

Il filo di Arianna

fuori dal labirinto
delle molestie
e delle discriminazioni
sul lavoro

Ufficio della Consigliera di Parità
della Provincia di Taranto
PERLA SUMA

ANNO 2007



*Ministero del Lavoro, della Previdenza Sociale
e Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità*



Provincia
di Taranto





Un aiuto a chi ha perso il filo

L'antropologia, e con essa la psicologia, conosce bene il concetto di archetipo, con il quale si indicano particolari elementi del sentire, del dire e dell'agire che hanno a che fare con la naturalità dell'essere umano e che, per questo, sono molto più semplici da capire di quanto non lasci pensare la loro trattazione accademica.

Per intenderci, si tratta di tutte quelle forme preesistenti e primitive dell'umana esistenza, comuni a tutte le culture, paradigmi che viaggiano attraverso le mille varianti di metafore e immagini con una stessa origine.

Il labirinto è un archetipo dello smarrimento e delle difficoltà di percorso. Come un budello

tortuoso o un girone dantesco, esso nasconde in fondo l'essenza del male.

Per questi motivi, ci è sembrato il riferimento universale più adatto ai contenuti di questa pubblicazione, che racconta lo smarrimento delle vittime di abusi e molestie sul lavoro e indica loro possibili vie d'uscita.

Da Consigliera di Parità, ogni giorno mi ritrovo a contatto con le problematiche di cui si parla nelle pagine a seguire, derivandone sentimenti contrastanti. Se, infatti, da un lato è consolante constatare che, nel rivolgersi al mio Ufficio, le vittime mostrano di avere già maturato una reazione al problema, dall'altro è avvilente leggere negli occhi di tante donne i segni della frustrazione della dignità perduta.



Ufficio di Parità della Provincia di Taranto
Dott.ssa PERLA SUMA

E sono donne che per troppo tempo si sono perse, sbalzate da ottundenti muri di gomma contro i mostri di ogni giorno. Donne capaci, trasformate da punti di riferimento - in famiglia e sul lavoro - in corpi derubati di parte dell'anima, senza più nemmeno il riferimento di se stesse. Persone in cui il male ha fatto il vuoto, con un risucchio lento, verso il baratro.

A queste donne si deve gettare una cima per la risalita, un aiuto in forma di solidarietà umana e giustizia. Il filo della vita laddove lo avevano perso.

Perla Suma
Consigliera di Parità
della provincia di Taranto





Il bandolo in un vademecum

Tosca, atto secondo: nel giugno del 1800, in una stanza di Palazzo Farnese, il barone Scarpia stramazza al suolo rantolando con un pugnale nel cuore. Glielo ha conficcato, sconvolta dall'odio e dalla disperazione, la bella cantante Floria Tosca, “molestata” e ricattata sessualmente dal temibile Scarpia, che faceva tremare tutta Roma. Una storia melodrammatica verosimile, resa sublime dalla musica di Puccini, che adombra tante storie vere. Storie di donne molestate, offese, violentate, perseguitate da uomini prepotenti e talvolta affetti da patologie sessuali o semplicemente sporcaccioni. Donne di ieri, di oggi, di sempre. Donne e ...uomini. Sì, perché molti uomini a volte sono “molestati” da

donne altrettanto spregiudicate o psicopatiche e comunque pericolose. Ricordate il film “Attrazione fatale”? Davvero non c'è da stare tranquilli nemmeno sul fronte maschile. Anche nel campo delle cosiddette “molestie sessuali” e delle molestie in genere nel tentacolare mondo del lavoro, dove è più facile ricattare e umiliare i soggetti deboli, si verificano, dunque, condizioni di *par condicio* fra uomini e donne. Certo la mitologia classica è affollata di ninfe e fanciulle, anche principesse come Cassandra, molestate e in fuga da satiri e dèi pericolosi e la letteratura di ogni tempo e paese è zeppa di brave ragazze “insidiate”, come si diceva un tempo. Da Pamela a Lucia Mondella, dai romanzi *larmoyant* ai *feuilleton* ottocenteschi, le eroine di questo settore, vittime di uomini di



Ufficio di Parità della Provincia di Taranto
Dott.ssa PERLA SUMA

potere, ricchi e viziosi, sono le protagoniste di una storia infinita, vecchia come il mondo; ma non dimenticate la Lupa di Verga, la donna furente di passione che molestò il genero, di cui s'era invaghita, fino ad essere da lui uccisa con la scure. Non sono storie assurde. La letteratura ha raccontato la verità e, insomma, quello che molte volte non si aveva il coraggio né talvolta il diritto di raccontare e che oggi, invece, le vittime non solo raccontano, ma denunciano. Oggi, infatti, dopo anni di battaglie democratiche, sono state emanate leggi per tutelare i diritti di donne e uomini umiliati, discriminati, molestati o ignobilmente ricattati sul posto di lavoro. Solo una precisazione: la normativa giuridica, legata forse ad antichi cliché, ignora le molestie sessuali subite dagli uomini. Non è giusto.





In questi nostri tempi le donne non sono sempre soggetti deboli e le leggi, in tal senso, prima o poi bisognerà aggiornarle.

Per Tosca, ormai, non sono più necessari pugnali vendicatori o liberatori da brandire, ma leggi da conoscere e manuali da consultare in caso di bisogno. Un manuale come questo, per esempio; un filo d'Arianna per non smarrirsi nel labirinto delle angosce, delle paure e della solitudine. In fondo al labirinto c'è in agguato un Minotauro vorace in attesa paziente delle sue vittime; ma ora le vittime hanno il bandolo di una matassa di leggi e consigli per ribellarsi, denunciare e far scattare le manette intorno ai polsi di mostri e mostricciatoli vari.

Non siamo certamente così ingenua da credere che non ci siano uomini sciocchi e incauti e

donne che, per vizio o per fare carriera, ben volentieri sono disposte a cedere a lusinghe e molestie. Molte donne, si sa, fanno come i fiumi cinesi: cambiano letto. E arrivano subito alla foce.

Così pure ci sono fraudolenti che simulano reati e fingono inesistenti molestie. Noi, socie della FIDAPA di Taranto, abbiamo pensato invece alle donne e agli uomini veramente in difficoltà nel mondo del lavoro, e non solo nel mondo del lavoro; per questo, grazie alla nostra preziosa amica e socia Perla Suma, Consigliera di Parità, e in collaborazione con i club femminili, abbiamo voluto realizzare un manualetto informativo, agile e di facile consultazione, un vademecum, per mettere in guardia da pericoli e molestie sia le donne che gli uomini, ricordando loro le leggi



Ufficio di Parità della Provincia di Taranto
Dott.ssa PERLA SUMA

che tutelano i diritti di tutti e il rispetto che ogni persona umana esige.

Ringraziamo Perla (perla di nome e di fatto), che ha patrocinato il progetto permettendoci di realizzarlo; ringraziamo inoltre la psicologa Maria Paola Amato; il giornalista Giuseppe P. Dimagli, l'avvocato Davide Maggiore che hanno curato i testi, e l'architetto Luca Battista, per la parte grafica, e tutti quelli che, dopo aver letto con saggezza il manuale, sapranno farne buon uso aiutandoci a divulgarlo con sensibilità sociale e impegno morale.

José Minervini

Presidente F.I.D.A.P.A.

Federazione Internazionale

Donne Arti Professioni Affari





Il mito del labirinto

La mitologia greca racconta che Minosse, re di Creta, volle nascondere agli occhi del mondo il frutto generato dal tradimento, che sua moglie aveva consumato congiungendosi carnalmente con un toro.

Si trattava di un essere mostruoso, metà toro e metà uomo, chiamato con il nome di Minotauro, il quale fu relegato dal re nel labirinto, costruito dall'architetto Dedalo.

Per sfamare quell'essere reietto, Minosse obbligava i sottomessi Ateniesi a inviare a Creta, ogni nove anni, sette vergini e sette ragazzi, incontro al crudele destino di essere sbranati dal mostro.

Al fine di fermare l'annuale tributo di sangue, Teseo, figlio del re di Atene, decise di unirsi alle vittime sacrificali, con l'intento di uccidere il Minotauro. Fu aiutato da Arianna, figlia di Minosse, la quale innamorata del principe ateniese, gli fornì un filo da svolgere durante il suo addentrarsi nel labirinto. In seguito accadde che, una volta uccisa la mostruosa creatura, Teseo ritrovò facilmente la via d'uscita, raggomitando il canapo.

L'antico mito introduce un simbolismo universale, quello che ancora oggi ci fa confrontare con le barriere, il mostro, l'ansia del perdersi e la possibilità di ritrovarsi. Come nelle drammatiche storie di discriminazione e di abusi sul posto di lavoro.



Per tutte le illustrazioni contenute in questo opuscolo: Copyright 2007 © Luca P. Battista



Bastioni invisibili

Sto sudando. Un peso indicibile opprime il mio respiro, come una coltre sul cuore.

Non ho mai provato angoscia per qualcosa che non vedessi, toccassi o conoscessi di persona, eppure adesso accade.

Come una danza tribale, affollata di piedi che mi schiacciano il seno e di ghigni che mi assordano, terribilmente silenziosi.

Sono sola.

Forse mi sono persa. Forse mi hanno fatta disperdere. Attorno a me percepisco vie obbligate e bastioni invisibili.

Nessuna uscita.

Chi ha erto queste spesse mura invalicabili è un fine progettista, architetto del nulla. Perché di niente sono fatte le cortine, e non appaiono. Perché ad annullarmi mi portano.

Solo io avverto consistenze di macigni, solo io l'assenza di luce.

Mi sono persa. Mi hanno fatta disperdere. Aiutatemi!

(Anonima)



Ufficio di Parità della Provincia di Taranto
Dott.ssa PERLA SUMA

Le **discriminazioni**, le **molestie** e le **molestie sessuali** sul lavoro sono forme gravi di coercizione psicosomatica e di frustrazione della personalità sociale. La **violenza sessuale** è uno degli abusi più dilanianti sulla persona, considerata nella sua totalità.

Si tratta di comportamenti molto diversi tra loro, quasi tutti a base più o meno esplicitamente sessuale, che ledono la dignità e la libertà.

Essi si caratterizzano per non essere né graditi né desiderati da chi li subisce e possono causare disagi psicologici, forme di ansia e ostacoli alla vita personale e lavorativa.

Le vittime più frequenti di questi abusi sono le donne, che nelle situazioni che ne derivano spesso accusano oltretutto gli effetti di una





marginalizzazione che parte da lontano: il sessismo, la subalternità e il ricatto di genere sui luoghi di lavoro, la considerazione materialistica che le trasforma in oggetto sessuale.

Molte leggi italiane e molte istituzioni possono essere di grande aiuto contro questi abusi.

Le donne stesse possono fare tanto per non perdersi o per non farsi disperdere.

Arianna ha sua disposizione il filo del ritorno.

Ma se in questa brutta storia stavolta è lei ad essere prigioniera nel labirinto, deve saperlo usare per sé.





Ufficio di Parità della Provincia di Taranto
Dott.ssa PERLA SUMA

I segni del mostro

Le persone sono delle cose fragili, si rompono facilmente. Le vessazioni che vi possono fare - individualmente, a ciascuno di voi - possono essere violentissime.

E guardate..., la violenza non è quella per cui vi aggrediscono fisicamente: basta lasciarvi senza fare nulla. Vi possono strappare la dignità, a ciascuno di voi.

Dal film *Mi piace lavorare - Mobbing*, di C. Comencini, 2004.





Il mostro che vive al centro del labirinto - nel quale rimangono imprigionate le vittime delle discriminazioni, del mobbing, delle molestie e delle molestie sessuali - ha unghia affilate, che lasciano segni profondi sulla dignità della persona.

Le sue vessazioni possono causare o contribuire a sviluppare molti disturbi psicopatologici, psicosomatici e comportamentali (vedi tabella in basso).

Quanto più a lungo e tanto più intensamente una persona è esposta a queste angherie, tanto più è probabile che svilupperà disturbi della salute di natura psico-fisica.





<i>Disturbi psicopatologici</i>	<i>Disturbi psicosomatici</i>	<i>Disturbi comportamentali</i>
<ul style="list-style-type: none">• Alterazioni dell'umore• Apatia (perdita di interesse per qualsiasi attività)• Flashback (si pensa sempre al passato)• Incubi ricorrenti• Insicurezza• Ipersonnia (eccesso di sonno)• Iperallerta (mancanza di sonno)• Irritabilità• Malinconia• Pensiero intrusivo (si pensa sempre alla situazione stressante)• Perdita di iniziativa• Problemi di concentrazione• Reazioni d'ansia• Reazioni di evitamento (si cerca di evitare la situazione di stress)• Reazioni fobiche (di paura)• Umore depresso	<ul style="list-style-type: none">• Attacchi d'asma• Cefalea (mal di testa)• Crisi anginose (battito cardiaco)• Crisi emicraniche• Dermatite• Disturbi dell'equilibrio• Dolori articolari e muscolari• Gastralgie (dolori allo stomaco)• Iperensione arteriosa• Palpitazioni• Perdita di capelli• Tachicardia• Ulcere gastroduodenali (allo stomaco e all'intestino)	<ul style="list-style-type: none">• Aumento del consumo di farmaci e di alcolici• Aumento del fumo• Disfunzioni sessuali• Disturbi dell'alimentazione• Isolamento sociale• Reazioni aggressive verso se stessi e gli altri

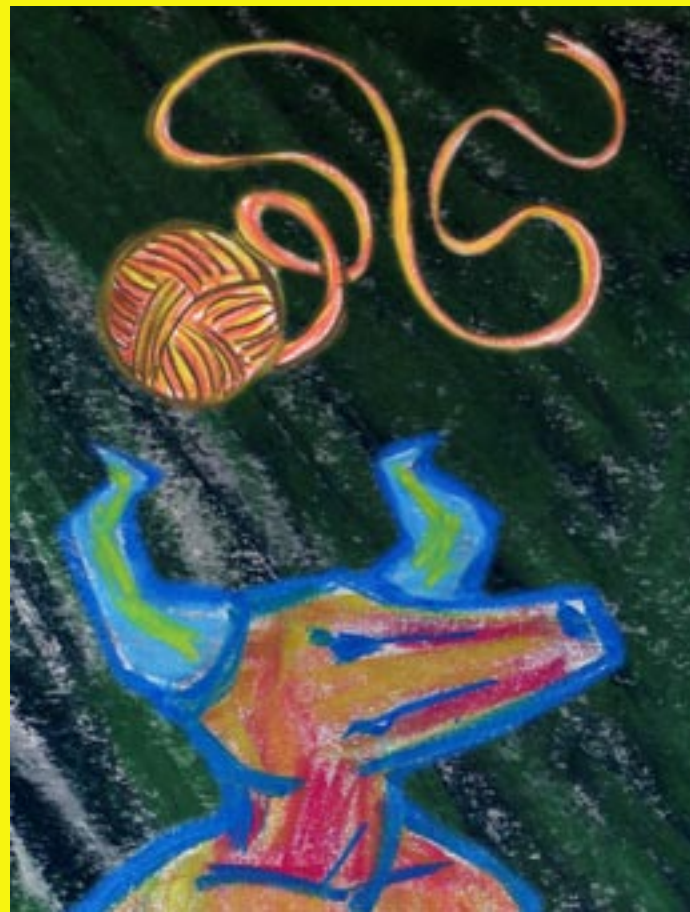


Le mura di Dedalo

Il mobbing

Il silenzio può raggiungere una forma di infelicità chiusa, mostruosa, diabolica: avvizzare i giorni della giovinezza, fare amaro il pane. Può portare, come si è detto, alla morte. Il silenzio deve essere contemplato, e giudicato anche in sede morale. Perché il silenzio, come l'accidia e come la lussuria, è un peccato. Il fatto che sia un peccato, comune a tutti i nostri simili nella nostra epoca malsana, non ci esime dal dovere riconoscerne la natura, di chiamarlo con il suo vero nome....

Da *Le piccole virtù*, di N. Ginzburg.





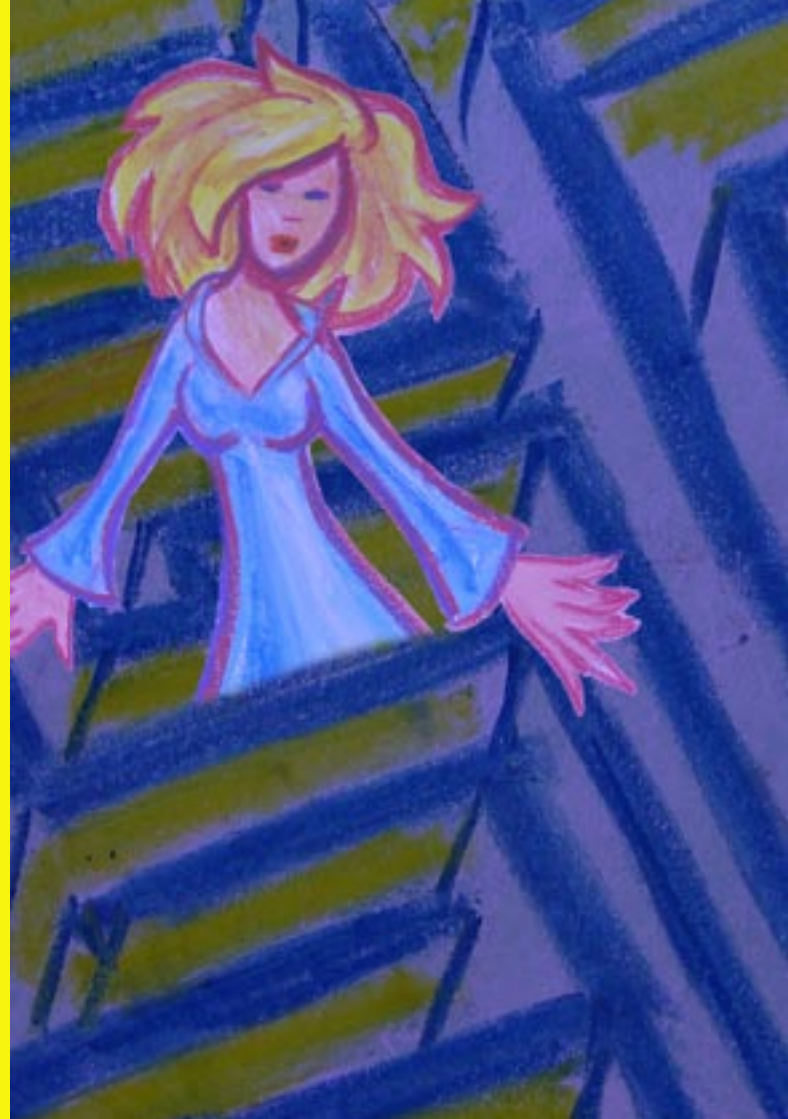
Ufficio di Parità della Provincia di Taranto
Dott.ssa PERLA SUMA

Il **mobbing** è una congiura silenziosa, che spinge al silenzio. Molte donne e molti uomini ne sono vittime, in una quantità che in Italia è stata calcolata pari a circa il 6% della popolazione attiva: una sorta di esercito silente e inerme, messo in una gabbia, come le vittime sacrificali tra le mura del labirinto, costruito da Dedalo.

Cosa si intende per mobbing?

Il termine mobbing è stato coniato per descrivere un particolare comportamento di alcune specie animali che circondano un proprio simile e lo assalgono in gruppo al fine di allontanarlo dal branco.

Nell'ambito della medicina del lavoro indica ogni forma di violenza psicologica, talvolta





anche fisica, perpetrata sul posto di lavoro che a poco a poco diventa insopportabile.

È caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e da risultare fattori compromissori della salute o della professionalità o della dignità del lavoratore/della lavoratrice nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderli dal contesto lavorativo di riferimento.

Si distingue, nella prassi, fra un mobbing gerarchico (bossing) ed un mobbing orizzontale (o ambientale); nel primo caso gli abusi sono commessi dai superiori gerarchici della vittima, che viene destinata a mansioni punitive od umilianti, nel secondo caso sono i colleghi della vittima ad isolarla, a privarla apertamente

dell'ordinaria collaborazione, dell'usuale dialogo e del rispetto.

In che cosa consiste, in particolare, la persecuzione psicologica che viene attuata?

- Calunniare o diffamare la persona, oppure la sua famiglia.
- Negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti.
- Sabotare o impedire deliberatamente l'esecuzione del lavoro.
- Isolare in modo esplicito il lavoratore/la lavoratrice oppure boicottarli.
- Esercitare minacce, intimorire o avvilire la persona.
- Controllare il lavoratore/la lavoratrice



Ufficio di Parità della Provincia di Taranto
Dott.ssa PERLA SUMA

senza che lo sappiano con l'intento di danneggiarli.

- Effettuare uno spostamento immotivato dal posto di lavoro o dai suoi doveri.

Quali caratteristiche possiede il comportamento *mobbizzante*?

- È reiterato e protratto nel tempo.
- È sistematico.
- È mirato a danneggiare la persona.

Quali effetti ha sulla persona vittima del mobbing tale tipo di comportamento?

Si tratta di comportamenti che tendono ad isolare, a far perdere la stima di se stessi, come nel caso in cui vengano affidate mansioni inferiori a quelle che spetterebbero; possono





dunque provocare sintomi di disagio psicologico, che diminuiscono la capacità lavorativa e peggiorano il rendimento.

Chi deve intervenire?

Nell'ipotesi di mobbing orizzontale, attuato dai colleghi della vittima, si può chiedere l'intervento del datore di lavoro avendo costui l'obbligo di garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da non ledere la dignità e la personalità del lavoratore. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non intervenga, e nelle ipotesi di mobbing verticale attuato, cioè, dallo stesso datore di lavoro, si può chiedere l'intervento dell'avvocato di fiducia, della Consigliera di Parità, della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispezione del Lavoro, delle Organizzazioni Sindacali nonché delle forze dell'ordine (Polizia, Carabinieri, ecc.).





Ufficio di Parità della Provincia di Taranto
Dott.ssa PERLA SUMA

Sordido lambire

La molestia sessuale

Lui mi fissa con insistenza e non dice nulla per molto tempo. Poi, d'un tratto, mi chiede se possiamo abbandonare i ruoli aziendali e parlarci come un uomo e una donna. Per un po' non capisco, neppure riesco a parlare. Allora lui va dritto al nocciolo della questione: mi dice che è interessato a me, che è attratto da me e che vuole - cito testualmente - trasformare il rapporto professionale in un rapporto intimo. Insomma, mi chiede di andare a letto con lui. Così, senza tanti preamboli. «Siamo adulti», mi dice. «Tu mi piaci. Se fosse per me mi chiuderei in ufficio per giorni, con i telefoni staccati».

Da forum.alfemminile.com, post di
dustinthewind0





Le **molestie sessuali sul lavoro** sono una vessazione a danno quasi esclusivamente delle donne.

Possono manifestarsi subdolamente, con atteggiamenti equivoci, espressioni verbali pesantemente allusive e sfioramenti tattili.

O esplodere in dimostrazioni di forza fisica volte al possesso della malcapitata.

La vittima è al centro del labirinto. Il mostro che lo abita la lambisce per farla sua. E ordisce ricatti per raggiungere il suo scopo.

Che cosa si intende per molestia sessuale?

Ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero ogni atto che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di

intimidazione, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale (*Raccomandazione CEE del 27/11/1991*).

Quali sono le molestie sessuali più diffuse?

Gli apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e la sessualità; le richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi; gli sguardi insistenti; gli ammiccamenti; le foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro; gli atti di esibizionismo genitale; i messaggi scritti o gli oggetti provocatori o allusivi; i contatti fisici intenzionali indesiderati; le promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazione e privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali; le intimidazioni, le minacce e i ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.



Come reagire?

- Rifiutare - ad alta voce, con tono sostenuto e guardando negli occhi il molestatore - ogni proposta indesiderata, senza giustificazioni e alternative.
- Rispondere in modo diretto e scostante a pur vaghe allusioni.
- Dichiarare apertamente e direttamente il proprio fastidio riguardo a sfioramenti, pacche o abbracci tendenziosi già al primo manifestarsi.
- Nei casi di esibizionismo, non mostrarsi atterrita, ma allontanarsi con fare disinteressato e indifferente.
- Raccogliere prove e testimonianze al fine di intentare azioni legali.





Le fauci del Minotauro La violenza sessuale

Il lampadario a neon che sta sopra la mia testa ha una lunga incrinatura centrale. Me ne accorgo proprio ora che alzo gli occhi e lo guardo. Cercando di concentrarmi su di esso concentro il mio pensiero sulla sua forma e sulla luce. Penso che vorrei diventare piccola e sottile, per scivolare via dalla sua stretta, per infilarmi dentro la fessura, sparire nella brutta luce bianca da sala operatoria che mi fa sentire ancora più esposta e nuda, con lui che mi spezza le ossa a ogni colpo. Colpi ficcanti e cattivi, perché vuole farmi male. So che presto finirà, so che presto sarà tutto finito e potrò tornarmene a casa. Solo questo conta: presto sarà tutto finito. Continuo a ripetermelo: presto sarà tutto finito, presto sarà tutto finito. E lui comincia a spingere più forte, mi toglie la mano dal collo, mi afferra i polsi. Finalmente riesco a respirare bene. Finalmente

penso che forse non morirò soffocata. E lui spinge più forte. Si china, cerca di baciarmi sulla bocca, mi lecca le labbra e la guancia, mi ansima sulla faccia. Poi trattiene un attimo il respiro: sembra che annaspi e mi viene dentro e crolla su di me, riprendendo fiato, con la bocca sul mio collo. Respira grandi boccate. È contento, è venuto il bastardo. È contento. Ancora dentro di me, solleva la testa, mi prende per i capelli: «Togliti adesso».

Da *Ferita di guerra*, di Giulia Fazzi



La **violenza sessuale** è una ferita indelebile sull'anima, l'oltraggio al corpo che va ben oltre il corpo. Il Minotauro è lì, nel cuore del labirinto. Nell'antro dove non arriva la luce, il mostro abbranca la vittima indifesa e ne fa scempio con le sue fauci.

Che cosa si intende per violenza sessuale?

Qualunque atto sessuale, attivo o passivo, imposto ad una persona contro la sua volontà, mediante violenza, minaccia o abuso di autorità. Sono contemplati nel reato gli atti sessuali che taluno è indotto a compiere o subire a causa delle condizioni di inferiorità fisica o psichica al momento del fatto o perché il colpevole si è, con l'inganno, sostituito ad altra persona.

Nella nozione di atti sessuali si devono includere non solo gli atti che involgono la sfera genitale bensì tutti quelli che riguardano le

zone erogene su persona non consenziente.

Tra gli atti suscettibili di integrare il reato di violenza sessuale possono essere ricompresi palpeggiamenti e sfregamenti delle parti intime, compresi anche gli atti insidiosi e rapidi (come palpeggiamenti al seno e tentativi di baci sulla bocca), essendo del tutto irrilevante ai fini della consumazione che il soggetto abbia o meno conseguito la soddisfazione erotica. (cfr. Cass. Pen., Sez. III, 20.06.2006 n. 21167).

La violenza sessuale è un delitto contro la persona.

Che cosa fare se la si è subita?

Dopo aver subito violenza è molto importante recarsi il più presto possibile da un medico di fiducia o in ospedale, per certificare lo stato di salute. È inoltre importante che il medico rilevi lo stato di agitazione e paura.



In che modo le leggi tutelano il soggetto destinatario della violenza?

Secondo l'art. 609 bis del codice penale, introdotto dalla legge n. 66 del 15 febbraio 1996, nonché secondo i principi del codice penale stesso, il reato è punito anche quando è solo un tentativo e la violenza non si è compiuta.

Ma l'aggressore ne aveva comunque tutta l'intenzione ed è stato fermato per una causa esterna e non per sua volontà.

Perché si punisca il responsabile è necessario presentare querela nei suoi confronti, o se si tratta di persona sconosciuta, verso ignoti.

La querela deve essere presentata dalla vittima entro sei mesi dal giorno in cui si è subita la violenza, presso un ufficio della Polizia Giudiziaria, o ai Carabinieri, o, tramite un avvocato, alla Procura della Repubblica.

Una volta proposta, la querela non può più essere ritirata ed il procedimento penale avrà comunque luogo.

Che cosa fare?

- Accertare il proprio stato di salute.
- Sporgere querela personalmente o tramite il proprio legale di fiducia.
- Contattare un consultorio pubblico o altri servizi di supporto psicologico.



Raggomitolare il filo

*Ti abbiamo tagliato,
albero!*

*Come sei spoglio e bizzarro
cento volte hai patito,
finché tutto in te fu solo tenacia
e volontà!*

*Io sono come te. Non ho
rotto con la vita*

*incisa, tormentata
e ogni giorno mi sollevo dalle
sofferenze e alzo la fronte alla luce.*

*Ciò che in me era tenero e delicato,
il mondo lo ha deriso a morte,
ma indistruttibile è il mio essere,
sono pago, conciliato.*

*Paziente genero nuove foglie
da rami cento volte sfrondati
e a dispetto di ogni pena
rimango innamorato
del mondo folle.*

Quercia potata, di Herman Hesse

Si può uscire dal labirinto delle discriminazioni, del mobbing, delle molestie, delle molestie sessuali e delle violenze sessuali.

Si può consegnare alla giustizia il Minotauro violentatore. Si può e si deve ricominciare.

Arianna questa volta è lei persa nel labirinto. Ma ha con sé il filo per trovare la via d'uscita. Seppure a fatica, deve raggomitolarlo.

Chi può aiutare Arianna a raggomitolare il filo?

- L'avvocato di fiducia
- Le forze dell'ordine (Polizia, Carabinieri ecc.)
- La Consigliera di Parità
- Le Organizzazioni Sindacali
- Direzione Provinciale del Lavoro
- Il Datore di Lavoro



Che cosa si intende per discriminazione sul lavoro?

...“Qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.”

...“Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.”

...“Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.”...

**Tratto dal Decreto Legislativo
30 maggio 2005 n.145**



A chi può rivolgersi se ha subito discriminazioni sul posto di lavoro?

Alla Consigliera provinciale di Parità, la quale è l'istituzione di riferimento per l'attuazione dei principi di uguaglianza e pari opportunità, per il controllo contro le discriminazioni di genere, per la divulgazione delle tematiche identitarie, per la promozione delle politiche del lavoro femminile, per l'affermazione e la realizzazione della donna in tutti gli ambienti e i contesti della vita sociale.

In relazione ai casi di abuso, la Consigliera di Parità:

- esercita funzioni di controllo e garanzia sulle discriminazioni fra uomini e donne;
- ricorre in giudizio contro le discriminazioni, su delega ed in forma gratuita;
- lavora per favorire il reinserimento delle donne nelle attività lavorative;
- segnala violazioni e abusi all'Autorità Giudiziaria, in qualità di pubblico ufficiale.



La spada di Teseo

Panoramica su alcune delle principali norme che tutelano le lavoratrici e i lavoratori

Costituzione della Repubblica Italiana. Contiene numerosi principi a tutela dei lavoratori, con particolare riferimento al genere femminile infatti dispone che “la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione” (art. 37).

Codice civile. Tra i diritti del lavoratore e gli obblighi del datore di lavoro e del lavoratore si osserva che quest’ultimo è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (art. 2087 c.c.).



Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori). È uno degli strumenti più importanti predisposti dal legislatore per tutelare concretamente la libertà e la dignità dei lavoratori nei rapporti con il datore di lavoro.

Prescrive una serie di libertà e di diritti in favore dei lavoratori (pensiero, opinione, ecc.) e divieti ed obblighi in capo al datore di lavoro a tutela del lavoratore (divieto di usare guardie giurate per la vigilanza dell'attività lavorativa, divieto di comportamenti dequalificanti, divieto di trattamenti economici discriminatori ecc.)

Legge n. 903 del 09 dicembre 1977. Sancisce la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro tanto nella fase dell'assunzione quanto in quella dello svolgimento del rapporto di lavoro.

Legge n. 125 del 10 aprile 1991. Interviene in materia di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna sul lavoro.

Decreto Legislativo n. 626 del 19 settembre 1994. Ha attuato numerose direttive CEE concernenti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro.



Da qui, deriva l'ammissione del risarcimento del danno biologico che andrebbe totalmente addebitato in maniera personale e diretta agli autori delle violenze psicologiche e dovrebbe avvenire ogni volta che ricorrano le condizioni previste dall'art. 2043 c.c. indipendentemente dalle obbligazioni che gravano sul datore di lavoro ai sensi degli artt. 2049 e 2087 del codice civile.

Legge n. 66 del 15 febbraio 1996. Ha introdotto gli articoli da 609 bis a 609 decies del codice penale prevedendo, in particolare e specificatamente, il reato di violenza sessuale.

Decreto Legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000. In materia di legislazione speciale, ha introdotto, seppure con alcune eccezioni, la tutela assicurativa INAIL del danno biologico.

Il quadro normativo si è arricchito a livello regionale dalla Legge della Regione Lazio varata nel giugno 2002 e contenente "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno



del mobbing nei luoghi di lavoro”, successivamente cancellata dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 359 dell’anno 2003, perché interferiva con la competenza legislativa esclusiva dello Stato.

Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000. Introduce la disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e le disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

Decreto Legislativo n. 145 del 30 maggio 2005. Integra le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionali e le condizioni di lavoro.

Decreto Legislativo n. 198 dell’11 aprile 2006. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.



IL FILO DI ARIANNA

FUORI DAL LABIRINTO DELLE MOLESTIE E DELLE DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO





Questa pubblicazione è stata promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Taranto e dall'Associazione FIDAPA

Coordinamento

Perla Suma - Consigliera di Parità
Josè Minervini - Presidente FIDAPA

Con la collaborazione di:

Maria Paola Amato
Luca P. Battista
Giuseppe P. Dimagli
Davide Maggiore

Partner del progetto

AMMI (Associazione Mogli Medici Italiani)
Presidente Elisabetta Salerno Mele

DONNE SENZA FRONTIERE
Presidente Rosaria Fonseca Liuzzi

INNER WHEEL Taranto e Riva dei Tessali
Presidente Silvana Milella Fischetti

SOROPTIMIST Club di Taranto
Presidente Cosma Chirico Tuzzi

ZONTA Club
Presidente Giuseppina Merico De Giorgio

Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Taranto Perla Suma

Provincia di Taranto - Palazzo del Governo,
via Anfiteatro 4 - 74100 Taranto
Tel 099 4587360 Fax 099 4587325

e-mail:

info@consiglieradiparitarianto.it
sumaperla@libero.it

web site:

www.consiglieradiparitarianto.it



Ministero del Lavoro
della Previdenza Sociale
e Ministero per i Diritti
e le Pari Opportunità



Provincia
di Taranto

