle attività lavorative; ai viaggi di lavoro, che spesso sono occasioni di eventi molesti; ai luoghi in cui si riceve la retribuzione, posto che la fase della corresponsione dello stipendio e/o della consegna della busta paga in ambienti di lavoro di piccole dimensioni rappresenta un momento dell'attività lavorativa nel quale le lavoratrici sono più deboli ed esposte a pressioni psicologiche, per la paura che il rifiuto dell'avance possa comportare la perdita del proprio unico mezzo di sostentamento.

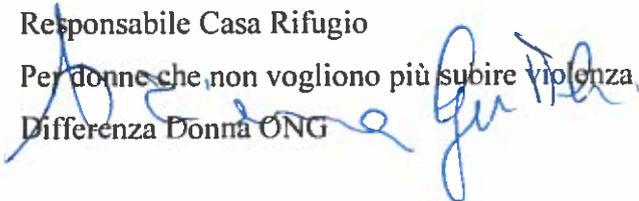
L'intervento degli ispettorati del lavoro dovrà essere effettivo, nel senso che non può essere rimessa alla libera valutazione del singolo ispettorato o addirittura del singolo ispettore che, a volte, si arroga il diritto di fare la sua valutazione di "non sussistenza" dei presupposti per un intervento sanzionatorio, nei limiti dei poteri di cui sono titolari, senza neppure compiere un accesso sul luogo di lavoro, senza ascoltare i colleghi che spontaneamente non testimoniano e, soprattutto, chiedendo alla "segnalante" le prove, nella piena consapevolezza che le prove in senso tradizionale (testimoniali o documentali) non ci sono e vanno, invece, ricercate le prove presuntive.

Anche i magistrati del lavoro dovrebbero ricevere una formazione adeguata per arrivare ad applicare correttamente i principi della Convenzione, che richiedono anche un approccio diverso e più evoluto nell'indagine giudiziaria, allo scopo di garantire una tutela effettiva dei principi fondamentali enucleati dalla Convenzione.

Infine, auspichiamo che venga recepito, anche nei nostri contesti lavorativi, l'approccio inclusivo, incentrato sulla prospettiva di genere perché -come giustamente sottolineato nella Convenzione- esso rappresenta uno strumento importante di prevenzione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro, che ad oggi è riconosciuto solo in pochi ambienti di lavoro virtuosi e che invece deve entrare nel patrimonio comune, anche mediante la previsione di strumenti sanzionatori efficaci.

Le associazioni come la nostra hanno il compito di diffondere la conoscenza dei diritti e di rendere noti i valori importanti, cercando di fornire un adeguato "peer support".

Dott.ssa Arianna Gentili
Responsabile Casa Rifugio
Per donne che non vogliono più subire violenza.
Differenza Donna ONG



Avv.ta Vittoria Mezzina
Diritto del lavoro e Mobbing
Ufficio Legale
Differenza Donna ONG

