

insieme per il benessere delle lavoratrici

Un anno di azioni e di iniziative concrete



insieme per il benessere delle lavoratrici

Un biennio di azioni e di iniziative concrete

Questo Quaderno dà conto dell'attività svolta nell'ambito del progetto «Insieme per il benessere delle lavoratrici». Il progetto è stato presentato da Unione donne in Italia Bologna associazione di promozione sociale (Udi Bologna aps), in collaborazione con la Fondazione Ivano Barberini e alcuni altri partner, e con il sostegno della Regione Emilia-Romagna.

a cura di
Eloisa Betti, Lorena Cerasi, Tito Menzani



Progetto grafico a cura di *Be Open, Ideali per comunicare*

Fondazione Ivano Barberini
www.fondazionebarberini.it
info@fondazionebarberini.it
via Mentana 2, 40126 Bologna
tel. 051 231313

Presidenza – Simone Gamberini
Direzione – Roberto Lippi

Archivio, biblioteca e patrimonio – Lorena Cerasi
Open Innovation manager – Bibi Bellini
Comunicazione e progetti – Andrea Nalin

Indice

- 6 Prefazione**
A cura di **Barbara Lori**
Assessora a Programmazione Territoriale, Edilizia, Politiche abitative, Parchi e Forestazione, Pari opportunità, Cooperazione internazionale allo sviluppo della Regione Emilia-Romagna
- 12 Il benessere delle lavoratrici nella società post-pandemica: note introduttive**
A cura di **Eloisa Betti**
- 18 Il contributo della statistica all'analisi del benessere delle lavoratrici: i risultati della ricerca**
A cura di **Demetrio Panarello e Giorgio Tassinari**
- 21 Il ruolo dei Centri anti-violenza e delle associazioni femminili: il caso dell'Udi Bologna**
Intervista a **Katia Graziosi e a Barbara Verasani**
- 28 L'azione delle Consigliere di Parità: l'esempio dell'Emilia-Romagna**
A cura di **Sonia Alvisi**
- 30 Donna, lavoro e diritti in Europa: le attività di sensibilizzazione per la parità di genere e il contrasto alla violenza di genere tra storia e attualità**
A cura di **Lorena Cerasi**
- 34 A proposito della campagna di ascolto "Insieme per il benessere lavoratrici". Considerazioni e prospettive**
A cura di **Donatella Allegro**
- 38 Percorso di informazione e formazione per il contrasto alla violenza di genere e il riconoscimento delle molestie nel lavoro: risultati preliminari**
A cura di **Camilla Zamparini**
- 40 Le linee guida per l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza: un percorso di ricerca-azione**
A cura di **Tito Menzani**
- 44 L'impegno della cooperazione per il contrasto alla violenza di genere e la promozione della parità di genere nel lavoro**
Intervista a **Rita Ghedini**
- 47 Genere e disuguaglianze nelle fabbriche metalmeccaniche: contrattazione e progettualità della Fiom-Cgil di Bologna**
Intervista a **Sandra Ognibene e a Barbara Graziano**
- 54 Schede conoscitive con le progettualità di imprese cooperative e organizzazioni di rappresentanza**
- 60 Linee guida per l'inserimento lavorativo di donne vittima di violenze. Progetto «Insieme per il benessere delle lavoratrici»**
A cura del gruppo di lavoro «Linee guida»

PREFAZIONE

A cura di Barbara Lori

Assessora a Programmazione Territoriale, Edilizia, Politiche abitative, Parchi e Forestazione, Pari opportunità, Cooperazione internazionale allo sviluppo della Regione Emilia-Romagna

Il mainstreaming di genere è l'approccio delle nostre politiche regionali, contenuto anche nella legge 6/2014⁽¹⁾, la legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere: dall'occupazione ad una corretta rappresentazione della donna nei media, dal riequilibrio nella normativa elettorale alla prevenzione e contrasto alla violenza di genere, dalla salute e benessere femminile alla conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura.

Per la nostra Regione le pari opportunità si realizzano attraverso una serie di azioni trasversali e integrate. Il nostro impegno è consolidare la rete dei servizi, rafforzare gli investimenti sul sociale e per l'infanzia, oltre che sulla formazione professionale, e soprattutto promuovere e sostenere un'occupazione di qualità e l'imprenditorialità femminile: il protagonismo femminile è leva per uno sviluppo complessivo e per una modernizzazione della società. Sono molteplici gli ambiti su cui interveniamo: da documenti strategici regionali a programmazioni settoriali fino a bandi dedicati.

La nostra regione ha percentuali in linea con le regioni europee più avanzate, ma stiamo continuando ad agire per diminuire i divari occupazionali e salariali ancora esistenti, oltre che per superare gli ostacoli alle progressioni di carriera che ancora penalizzano le donne. A fine 2022 le donne occupate in Emilia-Romagna sono il 66,1% contro l'81% degli uomini⁽²⁾, le imprese femminili attive in regione sono 84.979, pari al 21,4 % del totale delle imprese regionali⁽³⁾, una quota certo significativa ma ancora lontana da un orizzonte di parità. Solo insieme, agendo su più fronti, potremo creare invece una società in cui le donne possano esprimere appieno il loro potenziale.

Il Protocollo Donne e lavoro, che abbiamo costruito insieme alle rappresentanze datoriali e sindacali, va proprio nella direzione di rafforzare il ruolo e il protagonismo delle donne nell'economia e nella società regionali, intervenendo insieme su vari fronti: dalla qualità del lavoro femminile a politiche di conciliazione e condivisione delle responsabilità educative, assistenziali e di cura. Per quel lavoro di qualità che tutte noi vogliamo preservare dove c'è e creare dove ancora è necessario un intervento. Il Protocollo ha voluto provare a cogliere, da subito, i tanti spunti e le riflessioni comuni per un nuovo e più forte protagonismo femminile nella società e nel mondo del lavoro e dell'imprenditoria.

⁽¹⁾ <https://demetra.regione.emilia-romagna.it/al/articolo?urn=er:assemblealegislativa:legge:2014:6>

⁽²⁾ <https://statistica.regione.emilia-romagna.it/notizie/2023/otto-marzo-2023-donne-emilia-romagna>

⁽³⁾ <https://www.ucer.camcom.it/studi-e-statistica/news/2023/imprese-femminili-2022t4>

Un documento-proposta trasversale tra le differenti aree tematiche, che si ritrova, oggi, nei documenti strategici dell'Agenda regionale: dal Patto per il Lavoro e per il Clima al Documento Strategico Regionale per le programmazioni UE 21-27.

Tutto, in piena coerenza con le indicazioni dell'Agenda ONU 2030, in particolare con l'obiettivo 5, raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.

Imprenditoria femminile

Per quanto riguarda le imprese femminili, il nostro impegno è orientato a renderle sempre più forti, anche in settori tradizionalmente a maggiore presenza maschile. Il sostegno al protagonismo femminile e alle iniziative imprenditoriali delle donne è cruciale non solo per raggiungere una reale parità, ma per superare la contingenza che stiamo attraversando, in maniera solida e innovativa.

Il 24 febbraio 2023 abbiamo aperto il nuovo bando per l'imprenditoria femminile, con una dotazione di 3 milioni di euro sul fondo FESR⁽⁴⁾, sia per l'apertura di nuove attività (e quindi acquisto di arredi, attrezzature, materiale, ma anche promozione), sia per il consolidamento di attività avviate (acquisto nuovi materiali, ampliamento dei locali, innovazione tecnologica e comunicativa, ristrutturazioni...). Tra le 300 domande arrivate, soglia massima alla quale il bando si è chiuso ben prima dei termini preventivati, sono soprattutto microimprese quelle che hanno richiesto il contributo, distribuite in tutte le province della regione. Sono infatti di piccole dimensioni molte delle imprese femminili, innovative e percentualmente più attente agli aspetti del benessere organizzativo.

Nella scorsa edizione del Fondo, sono state finanziate 107 imprenditrici, attive in settori variegati: realtà commerciali (da abbigliamento a erboristeria, vendita all'ingrosso, istituti di bellezza, parrucchiere), ristorazione e somministrazione, ma anche artigianato (ceramica, sartoria, panificazione, ricamo), per arrivare a ricerca scientifica, laboratori di analisi cliniche fino a trasporto (taxi, merci), ma anche design e moda, consulenze imprenditoriali, gestionali e sulla sicurezza, accoglienza (b&b, ad esempio). Le linee strategiche e l'approccio trasversale si sono tradotti in premialità per le imprese femminili in tutti i bandi e le misure della regione. Parallelamente abbiamo definito alcune misure dedicate, come il fondo imprenditoria femminile, per rafforzare le realtà femminili presenti.

Qualità del lavoro e conciliazione

Tra gli aspetti cruciali di cui tenere conto, che non a caso è anche il fulcro di questa pubblicazione, è la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, e il benessere nel contesto in cui operano. Il nostro bando biennale "Donne e lavoro"⁽⁵⁾, aperto nel mese di maggio 2023 con una dotazione di 1 milione e 500 mila euro, vuole proprio intervenire, in modo diretto o indiretto, in favore dell'accesso all'occupazione e alla qualificazione dell'attività lavorativa delle donne (dipendente, autonoma, imprenditoriale o professionale) nella nostra regione. Dall'altro intende promuovere e incrementare progetti di welfare aziendale e welfare di comunità che migliorino l'organizzazione del lavoro e la qualità della vita delle persone.

⁽⁴⁾ <https://imprese.regione.emilia-romagna.it/notizie/notizie-attualita/2022/per-limprenditoria-femminile-ce-un-sostegno-da-tre-milioni>

⁽⁵⁾ <https://parita.regione.emilia-romagna.it/notizie/2023/maggio/al-via-il-nuovo-bando-biennale-201cdonne-e-lavoro201d-1-5-milioni-di-euro-per-sostenere-l2019accesso-a-un2019occupazione-stabile-e-di-qualita-e-rafforzare-le-reti-di-welfare-domande-dal-25-maggio-al-20-giugno-lori-201cpromuovere-il-lavoro-femminile-per>

Sappiamo infatti quanto fondamentale sia l'aspetto della conciliazione per permettere a donne e uomini di dedicarsi alla loro attività professionale. Nella scorsa edizione abbiamo assegnato 1 milione 355 mila euro a 42 progetti (27 sono stati presentati da Comuni e Unioni di Comuni, 15 da associazioni, organizzazioni e Onlus). I progetti sono in corso di rendicontazione, hanno ottenuto buoni risultati e hanno portato avanti sperimentazioni interessanti, che saranno messe a disposizione di tutte e tutti, a breve anche in uno spazio web dedicato.

Un cambiamento culturale urgente e necessario

Accanto alle misure concrete fatte di progettualità, misure e interventi, va anche portato avanti un lavoro culturale capillare e profondo, mettendo in rete i diversi soggetti attivi sul territorio, perché solo un profondo cambiamento culturale nella percezione del genere può creare reali e "normali" opportunità a noi donne. L'occupazione e il benessere femminile si costruiscono e si rafforzano certamente con misure concrete di sostegno, ma anche con un contesto culturale e sociale che le rende possibili. Un altro nostro bando ormai dal 2019 finanzia e sostiene progetti rivolti alla promozione ed al conseguimento delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere.

L'ultima edizione, a carattere biennale, mette a disposizione 2 milioni e 500 mila euro, per l'annualità 2023/2024, per progetti finalizzati a favorire il rispetto per una cultura plurale delle diversità e della non discriminazione, anche in relazione all'orientamento sessuale e all'identità di genere; promuovere il tema della parità uomo-donna e le pari opportunità; prevenire e contrastare i fenomeni di violenza di genere e discriminazione, cui sono o possono essere soggette donne che vivono specifiche condizioni di fragilità e di donne che si trovano a rischio di emarginazione sociale, discriminazione e violenza per la loro condizione di migranti, richiedenti e titolari di protezione internazionale, neo-arrivate, vittime di pratiche lesive.

In questa edizione abbiamo finanziato 105 progetti, in corso di realizzazione in tutto il territorio regionale. Un altro aspetto importante è quello di investire e rafforzare la formazione delle donne in materie tradizionalmente privilegiate dagli uomini: incoraggiando bambine e ragazze ad acquisire conoscenze e competenze in scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM), in modo da riuscire a superare gli stereotipi di genere. Con la collega Salomoni stiamo portando avanti diverse iniziative. Nell'ambito degli interventi regionali Data Valley Bene Comune, abbiamo lanciato alcuni progetti sperimentali, come Women in Tech e Ragazze digitali⁽⁶⁾, per contrastare il problema della disparità uomo-donna nei settori delle scienze, della tecnologia e dell'informatica.

L'Emilia-Romagna punta, infatti, su trasformazione ecologica e digitale, inclusione sociale, piena parità di genere, protagonismo delle nuove generazioni e ricucitura delle disuguaglianze territoriali. Sul bando per la digitalizzazione sono state finanziate 78 imprese femminili per un totale di 13,4 milioni di investimento e 5,5 milioni di contributo. Come Regione stiamo inoltre lavorando per rafforzare le premialità nei bandi pubblici per le imprese femminili e criteri di parità di genere negli appalti pubblici.

⁽⁶⁾ <https://parita.regione.emilia-romagna.it/notizie/2023/maggio/agenda-digitale-e-parita-di-genere-seconda-edizione-per-le-ragazze-digitali-er-due-settimane-di-visite-esperienze-laboratori-in-ambito-tecnologico-destinati-esclusivamente-alle-donne>

Fare rete

Quelli che ho illustrato sono solo alcuni degli aspetti su cui insieme dobbiamo continuare a impegnarci, in un'alleanza sempre più stretta, per la realizzazione di una società realmente paritaria. Il contributo delle donne è fondamentale per uno sviluppo innovativo, equo e sostenibile. Sappiamo tutte che sono molteplici gli ambiti in cui agire. Come Regione andiamo dal Piano Triennale di contrasto alla violenza⁽⁷⁾ alle misure di sostegno all'imprenditorialità femminile.

Mi preme sottolineare l'importanza della rete. Unendo competenze ed energie costruiamo progetti anche in contesti specifici: dalle scuole ai diversi spazi educativi, dal mondo dello sport ai luoghi di lavoro. Continueremo ad avere uno sguardo particolarmente attento verso le donne che vivono in condizioni di particolare fragilità, sostenendo la loro autonomia abitativa ed economica.

Il nuovo Piano triennale contro la violenza di genere, approvato lo scorso anno, prevede un rafforzamento della rete regionale affinché le azioni di prevenzione, protezione e sostegno alle donne siano sempre più capillari e connesse ai bisogni dei singoli territori. I Centri antiviolenza e le Case Rifugio sono nodi fondamentali, insieme ai Comuni, ai servizi sociali e sanitari, e ancora alle Forze dell'ordine, ai centri per uomini maltrattanti, oltre che alla scuola e al mondo dell'associazionismo.

Queste sono solo alcune delle tante azioni, necessarie e urgenti, che proviamo a mettere in cantiere: sappiamo che per la realizzazione di una società realmente paritaria è indispensabile il contributo di tutte e tutti. È quindi con grande piacere che intervengo in questa pubblicazione, che tocca e approfondisce tanti dei temi che ho accennato: dal benessere delle lavoratrici al contrasto alla violenza, dall'importanza dei dati a quello della legislazione, dalle tante progettualità alle attività culturali.

Continuiamo a impegnarci insieme, con azioni competenti e caparbie, per dare vita a contesti, lavorativi e non solo, in cui le donne possano esprimere appieno il loro potenziale, contrastando stereotipi consolidati.

⁽⁷⁾ <https://parita.regione.emilia-romagna.it/notizie/2022/novembre/approvate-le-schede-attuarie-del-piano-regionale-contro-la-violenza-di-genere>

Il benessere delle lavoratrici nella società post-pandemica: note introduttive

A cura di Eloisa Betti

Il contesto e le problematiche affrontate dal progetto

Il progetto *Insieme per il benessere delle lavoratrici* riprende e sviluppa alcune linee di azione emerse come centrali nel precedente *Progetto sperimentale su violenza e molestie nel mondo del lavoro: un approccio integrato a partire dalla convenzione OIL 190*, realizzato tra il 2020 e il 2021 da UDI Bologna con il patrocinio dell'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e il sostegno della Regione Emilia-Romagna.

Come emerso a conclusione del *Progetto sperimentale*, le criticità per il lavoro femminile derivanti dalle conseguenze della pandemia globale di Covid-19 non hanno risparmiato il contesto emiliano-romagnolo, nonostante i tassi tradizionalmente più alti di occupazione femminile della regione. Le difficoltà di conciliazione delle lavoratrici nel periodo pandemico sono state acuite dalla chiusura dei servizi educativi, mentre molte donne erano impegnate in servizi essenziali, continuando con il loro lavoro a garantire il funzionamento degli stessi. Lo stress psico-fisico delle lavoratrici è stato spesso acuito anche dall'aumentato carico di lavoro e dai rischi di contagio da Covid-19, in settori essenziali come la grande distribuzione e il socio-sanitario. Con la smaterializzazione del lavoro, legata alla diffusione su larga scala dello smart working, sono emerse anche nuove forme di violenza e molestie collegate al lavoro, oltre all'acuirsi delle forme di violenza di genere in situazioni di coabitazione forzata continua.

Il progetto *Insieme per il benessere delle lavoratrici* si innesta sulla riflessione avanzata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per tracciare i contorni dell'auspicata società post-pandemica, piano che ha dedicato attenzione particolare all'empowerment femminile, al contrasto alle discriminazioni di genere e al miglioramento dell'occupazione delle donne nel suo complesso. Le difficoltà delle donne nel mondo del lavoro sono infatti persistenti e si nutrono di una cultura fortemente stereotipata, che non agevola l'emersione dei talenti delle donne e l'acquisizione di consapevolezza delle loro capacità. L'impegno straordinario profuso dalle lavoratrici durante l'emergenza legata al Covid-19 e la loro resilienza costituiscono un punto di partenza imprescindibile per ripensare a una società più equa, inclusiva e sostenibile.

Il progetto parte dalla constatazione che è necessaria un'alleanza tra il mondo del lavoro, imprese e organizzazioni sindacali, gli enti locali e le associazioni delle donne, per promuovere una nuova centralità del lavoro femminile, combattendo le forme di discriminazione di molestie e violenze, molto diffuse nel lavoro ma spesso scarsamente conosciute nelle loro molteplici manifestazioni, oppure derubricate a "comportamenti accettabili" o addirittura "normali". I fenomeni di discriminazione, molestie e violenze costituiscono infatti un problema aperto nei luoghi di lavoro, rappresentano una minaccia alle pari opportunità e sono incompatibili sia con il lavoro dignitoso che con lo sviluppo di imprese sostenibili; hanno inoltre un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro e sulla produttività, e ripercussioni sulla

salute psicologica, fisica e sessuale della lavoratrice e del lavoratore. Al contempo, la violenza di genere, e in particolare la violenza domestica, ha un impatto negativo nel contesto lavorativo, generando ripercussioni importanti sul mondo del lavoro.

La Convenzione 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha costituito uno strumento importante nel progetto, per affrontare in modo sistemico e integrato i fenomeni suddetti, a partire da un contesto come quello emiliano-romagnolo che presenta storicamente elevati tassi di occupazione femminile, come richiamato dall'Assessora Barbara Lori, anche in contesti produttivi tradizionalmente maschili. L'Emilia-Romagna vanta inoltre un significativo livello di contrattazione aziendale e sociale sui temi di genere, un ruolo attivo degli enti locali e imprese con una spiccata responsabilità sociale. Nonostante ciò, anche in Emilia-Romagna sono numerosi i problemi quotidiani che devono affrontare le lavoratrici, riassumibili forse nel binomio qualità del lavoro e conciliazione. Come descritto nelle prossime pagine, il progetto ha affrontato questi nodi con metodologie interdisciplinari e partecipate.

Gli obiettivi e la metodologia

L'obiettivo principe del progetto *Insieme per il benessere delle lavoratrici*, promosso da UDI Bologna grazie ad una partnership strategica con la Fondazione Ivano Barberini e al sostegno dell'Assessorato alle Pari opportunità della Regione Emilia-Romagna, è stato quello di accrescere il benessere delle lavoratrici, promuovendo la parità di genere e il contrasto a discriminazione, stereotipi, molestie e violenze.

Sono stati identificati cinque obiettivi specifici, che ci pare importante richiamare. Innanzitutto, il progetto ha voluto promuovere una cultura di empowerment femminile a livello aziendale e territoriale, grazie alla realizzazione di eventi di sensibilizzazione che favorissero l'acquisizione da parte delle lavoratrici della consapevolezza delle proprie risorse individuali e capacità professionali. Un secondo obiettivo mirava al miglioramento del benessere organizzativo delle imprese, favorendo la partecipazione attiva sia delle lavoratrici che del management a momenti di ascolto, nei quali è stata dedicata un'attenzione specifica al problema della conciliazione. Obiettivo importante del progetto è stata anche la creazione di percorsi di informazione/formazione sul tema del contrasto alle forme di molestie e violenze nei luoghi di lavoro, con un'attenzione alle interrelazioni tra violenza in ambito familiare e lavorativo. Il quarto obiettivo, complesso e molto importante, è stata la realizzazione di una riflessione e co-progettazione che favorisse l'inclusione lavorativa delle donne vittime di violenza. Infine, sono stati promossi modelli positivi di lavoratrici, a partire dalle donne insignite del Premio Tina Anselmi, utili non solo a valorizzare la diversità e il talento femminile ma anche a essere riproposti a donne di altri settori e generazioni.

Territorialmente, il progetto ha abbracciato l'intera area metropolitana di Bologna, con attenzione specifica all'area appenninica, dove le lavoratrici hanno storicamente minori possibilità occupazionali e il lavoro femminile è troppo spesso rimasto ai margini dei dibattiti sullo sviluppo economico-sociale del territorio. È stata quindi coinvolta direttamente l'Unione dei Comuni dell'Appennino bolognese (comprendente Camugnano, Castel d'Aiano, Castel di Casio, Castiglione dei Pepoli, Gaggio Montano, Grizzana Morandi, Lizzano in Belvedere, Marzabotto, Monzuno, San Benedetto Val di Sambro, Vergato); hanno inoltre aderito al progetto i comuni di Castenaso, Loiano, Malalbergo, Baricella. Dal punto di vista settoriale, l'attenzione è stata focalizzata sulla grande distribuzione e sull'ambito socio-sanitario, contesti lavorativi particolarmente interessati dalle conseguenze dirette e indirette della pandemia di Covid-19. I destinatari delle attività del progetto sono stati molteplici: le lavoratrici e i lavoratori delle

imprese del progetto (circa 1500 complessivi); le delegate e delegati sindacali e le organizzazioni sindacali di appartenenza; le operatrici e gli operatori degli enti locali dei comuni aderenti; la cittadinanza dei territori coinvolti. Le attività di comunicazione, i podcast e i prodotti video realizzati sono oggi fruibili da una platea più ampia dei partecipanti diretti e possono essere riproposti in altri contesti territoriali e aziendali. Nella conduzione del progetto è stata utilizzata una metodologia partecipata, che ha fatto perno sull'ampia rete di partner territoriali e aziendali per mettere a punto attività condivise e che rispondessero ai bisogni effettivi.

I risultati del biennio 2021-22: uno sguardo d'insieme

I risultati del progetto sono stati numerosi nell'arco del biennio 2021-22. Nelle prossime pagine si tenterà di fornire uno sguardo di insieme, per poi rimandare agli approfondimenti contenuti nei singoli contributi di questo Quaderno.

Workshop ed altri eventi di co-progettazione

La metodologia partecipata è stata un caposaldo del progetto e si è tradotta in vari incontri di coprogettazione sia con le volontarie UDI dell'area metropolitana bolognese (6 ottobre 2021) che con i numerosi partner. Il *workshop di co-progettazione* (27 ottobre 2021) è stata un'occasione importante per discutere i temi e le attività del progetto, consentendo di avviare una progettazione condivisa con le oltre trenta persone presenti, tra amministratori locali dei 15 comuni aderenti, rappresentanti delle imprese cooperative, del gruppo giustizia UDI e del rispettivo Centro anti-violenza. A fronte delle proposte formulate nel workshop di co-progettazione è stata promossa anche una *mappatura delle attività svolte dai partner nel biennio 2019-21*. Dalle schede raccolte è emersa una particolare sensibilità da parte delle imprese cooperative sui temi del progetto, nonché un substrato di progettualità e servizi, in alcuni enti locali, di cui tenere conto.

Eventi di sensibilizzazione a livello territoriale

Nei comuni aderenti, sia dell'area appenninica che della pianura bolognese, sono stati realizzati eventi di sensibilizzazione a livello territoriale, attraverso la creazione di una rete tra pubblico e privato, allo scopo di valorizzare spazi e partecipazione sia delle lavoratrici/lavoratori che della cittadinanza nel suo complesso. Incontri preliminari, con il coinvolgimento delle volontarie dell'associazione e di amministratori locali, si sono tenuti nell'autunno 2021, sia in presenza che online, con un'attenzione specifica ai territori dell'Unione dei comuni dell'Appennino. Eventi pubblici sono stati invece realizzati, nel marzo e novembre 2022, in collaborazione con le amministrazioni locali e con altre associazioni e imprese cooperative, in particolare nei comuni di Crevalcore (13 marzo 2022), San Lazzaro di Savena (17 marzo 2022), Baricella (20 marzo 2022), Pieve di Cento (24 novembre 2022) e con le lavoratrici di Coop Reno.

Campagne di ascolto

Le campagne di ascolto sono state svolte con modalità e approcci diversi, comprendendo incontri di discussione con avvocate esperte nel contrasto alla violenza di genere, discriminazioni e molestie nel mondo del lavoro e incontri più dialogici con formatrici teatrali basati sulle tecniche dell'intermediazione teatrale e della scrittura creativa. Nella campagna di ascolto realizzata nell'autunno 2022 (6 incontri dal 12 ottobre al 26 novembre) presso la Fondazione Ivano Barberini, le lavoratrici hanno avuto l'occasione di parlare del loro vissuto, innanzitutto attraverso esercizi di scrittura autobiografica e dialogo tra pari. Il confronto particolarmente fecondo, guidato da Donatella Allegro, ha fatto emergere la necessità di un maggior confronto intergenerazionale, la persistenza di stereotipi di genere, la difficoltà a tratti di

gestire l'intensità del ritmo lavorativo e al contempo le esigenze della vita quotidiana e familiare. Camilla Zamparini ci consegna un'esperienza simile ma diversa, che ha fatto emergere la percezione che le lavoratrici hanno del loro luogo di lavoro e del linguaggio che viene usato, ma anche un percorso verso la compensazione dei casi di violenza e gli strumenti per affrontarli sul piano giuridico.

Serie di podcast

I contenuti, gli eventi e i percorsi del progetto sono stati comunicati a un pubblico più ampio attraverso un ciclo di cinque podcast, dedicati a: 1) *Un questionario rivolto a lavoratrici e lavoratori*; 2) *Il linguaggio di genere: dal riconoscimento dei termini offensivi alle buone pratiche*; 3) *Molestie e violenze nel mondo del lavoro: la convenzione OIL e la petizione UDI*; 4) *I servizi di UDI Bologna: le modalità di intervento, di aiuto e di contrasto della violenza*; 5) *L'inserimento lavorativo di donne vittima di violenza: alcune linee guida*. L'ampiezza dei temi affrontati e l'utilizzo di una delle piattaforme online più note per l'ascolto dei podcast, come Spotify, costituisce un valore aggiunto importante anche per l'eventuale implementazione del progetto e dei suoi risultati nel futuro.

Video-testimonianze sulle donne del Premio Tina Anselmi

Le testimonianze delle donne insignite del Premio Tina Anselmi, raccolte attraverso video-interviste, costituiscono un importante strumento per la didattica e per gli eventi di sensibilizzazione realizzati dall'associazione. L'archivio digitale delle video-interviste, in corso di realizzazione grazie al contributo dell'Assessorato alle Pari opportunità della Regione Emilia-Romagna, è un patrimonio collettivo di storie di vita che svela la molteplicità delle professioni svolte dalle donne nell'area bolognese e il loro apprezzamento da parte della comunità. Il 5 maggio 2022 è stato presentato un primo montaggio di testimonianze, in occasione della Cerimonia di conferimento del Premio Tina Anselmi (6ª edizione) alla quale hanno assistito oltre 150 persone.

Cicli di incontri a carattere storico-culturale

A partire dagli importanti patrimoni della Fondazione Ivano Barberini e dell'Archivio UDI Bologna, è stato promosso un ciclo di incontri utile ad ampliare la consapevolezza di studenti/studentesse, lavoratrici/lavoratori e della cittadinanza nel suo complesso sull'importante processo di acquisizione e consolidamento dei diritti del lavoro in ottica di genere. Tra il 4 febbraio e il 6 maggio è stato promosso il ciclo di incontri "Donne, lavoro e diritti in Europa. Primo seminario Vinka Kitarovic", che ha visto la partecipazione di studiose/studiosi e, nella tavola rotonda conclusiva, di esponenti delle organizzazioni sindacali e imprese cooperative. Il ciclo è stato svolto in collaborazione con il corso di Storia del lavoro dell'Università di Bologna, i cui studenti hanno relazionato positivamente sull'esperienza. Dal ciclo di incontri è nato inoltre un dossier della rivista Clionet *Donne, lavoro e diritti in Europa. A partire da Vinka Kitarovic, a cura di Eloisa Betti e Carlo De Maria*. "Clionet. Per un senso del tempo e dei luoghi", 6 (2022).

Co-progettazione di percorsi pilota di inclusione sociale e lavorativa di donne vittime di violenza

Nell'autunno 2022, è stato creato un gruppo di lavoro trasversale che ha lavorato alla stesura delle *Linee guida per l'inserimento lavorativo di donne vittima di violenze*. Ai quattro incontri realizzati presso la Fondazione Ivano Barberini hanno preso parte con continuità 14 persone, rappresentanti del Centro anti-violenza UDI Bologna e dei punti d'ascolto dell'associazione sul territorio, nonché esponenti di varie imprese cooperative bolognesi (Open Group, Coop Reno, Camst, Cadiai) e referenti di Generazioni e Legacoop Bologna. Il documento, frutto dello scambio di esperienze, è un risultato importante che offre un punto di partenza utile a costruire strumenti che intervengano, in modo diretto o indiretto, in favore dell'accesso e della qualificazione lavorativa delle donne vittime di violenza. Queste linee guida evidenziano l'importanza del lavoro non solo come fonte di sostentamento, ma anche come veicolo di

dignità, soddisfazione, realizzazione professionale e umana: aspetti decisivi per le donne che escono dalla violenza. Le linee guida vanno anche nella direzione di valorizzare sinergie e collaborazioni attivate a livello territoriale tra soggetti pubblici e privati in una logica di rete.

Percorsi di formazione/informazione nei luoghi di lavoro

Coerentemente con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e la Convenzione OIL 190, un'attenzione particolare è stata rivolta, alla creazione di cicli formativi utili al riconoscimento e contrasto alle molestie/violenze sul lavoro, nonché al miglioramento della conciliazione per favorire percorsi virtuosi e innovativi all'interno delle imprese. Il primo ciclo dal titolo "Attenzione al genere. Dal linguaggio al riconoscimento di discriminazioni, stereotipi e molestie nei luoghi di lavoro" è stato realizzato a Sasso Marconi in collaborazione con l'amministrazione comunale, gli incontri si sono svolti attorno alle seguenti tematiche: *Violenza di genere e linguaggio offensivo: riconoscere per prevenire* (6 aprile 2022); *Molestie e violenze nel mondo del lavoro: un approccio sistemico a partire dalla Convenzione OIL 190 e dalla petizione UDI* (20 aprile 2022); *Incontro finale di restituzione e presentazione del questionari* (27 aprile 2022); *Dal linguaggio al lavoro, parliamo di noi* (4 maggio 2022). La presenza di pubblico, maschile e femminile, è stata significativa e il corso ha costituito la base per lo sviluppo di quelli successivi, tenutisi a Crevalcore sempre in collaborazione con l'amministrazione comunale (3 incontri dall'11 maggio al 1° giugno 2022), Baricella (3 incontri dal 3 maggio al 17 maggio), Bologna (4 incontri dal 28 ottobre al 18 novembre). Gli incontri sono stati oggetto di osservazione e monitoraggio, con la redazione di report poi distribuiti ai promotori e partecipanti.

Indagine statistica pilota sul benessere delle lavoratrici

A seguito dei bisogni individuati nel workshop di co-progettazione si è scelto di promuovere, come attività di restituzione del progetto, un'indagine volta a raccogliere, con metodologie professionali, dati inerenti al benessere delle lavoratrici (e lavoratori) nel periodo post-pandemico. Il questionario, realizzato in collaborazione con i docenti del Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati" dell'Università di Bologna, si è concentrato su tre tematiche principali: 1) come il COVID-19 ha impattato sul mondo del lavoro in termini di genere; 2) qual è il livello di consapevolezza su molestie e violenze sui luoghi di lavoro; 3) qual è la percezione in termini di soddisfazione e qualità della propria posizione lavorativa. Le domande hanno spaziato dalle variabili sociodemografiche fino al giudizio generale sulla propria salute; dalla soddisfazione del lavoro che si svolge ai rapporti coi colleghi, alle probabilità che si possa perdere il lavoro, fino alle preoccupazioni inerenti al contesto lavorativo e al rapporto tra tempo libero e tempo di lavoro. Un'apposita batteria di quesiti era poi volta a indagare la resilienza e lo stress, eventualmente accentuati dal COVID-19. I risultati sono descritti nell'articolo di Giorgio Tassinari e Demetrio Panarello.

Convegno conclusivo "Insieme per il benessere delle lavoratrici"

Il convegno, promosso da UDI Bologna con il patrocinio del Dipartimento di Statistica dell'Università di Bologna e dalla Fondazione Ivano Barberini, si è svolto il 19 dicembre 2022 presso la sede di quest'ultima. Il programma ha presentato i risultati delle varie attività del progetto e di contestualizzarli grazie a interventi istituzionali e di relatrici/relatori qualificati: l'Assessora alle Pari opportunità della Regione Emilia-Romagna, il Direttore del Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati" dell'Università di Bologna, il Direttore dell'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, la Consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna, i docenti di statistica responsabili della raccolta dati. Nella sessione pomeridiana del convegno si sono svolti gli interventi di presentazione dei risultati delle specifiche attività progetto. La tavola rotonda conclusiva ha visto la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni sindacali, del movimento cooperativo, di enti locali e città metropolitana di Bologna. Il convegno nel suo complesso ha costituito un'occasione importante per discutere i risultati ottenuti nel biennio 2021-22 e per elaborare alcune prime proposte per il prosieguo del progetto. Interventi e risultati del convegno sono confluiti nel presente Quaderno, realizzato a coronamento di tutto il percorso biennale illustrato.

Il contributo della statistica all'analisi del benessere delle lavoratrici: i risultati della ricerca

A cura di Demetrio Panarello e Giorgio Tassinari

Nella società contemporanea, il lavoro ha assunto un ruolo primario e per certi versi totalizzante nel processo di identificazione delle persone e nel dare senso alla vita (Chicchi & Simone, 2022). Le condizioni di lavoro e la qualità delle relazioni nel lavoro sono pertanto un fenomeno di grande rilievo che investe gli esseri umani e che risulta fondamentale nella determinazione degli equilibri della società e degli habitus sociali (Bourdieu, 1977).

Negli ultimi tempi, l'attenzione dell'opinione pubblica, degli studiosi e degli istituti di ricerca si è focalizzata sulla condizione femminile, anche a causa della spinta dei movimenti femministi e della diffusione mediatica delle notizie sugli episodi di violenza sulle donne. In questo quadro di accresciuta attenzione si iscrive l'indagine online "Insieme per il benessere delle lavoratrici", somministrata dal Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati" dell'Università di Bologna, in stretta collaborazione con UDI – Unione Donne in Italia, che indaga sui problemi relativi alla parità di genere, con particolare riferimento al benessere nei luoghi di lavoro.

Alla disamina dei principali risultati di quest'indagine, la cui prima fase si è svolta dal maggio al dicembre del 2022, è dedicato questo contributo. L'indagine è stata condotta con il coinvolgimento e la collaborazione di numerosi enti locali, associazioni ed imprese private che hanno promosso l'indagine ai propri dipendenti e sostenitori, sia donne che uomini.

Il campo di osservazione dell'indagine è assai ampio: oltre alle consuete informazioni di tipo sociodemografico, sono state investigate lo stato di salute percepito, la soddisfazione riguardo all'ambiente lavorativo e alla carriera, la parità di genere nell'accesso alle opportunità lavorative, l'uso del tempo, le preoccupazioni, la resilienza, lo stress, le condizioni economiche, le reazioni alla pandemia sotto il profilo del lavoro, i trasporti, il lavoro di cura, le violenze e molestie di carattere fisico, psicologico e sessuale e le loro conseguenze e reazioni. La risposta all'indagine è stata soddisfacente, con 600 questionari completati nella prima fase.

Diverse organizzazioni hanno sollecitato dipendenti e simpatizzanti alla compilazione del questionario, permettendo di raccogliere informazioni preziose sulla diffusione di discriminazioni, stereotipi, molestie e violenze nei luoghi di lavoro: *Udi Bologna; altri gruppi Udi in provincia di Bologna (in particolare San Giovanni in Persiceto e Crevalcore); Fondazione Barberini; Coop Reno; Cadiati cooperativa sociale; Camst; Comune di Sasso Marconi; Comune di Crevalcore; Comune di Monzuno; Unione Appenino Bolognese; Open Group cooperativa sociale; Fondazione Belisario; Legacoop Bologna;*

Comune di San Lazzaro di Savena; Comune di Vergato; Comune di Gaggio Montano; Comune di Malalbergo; Comune di Cento; Comune di Baricella; Comune di Marzabotto; Comune di Loiano; Comune di Lizzano in Belvedere; Comune di Castel di Casio; Comune di Castel d'Aiano; Comune di Grizzana Morandi; Comune di San Benedetto Val di Sambro; Comune di Camugnano.

La nostra rilevazione ha coinvolto prevalentemente donne residenti nell'area bolognese: infatti, solo il 14% dei questionari è stato compilato da persone residenti al di fuori della Città Metropolitana di Bologna e l'86% delle risposte provengono da donne. Inoltre, sono state intervistate prevalentemente persone coniugate/conviventi (71%) di età compresa tra i 30 e i 59 anni (83%) e con figli (65%).

Dato che l'indagine mira ad indagare il benessere delle lavoratrici, non sono state intervistate persone inoccupate. Circa la metà dei rispondenti lavora in ufficio (49%) e i settori di attività prevalenti risultano essere Pubblica Amministrazione (23%), Commercio (22%) e Sanità e Servizi sociali (20%).

Con riferimento al rapporto con i colleghi di lavoro, la proporzione di uomini che dichiara di avere relazioni eccellenti (10 su una scala da 1 a 10) è quasi doppia rispetto a quella delle donne. Lo stesso vale con riferimento alla soddisfazione riguardo al proprio lavoro. Inoltre, gli uomini risultano mediamente meno stressati rispetto alle donne.

Per quanto riguarda il tema delle violenze e molestie (fisiche, psicologiche e sessuali), risulta una frequenza relativa leggermente superiore a quelle accertate dall'ISTAT nell'ultima Indagine sulla Sicurezza delle donne (2014)⁽⁸⁾ e dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro nell'indagine globale del 2021⁽⁹⁾. Infatti, nella nostra indagine, il 45,3% delle donne ha riferito di aver subito molestie o violenze; secondo la rilevazione ISTAT, il 31,5% delle 16-70enni italiane (6 milioni 788 mila) ha subito violenze fisiche o sessuali nel corso della propria vita; secondo l'indagine OIL, invece, il 30,0% delle donne europee e dell'Asia centrale ha subito violenze o molestie di tipo fisico, psicologico o sessuale sul posto di lavoro. Dato che le tre indagini si svolgono in aree geografiche differenti e che il dato ISTAT si riferisce anche alle molestie e alle violenze ricevute al di fuori dell'ambito lavorativo, possiamo affermare che i risultati della nostra rilevazione non si discostano molto da quelli rilevati in indagini simili.

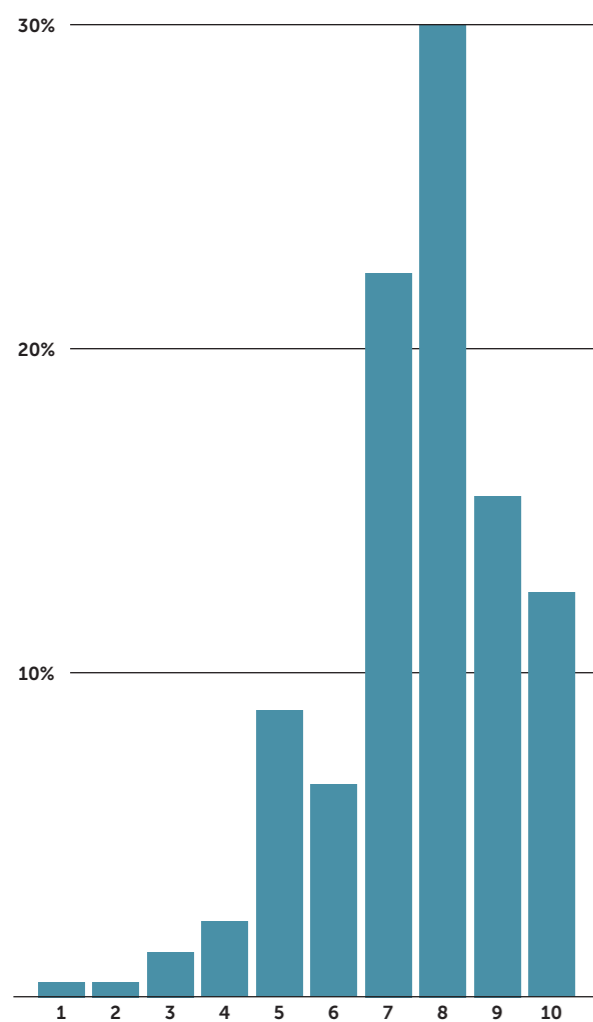
Dai dati raccolti, risulta che la tipologia di violenza più diffusa sia quella di tipo psicologico, menzionata dall'84% delle persone che hanno riferito di aver subito molestie o violenze. Seguono gli apprezzamenti verbali (47%), le violenze o molestie fisiche (17%) e quelle di tipo sessuale (8,5%).

Altri elementi salienti riguardano la difficoltà a parlare/denunciare gli episodi di molestia/violenza (il 73% non ne ha parlato con nessuno), il fatto che anche una percentuale tutt'altro che trascurabile di uomini ha dichiarato di essere stata vittima di episodi di violenze o molestie (quasi il 30%) e l'impatto negativo che l'aver subito molestie/violenze sul lavoro ha sulla soddisfazione per il proprio lavoro (si veda Fig. 1), nonché sulla resilienza e sullo stress.

⁽⁸⁾ https://www.istat.it/it/files//2015/06/Violenze_contro_le_donne.pdf

⁽⁹⁾ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

NO MOLESTIE E/O VIOLENZE



SÌ MOLESTIE E/O VIOLENZE

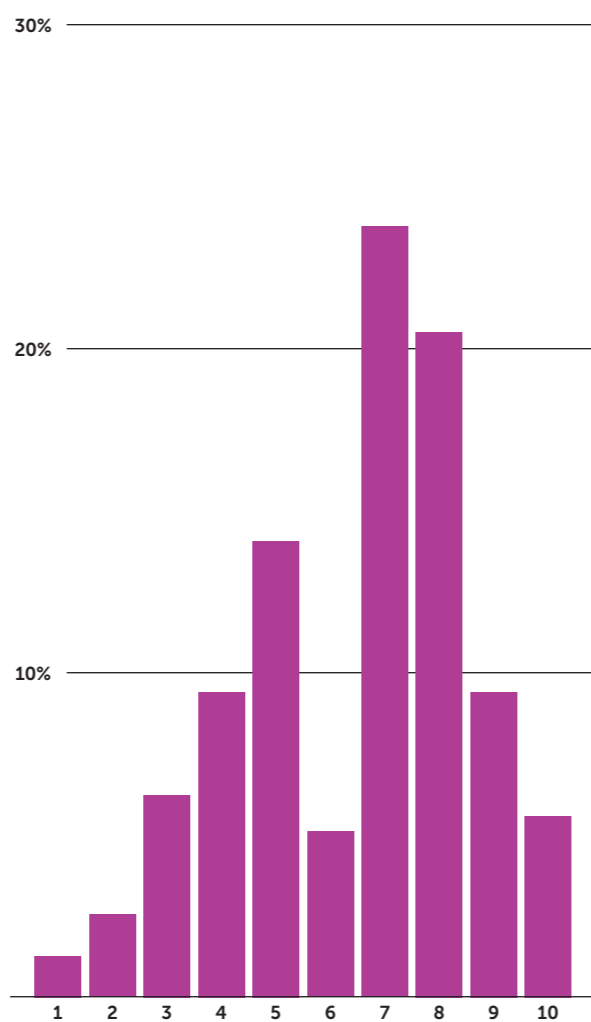


Figura 1: Soddisfazione per il proprio lavoro in base all'aver o meno subito molestie e/o violenze

L'indagine ha certamente soddisfatto il suo obiettivo generale; tuttavia, è necessario indagare più a fondo per ricavare informazioni più complete sull'entità del fenomeno. Pur non potendo conoscere con precisione la dimensione del problema, soprattutto vista la difficoltà delle vittime a rivelare le violenze subite, si evidenzia che le molestie e le violenze nel mondo del lavoro sono tutt'altro che rare. I dati raccolti e presentati si configurano come un "caso estremo", in quanto riflettono la situazione di un'area dell'Italia tra le più avanzate sotto il profilo economico, sociale e civile: per cui, è facile pensare che in altre aree del Paese la situazione sia decisamente più negativa.

Riferimenti bibliografici

Bourdieu, P. (2000), *Esquisse d'une théorie de la pratique. Trois études d'ethnologie kabyle*. Paris, Le Seuil.
 Chicchi, F., & Simone, A. (2022), *Il soggetto impreveduto*. Roma, Meltemi.

Il ruolo dei Centri anti-violenza e delle associazioni femminili: il caso dell'Udi Bologna

Intervista a Katia Graziosi e a Barbara Verasani a cura di Tito Menzani

Vi chiederei di presentarvi brevemente.

Graziosi: Io sono del 1947, quindi ho già una bella età. Ho lavorato nel settore privato e pubblico in ambienti amministrativi. Poi sono andata in pensione e mi sono avvicinata all'Udi, perché c'era un'antica militanza della mamma e un grande affetto per l'Udi. I rapporti con l'Udi li avevo mantenuti anche quando lavoravo per le ricorrenze dell'8 Marzo, che allora erano abbastanza sentite negli ambienti di lavoro. Infatti, dove lavoravo, si distribuiva la mimosa e il periodico «Noi donne». Mi ricordo che l'allora responsabile Ermanna Zappaterra mi chiamava per organizzare queste cose. Poi ad un certo punto Ermanna Zappaterra mi invitò a occuparmi dell'associazione e quindi nel 2003 sono diventata legale rappresentante di Udi Bologna.

Verasani: Di mestiere faccio l'assistente sociale da quasi trent'anni, perciò mi occupo di relazioni. Il tema della violenza mi ha coinvolto a livello professionale e mi ha anche fatto porre delle domande sulla formazione. Noi siamo operatrici e operatori della relazione d'aiuto, che non avevamo una preparazione specifica in materia. Ora, immaginati come questo porta i servizi a un posizionamento assolutamente deficitario rispetto al contrasto alla violenza. Noi siamo le figure che relazionano ai tribunali sia civili sia penali sia per i minori. Noi siamo le figure che fanno le valutazioni genitoriali con le equipe multidisciplinari e se questo posizionamento, che è una policy practice anche della professione, non è chiaro è un danno enorme. Perciò questo è il mio ingaggio all'identità rispetto a questo tema. È da due anni che sono referente del Centro anti-violenza (Cav) di Udi Bologna, con un ruolo volontario e sto cercando di allargare moltissimo l'accesso al nostro Cav di donne di tutte le generazioni. La nostra caratteristica è, per forza e per amore se vuoi, non avendo case rifugio e avendo un gruppo storico di avvocate molto agguerrite, molto forti, abbiamo un posizionamento chiaro rispetto a come si tratta, laddove si riesce e si può, ad agire contro il maltrattante. Noi abbiamo sempre lavorato per l'uscita dal maltrattante dal nucleo, quando è possibile. Non si deve mettere a rischio l'incolumità della persona. Dietro questa strategia ci sta la tutela, in un luogo con tutte le reti che una vita richiede. Sappiamo quanto è doloroso, faticoso e frantumante, per una donna e i propri figli, andare in una casa rifugio per mesi, mesi e mesi.

Attualmente quali sono le principali attività di Udi Bologna?

Graziosi: Il mio ruolo, oltre a Presidente e legale rappresentante, è stato ed è quello di raccordo con altre realtà femminili del territorio per proporre e sollecitare alle istituzioni pubbliche e private, politiche di pari opportunità, di contrasto alla violenza, di educazione di genere. Abbiamo fatto molto lavoro di rete a Bologna con altre associazioni e io in questo mi sono abbastanza impegnata. Penso al Centro documentazione donna, per esempio. Questa rete delle donne bolognesi in certi momenti ha funzionato di più, in altri di meno, però oggi è ancora viva. Ecco, e quindi questo lo ritengo un valore abbastanza importante per la città. Poi dal 2018, siccome già facevo parte della rete regionale archivi avendo, noi un archivio Udi che fa parte della rete archivi, ho iniziato a svolgere le funzioni anche di presidente della rete, quindi la Presidenza è passata da Ferrara a Bologna. L'obiettivo è quello non solo della conservazione, ma della valorizzazione e trasmissione in particolare alle giovani generazioni di tutto il materiale documentale, iconografico, che abbiamo nei nostri archivi, e per mantenere un rapporto stretto con la Regione Emilia-Romagna che ci sostiene da anni con una Convenzione. Oltre all'archivio di Bologna ci sono anche quelli di Ferrara, Ravenna, Modena, Imola, Forlì, Cesena, una bella rete di sette archivi. È chiaro che avendo a che fare con un'associazione che ormai si avvia a compiere ottant'anni, di cose ne sono state conservate tantissime. Se diamo uno sguardo agli ultimi vent'anni, più o meno da quando ci sono io, l'Udi ha cercato di impegnarsi particolarmente a cercare di sostenere le battaglie delle donne anche attraverso tutte le campagne che abbiamo promosso a livello nazionale per la parità di genere. Abbiamo fatto la staffetta contro la violenza, abbiamo lavorato sulla questione delle immagini, nella pubblicità sessista. Insomma, sono stati anni impegnativi. In questi ultimi anni, quasi vent'anni di lavoro dentro l'Udi, io sono stata negli organismi nazionali, nel coordinamento nazionale, in certi momenti anche nella segreteria, e attualmente negli organismi chiamati garanti dell'associazione: il Consiglio delle garanti, appunto. Insomma, diciamo che il mio lavoro di raccordo fra l'Udi nazionale e la l'Udi di Bologna e i gruppi territoriali rientra nel mio ruolo impegnativo di presidente dell'associazione. Apro una parentesi, anche l'altro giorno c'era un articolo su Libero, sull'Udi e c'è stato uno scambio di opinioni tra l'Udi nazionale e l'Udi territoriale. Anche nei decenni precedenti alla nomina di presidente Udi, questo percorso di emancipazione per i diritti e l'autodeterminazione delle donne è stato al centro di una politica nazionale e locale che si è sempre spesa con continuità. Il fatto che non si è mai interrotta è un pregio, perché è un'associazione che è presente attivamente da ottant'anni, anche se si è evoluta negli anni in un'organizzazione meno centralistica, non più piramidale, ma più orizzontale con delle modalità date con l'autoconvocazione. Negli anni ottanta, c'è stata questa trasformazione forte e oggi ci siamo assestati come un nuovo statuto nazionale, con gli statuti locali, per essere il più possibile anche operative nel concreto. A Bologna siamo impegnate praticamente su due fronti, uno è la valorizzazione e trasmissione di quella che è la nostra storia attraverso il nostro archivio storico ed è da qualche anno che abbiamo anche fatto il possibile per avere una responsabile scientifica dell'archivio, Eloisa Betti. Siamo così riuscite anche a dare questa connotazione culturale autorevole anche grazie a questo rapporto con l'Università di Bologna, con il Dipartimento di Storia, con l'utenza di studentesse e di studenti anche maschi. Questo ha valorizzato molto anche il lavoro dell'associazione in quest'ambito della nostra storia, perché è chiaro che avere una guida specialistica ti aiuta tantissimo. Insomma, credo che sia stato molto importante questo ruolo anche di supporto di Eloisa Betti, anche questa sua, diciamo, generosità di tempo. Queste cose richiedono tanto tempo, anche in riferimento al rapporto che si è aperto con altri archivi della città. È un bel valore secondo me, infatti, in questi ultimi anni ci sono state delle mostre, a cui noi abbiamo partecipato proprio perché abbiamo attivando queste relazioni con un mondo archivistico e storico nella città. E questo aiuta a far venire fuori anche la specificità di Udi.

E il secondo fronte?

Graziosi: Il secondo fronte che ha caratterizzato l'associazione negli ultimi quarant'anni è stato l'impegno sul territorio bolognese metropolitano, fatto di collaborazione con molti comuni della provincia, anche grazie ai gruppi Udi territoriali. L'obiettivo nostro è sempre stato quello di lavorare per sollecitare sul piano politico la stesura di leggi importanti, come, nel 1996, la modifica delle norme sulla violenza sessuale. C'è stata una spinta, della quale Udi si è fatta interprete insieme anche ad altri movimenti femministi. Abbiamo molto lavorato anche per modificare situazioni pregresse di leggi che andavano assolutamente rimosse o comunque modificate per l'acquisizione di diritti per le donne. Penso appunto a quelle norme del codice Rocco che siamo riuscite a modificare nel 1996, con tutto un movimento di opinione e anche con un lavoro di parecchie associate all'Udi, come le avvocate. Il gruppo di avvocate di Bologna che si spendeva già nella metà degli anni settanta per la modifica del diritto di famiglia rappresenta una delle tappe importanti del nostro tragitto, perché voleva dire che l'associazione sul territorio, attraverso sue esperte, era assolutamente operativa. In particolare, a Bologna c'era un bel gruppo di giuriste. Parliamo già di tre generazioni che hanno collaborato: le prime alla modifica del diritto di famiglia, perché negli anni settanta quella concezione del rapporto uomo donna nell'ambito della famiglia non reggeva più rispetto alla spinta che veniva dal movimento femminista. Se andiamo a vedere la nostra storia siamo pieni di manifestazioni in quel periodo e quindi voleva dire che la spinta non era solo per protestare, Perché c'era tutta un'elaborazione dietro che poi è diventata qualcosa di concreto nell'approvazione delle leggi. Diciamolo francamente, c'era anche un rapporto molto stretto con le donne dentro alle istituzioni, dentro al Parlamento e le donne che erano impegnate nel movimento sul territorio. Questo ha fatto sì che vi fosse un intreccio molto interessante su tante problematiche. Penso anche a tutto il lavoro che è fatto per far entrare questi nuovi diritti, penso al divorzio, al diritto di famiglia, agli sportelli dell'Udi sul territorio. Alla fine degli anni settanta, primi anni ottanta, abbiamo conquistato delle belle leggi, per applicarle però le donne dove si devono rivolgere? Devono venire tutte a Bologna? A Bologna sempre c'era la fila per chiedere appuntamento per avere dei pareri su cosa fare nel rapporto con il nuovo diritto di famiglia, e tante donne volevano sapere: quali sono i miei nuovi diritti rispetto al rapporto con mio marito? Cosa significa questo? E quindi questi diritti come si potevano concretizzare nella vita delle donne allora? Il lavoro è stato importantissimo, perché avendo dei gruppi ancora organizzati sul territorio metropolitano, abbiamo proposto all'allora provincia di poter anche aprire degli sportelli Udi, anche in convenzione con i comuni sul territorio, per dare qualcosa in più alle donne.

Ecco, Udi Bologna ha creato dei punti di ascolto sul territorio: di cosa si tratta?

Graziosi: C'è stato un rapporto stretto tra Udi e istituzioni territoriali per dare alle donne, appunto, quel supporto con la nostra ottica di genere che occorreva all'epoca e che serve ancora oggi. Non voleva essere un servizio sostitutivo del comune. Voleva essere qualcos'altro, e in effetti sono sopravvissuti tanti sportelli proprio perché sono stati qualcos'altro. E quindi, a monte, vi è stato questo lavoro, anche abbastanza intenso. Negli sportelli di ascolto si ha a che fare con la vita delle donne e quindi la vita è attraversata da tante questioni che riguardano i diritti della persona, nella famiglia, la tutela dei minori, i rapporti patrimoniali, la salute, insomma, sono tante le questioni che le donne hanno bisogno di conoscere. Le donne avevano anche molta paura: mi ricordo che c'era una delle vecchie avvocate che diceva che hanno avuto per tanti anni donne che chiedevano informazioni e ci sono voluti vent'anni per poter raccontare che subivano violenza. E questo per dire come questioni come

queste hanno tante criticità da superare per venire alla luce. Occorre anche che ci siano movimenti che spingano per i cambiamenti. Basti pensare che solo nel 1981 cade il delitto d'onore. Eravamo ancora a quel punto lì. Diventava dura poter fare delle denunce e dimostrare situazioni critiche. Sono serviti tanti anni per cambiare le cose.

Che funzione svolge il Centro anti-violenza (Cav) di Udi Bologna?

Verasani: Il centro anti-violenza risponde alle caratteristiche della normativa rispetto ai Cav nazionali e regionali, appartiene al coordinamento dei centri anti-violenza della regione ed è inserito anche nel protocollo metropolitano del contrasto alla violenza, come erogazione di servizi e azioni rivolte alle donne. Perciò, il nostro centro svolge azioni, come dice la normativa, sul piano giuridico, cioè di tutela del percorso giuridico di contrasto alla violenza, ma anche sul piano del recupero psicofisico delle donne. Una prospettiva del nostro centro è quella di agire a 360 ° sulla vita delle donne; pertanto, abbiamo contemplato azioni che prevedono inserimento al lavoro, accesso alle risorse di inclusione culturale, sociale e anche a progetti di inclusione abitativa. Tali progetti sono ovviamente molto articolati e integrati con tutte le istituzioni del territorio e sono previsti, appunto, da questi piani regionali e metropolitani.

In termini di numeri e di rapporto col territorio, che dinamiche si evidenziano?

Verasani: Guardando all'andamento del 2022, che è un trend leggermente in calo e di difficile interpretazione considerando l'impatto del covid, la media delle donne che vengono al centro è di una ogni tre giorni. Se ci pensi, non è poco. Nel 2022 sono state 226 le donne prese in carico, di cui 136 per motivi di violenza in tutta la loro gamma molto articolata. Pertanto, accedendo con questo abito, con questa identità, hanno poi il percorso di presa in carico a 360 ° sulle autonomie, sul benessere psicofisico e sul percorso di tutela giuridica. Il rapporto con la città di Bologna è molto consolidato, anche se è sempre da mantenere, nel senso che ci sono gruppi e coordinamenti molto strutturati, a livello regionale, comunale e di città metropolitana. Generalmente questi coordinamenti sono a capo di istituzioni che hanno un ruolo di manutenzione delle azioni. Tra l'altro la città metropolitana ha dei sottogruppi che agiscono su azioni differenti. che vanno dal culturale, al formativo, al giuridico, ai servizi; sono gruppi interessanti perché veramente misti, che contengono le istituzioni, il terzo settore e le associazioni di volontariato. Se devo fare una nota critica e costruttiva è che questo livello inter-istituzionale, strutturato e collaudato, risente dell'assenza delle cosiddette reti informali. Nel senso che Bologna è una città molto viva su questi temi, alla rincorsa di aspetti molto importanti sulla restaurazione dei contenuti del contrasto alla violenza, come anche il consenso, i generi, l'identità, eccetera, che appartengono molto al mondo delle reti giovanili, delle reti informali dei gruppi non istituzionali, come le reti di «Non una di meno» o quelle dei centri sociali. Questa cosa, secondo me, rende un po' incompleto il dialogo, anche se per certi versi, è inevitabile. Io l'ho proposto anche al tavolo della città metropolitana dove, ad esempio, e qui faccio un'ulteriore nota critica, chi è spesso in difetto sono i servizi, di cui faccio parte per questioni professionali, perché rincorrono costantemente il carico dei lavori e fanno più fatica a stare su questi tavoli di coordinamento in modo costante. Pertanto, come dicevo prima, queste reti culturali e politiche molto rilevanti non sono un interlocutore e questo, secondo me, rimane un limite. Possono esserci dei livelli di incontro e io credo che ci siano. Bologna,

dalla Biblioteca delle donne al Centro documentazione delle donne, ha veramente uno strato sia culturale che politico importante su questi temi e le strade possono esserci. C'è anche un mondo di associazionismo ampissimo su tutto ciò. Poi, io ritengo anche che questi temi siano eminentemente trasversali; cioè, il contrasto alla violenza di genere non può rimanere nei luoghi deputati a chi agisce per contrastarlo. È un tema che vince solo se è portato in tutti i contesti e questa è la sfida, secondo me, di oggi. In tutti i luoghi, dalla biblioteca all'ambulatorio del medico, ci deve essere l'attenzione, la cultura, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere e del relativo contrasto.

Sulla base della tua esperienza, negli ultimi venti-trent'anni, com'è cambiata la violenza sulle donne e, di conseguenza, come è cambiato il tipo di aiuto che Udi Bologna vuole fornire loro?

Graziosi: Rispetto a quando ho cominciato a occuparmi di Udi, sono cambiate moltissime cose, perché ci sono stati dei passaggi che hanno modificato i codici e che ci hanno finalmente dato degli strumenti. Penso al ruolo essenziale della convenzione di Istanbul e alle lotte per farla ratificare dal nostro Parlamento, al piano nazionale anti-violenza, ai piani regionali e qui in Emilia-Romagna anche alla legge quadro regionale di parità che ha coinvolto l'associazionismo. Intanto, oggi si parla del fenomeno della violenza; nei titoli di giornali di un po' di anni fa non si parlava di «femminicidio». Abbiamo cominciato noi come Udi a dire la parola femminicidio per la prima volta. Quindi si è creata più sensibilità e più attenzione. Finalmente, poi, sono usciti dei protocolli di impegno reciproco, tavoli paritari con un protocollo che stabilisse un riconoscimento reciproco. Prima avevamo dei tavoli dove sembrava che ci facessero un piacere se ci ascoltavano. C'erano le istituzioni, le forze di polizia, chi si occupava della salute della donna, ma erano tavoli abbastanza informali. Poi la rete del territorio si è consolidata. Non è semplice creare connessioni con dei corpi dello Stato che hanno delle mansioni molto stabilite. Ora possiamo andare a questi tavoli paritari e dire le questioni che non vanno. Finalmente pian piano delle cose si sono modificate. Inoltre, già da un po' di anni ci costituiamo parte civile in processi per femminicidio, quelli che sono avvenuti a Bologna o in provincia di Bologna. Abbiamo modificato lo statuto per poterci presentare nei processi. Noi abbiamo toccato molto la questione della seminfermità mentale. Nei primi processi, prima che noi ci costituissimo parte civile, tutti avevano una riduzione della pena del 50%. Quando abbiamo cominciato ad entrare nei processi e a nominare la nostra perita per stabilire se il soggetto fosse sano di mente, le cose sono cominciate a cambiare. Apprezzo molto l'impostazione del lavoro di équipe di Udi e c'è un forte coinvolgimento di chi lavora attorno al problema della violenza con delle ottiche plurime. Fare un lavoro di équipe vuol dire avere uno sguardo molto più ampio. Il Centro anti-violenza negli ultimi anni ha cercato di dare alle donne risposte molto più ampie, attraverso laboratori, gruppi di autoaiuto e tante altre novità. Siamo diventati un centro anti-violenza per dare un servizio strutturato in modo tale che sia il più possibile vicino a tutta una serie di bisogni delle maltrattate. Ma il problema è talmente ampio, complesso, investe l'intera società e viene ancora trattato dalla politica come un fatto emergenziale e non strutturale.

Verasani: Io, come tutte le donne femministe, mi sto molto interrogando sull'andamento dei dati, che è sicuramente un andamento di emersione del fenomeno. I dati su questi aspetti sono sempre difficili da interpretare, perché se si va a vedere anche dati a carattere europeo, laddove ci sono dati più elevati del fenomeno, ci si interroga sempre se l'iceberg è più evidente o meno, cioè se il fenomeno è più in emersione o se invece è in crescita. Un altro dato che stiamo vedendo è l'arrivo di tante giovani, tantissime ragazze molto giovani. Lo vediamo anche a carattere nazionale, come viene fuori dalla stampa o dai media. Allora, anche qui, ci interroghiamo sul fatto che forse queste giovani introdu-

cono una differenza all'andamento del fenomeno, che è un fenomeno che ci ha sempre dimostrato di avere una lunga percorrenza di anni prima di emergere. Oppure forse queste ragazze stanno dicendo basta prima? Al tempo stesso ci dobbiamo interrogare sul fatto che anche l'esecutore rimane un giovane. Perciò dalla parte dell'esecutore della violenza c'è un'attenzione enorme, culturale e politica. Se il maltrattante è giovane è gravissimo. Dall'altra parte però c'è una consapevolezza precoce. Questo per arrivare a dire cosa? Che le donne e le soggettività discriminate hanno maggior consapevolezza. Voglio parlare anche al plurale perché ritengo che oggi si debba parlare così, perché le soggettività discriminate sono altre, non solo le donne: sono le persone trans, sono le persone lesbiche, sono tutto il tema dell'intersezionalità e della discriminazione sia di genere sia di identità sessuale. Ma il fenomeno strutturale patriarcale violento è forte, è potente e cresce. Perciò siamo sempre in un gap enorme. Allora bisogna ripartire da prospettive differenti perché noi, il genere femminile, veramente, ha percorso tutte le prospettive possibili e ricominciare da temi fondativi ma molto precoci come l'educazione al consenso, l'educazione alle emozioni, la pedagogia mestruale, che è un tema importantissimo, e la conoscenza e l'educazione e il contrasto alla violenza sotto tutti i profili (comunicazione-linguaggi-azioni); è troppo comodo parlare solo di violenza intesa come violenza fisica quando la società è permeata di atteggiamenti violenti e di contenuti violenti e di linguaggi violenti. Significa appunto agire in questa trasversalità partendo da età molto precoci. Ti faccio: il tema del consenso, che è il primo elemento di prevaricazione all'autodeterminazione, non viene trattato mai nella filiera educativa. Invece, bisognerebbe farlo. Come anche il tema della educazione ai sentimenti e alle emozioni, che è un tema che in qualche modo le istituzioni sociali, come le famiglie, stanno delegando. O forse non sono in grado di trattare. Sappiamo che c'è ancora fortissimo questo gap rispetto a come un maschio viene educato alle emozioni e come una femmina viene educata alle emozioni. Un percorso che le donne hanno fatto in tutti i femminismi fino ad oggi e che altri generi, soprattutto quello maschile, non ha fatto, come la destrutturazione degli stereotipi e dei generi.

Quali soluzioni si possono mettere in campo?

Verasani: Fortunatamente, all'interno di queste reti informali, a Bologna, con molti ragazzi abbiamo avuto risposte positive. La strada può essere solo questa e lo dice Lorenzo Gasparrini molto bene in un libro che si legge veramente velocemente e piacevolmente: Perché il femminismo serve anche agli uomini. Dice che gli strumenti li abbiamo già. Dice che le pratiche sono già conosciute; sono le pratiche che hanno percorso i femminismi, perché l'interiorizzazione del patriarcato e delle strategie patriarcali ce l'hanno tutte le identità. Le donne, le femministe hanno dovuto percorrere questa destrutturazione e ricominciare a costruire nuove azioni, nuove pratiche e nuovi linguaggi, però ora bisogna che lo facciano tutte e tutti. Quel libro che richiama il femminismo serve anche agli uomini. Alla fine, io credo che si tratti di questo, di liberazione; ed è veramente drammatico che non ci si pensati in tal senso, perché questo è un percorso di liberazione dell'identità. Perciò a noi, per ora, viene in mente questo, oltre a rinforzare le nostre reti di difesa, che sono quelle che ormai sappiamo tutte e tutti. Aggiungo solo un'ultima cosa. Il lavoro è enorme perché, ti assicuro che quello che ti ho appena detto, ed è banale come riflessione, è dentro a qualunque struttura, qualunque gruppo, qualunque identità. La nostra lotta è nei tribunali. la struttura patriarcale la trovo nelle scuole, la trovo nella stampa, la trovo nell'editoria, la trovò nella ricerca. Ora ci sono branche di studio, infatti, in medicina di genere o in storia di genere. Abbiamo capito che tante parti di quello che è stato definito come un approccio scientifico valido è stata una prevaricazione, tanta ricerca scientifica medica non è stata veicolata nella medicina di genere, ma perché era così il potere. Tanta storia, e lo spiega bene Marija

Gimbutas, si è diretta verso strade che indicavano il potere maschile. Aggiungo anche che i costi della violenza di genere, da assistente sociale, so chi li paga. I costi della violenza li paghiamo noi, li pagano le istituzioni. Costi economici di cui non parla mai nessuno. Generalmente una donna e un bambino in una casa rifugio costano attorno ai 150 euro al giorno. E questi costi sono a carico della comunità, non a carico del maltrattante. Questi sono costi sociali elevatissimi, il costo sociale della violenza è economico, sociale e culturale. Se tutta la comunità se ne rendesse conto sarebbe importante molto importante. Io sono anche tutor di facoltà da qualche anno. Sono tutor in un laboratorio di tirocinio, prima in triennale adesso in magistrale. La nostra facoltà di Servizio Sociale è dentro Scienze Politiche e, proprio quando sono entrata, ho molto molto spinto e ottenuto, con la condivisione della professoressa che ho di riferimento, che è la professoressa Francesca Mantovani, per avere un laboratorio sulla violenza di genere, che mancava nei nostri percorsi formativi. Ora finalmente c'è. E c'è una letteratura scientifica anche nostra. Questo è un altro risultato a cui tenevo tantissimo.

L'azione delle Consigliere di Parità: l'esempio dell'Emilia-Romagna

A cura di Sonia Alvisi

In qualità di Consigliera regionale di Parità mi preme rimarcare l'importanza della collaborazione tra la Consigliera e l'Udi. Aver iniziato questo sodalizio può rivelarsi strategico per fronteggiare le discriminazioni di genere e aumentare la parità tra uomo e donna. Sono stata invitata come Consigliera regionale di Parità e vorrei innanzitutto richiamare l'attenzione, sia pure brevemente, sui compiti istituzionali delle Consigliere di Parità e sul nostro specifico raggio d'intervento. La Consigliera di Parità è un Organo di garanzia disciplinato dal decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 e successive modifiche e integrazioni. E' una figura presente a livello nazionale, regionale e provinciale, con il compito di presidiare la condizione della donna nel mercato del lavoro.

La nomina delle Consigliere di Parità avviene con decreto del Ministro del Lavoro su designazione degli organi individuati da Regioni e Province. Nell'esercizio delle loro funzioni, sono pubblici ufficiali e hanno dunque l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui vengono a conoscenza. Sotto il profilo della funzione attribuita alle Consigliere dalla legge e secondo quella che si delinea come una vocazione istituzionale, alla nostra figura spetta, tra gli altri, il compito di diffondere politiche di parità di genere, monitorare l'applicazione del rispetto dei principi normativi sulle pari opportunità e promuovere le politiche attive del lavoro; inoltre, abbiamo una competenza specifica e, direi quasi esclusiva, in materia di tutela antidiscriminatoria, con particolare riferimento alle discriminazioni basate sul genere che si verificano in campo lavorativo, sia pubblico che privato.

Le Consigliere nei casi di discriminazione di genere di cui vengono messe a conoscenza possono promuovere il patteggiamento tra le parti ma, se la conciliazione extragiudiziale fallisce, possono procedere con azioni in giudizio. Guardate lo dico come esperienza in qualità di Consigliera di Parità regionale: il fatto di chiamare in giudizio la Consigliera di Parità, il fatto che la Consigliera di Parità possa costituirsi in un giudizio di discriminazione rende di un altro livello il giudizio in questione, cambia completamente l'approccio e l'attenzione del giudice giudicante in queste materie.

La violenza sulle donne ha diverse forme e modalità: quella fisica è più facile da riconoscere e sovente ci si concentra solo su di essa, ma esistono anche la violenza psicologica e quella economica. Il lavoro è la prima forma di emancipazione sociale della donna, è uno strumento per liberare le donne da situazione di violenza fisica ed anche psicologica. La violenza, in tutte le sue forme, si radica e progredisce nella disuguaglianza e nella discriminazione. Voi sapete perfettamente che abbiamo un grosso problema: i dati Istat ci dicono che sono milioni le donne che subiscono discriminazioni nel mondo del lavoro.

Questo preoccupante fenomeno non solo viola i diritti fondamentali, ma ha anche conseguenze rilevanti dal punto di vista economico e sociale. Non a caso l'Onu ha messo la parità di genere tra i 17

obiettivi di sviluppo sostenibile da realizzare entro il 2030. Per contrastare un fenomeno che non è estraneo al nostro Paese, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 20 del 26 gennaio 2021, la legge 15 gennaio 2021, n.4 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Oil. N. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. La Convenzione Oil ha l'obiettivo della protezione di ogni lavoratore di ogni tipologia e settore produttivo per il contrasto alla violenza e alle molestie che si verificano "in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro". Ratificando la Convenzione gli Stati Membri Oil sono tenuti ad adottare le leggi che garantiscono il diritto alla parità e alla non discriminazione, a proibire la violenza e le molestie sul lavoro.

Uno dei grandi portati della Convenzione sarà una affermazione molto forte del dovere del datore di lavoro di creare un ambiente che tuteli i lavoratori e le lavoratrici da discriminazioni di qualsivoglia specie anche quelle relative a molestie sessuali che possono riguardare le donne ma anche gli uomini o comunque persone anche per il loro orientamento sessuale. Il problema è veramente trasversale e all'interno delle imprese questa cultura non è ancora sufficientemente presente e sviluppata.

Credo che ci sia su questo tema una grande necessità di formazione anche per i responsabili del personale, i datori di lavoro e il mondo delle piccole imprese. Tanto che sto lavorando alla realizzazione di un tavolo a cui chiamare a sedere rappresentanze datoriali, sindacali, il mondo dell'avvocatura, dei consulenti del lavoro, dei commercialisti, l'Ispettorato interregionale del Lavoro, Inps, Inail: mettere insieme tante competenze per creare una base di formazione è il mio prossimo obiettivo. Ci tengo a sottolinearlo: la lotta alle discriminazioni è parte essenziale della promozione del lavoro dignitoso. Il problema delle molestie e molestie sessuali sul luogo di lavoro è un problema concreto. E' enorme il numero delle persone molestate e bassissimo il numero delle persone che denuncia.

E' assolutamente necessario ridurre questa forbice perchè l'assenza di denuncia comporta una serie di conseguenze: la scarsa conoscenza di questo tema da parte degli operatori del diritto, e mi riferisco agli avvocati e avvocate e giudici. Una realtà che viene falsata nei palazzi di giustizia perchè di vertenze su questi temi ne arrivano poche. E' evidente che l'arrivo in palazzo di giustizia è in qualche modo il fallimento di un percorso: è auspicabile non arrivare a questo, è necessario svolgere un'attività di tipo preventivo forte ed è altrettanto necessario che quando poi avviene il comportamento illegittimo poter agire per la tutela di coloro che hanno subito questi comportamenti ed avere tutela.

In qualità di Consigliera regionale di Parità sto portando avanti diversi progetti per contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo. Ne cito solo alcuni:

- il corso di alta formazione di avvocati e avvocate in diritto antidiscriminatorio
- la creazione della short list di avvocate e avvocati esperte/i in diritto antidiscriminatorio
- la realizzazione di un nuovo corso rivolto agli Ispettori del Lavoro
- l'istituzione di un tavolo regionale Ispettorato del Lavoro – Consigliere di Parità che ha creato una pubblicazione informativa sulla genitorialità e le linee guida contro le discriminazioni in ambito lavorativo.

Lavoriamo tutte e tutti in rete per far diventare l'Italia un paese per donne. Oggi è ancora profondamente segnato da diseguaglianze, risultato di una lunga storia di discriminazioni.

Donna, lavoro e diritti in Europa: le attività di sensibilizzazione per la parità di genere e il contrasto alla violenza di genere tra storia e attualità

A cura di Lorena Cerasi

1) Premessa

Marc Augè nel suo saggio *Che fine ha fatto il futuro?* descrive la nostra società come immersa in un senso di immanenza priva di passato e di futuro, sottolineando come nella storia umana il passato abbia rappresentato la maturazione delle istanze che ci hanno condotto al presente, che non è l'unica dimensione che conosciamo, ma un momento di passaggio per quello che sarà il nostro futuro⁽¹⁰⁾. Con questo intervento cercherò di connettere quindi il nostro passato, rappresentato dal ciclo di incontri del primo seminario Vinka Katarovic, al nostro presente, tratteggiato dalla mappatura delle attività svolte da imprese e comuni per contrastare la violenza e promuovere la parità di genere.

2) Il 1° seminario Vinka Katarovic "Donne, lavoro e diritti in Europa"

Nel dicembre 2021 si è inaugurato il primo seminario Vinka Katarovic dedicato a "Donne, lavoro e diritti in Europa", organizzato da Unione Donne in Italia di Bologna, il Dipartimento di Storia, culture e civiltà dell'Università degli Studi di Bologna, dall'associazione Clionet, dalla Fondazione Claudio Sabattini e dalla Fondazione Ivano Barberini.

Il seminario è intitolato alla partigiana jugoslava Vinka Katarovic, attiva nella Resistenza italiana e poi membro della presidenza provinciale dell'Anpi e dell'Anppia, alla cui memoria viene indetto dal Dipartimento di Storia Culture e Civiltà dell'Università di Bologna un premio per tesi sulla storia dell'emancipazione femminile e dell'impegno delle donne nella lotta per la libertà e nella vita democratica. I cinque incontri di carattere storico si sono tenuti tra il 15 dicembre 2021 e il 6 maggio 2022 nella sala conferenze della Fondazione Barberini e hanno trattato i temi della nascita dell'Europa, la Resistenza, il lavoro in una prospettiva di genere e violenze e molestie in ambito lavorativo, riportando i risultati delle ricerche di studiose e ricercatrici.

⁽¹⁰⁾ "Da uno o due decenni il presente è diventato egemonico. Agli occhi dei comuni mortali esso non è più frutto della lenta maturazione del passato, non lascia più trasparire i lineamenti dei possibili futuri, ma si impone come un fatto compiuto, schiacciante, il cui improvviso sorgere fa sparire il passato e satura l'immaginazione del futuro", Marc Augè, *Che fine ha fatto il futuro?*, Milano, Eleuthera, 2020, pag. 36

Mappatura delle attività svolte da imprese e Comuni (2019-2021)

Agli enti aderenti al progetto Insieme per il benessere delle lavoratrici è stato chiesto di riferire quali azioni sono state messe in campo nelle aree tematiche: lavoro e imprenditoria femminile, pari opportunità e contrasto alla violenza di genere, welfare aziendale, conciliazione tempi di vita e lavoro, smart working. Gli enti aderenti erano sia Comuni sia imprese; da un lato quindi i Comuni (Castenaso, San Lazzaro, Monzuno, Cento, San Benedetto Val di Sambro), hanno riferito a proposito delle iniziative e dei servizi presenti sui loro territori, dall'altro le imprese - di cui una S.p.A. (Transmec) e due cooperative (Coop Reno e Open Group) - hanno esposto progetti e buone pratiche a favore delle dipendenti e delle socie.

La scelta di indagare le attività svolte nel biennio 2019-2021 è legata al verificarsi di un sensibile peggioramento della condizione femminile durante l'epidemia di Covid-19, testimoniato dalle numerose dimissioni, dall'aumento del carico di lavoro a causa della compresenza di lavoro domestico, di cura e da remoto, oltre ai rischi connessi all'isolamento sociale e alla convivenza forzata in situazioni di violenza⁽¹¹⁾; oltre a ciò era nostro interesse rilevare anche quali fossero le azioni di contrasto a violenze e molestie già messe in atto sul territorio e fare il punto sulle buone pratiche attuate dagli enti pubblici e privati aderenti al progetto anche in relazione ai servizi e all'associazionismo presente sul territorio.

3) Un quadro sincronico e diacronico

I temi trattati nel ciclo di incontri a carattere storico sono stati imperniati sul concetto fondamentale della partecipazione corale femminile alle vicende del Novecento: la solidarietà tra i popoli, l'opposizione al Fascismo e la partecipazione attiva alla Resistenza, la nascita della democrazia e la conquista del diritto di voto - esercitato prima nelle urne italiane e in seguito anche in quelle europee - promosso con ogni mezzo propagandistico da un movimento femminista che invitava le donne ad allargare gli orizzonti della partecipazione al di là dei confini nazionali, per conquistare una rappresentanza sempre più ampia e compiuta.

Accanto a questi temi, che hanno a che fare con la conquista dei diritti civili, c'è anche la conquista di diritti nel mondo del lavoro e, di riflesso, nella società. Le dimensioni della riflessione sulla conquista progressiva di diritti e l'ambizione alla libertà non sono però relegate al solo ambito storico, ma sono elementi presenti anche nella cultura e nell'azione contemporanea. La presenza di gruppi femministi è ancora oggi indice di quella coscienza femminile e femminista che trova le radici nella lotta partigiana e si alimenta, nel presente, delle disuguaglianze di genere, delle violenze cui sono sottoposte ancora le donne, da quella fisica a quella economica, degli stereotipi perpetrati dai mezzi di comunicazione e dal linguaggio quotidiano, fino alle discriminazioni che hanno assunto talvolta il volto raffinato di norme di legge, così come richiamato chiaramente dall'intervento di Marta Tricarico, avvocatessa impegnata nel Gruppo giustizia di UDI.

Le lotte che un tempo erano portate avanti con proposte di legge, con il quotidiano e capillare attivismo femminile e con manifestazioni, hanno assunto nella contemporaneità anche la forma di incontri di formazione e informazione sulle molestie e le discriminazioni, di apertura di sportelli di ascolto nei territori e all'interno di alcune imprese; di manifestazioni pubbliche in occasione di ricorrenze quali la giornata internazionale della donna (8 marzo) e la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne (25 novembre).

⁽¹¹⁾ Si vedano a tal proposito i dati pubblicati dall'Istituto Nazionale di Statistica <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/speciale-covid-19>

Infine l'utilizzo del questionario come strumento di indagine della condizione femminile, mutuato dalle pratiche storiche dell'associazionismo femminile, mantiene oggi la sua importanza presso aziende ed enti che vogliono analizzare il proprio ambiente di lavoro anche in chiave di genere: si valutano il linguaggio utilizzato tra colleghe e colleghi, il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, si raccolgono testimonianze, numeri e dati su eventuali episodi di molestie e la presenza di donne nei ruoli apicali per poi proporre correttivi, anche con l'inserimento di specifici riferimenti all'interno di regolamenti, carte dei servizi e in tutti quei documenti che i lavoratori e le lavoratrici sono chiamati a rispettare e sottoscrivere.

Un ulteriore aiuto alle lavoratrici è dato attraverso iniziative di welfare -pratica anche questa che trova le proprie origini nelle numerose battaglie dell'associazionismo femminile, che portarono alla nascita dei servizi pubblici negli anni Settanta- che mirano a colmare l'arretramento del ruolo dello Stato in questo ambito. Qui sono principalmente le cooperative a promuovere borse di studio, supporto psicologico, piccoli servizi finanziari, consulenze e orientamento e una formazione mirata indirizzata alle socie e alle loro famiglie, facendosi testimoni di un Movimento che sin dal suo sorgere ha prestato una costante attenzione al continuo miglioramento delle condizioni di vita. Per ritornare al quesito dell'antropologo francese, per immaginare un futuro equo e paritario, dobbiamo guardare al passato, farlo maturare e continuare a tracciare le linee di una società anche a misura femminile.

A proposito della campagna di ascolto “Insieme per il benessere lavoratrici”. Considerazioni e prospettive

A cura di Donatella Allegro

Nell’ottica di promuovere il benessere delle donne che lavorano e una più alta consapevolezza delle implicazioni di genere che le relazioni professionali possono assumere, anche in contesti generalmente paritari come quelli del lavoro sociale, Unione Donne in Italia sede di Bologna e la Fondazione Ivano Barberini hanno promosso, nell’autunno 2022, due percorsi di ascolto e informazione che hanno coinvolto lavoratrici e lavoratori provenienti dalle più significative cooperative operanti sul territorio di Bologna metropolitana e non solo⁽¹²⁾.

La prima delle due azioni, la campagna di ascolto “Insieme per il benessere delle lavoratrici”, si è articolata in sei incontri, ospitati dalla Fondazione Ivano Barberini di Bologna, mentre il “Percorso di formazione/informazione per il riconoscimento e il contrasto delle molestie e delle violenze sul lavoro” è stato scandito da quattro seminari, tenutisi nello stesso luogo. A entrambi i cicli di incontri, oltre che persone già pienamente attive nel mondo del lavoro, hanno preso parte attiva tirocinanti e praticanti del servizio civile, facenti riferimento a Udi Bologna.

Questo intervento si concentrerà sul primo dei percorsi citati, nell’intento di tracciare, più che delle conclusioni, una memoria di almeno alcune delle questioni emerse, meritevoli di ulteriore sviluppo da parte dei promotori, delle formatrici e, soprattutto, delle aziende e cooperative in cui le donne lavorano. Metà dei sei incontri previsti (due più uno in compresenza) sono stati condotti da chi scrive, vale a dire da un’operatrice della comunicazione e della cultura, più che del sociale in senso stretto; a guidare i rimanenti è stata invece l’avvocata Camilla Zamparini, esperta di diritto di famiglia e volontaria del centro anti violenza di Udi Bologna. La scelta di una conduzione per così dire “esperienziale” è stata fortemente voluta da Eloisa Betti, che ha ideato il percorso in collaborazione con Tito Menzani, allo scopo di mettere le lavoratrici in una situazione di dialogo e confronto, attraverso metodi di condivisione laboratoriali e paritari.

⁽¹²⁾ Udi Bologna ha dedicato un’attività pluriennale alla formazione in ottica di genere di future lavoratrici e lavoratori, il progetto “Genere, lavoro e cultura tecnica”, in cui elementi di conoscenza storica diventano fondamentali per leggere con consapevolezza il mondo del lavoro di oggi. Cf.: Eloisa Betti, Francesca Cozza, Rossella Roncati, *Genere, lavoro e cultura tecnica tra passato e futuro*, in «Didattica della storia», 2 n.15, 2020.

Ai sei incontri hanno preso parte donne tra i venti e i sessant’anni, provenienti da cooperative di servizi alla persona o dalle associazioni coinvolte. Le partecipanti sono state invitate a descrivere le caratteristiche e le criticità del proprio ambiente di lavoro attraverso le lenti dell’ironia, dello straniamento, del gioco, a partire da pratiche di scrittura creativa.

Attraverso esercizi di semplice esecuzione, come il gioco surrealista del “cadavere squisito”, potevano nascere immagini forti, oppure, al contrario, stereotipate; da mescolanze apparentemente incongrue sono emersi problemi concreti e quotidiani, come i pregiudizi inconsapevoli che sopravvivono nelle relazioni di lavoro. Un esercizio che merita di essere citato più approfonditamente è quello che richiedeva di “scattare mentalmente” la fotografia un momento di una propria giornata di lavoro e poi descrivere l’immagine come se si guardasse la foto dall’esterno. Quello che segue è uno dei testi prodotti.

Lo sguardo arriva dal sedile posteriore, un po’ spostato sulla destra rispetto alla metà, e prossimo al centro dell’automobile, come di chi, dal posto dietro al sedile del passeggero, si sporgesse in avanti per parlare più intimamente con il guidatore. Ecco: lì è il punto di vista, lì l’obiettivo della fotocamera, stiamo usando un grandangolo.

Tutto quello che si trova davanti a quell’obiettivo, dal poggiatesta del sedile del conducente, al cruscotto antistante quello del passeggero, dai pedali, freno e frizione, alla parte anteriore del tettuccio dell’abitacolo, dalle ginocchia di chi guida alla curvatura verso il basso del sedile di destra, è la nostra fotografia. Alla guida c’è una ex ragazza, i capelli con un minimo di ricrescita tirati indietro dagli occhiali da sole portati come cerchietto; l’esterno della lente destra pieno di ditate e una patina interna di olio per capelli profumato al cocco, che tanto mica servono per vederci attraverso, quegli occhiali, o per ripararsi dal sole.

È un cerchietto a forma di occhiali, diciamo. Una mano sul volante, alle dieci meno dieci, l’altra sul cambio, solo appoggiata, a intrecciarsi con il cavo dell’iPhone, che si dipana tra il telefono e la plancia dell’auto, tuffandosi in una presa Usb molto moderna, provvidenziale, che ha preso lo spazio accanto l’ex accendisigari. Il telefono in bilico nel piccolo vano sotto alla presa, mezzo inzuppato nelle chiavi di casa, monetine, gettoni del lavaggio, cicles che rinfrescano quando non hai lo spazzolino, pezzi del cavo Usb che si ostina a voler mantenere una sua autonomia di collocazione anche di fronte ai tentativi di riordino più solleciti nei tempi morti dei semafori rossi.

Grazie a racconti come questo le partecipanti potevano trovare spunti di discussione e confronto, mediati da chi conduceva l’incontro, scoprendo tra loro connessioni e differenze. L’autrice del testo sopra citato, un’assistente sociale, fotografa in modo precisissimo se stessa in un normale trasferimento di lavoro, apparentemente padrona della situazione eppure sommersa dagli oggetti di uso quotidiano, intrappolata nel traffico, travolta da quel groviglio inestricabile di personale e professionale che oggi è tipico della produzione immateriale e di chi svolge un’attività nell’ambito sociale e politico: un ritratto solo a tratti sconcertante, perché lo sguardo esterno-interno è ironico e quindi, mentre interroga, dà speranza. Altre fotografie immortalavano momenti di imbarazzo o difficoltà, persino molestie, ma anche attimi di ritrovata unità come quello del pranzo, oppure immagini metaforiche dal forte impatto emotivo.

Altrettanto interessante si è rivelata la condivisione delle “domande che non vorremo ci fossero fatte”, la cui condivisione ha portato a scambi di esperienze e pratiche di sopravvivenza che potrebbero rivelarsi utili in futuro. In questo frangente è emerso l'intreccio tra lavoro, genere e generazioni: quando il rapporto lavorativo sconfinava in dialoghi di tipo personale, in contesti peraltro non sempre appropriati, emergono le aspettative, agiscono gli stereotipi, si rivelano le fragilità e, inevitabilmente, sorge la necessità di dotarsi di strumenti di legge e di linguaggio utili a gestire le diverse situazioni.

Va detto che in ambienti di lavoro almeno formalmente attenti come quello da cui provengono le nostre lavoratrici non si verificano casi di discriminazione clamorosi: non accade, ad esempio, che in sede di colloquio venga chiesto se si hanno o se si desiderano figli, e tuttavia non è impossibile che l'argomento emerga tra colleghe/i. Tra le domande che invece “vorremmo che ci fossero fatte” ne è emersa una in grado di riportare, per così dire, alla preistoria del lavoro femminile: «hai mangiato?».

È ancora tipico, infatti, soprattutto per chi lavora fuori da un ufficio di tipo tradizionale, non riuscire a ritagliarsi il tempo neppure per le esigenze più elementari, per ragioni professionali ma anche di mancata conciliazione/condivisione del lavoro di cura.

Nonostante tutte le lavoratrici coinvolte abbiano testimoniato come nelle cooperative sociali la percentuale di lavoratrici e persino di dirigenti donne sia estremamente alta, raggiungendo numeri poco rappresentativi della realtà italiana, questo non impedisce la diffusione di alcuni stereotipi e pregiudizi che implicano la presunzione di determinati modelli di comportamento. Dalle donne ci si attende che abbiano figli o almeno che ne desiderino; se ne hanno, è considerato ovvio che siano loro ad occuparsene in modo prevalente; ci si aspetta che si tingano i capelli o che non guidino la moto; e se non stanno in questi schemi possono divenire oggetto di ironia o di fastidiose domande, anche quando a giudicarle sono altre donne.

I pregiudizi non impattano solo sulle relazioni tra colleghe o tra superiori e sottoposte, ma anche e soprattutto nei rapporti con l'utenza, e non sempre la gestione del rapporto di lavoro permette di rispondere a tono: talvolta, raccontano le lavoratrici, occorre mettere da parte il proprio vissuto e la propria sensibilità per non alterare relazioni già complesse. Infine, un peso considerevole è dato anche dalla committenza o, per meglio dire, da chi richiede il servizio, che spesso si aspetta la risoluzione immediata del problema senza che siano mosse critiche al proprio modello familiare o di genere.

Parlarne in un luogo e in un tempo dedicato aiuta, soprattutto quando si riescono a mettere a confronto esperienze e generazioni ma anche mansioni differenti: la presenza, all'interno del gruppo, di una donna con una grande esperienza, impegnata in mansioni amministrative di alto livello, si è rivelata estremamente importante nella discussione: una situazione che, raccontano le lavoratrici, non sempre si verifica nella quotidianità, non solo per mancanza di tempo, ma anche di abitudine, persino di fiducia. Anche negli ambienti professionali che offrono concrete e quasi quotidiane occasioni di formazione, infatti, sembra mancare l'occasione di sviluppare dei proficui passaggi di esperienze, sentiti invece come necessari sia dalle lavoratrici vicine alla pensione, sia da quelle di più recente inserimento. Questa difficoltà è in parte anche imputabile a una serie di reciproci sospetti (l'arrivismo dei giovani, la comodità dei più anziani assunti in tempi migliori, etc.) e, dunque, da una sorta di competizione quasi psicologica.

Ultimo tema del workshop – introdotto da chi scrive e poi meglio sviluppato negli incontri con l'avvocata e nella seconda azione del progetto (il corso di formazione) – è stato quello del linguaggio inclusivo di genere⁽¹³⁾, inteso come evoluzione della lingua italiana (tenendo conto di disabilità, identità non binarie;

uso più o meno legittimo del maschile sovraesteso nelle forme plurali⁽¹⁴⁾), ma anche come riconoscimento del linguaggio offensivo in termini più ampi, non limitato quindi alla sfera della parola ma anche al contesto, alle espressioni non verbali, etc.

La questione del linguaggio, infatti, non si ferma alle questioni grammaticali; di certo le include, ma non è esaurita da questa, e non lo è neppure sfera verbale in senso più ampio. Queste ed altre questioni, una volta emerse, sono state trasmesse all'avvocata Camilla Zamparini, esperta di diritto di famiglia e di questioni di genere, che ha saputo inquadrarle all'interno di una più ampia alfabetizzazione al riconoscimento delle molestie e delle violenze, anche verbali, sul luogo di lavoro.

In conclusione, si può affermare che la campagna si è rivelata utile per raccogliere elementi e argomenti da sviluppare successivamente, avendo acquisito consapevolezza dei propri diritti, dei margini di miglioramento possibili e da costruire, degli strumenti cui oggi, grazie a leggi di recente attuazione, è possibile appellarsi sia a livello giuridico che su un piano di strategie relazionali da costruire⁽¹⁵⁾. La speranza è ora che queste pratiche e queste informazioni possano essere portate avanti dalle lavoratrici stesse, entro i limiti che, purtroppo, la precarietà di vita e di lavoro oggi tanto diffuse quotidianamente pongono⁽¹⁶⁾.

⁽¹³⁾ Tra i testi citati negli incontri, vedi l'estratto da *Il sessismo nella lingua italiana* curato da Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, 1987, disponibile su: [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Normativa e Documentazione/Dossier Pari opportunità/linguaggio_non_sessista.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Normativa%20e%20Documentazione/Dossier%20Pari%20opportunità/linguaggio_non_sessista.pdf), consultato il 26 maggio 2023.

⁽¹⁴⁾ Vera Gheno, *Femminili singolari*, Orbetello, effequ, 2019.

⁽¹⁵⁾ OIL, *Un balzo in avanti per la parità di genere. Per un futuro del lavoro migliore per tutti. Sintesi del rapporto*, Roma, 2019 https://www.ilo.org/rome/publicazioni/WCMS_676180/lang--it/index.htm, consultato il 26 maggio 2023.

⁽¹⁶⁾ Eloisa Betti, *La precarietà del lavoro come fenomeno storico: un approccio di genere. Prime riflessioni metodologico-storiografiche*, in «Memoria e Ricerca», maggio-agosto 2014, pp. 51-71; Eloisa Betti, *Storicizzare la precarietà del lavoro tra fordismo e post-fordismo: una prospettiva di genere*, in: Luca Salmieri e Ariella Verrocchio (a cura di), *Di condizione precaria. Sguardi trasversali tra genere, lavoro e non lavoro*, Trieste, EUT Edizioni Università di Trieste, 2015, pp. 103-125.

Percorso di informazione e formazione per il contrasto alla violenza di genere e il riconoscimento delle molestie nel lavoro: risultati preliminari

A cura di Camilla Zamparini

Negli incontri – quattro di tre ore ciascuno – abbiamo innanzitutto affrontato la questione della modalità di percezione del luogo di lavoro per le lavoratrici, e il tipo di consapevolezza che le stesse hanno di sé in tale luogo: è un posto in cui si sentono sicure, protette? In cui possono sentirsi libere di parlare, di esprimere la loro opinione o le loro emozioni? Si pongono e si vestono in modo diverso per andare al lavoro, o non fanno differenze, rispetto ad altri ambienti della loro vita? Quali relazioni si stabiliscono con i colleghi/le colleghe? Sono rapporti fiduciosi o che seguono altri meccanismi (gerarchici, di potere, autoritari, neutri?).

La riflessione su tali profili ci ha portato a ragionare sul linguaggio utilizzato nel lavoro, e se questo si rivela sessista, offensivo, o meno: notiamo come il linguaggio caratterizzi e qualifichi noi e le persone intorno a noi, sia che siamo noi a parlare ovvero anche se siamo ascoltatori/trici. La condivisione di queste riflessioni hanno aperto il confronto e il dibattito, avviandoci ad individuare i vari tipi di violenza, tra cui anche quella verbale, di cui spesso siamo vittime inconsapevoli.

Come reagiamo davanti alla violenza del linguaggio? La legittimiamo con il ns silenzio, sia che sia rivolta a noi o ad altri in ns presenza, o abbiamo reazioni diverse?

Le lavoratrici hanno espresso opinioni e portato esperienze diverse, da cui ci siamo mosse per approfondire maggiormente il tema della relazione nel mondo del lavoro, e di quanto siano attente all'importanza di avere consapevolezza di quello che accade a loro e intorno a loro, e il ruolo diverso nel decidere di fare comunità, o meno. Le riflessioni delle presenti hanno portato a valutare l'importanza di avere propri strumenti di riconoscimento e valutazione della violenza a cui assistiamo o di cui possiamo essere vittime: non sempre abbiamo i giusti strumenti per riconoscere la violenza, scegliendo (più o meno consapevolmente) di sminuirla o di negarla, puro di non affrontare il dato di realtà. Si è dunque idealmente percorso il cammino della donna che denuncia, per esplorare gli strumenti presenti sul territorio, tra cui i CAV, ma anche la consigliera regionale di parità, le forze dell'ordine, l'insieme delle norme di legge.

Abbiamo in particolare parlato di norme a tutela delle lavoratrici, quale il codice delle pari opportunità, e l'importanza di codificare i comportamenti, per poterli poi riconoscere sul lavoro e punire. La questione di individuare una condotta come discriminatoria o meno, ad esempio, ha prodotto molte riflessioni: si è investigato e meglio compresa l'importanza di "dare un nome" alle condotte discriminatorie, inserendole nelle norme di legge, al fine di poterle denunciare.

In questo contesto, è emersa in tutta la sua chiarezza la "questione di genere", laddove le norme sono state sempre scritte senza considerare il genere femminile, se non in modo protettivo e patriarcale, laddove la funzione della donna avrebbe dovuto essere unicamente quella di fare figli e seguire la casa. L'ambiente lavorativo, come quello familiare, risente ancora in modo particolare dell'impronta patriarcale, dove agiti violenti a danno delle donne spesso conseguono gravi, quali bassa autostima, auto esclusione dal gruppo, fenomeni di autolesionismo, scarsa propensione al lavoro.

Questo ulteriore passaggio ha portato le lavoratrici a chiedersi cosa potere fare e come potere smascherare tali agiti violenti: si è preso atto del fatto che dare un nome agli agiti violenti e denunciarli è il primo passo per costruire una normazione di genere, aperta e accogliente per la tutela della donna. Si è sottolineato come la Convenzione di Istanbul abbia degli effetti a cascata su tutti noi. L'aver definito cos'è la violenza di genere ha permesso di attuare delle regole affinché gli enti pubblici e privati nazionali, regionali e locali mettessero in atto degli strumenti per il contrasto delle molestie e delle violenze sul luogo di lavoro.

Lo stesso PNRR prevede erogazione di finanziamenti per creare strumenti per il contrasto alla violenza e per incentivare le ragazze a studiare materie STEM (acronimo di Science, Technology, Engineering e Mathematics). Infatti, anche in Italia c'è ancora una cultura per la quale il genere femminile, in certe materie, non dovrebbe applicarsi, in quanto "riservate in modo naturale" al genere maschile. Questo ulteriore passaggio ha portato le lavoratrici a riflettere sull'importanza dell'educazione e della formazione, a come tali scelte incidano sulle scelte e le vite delle donne, superando gli stereotipi.

Il tema degli stereotipi ha aperto una ulteriore riflessione sulle lavoratrici, ricollocando al centro la loro vita e le esperienze sul luogo di lavoro, rendendole infine, auspicabilmente, più consapevoli del proprio ruolo, dei propri diritti e della differenza che può fare il porsi con un approccio proattivo e di ascolto, per creare un luogo di lavoro realmente sicuro e egualitario, infine libero dalla violenza, sotto qualsivoglia forma essa dovesse manifestarsi. Il percorso è ancora lungo e spesso accidentato, ma la consapevolezza delle lavoratrici può e deve portare ad essere loro stesse "il cambiamento che vogliono vedere nel mondo".

Le linee guida per l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza: un percorso di ricerca-azione

A cura di Tito Menzani

1) Premessa

Uno dei risultati più importanti del progetto «Insieme per il benessere delle lavoratrici», realizzato tra il 2021 e il 2022, è la stesura delle *Linee guida per l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza*. Il documento è pubblicato integralmente in questo volume⁽¹⁷⁾ e contiene un breve preambolo che ne racconta la genesi, la metodologia impiegata e le finalità. In questo contributo, quindi, non ci si vuole ripetere rispetto a tali contenuti, bensì approfondire tre aspetti che effettivamente meritano maggiore attenzione.

Il primo è quello della tipologia del documento, ovvero delle linee guida in sé, che rappresentano una modalità agile e funzionale a coniugare bisogni e operatività. Il secondo è quello della violenza sulle donne, tema di cruciale importanza, sul quale si vuole offrire una piccola rassegna di casi e di modalità di contrasto. Il terzo è quello del futuro di questo documento, a partire dalla sua applicazione e dalle possibili evoluzioni ulteriori.

2) Le linee guida

Come si è voluto precisare nel documento, la scelta di redigere delle *Linee guida per l'inserimento lavorativo di donne vittime di violenza* rientra «nella volontà di costruire strumenti che intervengano, in modo diretto o indiretto, in favore dell'accesso e della qualificazione dell'attività lavorativa delle donne nel territorio dell'Emilia-Romagna, perseguendo, in particolare, le finalità specifiche di rafforzare il loro ruolo nell'economia e nella società»⁽¹⁸⁾.

«Linee guida» è un termine generico che si riferisce a un tipo di documento utilizzato per fornire istruzioni, raccomandazioni o direttive su un determinato argomento. Possono essere create da diverse entità, come organizzazioni governative, organizzazioni non governative, associazioni professionali o team di esperti di un determinato settore. Nel nostro caso, sono state elaborate da un gruppo di lavoro composito, a partire dall'esperienza di cooperative che operano a Bologna, ma più in generale a livello regionale e nazionale.

⁽¹⁷⁾ *Infra*, pp. 58-63.

⁽¹⁸⁾ *Ibid.*

Le linee guida sono progettate per aiutare le persone a prendere decisioni informate e adottare pratiche corrette in un determinato contesto. Possono essere utilizzate in diversi settori, come la medicina, la ricerca scientifica, l'industria, l'istruzione, l'ambiente e molti altri. Ovvero possono coprire una vasta gamma di argomenti e possono essere suddivise in diverse sezioni o capitoli per fornire indicazioni specifiche su vari aspetti del tema trattato. Nel nostro caso, si è voluto redigere un documento agile e mirato.

Le linee guida sono spesso considerate una fonte autorevole di informazioni e possono essere utilizzate come punto di riferimento per la pratica e la decisione clinica, l'elaborazione di politiche o la regolamentazione in vari settori. Tuttavia, è importante notare che le linee guida non sono necessariamente vincolanti o obbligatorie, a meno che non siano adottate come regolamenti o normative da un'autorità competente. Nel nostro caso, la loro elaborazione è stata anche un convinto passo nella direzione di valorizzare quella parte di progetto territoriale che prevede l'attivazione di sinergie e collaborazioni tra soggetti pubblici e privati in una logica di rete.

3) La violenza sulle donne

La violenza sulle donne è un problema grave e diffuso che, in tutto il mondo, colpisce persone di tutte le età, etnie, religioni e background socio-economici. Si tratta di un fenomeno complesso e multifattoriale, radicato nelle disuguaglianze di genere, nelle dinamiche di potere e in alcune norme sociali. La violenza sulle donne può manifestarsi in molte forme, tra cui quelle fisica, sessuale, psicologica ed economica. Può comprendere comportamenti come il maltrattamento domestico, lo stupro, l'abuso sessuale, l'aggressione verbale, il controllo coercitivo, il matrimonio forzato, la tratta di esseri umani e l'omicidio d'onore. Queste forme di violenza possono avere gravi conseguenze per la salute fisica, emotiva e psicologica delle donne, influenzando negativamente la loro libertà, la sicurezza personale e la partecipazione alla società.

La violenza sulle donne non è solo un problema individuale, ma riflette anche disuguaglianze di genere strutturali e radicate nella società. Le cause profonde includono l'oppressione di genere, la mancanza di parità di potere tra uomini e donne, gli stereotipi di genere, la mancanza di istruzione e sensibilizzazione sul tema, nonché la persistenza di norme culturali che reiterano e giustificano prassi di questo tipo. Dunque, per combattere la violenza sulle donne, è necessario un approccio integrato che coinvolga le istituzioni, le organizzazioni non governative, la società civile in generale. Ciò può includere l'adozione di leggi e politiche efficaci per proteggere le donne, garantire l'accesso a servizi di supporto e assistenza, promuovere l'educazione e la consapevolezza sul tema, nonché sfidare le norme culturali che tollerano le disuguaglianze o, peggio, le violenze di genere. È importante anche incoraggiare la partecipazione degli uomini in questo genere di lotta, promuovendo la responsabilità individuale e collettiva nel promuovere relazioni sane e rispettose. La sensibilizzazione e l'educazione su tali argomenti, il rispetto reciproco e l'uguaglianza di genere sono fondamentali per creare una cultura in cui la violenza sulle donne non sia tollerata.

Fatta questa premessa, i principali studi su questi argomenti concordano sul fatto che l'inserimento lavorativo delle donne che hanno subito violenza è estremamente importante per diverse ragioni. Infatti, l'occupazione può consentire loro di rompere il ciclo di sopraffazione e di avere maggiori opzioni e opportunità nella loro vita. In particolare, sono quattro gli elementi che la letteratura scientifica cita in merito:

- *Indipendenza economica.* Un lavoro remunerato può offrire alle donne una maggiore autonomia finanziaria. Questo può consentire loro di accedere a risorse di cui potrebbero aver bisogno per allontanarsi da situazioni di abusi o per ricostruire la propria vita dopo aver subito violenza.
- *Autostima e fiducia.* Lavorare e avere successo professionale può contribuire a rafforzare l'autostima e la fiducia delle donne che hanno subito violenza. L'occupazione può aiutarle a riacquistare un senso di identità personale, a sentirsi realizzate e ad avere un ruolo attivo nella società.
- *Rete di sostegno.* Il lavoro può offrire alle donne un'opportunità per costruire nuove relazioni e sviluppare una rete di sostegno. L'ambiente lavorativo può fungere da luogo di supporto emotivo e sociale, fornendo un senso di appartenenza e di connessione con gli altri.
- *Autonomia decisionale.* Avendo un lavoro, le donne che hanno subito violenza possono prendere decisioni indipendenti riguardo alla propria vita e al proprio futuro. Possono avere maggior controllo sulle proprie scelte finanziarie, sulla sicurezza personale e sul benessere generale.

Dunque, è essenziale che ci siano programmi di supporto e politiche aziendali sensibili alle esigenze di queste donne, al fine di favorirne l'inclusione e la gratificazione sul posto di lavoro.

4) La prospettiva futura

Redatte le linee guida è importante che queste trovino applicazione. Ecco perché bisognerà operare uno sforzo per farle conoscere. Si aprono quindi due temi principali, ovvero quelli della formazione e della sensibilizzazione. Nel documento è scritto esplicitamente che «poiché la decisione di attivare percorsi di inserimento lavorativo per donne vittime di violenza riguarda i ruoli apicali, e poiché le modalità di attivazione saranno poi in capo a particolari divisioni dell'azienda, occorre partire da questi ambiti»⁽¹⁹⁾. Vale a dire che andranno formati e sensibilizzati i principali decisori: presidente, amministratore delegato o amministratrice delegata, consiglio di amministrazione, management e la direzione risorse umane. Ciò, naturalmente, non significa che i livelli intermedi od operativi debbano rimanere esclusi da percorsi formativi o di sensibilizzazione. Anche se questo non è prioritario e, dunque, può avvenire in un secondo momento. La letteratura scientifica ha individuato sei punti chiave relativi alla formazione aziendale per l'inserimento lavorativo di donne vittime di violenza:

- *Sensibilizzazione sulla violenza di genere.* La formazione dovrebbe fornire una comprensione approfondita delle dinamiche della violenza di genere, inclusi i sintomi, l'impatto psicologico ed emotivo, nonché le sfide pratiche che le donne possono affrontare nell'ambito lavorativo.
- *Empatia e sostegno.* Gli operatori aziendali devono essere formati per sviluppare competenze empatiche e di sostegno verso le donne vittime di violenza. Questo include l'ascolto attivo, l'emissione di giudizi e la capacità di fornire risorse appropriate e supporto adeguato.

⁽¹⁹⁾ *Ibid.*

- *Politiche e procedure.* La formazione dovrebbe includere la conoscenza delle politiche e delle procedure aziendali relative alla violenza di genere e all'inclusione delle donne che hanno subito violenza. Questo può includere politiche di congedo per vittime di violenza, flessibilità lavorativa, riservatezza e policy per gestire eventuali situazioni di emergenza.
- *Riconoscimento dei casi di violenza.* La formazione dovrebbe fornire agli operatori aziendali le competenze necessarie per riconoscere i casi di violenza e agire in modo appropriato. Questo può includere la conoscenza delle risorse locali, come centri di assistenza per le vittime e servizi di consulenza.
- *Collaborazione con organizzazioni esterne.* La formazione può promuovere la collaborazione tra le aziende e le organizzazioni esterne specializzate nella lotta alla violenza di genere. Ciò può includere la conoscenza dei servizi disponibili e la creazione di reti di sostegno per le donne che cercano lavoro.
- *Creazione di un ambiente di lavoro sicuro.* La formazione aziendale può contribuire a sensibilizzare i dipendenti sulla creazione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e privo di discriminazioni. Ciò può includere la promozione di una cultura aziendale rispettosa, politiche di tolleranza zero per la violenza e la promozione di rapporti di lavoro sani.

Sulla base di queste brevi considerazioni, si comprenderà meglio come le Linee guida per l'inserimento lavorativo di donne vittime di violenza non siano tanto il punto di arrivo di un percorso di confronto, condivisione e coprogettazione, quanto piuttosto un punto di partenza verso nuovi obiettivi, con la esplicita volontà di fornire un aiuto concreto e tangibile alle lavoratrici e più in generale alla società civile.

L'impegno della cooperazione per il contrasto alla violenza di genere e la promozione della parità di genere nel lavoro

Intervista a Rita Ghedini a cura di Tito Menzani

Buongiorno, iniziamo con lo spiegare cos'è Legacoop Bologna.

Ghedini: Legacoop Bologna è l'associazione di rappresentanza delle cooperative, delle imprese e degli enti bolognesi aderenti alla Lega nazionale delle cooperative e mutue. Come tale, ha alcuni principali compiti statutari: rappresentanza delle cooperative associate e tutela dei loro interessi; presidio dell'identità cooperativa e promozione del sistema dei valori che la caratterizzano; promozione cooperativa, intesa come ricerca, supporto, stimolo alla nascita di nuove imprese cooperative; assistenza, attraverso una rete qualificata di servizi alle associate; regia di sistema, al fine di favorire il prodursi delle migliori condizioni per lo sviluppo delle cooperative; vigilanza, come funzione delegata dalla legge che discende dalla necessità di monitorare e tutelare il patrimonio sociale della cooperazione, inteso sia come patrimonio intergenerazionale accumulato dalle imprese cooperative sia come patrimonio reputazionale, fatto di cultura cooperativa, storia e credibilità dell'intero movimento.

Perché le cooperative rappresentano un modello peculiare nella nostra economia?

Ghedini: Quando parliamo di cooperazione non parliamo solo di un tipo di impresa che non segue le logiche del profitto e valorizza il lavoro del socio, ma anche di un sistema di imprese che condividono dei principi e dei valori che ritengono fondanti non solo per la propria attività, ma anche per l'impatto positivo che possono e vogliono avere nella società. Uno di questi tratti distintivi è il buon lavoro, un lavoro, cioè, correttamente remunerato, in cui qualità e sicurezza sono attributi fondamentali.

E ci sono specificità anche in termini di genere?

Ghedini: Sotto il profilo di genere, il buon lavoro è fondamentale per garantire il raggiungimento e il mantenimento di una parità di genere nelle aziende e di riflesso nel contesto sociale. La cooperazione, nel territorio bolognese, è infatti un datore di lavoro di primaria importanza per le donne, che rappresentano il 66% degli occupati in questo ambito, molto spesso con contratti a tempo indeterminato, che per le cooperative aderenti a Legacoop Bologna rappresentano il 90% del totale dei contratti.

Quindi la stabilità è un elemento cruciale, giusto?

Ghedini: Assolutamente sì. Ma la stabilità occupazionale non è l'unico indicatore, infatti 90% delle lavoratrici e dei lavoratori delle imprese cooperative aderenti a Legacoop Bologna usufruisce ogni anno di interventi di formazione continua a supporto della propria competenza e crescita professionale e il 53% delle nostre associate rende disponibili a lavoratrici e lavoratori strumenti per il bilanciamento delle responsabilità di vita con quelle di lavoro. L'organizzazione di servizi di welfare, del resto, è da tempo un tratto strutturale della competenza e della presenza imprenditoriale e sociale delle imprese cooperative sul territorio, per l'entità e la qualità degli investimenti in welfare per soci e lavoratori e lavoratrici; oggi, infatti, ben la metà delle associate a Legacoop possiede certificazioni ISO 45001 e il 92% delle cooperative ha piani sanitari integrativi e strumenti di welfare aziendale.

Ci sono anche aspetti irrelati alla tutela delle fasce deboli?

Ghedini: Sì, oltre a programmi e progetti di welfare, la cooperazione è anche un importante spazio di inserimento lavorativo per soggetti fragili e svantaggiati. Le cooperative aderenti alla nostra associazione hanno provveduto all'inserimento di 1500 persone con disabilità, fragilità o vulnerabilità, creando opportunità per una tipologia di personale che non trova spazio nel mercato del lavoro di impronta capitalistica.

E tutto questo come si può tradurre in un contrasto delle molestie sui luoghi di lavoro?

Ghedini: La presenza di un contesto cooperativo in cui coesistono attenzione alla valorizzazione del lavoro, programmi di welfare e di attenzione per le situazioni di svantaggio, risulta fondamentale per la prevenzione degli abusi e delle molestie sul lavoro e può consentire alle cooperative di essere luogo di accoglienza e di integrazione per le donne che fuggono da contesti violenti. Legacoop Bologna ha sottoscritto il 16 aprile 2018 il Protocollo regionale per il contrasto alla molestia nei luoghi di lavoro e per la prevenzione alla violenza contro le donne. Nei mesi successivi il Protocollo è stato deliberato dagli Organi di Legacoop e di diverse associate, con lo scopo di diffondere all'interno dei contesti organizzativi il principio secondo il quale ogni atto e comportamento, che si configuri come violenza o come molestia è assolutamente inaccettabile e deve essere escluso qualsiasi comportamento ambiguo, anche se non esplicitamente violento, ivi inclusi comportamenti latamente discriminatori su cui la violenza psicologica e la violenza fisica possono attecchire facilmente. Abbiamo favorito l'accesso a strumenti di conoscenza individuale e organizzativa, di formazione e di supporto per prevenire isolamento e solitudine, condizioni favorevoli la tolleranza verso atteggiamenti molesti o vere e proprie violenze.

L'impegno di Legacoop Bologna ha avuto un riscontro parallelo in cooperative associate?

Ghedini: Sì. Infatti, diverse associate hanno prodotto e diffuso materiali informativi interni, svolto attività formative mirate, introdotto sistemi di segnalazione protetta ed attivato specifici servizi di supporto.

E la cooperazione sociale rappresenta un contesto peculiare in termini economici e di genere?

Ghedini: La cooperazione sociale è statuita come tale dal 1991. Ma di fatto, nasce con le grandi riforme sociali a cavallo fra anni settanta e ottanta: l'istituzione del Sistema sanitario nazionale, l'approvazione della legge Basaglia, la riforma della scuola e quella del diritto di famiglia. È in questo contesto che nasce la cooperazione di produzione e lavoro fra soci e socie lavoratori, che nel 1992 verrà riconosciuta come cooperazione sociale. L'emersione di nuovi bisogni di welfare, legati ad un progressivo, per quanto lento, accesso delle donne al mercato del lavoro, aveva reso necessario lo sviluppo di strumenti che potessero dare risposte formali, sostituendo il lavoro informale gratuito svolto per secoli dalle donne nelle famiglie. La crescente salienza di temi relativi ai diritti della persona, come il diritto alla salute, quello all'assistenza, compresa quella per la salute mentale, che pertengono tutt'ora alla dimensione del lavoro di cura non retribuito svolto dalle donne, hanno fatto sì che nascesse una nuova forma di cooperazione, che prendesse in carico i bisogni emersi dalla trasformazione della società nonché quelli relativi a salute, assistenza e inclusione lavorativa di persone con diverse forme di svantaggio. Oggi la cooperazione sociale è la forma principale con cui lo Stato rende disponibili alle persone questi diritti sotto forma di servizi. Non casualmente, alcune delle prime esperienze di cooperative a scambio mutualistico plurimo si sono sviluppate nell'ambito della cooperazione sociale negli anni in cui questa muoveva i primi passi.

Chiudiamo con una considerazione più di carattere generale. Quale sarà, in futuro, un elemento chiave anche per la costruzione di un'economia e di una società sempre più attenta ai temi civili?

Ghedini: Una parola chiave per i prossimi anni della nostra città sarà «infrastrutture», declinata in termini digitali, fisici, sociali, ambientali. I primi cantieri per le infrastrutture fisiche (viarie, ferroviarie, per la mobilità leggera e sostenibile) sono finalmente avviati dopo decenni di rinvii e di blocchi. Ci auguriamo che siano adeguate ad una città in trasformazione, le cui infrastrutture per la mobilità sono fondamentali ben oltre la città, per l'intero paese. Anche la straordinaria infrastruttura digitale di cui Bologna si sta dotando con le «macchine» e le reti scientifiche, può avere un impatto positivo sulla città e sui suoi abitanti grazie ad un governo partecipato, utile a garantirne accessibilità e generazione di valore per il territorio. Da molti anni affermiamo che l'infrastrutturazione sociale ha lo stesso ruolo di supporto allo sviluppo delle infrastrutture fisiche. Riteniamo che lo sia più che mai in questa fase di grandi trasformazioni e di aumento delle disuguaglianze in cui, a fronte di grandi opportunità emergono aree (ambientali, sociali, generazionali) di grande fragilità.

Genere e disuguaglianze nelle fabbriche metalmeccaniche: contrattazione e progettualità della Fiom-Cgil di Bologna

Intervista a Sandra Ognibene e a Barbara Graziano a cura di Tito Menzani

Vi chiederei di presentarvi brevemente, con particolare riferimento al vostro ruolo nelle organizzazioni sindacali.

Ognibene: Sono della segreteria della Fiom, in particolare ho le deleghe sulla formazione, sul rapporto orientamento al lavoro con gli studenti e con le studentesse, e anche quelle relative al settore informatico. Sono all'interno dell'organizzazione sindacale da più di trent'anni e ho svolto diverse esperienze sempre nella Cgil, in particolare nella Fiom.

Graziano: Io sono una funzionaria e sono dentro la segreteria della Fiom di Bologna. Mi occupo di politiche di genere, migrazione e assistenza sanitaria, previdenza integrativa e complementare. Sono in Fiom da sei anni circa, prima lavoravo in un'azienda, ho fatto la delegata e poi sono uscita in distacco sindacale.

Nel panorama dell'industria metalmeccanica qual è l'attuale situazione della manodopera femminile, in termini di mansioni e di presenza percentuale?

Graziano: Proprio nel 2022 sono arrivati i rapporti biennali di parità di genere e quindi li abbiamo potuti analizzare. Intanto partiamo dal presupposto che la categoria dei metalmeccanici è una categoria che da sempre è prettamente maschile e ad oggi, nel 2023, direi che non è cambiata la situazione. Siamo ancora in quella situazione, anche perché, quando noi andiamo ad analizzare i rapporti, vediamo che la presenza femminile è incisiva proprio in quelle aziende che di solito hanno una manodopera femminile da sempre più alta e che sono quelle della filiera dell'elettrodomestico. Quando andiamo più nel merito, ci accorgiamo che nonostante le mansioni, le donne sono maggiormente negli uffici che nella produzione. E questo in tutte le aziende. E anche nelle aziende che, tra virgolette, noi chiamiamo "prettamente femminili", non andiamo al di sopra del 58% di donne. Quindi siamo piuttosto bassi. E questa presenza femminile diminuisce più andiamo in alto con i livelli fino ad arrivare ai dirigenti, fra i quali quasi non si sono le donne. E da sempre è così. Se poi andiamo ad analizzare il salario ci accorgiamo che nel quadro dei report biennali, dove noi vediamo quelli che sono i benefit che dà l'azienda unilateralmente, come i superminimi, i premi e tutta quella parte unilaterale che non fa parte del contratto nazionale, le donne sono sempre il fanalino di coda. Ci può essere il caso di un'azienda che ha gli stipendi parificati, ma mai il contrario. C'è una proprio un'idea arcaica, secondo il mio punto di vista. Le donne vengono spesso viste da parte di molti dirigenti aziendali come un costo. La donna

è quella che è meno presente in azienda perché è sempre lei che si occupa dei bambini, che si occupa degli anziani, eccetera. Con fatica e piano piano le cose stanno cambiando, però spesso nella dirigenza aziendale è ancora presente e ben radicata questa idea. Quando, poi, si devono fare i conti con i percorsi di carriera la parte maschile è favorita. Purtroppo, la realtà è questa, quindi la situazione a mio avviso non è troppo cambiata nel tempo. È ovvio che non è facile da scardinare tutto ciò. Secondo me si può cambiare qualcosa facendo delle assemblee per far capire alle donne quali sono i loro diritti, per far capire che comunque la parità esiste, che dobbiamo andarla a ricercare. Molte donne hanno introiettato la convinzione che è sempre stato così e che sarà così per sempre. Ma bisogna parlare con le donne e cercare di fare capire loro che rompere i pregiudizi e gli stereotipi è possibile.

L'introduzione della certificazione di genere ha cambiato qualcosa?

Graziano: Sì, adesso c'è anche la certificazione di genere. E io faccio fatica a pensare che le aziende non la utilizzino, perché sono tutte bravissime a usare le varie certificazioni. E la certificazione di genere dà determinate possibilità, in termini di diritti e di audit. Siccome la certificazione di genere deve creare dei percorsi per agevolare le donne nella carriera all'interno dei luoghi di lavoro e devono attivarsi per creare questi percorsi. Devono fare anche degli audit, come in tutte le certificazioni, e questi audit devono essere mandati sia alla Rsu che alla consigliera di parità. È proprio lì che la Rsu deve stare attenta e vigilare. In sintesi, secondo me, le azioni da intraprendere sono due: sensibilizzare le donne e attivare le Rsu.

Quali sono gli stereotipi di genere che ancora ostacolano i percorsi professionali femminili nel settore industriale della meccanica?

Graziano: Racconto un episodio che recentemente mi è capitato in una piccola azienda dove stavamo facendo un incontro per la cassa integrazione. Stavamo chiedendo che venisse fatta la rotazione come normalmente si chiede in tutti questi casi. E l'azienda ha risposto che non la potevano fare interamente, perché comunque ci sono dei lavori che le donne non possono fare. Sarebbero troppo pesanti. Ho fatto presente che siamo nel 2023 e che esistono delle tecnologie che permettono alle donne anche di sollevare dei pezzi pesanti. Ma questo interlocutore insisteva e mi guardava sorpreso. Non lo diceva neanche con cattiveria, ma era talmente ancorata questa idea di fragilità femminile nella sua mente da non capire nemmeno il senso delle mie obiezioni. Proprio la sua faccia sembrava affermare: "cosa ti sto dicendo di sbagliato?". È quello che noi dobbiamo scardinare. Non è facile, ci vorrà del tempo perché queste cose sono assolutamente profonde, che fai fatica a sradicarle. E questo è un esempio di un'azienda che lo faceva in buona fede. Ma poi si passa allo scenario nel quale non dai lo stesso stipendio a una donna soltanto perché donna e a parità di livello dai molto di più a un uomo. Ci saranno dei casi che lo potrai anche spiegare, ma non può essere la normalità. Vedono nell'uomo quello che può dare di più all'azienda.

Ognibene: Diciamo che la società, patriarcale si riflette anche all'interno dei luoghi di lavoro. Le donne sono sempre legate a inquadramenti demansionati o a ruoli impiegatizi. Sono sempre quelle che comunque prendono meno stipendio, sono le meno qualificate. Ecco, magari c'è qualche eccezione. Ad esempio, in qualche grande società informatica magari prendono meno dal punto di vista salariale, però diciamo che dal punto di vista delle carriere professionali non ci sono troppe differenze. Ma dipende anche come sono organizzate le aziende, perché sappiamo benissimo che se parliamo

di imprese che non hanno produzione, che magari che fanno servizi, i percorsi di carriera, se ci sono, sono prevalentemente maschili. E i ruoli anche apicali sono maschili.

Che cosa potrebbero fare le istituzioni per sostenervi in questo impegno?

Graziano: Le istituzioni fanno le leggi. Poi dopo è difficile farle attuare. Si tratta di un problema storico. Faccio un esempio; il ruolo della consigliera di parità. C'è e funziona anche, ma ci sono ancora troppe persone che non hanno idea di questo strumento. Sto parlando dei lavoratori e delle lavoratrici. Quindi manca quell'informazione di massa, che dobbiamo dare noi in questo senso, e che se non diamo noi come sindacato, le istituzioni non veicolano. Quindi c'è questo gap, secondo me a livello proprio informativo.

È importante il rapporto di Fiom-Cgil con le associazioni femminile, come ad esempio l'Udi Bologna?

Ognibene: Noi abbiamo rapporti con l'Udi e abbiamo fatto anche delle iniziative. E continueremo a farne, anche con le altre associazioni, anche col Centro anti-violenza. Il loro punto di vista, come dire, è più ampio rispetto a quello che possiamo avere noi. E poi sicuramente possono aiutarci, ad esempio a fare insomma dei percorsi, che possono essere appunto le assemblee, che stiamo tenendo nei luoghi di lavoro per sensibilizzare il tema appunto del genere, adesso non solo femminile. Quando parliamo di genere, parliamo di più aspetti. E quindi noi riteniamo fondamentale avere loro come supporto, anche perché loro, appunto, hanno la possibilità di confrontarsi con la complessità anche dei settori.

Graziano: L'anno scorso con l'Udi abbiamo fatto un percorso insieme all'interno delle scuole, dalle medie fino alle superiori, proprio per fare delle giornate dove si parlava della parità di genere. Nel mio caso io parlavo di situazioni all'interno dei luoghi di lavoro. Secondo me questa è una cosa molto importante, perché parlare a dei ragazzini e a delle ragazzine che sono alle medie o che sono alle superiori significa mettere già dei semi altrimenti non verrebbero piantati. Quello è stato un percorso molto bello.

Ognibene: Ecco, parlavamo poc'anzi delle istituzioni: sicuramente la scuola può fare tanto. Insomma, come diceva Barbara, in Italia abbiamo un buon quadro normativo, però il più delle volte non viene applicato, non ci sono i controlli, eccetera. Su questo si può recuperare dal punto di vista culturale e la scuola è fondamentale. Dobbiamo avere una generazione futura che sulle questioni di genere abbia l'apertura mentale giusta, l'approccio giusto, che appunto non è solo quello del genere femminile. La scuola potrebbe fare di più a tutti i gradi e a tutti i livelli, e dovrebbe essere anche non solo frutto della sensibilità dell'insegnante, ma dovrebbe essere all'interno dei programmi scolastici. Come se fosse un'altra materia umanistica, che dà spessore e qualità alla persona. Ma guardando come sono aumentati i femminicidi, le violenze, i soprusi che vengono fatti alle donne, anche in ambito lavorativo, francamente parlare di passi in avanti mi sembra difficile. Naturalmente, il movimento femminista ti ha aiutato e ti ha dato tutta una serie di possibilità che prima non c'erano. Per esempio la mia generazione poteva fruire dal consultorio, dalla legge 194, di tutta una serie anche di servizi messi a disposizione per le donne per provare ad autodeterminarsi nella vita. Ma ultimamente, se guardo all'attualità, c'è chi vuole mettere in discussione la 194, Dobbiamo stare attenti e difendere quello che abbiamo conquistato, perché qui qualsiasi governo non vada a ridurre i diritti. Più si impoverisce il paese dal punto di vista economico, più noi rischiamo che siano messe in discussione tutta una serie

di tutele, nonché una legislazione che è nata dopo un periodo dove si andava verso il benessere economico. Io ho paura di questo. Insomma, credo che ci sia un approccio anche culturale, legato anche alla difficoltà economica. Di passi in avanti ne abbiamo fatti, ma dobbiamo pensare a come andare ulteriormente avanti. Questa è la difficoltà e devo dire che neanche l'Europa ci aiuta in questo senso. Dal punto di vista normativo, le grandi battaglie, e le cruciali leggi che noi abbiamo avuto in termini di emancipazione femminile, sono restate all'interno dei confini di ogni singolo paese. Manca una logica davvero europea in questo senso.

Graziano: Sì, ci sono delle Nazioni che sono molto più avanti in termini di diritti delle donne. Se noi andiamo nei paesi del Nord le lavoratrici sono molto più tutelate a livello di carriera e di supporto per i figli. In confronto a questi paesi, l'Italia sembra molto più indietro e giustamente, come dice Sandra, se ci fosse una legge europea questo aiuterebbe anche noi. Io sono d'accordo con lei: non ho visto dei grossi passi avanti, anzi stiamo rischiando che quei passi avanti fatti alcuni decenni fa ci vengano tolti. E probabilmente è legato anche, come diceva Sandra, alla situazione economica del paese. Sta sempre più aumentando la percentuale di povertà e sono molto preoccupata. Vedo un rischio di arretramento dei diritti della donna molto forte.

E le nuove generazioni come reagiscono di fronte a questo.

Ognibene: Non sono molto ottimista. Negli anni in cui si conquistarono tanti diritti, c'erano comunque dei giovani che avevano una un'idea di cambiamento della società. Oggi questo è molto più labile. Io vedo la generazione dei ventenni: non hanno più questa idea di cambiamento così forte. Faccio fatica a percepire il loro agire in tal senso. Vedo che non vogliono uscire dalla propria zona di comfort, per cercare di conquistarsi una società migliore. Oggi siamo in una società molto individualista; purtroppo, ognuno, come si tende a dire, trova le proprie soddisfazioni in modo individuale e non più collettivo. Si tratta di un problema che ci riporta a discutere della scuola: i cambiamenti culturali devono partire dalla filiera formativa.

SCHEDE CONOSCITIVE CON LE PROGETTUALITÀ DI IMPRESE COOPERATIVE E ORGANIZZAZIONI DI RAPPRESENTANZA

Camst group

Camst group è una Società Cooperativa Benefit. Nata nel 1945 a Bologna, l'azienda è oggi tra i principali player in Italia nel mercato della ristorazione collettiva (scuole, aziende, ospedali, case di cura), operando anche nella ristorazione commerciale con i brand Tavolamica e Dal 1945 Gustavo Italiano e nel banqueting per eventi con il brand Dettagli catering. Nel corso degli anni la società ha ampliato le sue attività anche al facility management, specializzandosi nei servizi dell'area soft (pulizie industriali), tech (manutenzioni e energy management) e con la divisione Life Science Solutions nelle attività di controllo e qualifica della contaminazione ambientale.

Sono le persone che lavorano all'interno dell'organizzazione la forza di Camst group e l'84% di queste sono donne. Anche per questo motivo l'azienda è da sempre attenta ai temi della diversità e dell'inclusione e alla questione di genere. Sono tante le attività portate avanti e tra queste ci sono la collaborazione con ValoreD, associazione che si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni, con cui organizziamo corsi di formazione dedicati ai manager della nostra organizzazione, la collaborazione con D.i.re (Donne in Rete), una rete composta da 84 organizzazioni che gestisce centri e case rifugio destinate a donne vittime di violenza, con cui abbiamo attivato dei percorsi di inserimento lavorativo attraverso la possibilità di accedere a tirocini formativi negli uffici o nelle nostre sedi operative fino ai progetti di empowerment femminile portati avanti con Work Wide Women. Queste iniziative però non sono le uniche.

Il Gruppo nel 2022 ha deciso di misurare il suo grado di maturità in termini di diversità ed inclusione, lo ha fatto facendo un assesment con SGS sulla gestione delle risorse umane rispetto alla linea guida internazionale "ISO 30415 Gestione delle Risorse Umane – Diversità e inclusione (2021)". Dai risultati di questa valutazione l'azienda ha deciso di creare al proprio interno un D&I team con cui portare avanti progetti e iniziative nell'ottica di un continuo miglioramento su temi così delicati ed importanti. Per misurare questi miglioramenti è stato deciso di rinnovare l'assesment anche per il 2023 con l'obiettivo nel tempo di arrivare ad ottenere la Certificazione di Genere UNI PdR 125-2022.

Coop Reno

Coop Reno è una cooperativa di consumatori che opera nella grande distribuzione da più di trent'anni. È presente sul territorio di Emilia-Romagna e Veneto con 48 punti vendita. Possiamo sintetizzare la gran parte di quello che fa e di come lo fa con questa frase, che è presente in tutti i suoi punti vendita: «Ti diamo il benvenuto in Coop Reno! Chi lavora e chi fa la spesa in cooperativa sa che il suo impegno non serve ad arricchire qualcuno, ma a migliorare le condizioni dei soci e cittadini e lasciare un patrimonio utile alle prossime generazioni».

Quando viene aperto un supermercato, Coop Reno cerca di raggiungere un duplice obiettivo, da una parte farsi identificare dai soci e dai clienti come un posto dove la qualità è anche convenienza, dall'altro diventare un punto di riferimento sociale per l'intera comunità. Agisce sul territorio con le persone e per le persone. In questi tempi, le tematiche legate all'inclusione e all'uguaglianza sono di primaria importanza. In particolare, Coop Reno è costituita per l'80% da lavoratrici, che rappresentano un riferimento quotidiano per l'attenzione e la cura che hanno nel loro impegno. Coop Reno già da alcuni anni ha preso coscienza delle diversità di genere e ne ha fatto un valore, un punto di forza proprio perché costituita quantitativamente in misura maggiore da donne: la possibilità di usufruire di contratti part time in fase di inserimento e di aumentare successivamente le ore lavorate è uno dei punti che rende l'azienda particolarmente attrattiva per il genere femminile.

A livello più generale di sistema, Coop già da tre anni sta portando avanti l'importantissimo progetto «Close The Gap, riduciamo le differenze», proprio con l'obiettivo dell'inclusione di genere all'interno delle aziende. Grazie a questo progetto si sono potute dedicare importanti risorse alla formazione, che ha coinvolto sia dipendenti, sia stakeholder, e che ci ha concesso di portare il tema dell'equità anche sulle aziende fornitrici e presso le associazioni sul territorio. La formazione inoltre è stata estesa anche in ambito scolastico dove Coop è attiva già da tempo, con i laboratori per studenti e studentesse.

Proprio per la vicinanza al territorio, Coop Reno è riuscita ad entrare in contatto con associazioni e progetti che hanno l'obiettivo di accrescere il benessere delle lavoratrici, promuovendo la parità di genere e contrastando discriminazione, stereotipi e molestie. All'interno della Cooperativa, questo viene realizzato tutti i giorni, attraverso la valorizzazione del lavoro come uno degli strumenti più importanti che abbiamo per agire contrastando le disparità, ricordando che il lavoro rappresenta non solo una forma di sostentamento, che rende le donne autonome sul piano economico, ma anche un veicolo di dignità, soddisfazione e realizzazione professionale e umana.

Open Group

Open Group è un'impresa sociale composta da circa 1.000 lavoratrici e lavoratori, di cui 430 socie e soci (30% uomini e 70% donne). Crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione di tutte le diversità e sostiene l'inclusione e la parità di genere. Lo fa attraverso azioni concrete per garantire il rispetto di tutte le persone della cooperativa. Ha adottato una policy che sintetizza le politiche di genere e, grazie a queste, ha ottenuto la certificazione UNI PdR 125:2022. Open Group è una cooperativa multisettoriale, operante in ambito sociale e educativo, nella gestione di patrimoni culturali, nel digitale, nella comunicazione e nell'informazione. È attiva in Emilia-Romagna, in Veneto, nelle Marche, in Toscana in Friuli-Venezia Giulia e in Piemonte.

Le politiche interne adottate per diffondere una cultura basata sul rispetto dei generi e sul riconoscimento del valore di ciascuna fanno riferimento a:

- *linguaggio*: l'uso, sia nella comunicazione interna che in quella esterna, di un linguaggio rispettoso e inclusivo di tutte le diversità coinvolte;
- *formazione*: programmazione di moduli di formazione, su tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e sul suo valore e iniziative organizzate sia internamente che con partner esterni (Udi, Fondazione Finanza Etica, Università di Bologna) al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;
- *work-life balance*: adozione di iniziative volte a favorire la flessibilità e la conciliazione di tempi di vita e di tempi di lavoro e tutela della genitorialità;
- *presidio e segnalazioni*: istituzione della Commissione pari opportunità a cui segnalare casi di non inclusività, di discriminazione o di molestie;
- *monitoraggio*: invio di survey anonime, a tutti i livelli, sulla percezione della pari opportunità e del gender gap in cooperativa;
- *cultura*: individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e sociale;
- *rappresentanza esterna*: nell'organizzazione di panel, talk, eventi e convegni di natura tecnico - scientifica (anche per committenti esterni) garantire la rappresentazione dei generi anche tra i relatori e le relatrici;
- *rappresentanza interna*: implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di dirigenza e di governance a controllo della cooperativa.

Legacoop Bologna

Legacoop Bologna è un'associazione non riconosciuta senza finalità di lucro, che rappresenta le cooperative, le imprese partecipate da cooperative e gli enti bolognesi aderenti alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop). L'Associazione si riconosce nei Principi dell'identità Cooperativa dell'Alleanza Cooperativa Internazionale. I principali compiti statutari sono: la rappresentanza delle associate e la tutela dei loro interessi; l'assistenza alle associate, attraverso una rete qualificata di servizi; il presidio dell'identità cooperativa e la promozione del sistema di valori che la caratterizzano; la promozione cooperativa; la vigilanza, delegata dalla legge, a tutela del patrimonio sociale della cooperazione, inteso in senso economico e reputazionale.

Il lavoro, la sua corretta remunerazione, la sua qualità, la sicurezza, sono un elemento sostanziale dell'identità cooperativa. Le associate sono un datore di lavoro di primaria importanza per le donne del territorio: perché il 66% degli occupati in cooperazione a Bologna sono donne. I contratti a tempo indeterminato in cooperazione rappresentano il 90% del totale dei contratti. Il 90% delle lavoratrici e dei lavoratori delle imprese cooperative aderenti a Legacoop Bologna usufruisce ogni anno di interventi di formazione continua a supporto della propria competenza e crescita professionale. Il 53% delle associate rende disponibili a lavoratrici e lavoratori strumenti per il bilanciamento delle responsabilità di vita con quelle di lavoro.

Circa la metà delle associate possiede certificazioni ISO 45001; importante è la diffusione dei piani sanitari integrativi e degli strumenti di welfare aziendale, presenti per oltre il 92% delle cooperative associate. Infine, la cooperazione è luogo di inserimento lavorativo per i soggetti svantaggiati e per i fragili. Oltre 1.500 le persone che trovano lavoro fra disabili, fragili e vulnerabili nelle cooperative aderenti a Legacoop Bologna. L'attenzione alla qualità del lavoro rappresenta in sé un indispensabile elemento per la prevenzione degli abusi e delle molestie nel luogo di lavoro e può consentire che il luogo di lavoro sia luogo di accoglienza e di integrazione per le donne che fuggono da contesti violenti.

Legacoop Bologna ha sottoscritto il 16 aprile 2018 il Protocollo regionale per il contrasto alla molestia nei luoghi di lavoro e per la prevenzione alla violenza contro le donne. Nei mesi successivi il Protocollo è stato deliberato dagli Organi di Legacoop e di diverse associate. Lo scopo è quello di diffondere all'interno dei contesti organizzativi il principio secondo il quale ogni atto e comportamento che si configuri come violenza o come molestia è assolutamente inaccettabile e deve essere escluso qualsiasi comportamento ambiguo, anche se non esplicitamente violento, ivi inclusi comportamenti latamente discriminatori su cui la violenza psicologica e la violenza fisica possono attecchire facilmente. Abbiamo favorito l'accesso a strumenti di conoscenza individuale e organizzativa, di formazione e di supporto per prevenire isolamento e solitudine, condizioni favorevoli la tolleranza verso atteggiamenti molesti o vere e proprie violenze.

Diverse associate hanno prodotto e diffuso materiali informativi interni, svolto attività formative mirate, introdotto sistemi di segnalazione protetta ed attivato specifici servizi di supporto.

Linee guida per l'inserimento lavorativo di donne vittima di violenze

Progetto «Insieme per il benessere delle lavoratrici»

A cura del gruppo di lavoro «Linee guida»⁽²⁰⁾

1) Preambolo

Il progetto «Insieme per il benessere delle lavoratrici» è promosso da Unione donne in Italia (Udi) di Bologna in collaborazione con la Fondazione Ivano Barberini, con il sostegno della Regione Emilia-Romagna. L'obiettivo principale del progetto è accrescere il benessere delle lavoratrici, promuovendo la parità di genere e il contrasto a discriminazione, stereotipi, molestie e violenze, grazie a varie tipologie di percorsi di sensibilizzazione, formazione/informazione, ricerca/azione, che possano accrescere l'empowerment femminile e contribuire in ultima istanza al benessere organizzativo delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori. La scelta di redigere delle Linee guida per l'inserimento lavorativo di donne vittima di violenze rientra nella volontà di costruire strumenti che intervengano, in modo diretto o indiretto, in favore dell'accesso e della qualificazione dell'attività lavorativa delle donne nel territorio dell'Emilia-Romagna, perseguendo, in particolare, le finalità specifiche di rafforzare il loro ruolo nell'economia e nella società. Inoltre, queste linee guida vanno nella direzione di valorizzare quella parte di progetto territoriale che prevede l'attivazione di sinergie e collaborazioni tra soggetti pubblici e privati in una logica di rete.

Queste linee guida sono state elaborate da un gruppo di lavoro composito, a partire dall'esperienza di cooperative che operano a Bologna, ma più in generale a livello regionale e nazionale. Ricordiamo Coop Reno e Open Group, partner del progetto, ma anche Cadiati e Camst. Tuttavia, l'impiego delle linee guida non è limitato alle cooperative, e possono essere utilizzate anche da imprese private tradizionali. Territorialmente, il progetto abbraccia l'intera area metropolitana di Bologna, con attenzione specifica alla zona appenninica. È coinvolta direttamente l'Unione dei Comuni dell'Appennino bolognese, comprendente ben 11 comuni: Camugnano, Castel d'Aiano, Castel di Casio, Castiglione dei Pepoli, Gaggio Montano, Grizzana Morandi, Lizzano in Belvedere, Marzabotto, Monzuno, San Benedetto Val di Sambro, Vergato. Hanno inoltre aderito al progetto i Comuni di Castenaso, Loiano, Malalbergo, Baricella, Cento, Sasso Marconi. Ma anche in questo caso, l'applicazione delle linee guida abbraccia potenzialmente un territorio molto più ampio.

⁽²⁰⁾ Il gruppo ha visto la partecipazione di Diana Bitelli, Rita Ghedini, Giulia Casarini, Barbara Verasani, Marta Melega, Giulia Cacioli, Elena Borghi, Franca Scagliarini, Loretta Serra, Simona Ragazzini, con il coordinamento di Tito Menzani. Responsabile scientifica del progetto Insieme per il benessere delle lavoratrici è Eloisa Betti. Si ringraziano Giulia Natali e Vincenzo Cosentino per i report in itinere, Lorenzo Sarti e Sabrina Vaccaro per aver contribuito a spiegare alcuni aspetti tecnici, Kanwal e Jo per aver portato una testimonianza.

L'obiettivo di fondo è che le linee guida rappresentino uno strumento utile a orientare le scelte lungo l'intero percorso: ovvero che la presa in carico della donna maltrattata contempli l'inserimento lavorativo, che dopo lo screening iniziale si attivi un tirocinio, che al termine del tirocinio l'azienda decida di stipulare un contratto di lavoro con la donna in questione e che questo contratto di lavoro, magari inizialmente a tempo determinato, sia poi seguito da una stabilizzazione definitiva. Questo sarebbe il tragitto ottimale.

2) Il lavoro e le donne vittime di violenza

La violenza contro le donne rappresenta una seria violazione dei diritti umani, oltre che un importante problema che riguarda la comunità e le istituzioni. La violenza ha effetti negativi a breve e a lungo termine, sulla salute fisica e mentale della vittima. Le conseguenze possono determinare per le donne isolamento, senso di inadeguatezza al lavoro, limitata capacità di prendersi cura di sé stesse e dei propri figli. I bambini che assistono alla violenza all'interno dei nuclei familiari possono soffrire di disturbi emotivi e del comportamento. Dunque, gli effetti della violenza di genere si ripercuotono sul benessere dell'intera comunità.

Naturalmente è importante prevenire e contrastare questo genere di violenza. Ma è anche fondamentale supportare le vittime, attraverso percorsi che le riportino o le riavvicinino a una quotidianità serena e beneagurante e quanto più possibile esente da rischi. Uno degli strumenti per raggiungere questi obiettivi è il lavoro. Il lavoro rappresenta non solo una importante forma di sostentamento, che rende le persone autonome sul piano economico, ma anche un veicolo di dignità, soddisfazione e realizzazione professionale e umana. Ecco perché è importante che una donna vittima di violenza venga facilitata nell'inserimento lavorativo.

In Emilia-Romagna, la legge n. 14 del 2015 tratta di «Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari». La legge prevede che i diversi servizi presenti sul territorio operino insieme e in modo integrato per consentire alle persone in difficoltà di uscire dalla condizione critica, caratterizzata dalla mancanza di lavoro e dalla presenza di ulteriori problematiche di tipo sociale o sanitario, attraverso l'inserimento lavorativo e il raggiungimento dell'autonomia. L'obiettivo è perseguibile solo con il concorso del sistema economico-produttivo e delle imprese del territorio.

Per facilitare l'incontro con il mondo del lavoro, la legge 14/2015 ha introdotto una nuova tipologia di tirocinio – il tirocinio di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento – finalizzato al rafforzamento dell'autonomia delle persone, alla loro riabilitazione e inclusione. L'inserimento lavorativo delle persone in azienda può avvenire utilizzando le diverse modalità e tipologie contrattuali esistenti.

Si tratta di una materia oggetto di dibattito, che probabilmente sarà a breve interessata da ulteriori interventi a scopo migliorativo. Di fatto, il welfare legislativo emiliano-romagnolo sull'inclusione al lavoro vedrà cambiamenti, semplificazioni e, auspicabilmente, stanziamenti economici volti a rafforzare i già buoni risultati ottenuti. Se nel breve periodo verranno a modificarsi un poco i ruoli degli uffici di piano o dell'ente gestore, chi utilizzerà queste linee dovrà tenere in considerazione gli inevitabili aggiornamenti nel frattempo intervenuti.

In particolare, al di là della giurisprudenza in materia e degli aspetti tecnici e procedurali, è importante concentrarsi su elementi che talvolta finiscono per passare in secondo piano, quando viceversa sono centrali. Le violenze non sono tutte uguali e non sono neppure assimilabili, visto che intervengono diverse variabili: violenze fisiche, psicologiche, domestiche, reiterate, economiche, eccetera. Così come non tutte le donne reagiscono allo stesso modo o – dopo il maltrattamento – hanno le stesse necessità, perché molto dipende dalla loro cultura di provenienza, dal contesto in questione, dalla presenza di figli, e da altre variabili di questo genere. Quindi, è assolutamente fondamentale mettere al centro del progetto di inserimento lavorativo la vittima e i suoi bisogni, cercando – nei limiti del fattibile – di disegnare un percorso congruente con questi aspetti, come se fosse un abito sartoriale.

3) Gli snodi e le variabili dell'inserimento lavorativo

Veniamo ora a considerare in maniera puntuale sulle variabili prima richiamate. In particolare, ci si vuole soffermare sugli elementi da tenere in considerazione per le valutazioni relative a un percorso di inserimento lavorativo. Nell'ambito della discussione portata avanti dal gruppo di lavoro sono emerse alcuni snodi principali, di seguito illustrati senza pretesa di esaustività.

Il primo snodo è quello del contesto. Bisogna innanzi tutto tenere in considerazione dove risiede la donna vittima di violenza: a casa propria (perché c'è stato l'allontanamento del maltrattante) o a casa di parenti o amici, o ancora in una casa rifugio. In secondo luogo, occorre distinguere tra contesti urbani e di provincia, che implicano differenti relazioni di vicinato, differenti connessioni logistiche al resto del territorio e differenti percezioni di sé nella comunità/società. Così come è fondamentale il contesto dell'inserimento lavorativo; e quindi domandarsi se la sede è facilmente raggiungibile, e con quali mezzi di trasporto, e se si tratta di una grande azienda o di una piccola. A tal proposito, si specifica che, pur nella estrema diversità di situazioni, sembra che la grande dimensione sia più consona a progetti di inserimento di questo genere. Inoltre, occorre domandarsi se i colleghi e le colleghe della donna vittima di violenza siano al corrente dei suoi trascorsi, cercando di mediare fra le esigenze di riservatezza e costruzione di un clima empatico. Analogamente, nel caso che il maltrattante sia stato colpito da un decreto di allontanamento, bisogna valutare se metterne al corrente il datore di lavoro e alcune altre figure aziendali.

Il secondo snodo è quello delle competenze. Premesso che, verosimilmente, la donna interessata da questo percorso di inserimento lavorativo verrà formata rispetto alla mansione che la riguarda, è importante appurare le competenze e qualifiche di partenza. E quindi che tipo di scolarizzazione o di istruzione superiore/universitaria ha avuto, e quali altre competenze professionali o di altro genere ha maturato nel corso di esperienze pregresse. Se la donna è straniera o figlia di non italiani è bene tenere in considerazione la cultura d'origine, così come verificare il possesso del permesso di soggiorno. In base alle competenze e alla mansione verso la quale è indirizzata ci si dovrebbe chiedere anche se è eventualmente attivabile lo smart working.

Quest'ultima considerazione ci porta al terzo snodo, quello della conciliazione. Si tratta, probabilmente, di uno degli aspetti cruciali e più delicati, vista la necessità di mediare fra i bisogni della donna vittima di violenza e i bisogni dell'azienda nella quale è inserita. Poiché l'inserimento lavorativo è finalizzato a rafforzare delle fragilità e a costruire una maggiore autonomia, è auspicabile che il datore di lavoro sia consapevole di tutto ciò e sensibile a queste istanze. Di contro, queste necessità non

possono in tutto e per tutto travalicare le esigenze lavorative, legate alla qualità e alla redditività della propria mansione. Gli aspetti principali da chiarire riguardano l'entità della retribuzione, la possibilità di integrarla con il reddito di libertà, la decisione di preferire un contratto part-time o full-time e quella di prevedere che goda di eventuali permessi, anche in considerazione del fatto che la lavoratrice dovrà partecipare a udienze in tribunale o a incontri con assistenti sociali e altre figure di questo genere. Anche se talvolta non ci si fa caso, sarebbe molto utile adoperarsi affinché le eventuali agevolazioni concesse dall'azienda, in base a quanto detto sopra, non fossero percepite da colleghe o colleghi come indebiti privilegi. Infatti, ciò andrebbe a detrimento della qualità del clima aziendale.

Il quarto snodo è quello della protezione. Ricordiamo che proprio il posto di lavoro può essere uno dei luoghi dove il maltrattante potrebbe scegliere di agire. Anche in questo caso bisogna considerare alcune variabili principali: a che punto del percorso di uscita dalla violenza la lavoratrice si trova, se ha dei figli che tipo di tutela è stata eventualmente attivata a loro beneficio, che tipo di maltrattamenti ha subito e in che misura sono stati reiterati, così da capire se il rischio di stalking è serio o meno pronunciato. Anche in questo caso, analogamente a quanto detto in riferimento al contesto, è fondamentale domandarsi quale deve essere il punto di equilibrio tra esigenze di riservatezza e informazione dei colleghi e delle colleghe dei rischi che il maltrattante si palesi sul posto di lavoro. Naturalmente questo punto di equilibrio sarà diverso a seconda del tipo di accessibilità: una donna che lavora in un punto vendita o in una struttura ricettiva o di ristorazione a contatto col pubblico sarà inevitabilmente più a rischio di una che viceversa lavora in una azienda con una reception che filtra l'ingresso.

Il quinto e ultimo snodo è quello degli aspetti particolari. Ancorché dettagliata, la disamina soprastante non può essere esaustiva, data la molteplicità di situazioni che nella realtà dei fatti vengono a verificarsi. Quindi, nella valutazione relativa al tipo e alla modalità di inserimento lavorativo, il gruppo di lavoro raccomanda di tenere conto del cosiddetto buon senso. In particolare, sulla base della storia personale della donna, si deve riflettere sulla presenza di aspetti – a volte semplici dettagli – che rimandano a eventuali incompatibilità o a potenziali criticità lungo il percorso di sostegno.

4) La formazione e la sensibilizzazione

Come detto, queste linee guida per l'inserimento lavorativo di donne vittime di violenza sono state realizzate a partire dalla messa al centro dei bisogni della maltrattata e dalle conseguenti interazioni con il contesto. Ma il gruppo di lavoro ritiene che si debba adottare una prospettiva ulteriore, che implica che in ambito aziendale le persone siano adeguatamente formate rispetto al tema in questione, nonché sensibilizzate nei confronti del medesimo.

Innanzitutto, formazione e sensibilizzazione sono due ambiti distinti, anche se correlati, per cui si è scelto di considerarli all'interno del medesimo paragrafo. La differenza di fondo è che nella formazione l'istruzione prevale sull'educazione, mentre nella sensibilizzazione l'educazione prevale sull'istruzione. Istruire (dal latino *instruere*) significa immettere nozioni nella testa di chi ascolta; viceversa, educare (dal latino *educere*), significa tirare fuori, far emergere.

Iniziamo a trattare la formazione, chiedendoci innanzi tutto verso quali figure aziendali andrà direzionata. Poiché la decisione di attivare percorsi di inserimento lavorativo per donne vittime di violenza riguarda i ruoli apicali, e poiché le modalità di attivazione saranno poi in capo a particolari divisioni

dell'azienda, occorre partire da questi ambiti. Ovvero, si formeranno i principali decisori – presidente, amministratore delegato o amministratrice delegata, consiglio di amministrazione, management – e la direzione risorse umane. Questa scelta rappresenta una significativa base di partenza, ma sarebbe certamente utile estendere tale formazione, in toto o in parte, anche ad altre zone dell'organigramma, come i capiarea, i quadri, fino alle figure di carattere operativo. Il perimetro della formazione sarà evidentemente oggetto di discussione nelle sedi opportune.

Secondariamente, occorre stabilirne i contenuti. Si raccomanda di non limitarsi ai certamente importanti ambiti giuridici, normativi e affini. È importante restituire il senso del percorso, fornire informazioni sulla casistica, sull'evoluzione storica della violenza di genere, sugli strumenti messi in campo per prevenirla e contrastarla e sui risultati ottenuti. Così come si possono affrontare, tangenzialmente o meno, i temi del linguaggio e del riconoscimento delle molestie e delle violenze.

Veniamo ora a trattare il tema della sensibilizzazione del problema in ambito aziendale. Al di là della conoscenza di che cos'è la violenza di genere e di quali sono i suoi risvolti, è certamente importante lavorare perché la comunità aziendale percepisca in maniera empatica questi temi, ovvero comprenda a fondo che non si tratta di questioni private della singola donna, ma di un problema più vasto che riguarda la società. La sensibilizzazione è fondamentale non solo per l'attivazione di percorsi di inserimento lavorativo, ma anche per il successo di quest'ultimo. Ovvero in un contesto lavorativo dove i vari soggetti che interagiscono con la lavoratrice sono intimamente orientati a adoperarsi affinché il tirocinio si trasformi in una prosecuzione contrattualizzata del rapporto di lavoro è più probabile la possibilità di successo.

Sia per la formazione che per la sensibilizzazione abbiamo la possibilità di ricorrere a degli strumenti. Si tratta di una cassetta degli attrezzi molto variegata. Ci sono moduli didattici per attività di aula, podcast e altri contenuti per l'autoformazione, eventi che possono essere organizzati per sensibilizzare una comunità aziendale. Per esempio, una buona pratica di alcune grandi imprese è fornire ad associazioni del territorio uno slot di tempo in una giornata dedicata di presentazione della loro attività e dei loro progetti ai vari livelli dell'organizzazione aziendale. In questa maniera l'associazionismo femminile può entrare in contatto con alcune importanti realtà. Si tenga pure conto del fatto che un inserimento lavorativo di una donna vittima di violenza può contemplare il coinvolgimento a vario titolo del sindacato, magari a partire da rappresentanti più sensibili rispetto a questi temi.

5) Le reti sul territorio

L'attivazione di un percorso di inserimento lavorativo di una donna vittima di violenza non è mai, evidentemente, un fatto privato tra la maltrattata e l'azienda. Poiché si tratta di un tassello – certamente importante, anzi fondamentale – di un percorso più lungo, di superamento del problema e del trauma e di conquista o riconquista del benessere interiore o dell'autonomia, allora bisogna adeguatamente considerare gli altri soggetti coinvolti.

Questo lavoro di squadra è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Di seguito ricapitoliamo i principali soggetti deputati ad agire in questi ambiti, dividendoli fra quelli di natura pubblica, e quindi istituzionale, e quelli di natura privata, e quindi associativa.

Del primo gruppo fanno parte innanzi tutto i Servizi sociali, i Consultori familiari, i Centri uomini maltrattanti, le Forze dell'ordine, gli Organi giudiziari, il Pronto intervento sociale (Pris) e il Pronto soccorso.

Del secondo gruppo fanno parte innanzi tutto le associazioni che si occupano di donne. Ricordiamo l'Unione donne in Italia (Udi), con sedi territoriali spesso molto capillari. Altre associazioni che si occupano di tematiche irrelate alle violenze di genere sono: Casa delle donne per non subire violenza, Sos Donna, Associazione Mondo Donna, PerLeDonne. Menzioniamo anche le reti di volontariato e le reti informali, quali i gruppi di aiuto e mutuo aiuto per donne che hanno subito e che subiscono violenza, come il gruppo La Fenice e il gruppo Mai Più.

Qui di seguito, forniamo alcune informazioni pratiche, ovvero indirizzi, email e numeri di telefono per contatti relativi al contrasto della violenza sulle donne e all'inserimento lavorativo di donne per non subire violenza.

- **Numero verde 1522:** un numero gratuito e attivo 24 h su 24 che accoglie con operatrici specializzate le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking
- **Assistenti sociali dei Comuni:** contattare il servizio tramite lo sportello sociale dei singoli Municipi
- **Unione Donne in Italia (Udi),** Via Castiglione 24, Bologna, 051 232313, 051 236849; info@udibo.it
- **Casa delle donne per non subire violenza,** via dell'Oro 3, Bologna, 051 333173; accoglienzabologna@casadonne.it
- **Per Le Donne,** piazzale Giovanni dalle Bande Nere 11, Imola, 370 3252064, 0542 6042; centroantiviolenzaimola@gmail.com
- **Mondo Donna,** via De' Gombruti 18, Bologna, 051 230159; info@mondodonna-onlus.it
- **Senza Violenza,** via de' Buttieri 9/A, Bologna, 349 1173486; senzaviolenza.bo@gmail.com
- **Sos Donna,** via Saragozza, 221, Bologna, 051 434345; sosdonna.bo@gmail.com
- **Gruppo di Auto e Mutuo Aiuto «La Fenice»,** Bologna, 329 2886466, 377 2115127
- **Gruppo di Auto e Mutuo Aiuto «Mai Più»,** San Giovanni in Persiceto (BO), 345.7263679, 377.2115127

ISBN 979-12-210-4878-0



9 791221 048780