

Le **pari opportunità** sono un principio giuridico da intendersi come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di qualsiasi persona per ragioni connesse a genere, religione, convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.

Le parole sono azioni a fanno accadere le cose (Hanif Kureishi)

I limiti del mio linguaggio costituiscono i limiti del mio mondo (Ludwig Josef Wittgenstein)

Le parole sono il binario su cui viaggia il pensiero (Francesco Sabatini)

L'ipotesi generale è che la lingua non solo manifesta, ma anche condiziona il nostro modo di pensare: essa incorpora una visione del mondo e ce la impone. Le categorie fondamentali in base alle quali la nostra lingua prende forma sono ideologicamente condizionate. Scriveva il famoso linguista Giulio Lepschy nel 1989: Mentre gli uomini sentono che la lingua manifesta nello stesso tempo sia la loro condizione di esseri umani sia la loro condizione di maschi, le donne trovano che la stessa lingua non corrisponde ugualmente alla loro condizione specifica di donne e che perciò è inficiata anche la sua presunta universalità umana.

La lingua modifica le mentalità o occorre modificare prima le mentalità per ottenere le adeguate trasformazioni linguistiche?

E' un falso problema: i due fenomeni sono intrecciati, qualora si consideri la lingua non solo come strumento di informazione e comunicazione, ma come uno dei più importanti sistemi simbolici a nostra disposizione, che costituisce uno degli strumenti privilegiati per la costruzione della soggettività individuale e collettiva e in primo luogo dell'identità di genere. La lingua non ha solo la funzione di rispecchiare i valori, ma anche quella di concorrere a determinarli, organizzando le nostre menti. Ogni lingua storico-naturale reca in sé la sedimentazione di tutti i significati individuali e collettivi attribuiti alle parole nel corso del tempo, ma è anche un deposito di tutti gli elementi: giudizi di valore, fantasie, emozioni, affetti, paure, desideri, speranze, idee e comportamenti, cui veniamo socializzati fin dalla nascita.

Progetti per piccoli cittadini





«L'avvocato è in maternità...»

« Ai sensi della normativa sulla radioprotezione si invitano i signori pazienti a comunicare lo stato di gravidanza certa o presunta »

Convenzione di Istanbul: il linguaggio è promotore del cambiamento necessario per il superamento dei pregiudizi e stereotipi e rappresenta il primo passo per la prevenzione della violenza di genere

Direttiva n. 173/2007 Presidenza del Consiglio dei Ministri intitolata Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche propone l'uso del linguaggio di genere tra gli strumenti necessari per la realizzazione delle Pari Opportunità

Statuto della Città Metropolitana di Torino all'art. 1 comma f promuove la diffusione del linguaggio rispettoso dei generi in tutti gli atti dell'amministrazione al fine di «favorire la realizzazione della parità di genere»

CONVENZIONE DI ISTANBUL
7 aprile 2011
ratificata con L. 77/2013

ART. 1

La presente Convenzione ha l'obiettivo di proteggere le donne da ogni forma di violenza e prevenire, perseguire ed eliminare la violenza contro le donne e la violenza domestica, contribuire ad eliminare ogni forma di discriminazione contro le donne e promuovere la concreta parità tra i sessi, ivi compreso rafforzando l'**autonomia e l'autodeterminazione** delle donne, predisporre un quadro globale, politiche e misure di protezione e di assistenza a favore di tutte le vittime di violenza contro le donne e di violenza domestica, promuovere la cooperazione internazionale al fine di eliminare la **violenza contro le donne e la violenza domestica**, sostenere e assistere le organizzazioni e autorità incaricate dell'applicazione della legge in modo che possano collaborare efficacemente, al fine di adottare un approccio integrato per l'eliminazione della violenza contro le donne e la violenza domestica.

Allo scopo di garantire un'efficace attuazione delle sue disposizioni da parte delle Parti contraenti, la presente Convenzione istituisce uno specifico meccanismo di controllo.

**CONVENZIONE
SULL'ELIMINAZIONE DELLA
VIOLENZA E DELLE MOLESTIE
NEL MONDO DEL LAVORO
21 GIUGNO 2019**

Articolo 6

- Ciascun Membro si impegna ad adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego e professione, ivi compreso per le lavoratrici, come pure per i lavoratori e per altri soggetti appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro.

Articolo 8

- Ciascun Membro dovrà assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ivi compreso:
 - a) il riconoscimento del ruolo determinante delle autorità pubbliche con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori dell'economia informale;
 - b) l'identificazione, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati interessati, nonché attraverso altre modalità, dei settori o delle professioni e delle modalità di lavoro in cui le lavoratrici e i lavoratori e altri soggetti interessati risultino più esposti alla violenza e alle molestie;
 - c) l'adozione di misure che garantiscano una protezione efficace di tali soggetti.

Articolo 9

- Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:
 - a)l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale;
 - b)l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - c)l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
 - d)l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a)del presente articolo

Gli organismi pubblici nazionali a tutela delle pari opportunità

- Ministro Pari Opportunità
- Dipartimento Pari opportunità
- Rete Consigliere di Pari opportunità
- Ruolo e funzioni della consigliera territoriale