

L'ESPERIENZA

ALLA PROVINCIA DI MILANO UN VIDEO CON I BACI PROIBITI DI HOLLYWOOD

La Provincia di Milano ha maturato un'esperienza d'avanguardia nel campo della pari dignità e opportunità di uomini e donne nei luoghi di lavoro. Il suo Comitato per le pari opportunità, già a partire dal 1993 (per primo nella pubblica amministrazione in Italia), si è fatto promotore di una specifica strategia per affrontare il fenomeno della molestia sessuale sul lavoro. Per acquisire cognizione della diffusione e della percezione del fenomeno, il Comitato propose nel febbraio del 1993 un questionario esplorativo ai 3.200 dipendenti della Provincia (il 60% era costituito da donne).

I risultati dell'indagine rivelarono che il fenomeno delle molestie sessuali era percepito in maniera non molto diversa da uomini e donne: il 31% delle donne e il 28% degli uomini riteneva che il problema esisteva alla Provincia di Milano;

il 34% e il 33%, rispettivamente, dichiarava di non saperlo; il 65% delle donne e il 58% degli uomini riteneva opportuno affrontare il tema con specifiche iniziative.

Una volta verificato che l'atteggiamento verso l'approfondimento e la promozione di specifiche iniziative era favorevole (o comunque non esplicitamente negativo) si giunse in seguito alla formulazione di un Codice di condotta, che fu adottato dalla Giunta provinciale il 29 marzo 1994 ed è tuttora vigente.

Nella prima parte, dedicata ai principi generali, il Codice offre strumenti di orientamento per una corretta definizione della problematica: la definizione di molestia, l'inammissibilità della molestia, i motivi della inammissibilità, ecc. Nella seconda parte, di carattere disciplinare, indica le procedure per la trattazione dei casi, le eventuali

sanzioni e gli strumenti.

Due sono i tipi di procedura previsti. Quella informale che ruota attorno alla figura del o della Consulente di fiducia, persona alla quale è affidato il compito di fornire suggerimenti e intervenire per far cessare o scoraggiare i comportamenti molesti e di promuovere iniziative di carattere culturale volte a prevenire il fenomeno. L'accesso al Consulente avviene senza particolari formalità ed è facilitato dalla disponibilità di un numero verde e dal fatto che il tempo richiesto dalla consulenza è considerato orario di lavoro. La riservatezza sui casi trattati è assoluta e assicurata dall'autonomia gestionale di cui gode il Consulente.

La procedura formale si sviluppa autonomamente ed identifica con il procedimento disciplinare previsto per i casi di molestia sessuale, le cui modalità di svolgimento sono disciplinate dal

Contratto di lavoro. In questo caso il Consulente di fiducia fornisce la consulenza tecnica all'Ufficio procedimenti disciplinari nella fase di svolgimento delle indagini preliminari.

Tra gli strumenti adottati per favorire l'attuazione del Codice vi è l'inserimento del tema della pari dignità sul lavoro nel programma degli incontri del personale neoassunto con il presidente della Provincia e nei corsi di formazione all'ingresso dei nuovi responsabili dei servizi scolastici e di riqualificazione del personale.

Per facilitare la percezione e la riflessione sull'argomento, è stata individuata una modalità comunicativa più immediata: è stato predisposto un video, costruito con scene di film famosi che descrivono comportamenti lesivi della pari dignità, da utilizzare in ambito formativo o di sensibilizzazione.

L'inchiesta

Manager o "paròn" per lei pari sono

La lavoratrice tra identità maschili minacciate e vecchie culture agricole

MILANO L'Italia cenerentola d'Europa. Quando nel 1987 un rapporto diffuse i dati sull'ampiezza del fenomeno delle molestie sessuali nei Paesi della Comunità, l'Italia non fornì nessuna statistica e nessun dato. Da allora molto è cambiato: abbiamo una proposta di legge, delle ricerche e delle realtà concrete, come il Codice di condotta della Provincia di Milano. Al recente convegno milanese dedicato alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, Myriam Bergamaschi, dirigente del Centro Ricerche Di Vittorio ed esperta di problemi del lavoro femminile, ha presentato una relazione su "Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro in Italia", di cui qui di seguito diamo conto per ampi stralci.

Causa e natura

Analizzando la causa e la natura del fenomeno vengono suggeriti due ambiti di riflessione. Da un lato numerose studiose «individuate nella nuova immissione di donne nel mercato del lavoro la ragione del violento scontro che si va producendo: nell'attuale fase di transizione, segnata da tensioni diverse, non c'è più (o almeno non è più proclamata apertamente) la condanna per la donna-madre-sposa che lascia il suo posto "naturale", ma si è aprta invece una specie di battaglia simbolica per ristabilire il valore di ciascuno; l'identità maschile avverte una minaccia, che deriva dagli sviluppi delle tecnologie e del lavoro, e che la porta a ripetere i vecchi stereotipi sessuali, se non addirittura a rafforzarli».

Il secondo ambito riguarda le riflessioni sul rapporto tra le molestie e il valore del lavoro femminile nella società: «Il fenomeno delle molestie, infatti, non è causato solo da un rapporto di prevaricazione dell'uomo sulla donna, ma è strettamente intrecciato all'organizzazione del lavoro, all'importanza e al riconoscimento attribuiti al lavoro femminile. Il riconoscimento del lavoro femminile, dunque, è la condizione fondamentale per combattere le disuguaglianze tra i sessi, per sollevare le donne da posizioni di ricattabilità che le rendono soggette alle molestie, ma è anche la condizione fondamentale per costruire su un piano più ampio migliori rapporti di lavoro e di diritto».

Le inchieste

Alla mancanza di dati nazionali sulla diffusione del fenomeno, si può supplire con i dati molto parziali delle prime indagini svolte dal sindacato alla fine degli anni Ottanta: una condotta dalla Fiom del Piemonte in alcune fabbriche metalmeccaniche, una seconda svolta in una zona di Roma con alta presenza di manodopera femminile, una terza fatta dalla Federazione delle Poste della Cgil del Lazio ed una quarta dal Coordinamento donne di Crema. Queste prime indagini hanno fatto emergere che il fenomeno riguardava un terzo dei dipendenti.

Un secondo gruppo di ricerche svolte nel corso degli anni Novanta mettono hanno messo in luce l'articolazione delle molestie in tipologie (esercitate dalla gerarchia aziendale, tra colleghi, dall'utenza) e come si configurano (com-



IL LAVORO CAMBIA

È tramontata l'immagine di donna come madre e sposa il cui posto naturale è la casa

molestie non sono degli episodi sporadici ma fatti sistematici; le percentuali registrate sono elevate e oscillano dal 20 al 32%.

La produttività

Un altro aspetto affrontato nel corso dell'indagine è quello relativo al quesito posto dalla Commissione europea sugli effetti delle molestie sessuali in termini di aumento di costi e perdita di produttività per le aziende. L'analisi ha investito quattro realtà produttive: due collocate nel contesto produttivo del Nord-est e le altre nell'area lombarda. Un primo dato che si ricava è come il management aziendale e gli imprenditori «non mostrino nessun interesse -

portamenti verbali, fisico e molestia visuale). I luoghi principali in cui sono state svolte sono tre: l'area dell'Italia nordorientale, la Lombardia e l'Emilia Romagna. Un dato comune alle ricerche è che le

particolamente interessanti appaiono le conclusioni tratte dall'indagine nel Nord-est. «Nelle aziende di dimensione medio-piccola dove i tempi di lavoro e il controllo sono molto stretti e dove la struttura gerarchica è composta da una o due persone al massimo, le donne molestate difficilmente ricorrono all'assenza ripetuta in modo tale da far registrare un calo di rendimento. E più frequente il caso dell'autoliceizzazione. Questo comportamento è molto bene messo in luce dalle interviste nell'area del Nord-est. Non sappiamo quali siano i costi pagati dalle donne in termini di qualità del lavoro e sviluppi professionali, oltre a quelli più strettamente personali; a ciò va aggiunto che l'autoliceizzazione lascia

nell'ombra l'atto di molestia, non lascia tracce e racchiude il problema in una gestione tutta individuale. Tuttavia in questo caso il problema del rapporto tra molestia e calo di produttività ovviamente non si pone. «In interrogativi che si aprono riguardano altri piani: la cultura locale, la cultura del lavoro, il ruolo ambivalente delle famiglie e degli stessi mezzi di informazione che relegano i casi di denuncia di molestia ad uno spazio marginale. «In queste realtà lavorative il molestatore è spesso il proprietario o un suo stretto collaboratore, il quale non ha nemmeno interesse a trattenerne una singola lavoratrice anche perché di norma svolge un lavoro non qualificato ed è facilmente sostituibile. Un altro elemento, che inficia l'ipotesi del calo di produttività come conseguenza della molestia sessuale, riguarda la cultura interna a questi

STATE BUONE

Il posto di lavoro è sacro e ad esso vanno sacrificati diritti e dignità della persona

luoghi di lavoro. Il quesito su cui riflettere è se per questo tipo di imprenditoria sia più importante la produttività o far prevalere il rapporto di subalternità. Dalle interviste si ricava l'impressione che sia più importante la riaffermazione che loro sono il «paròn» (vale a dire i padroni).

Le radici di questa cultura non vanno solo ricercate nei mezzi di produzione, ma nella cultura locale a forte matrice agricola dove imperava la figura del padre-padrone, o nel migliore dei casi del paternalismo autoritario. A questo corrisponde un contesto socio-familiare che ha posto al primo posto la sacralità del posto di lavoro. Il lavoro è fondamentale dal punto di vista sociale e per conservarlo le stesse famiglie incoraggiano le loro figlie a pazientare, a «star buone» piuttosto che a lottare per il rispetto della dignità della persona.

È facile capire come questi comportamenti molesti siano vissuti quindi come «normalità» da chi li subisce; mentre chi li compie gode di una sorta di legittimazione sociale».

BRU.CA.

Il Codice di condotta della Comunità europea

■ Nella raccomandazione agli Stati membri formulata nel 1991 dalla Cee è compreso anche il Codice di Condotta della Comunità Europea che definisce così la molestia sessuale.

Per comportamento sessuale o basato sul sesso non deve intendersi solo l'atto che coincide col tentativo di rapporto sessuale, ma anche le esibizioni del proprio potere o le manifestazioni di ostilità. La molestia infatti è strettamente collegata alla possibilità, reale o presunta, di avere potere e di esercitarlo.

Rientrano tra le manifestazioni fisiche: i toccamenti non giustificati, i buffetti, le carezze, i pizzicotti, le pacche, gli strofinamenti contro il corpo della dipendente o della collega, i finti inciampi, la «mano morta», fino agli atti violenti o di vera e propria costrizione a subire violenza.

Il comportamento verbale molesto può esplicitarsi in proposte sessuali non desiderate, in deliberate pressioni per costringere ad atti sessuali, inviti insistenti per incontri al di fuori del posto di lavoro, apprezzamenti personali o osceni, frasi a doppio senso, allusioni o osservazioni gravi, commenti deliberrati sulla vita sessuale: cioè tutti quei comportamenti con cui, attraverso parole e frasi, si mostra di considerare l'altra persona, anziché come collega di lavoro, come oggetto di mire sessuali o di mortificanti rimesse in discussione del suo ruolo nel posto di lavoro.

Altro capitolo quello relativo al comportamento non verbale molesto: secondo la carta della Comunità Europea può consistere «nel mostrare foto o figure, oggetti o scritti pornografici o di contenuto o significato sessuale; nel dare occhiate o nell'assumere espressioni lascive, nell'emettere fischi o nel compiere gesti di significato sessuale». L'insieme di questi fatti, atti, azioni, comportamenti, produce nell'ambiente di lavoro «un clima insopportabile», e se chi molesta è un superiore o un datore di lavoro la gravità dell'azione e delle ricadute è ovviamente maggiore.

La nascita di norme tra inviti direttive e raccomandazioni

■ La Direttiva del Consiglio relativa all'attuazione, negli Stati membri, del principio di parità di trattamento fra le donne e gli uomini per quanto riguarda l'accesso al lavoro, le condizioni di lavoro, e la sicurezza sociale, risale al 9 febbraio 1976.

Da quel momento è cominciato l'iter che ha portato al formale riconoscimento del fenomeno delle molestie nei testi comunitari.

«La dignità delle donne nel mondo del lavoro» è stato il primo Rapporto sul problema delle molestie sessuali negli Stati membri della Comunità Europea (Ufficio delle Pubblicazioni delle Comunità Europee), elaborato da Michael Rubenstein nel 1987.

In seguito la Commissione delle Comunità Europee ha redatto la Raccomandazione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che presenta come allegato il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro ogni tipo di molestia sessuale.

Ultima in ordine di tempo la Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 1994, sulla designazione di un Consigliere di fiducia nelle imprese.

Questi testi hanno già influenzato le legislazioni nazionali e sono considerati, oggi, fondamentali.

Tali elaborazioni contengono «inviti» e «raccomandazioni» agli Stati membri, alle Commissioni per l'uguaglianza delle opportunità dei vari Stati ed anche ai Sindacati al fine di:

- pervenire ad una definizione giuridica della molestia sessuale per fornire una base precisa su cui sporgere denuncia.

- promuovere campagne di informazione e di sensibilizzazione, per creare un'adeguata consapevolezza sulla natura discriminatoria delle molestie e informare le vittime sulle azioni legali che si possono intraprendere; di prevedere la creazione di «uffici reclami».

- ricordare ai datori di lavoro che sono tenuti a garantire un ambiente di lavoro esente da molestie sessuali ed invitare le parti sociali ad inserire nei contratti clausole idonee a garantire tale ambiente.

- mettere in opera, nel settore pubblico, misure positive che potrebbero servire di esempio per il settore privato.

In particolare il Codice di condotta predisposto dalla Commissione della Comunità Europea sottolinea che l'aspetto più determinante della molestia è che essa costituisce un «atto indesiderato» e di discriminazione sessuale poiché il fattore caratterizzante è il sesso di chi la subisce.

Tale Codice di comportamento è rivolto, tra gli altri, a datori di lavoro ed a organizzazioni sindacali, che sono sollecitati a stilare codici aziendali e di Ente con lo scopo di promuovere iniziative di sensibilizzazione e prassi preventive nonché procedere da seguire (anche con i risvolti disciplinari) al verificarsi di episodi di molestia. Detti codici dovrebbero anche individuare un Consigliere di fiducia cui rivolgersi.

