



„VIOLENZA DI GENERE E MOLESTIA SESSUALE SUL POSTO DI LAVORO“

COOPERATIVA GEA

BRESSANONE, 05.09.2024



Indagine ISTAT

'Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro'

I risultati della prima indagine nazionale sul tema specifico della violenza e molestia di tipo sessuale, pubblicati dall'Istat nel 2018, evidenziano che sono **8.816.000 le donne** dai 14 ai 65 anni che nel corso della loro vita hanno subito una qualche **forma di molestia sessuale**.

1.404.000 donne tra 15 e 65 anni hanno dichiarato di aver subito **molestie fisiche** da parte di un collega o di un datore di lavoro, o **ricatti sessuali** sul posto di lavoro.

forme di violenza

31,5% violenza fisica o sessuale
(6 milioni 788 mila)

20,2% violenza fisica (4 milioni 353 mila)

21,0% violenza sessuale (4 milioni 520 mila)

5,4% stupro/tentato stupro (1 milione 157 mila)

23,3% violenza psicologica/economica da (ex)partner

16,1% stalking (3 milioni 466 mila)

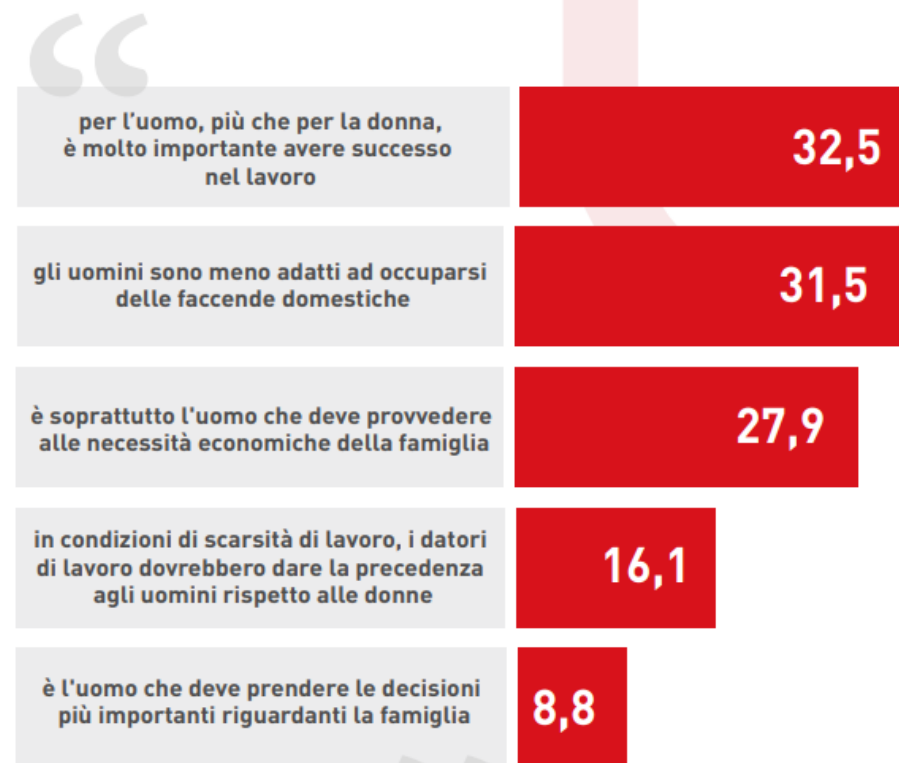
133 OMICIDI VOLONTARI DI DONNE
anno 2018

253 CENTRI ANTIVIOLENZA*

43.467 donne si sono rivolte a un Centro

29.227 donne hanno iniziato un percorso di uscita dalla violenza

I più comuni stereotipi di genere di donne e uomini in Italia



(valori percentuali)

Pregiudizi sulla violenza sessuale (valori percentuali)

le donne che non vogliono un rapporto sessuale riescono ad evitarlo	39,3
le donne possono provocare la violenza sessuale con il loro modo di vestire	23,9
se una donna subisce violenza sessuale quando è ubriaca o sotto l'effetto di droghe è almeno in parte responsabile	15,1
spesso le accuse di violenza sessuale sono false	10,3

Come motivano, uomini e donne, la violenza nella coppia

uomini	donne	
68,5	81,3	bisogno di sentirsi superiore alla propria compagna/moglie
74,0	77,0	abuso di sostanze stupefacenti o di alcool
55,2	69,9	non sopportazione dell'emancipazione delle donne
33,5	34,0	motivi religiosi
60,1	67,1	esperienze negative di violenza avute da bambini in famiglia
70,4	84,9	considerazione delle donne come oggetti di proprietà
66,4	74,6	difficoltà a gestire la rabbia

STEREOTIPI



- «Troppo mascolina, non fu stupro»
- «Se le donne non vogliono essere sfruttate devono smetterla di vestirsi da poco di buono»
- «Lei aveva la biancheria intima quella sera?»
- “Anche lei però, se va in giro vestita così”
- “Te la sei cercata”

CULTURA DELLO STUPRO E VITTIMIZZAZIONE SECONDARIA

Sondaggio ISTAT 2019

- il 39,3 % pensa che le donne che non vogliono un rapporto sessuale riescano comunque e sempre a evitarlo
- 23,9 per cento degli intervistati crede che siano le donne a provocare, per il loro modo di vestire, la violenza sessuale
- 15,1 per cento è dell'opinione che una donna che subisce violenza sessuale quando è ubriaca o sotto l'effetto di droghe sia almeno in parte responsabile

Risulta cioè, commenta l'Istat, che il pregiudizio che addebita alla donna la responsabilità della violenza sessuale subita è ancora oggi molto persistente.

[Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale \(istat.it\)](http://istat.it)

CULTURA DELLO STUPRO E VITTIMIZZAZIONE SECONDARIA

- Pregiudizio ➡ vittimizzazione secondaria (con. di Istanbul)
- La vittimizzazione secondaria silenzia le donne, sottovaluta la violenza di genere e colpevolizza la vittima
- È un meccanismo molto potente e pervasivo, che funziona nei tribunali, nei percorsi legali, nei mezzi d'informazione, nel contesto sociale, nel giudizio collettivo [Tratto da: Il mito dello stupro - Giulia Siviero - Internazionale](#)

«La soluzione per evitare un giudizio errato esiste: accettare, con umiltà, che siamo tutti imbevuti di pregiudizi, imparare a conoscerli e riconoscerli attraverso una formazione mirata (...) smontarli, attendendosi esclusivamente a elementi di fatti»

Paula di Nicola, 2018

LA FATICOSA CONQUISTA DEI DIRITTI DELLE DONNE IN ITALIA...

- Nel 1981 viene abrogato il “*delitto d’onore*” e il “matrimonio riparatore”
- 1996 la violenza sessuale diventa reato contro la persona, fino a quel momento considerato reato contro la moralità pubblica



Alcuni punti di riflessione...

Violenza al lavoro

Violenza nelle relazioni private

Posizione della donna nel modo del lavoro

Minimizzazione

Situazione di violenza non si risolve velocemente

I colleghi possono fare la differenza

Tolleranza zero per comportamenti discriminanti e sessisti



MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

Le normative nazionali e internazionali di prevenzione e
contrasto

Codice civile

- **Articolo 2087 del codice civile:** Il codice del 1942 prevede “un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore”.

Convenzione di Istanbul

- Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 sulla **prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica**, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013 n. 77; strumento dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro che le politiche nazionali dovrebbero tenere in considerazione nel disporre in materia di salute e sicurezza sul lavoro con particolare riguardo alla violenza e alle molestie sul lavoro.

Molestie sessuali

- **Articolo 40 della Convenzione di Istanbul:**

Le Parti adottano le misure legislative o di altro tipo necessarie per garantire che **qualsiasi forma di comportamento indesiderato**, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, sia sottoposto a sanzioni penali o ad altre sanzioni legali.

Convenzione OIL

L'Italia ha recepito nel 2021 la Convenzione dell'OIL, Organizzazione Internazionale del Lavoro, n. 190, sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

...costituisce un rafforzamento degli strumenti anche giuridici affinché cambino i comportamenti socio-culturali al fine di eliminare pregiudizi, costumi e prassi fondati su modelli stereotipati di genere.


LA CONVENZIONE DEFINISCE:

1. L'espressione "**violenza e molestie**" nel mondo del lavoro come un insieme di pratiche e di **comportamenti inaccettabili**, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere
2. L'espressione "violenza e molestie di genere" come la violenza e le molestie **nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere**, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.



La convenzione e la raccomandazione si articolano su tre pilastri principali:

1. protezione e prevenzione
2. verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento
3. orientamento, formazione e sensibilizzazione

- 
- Gli Stati Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti e di tutte ad **un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie**; ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

Quando la molestia diventa un reato - Misure penali

- L'ordinamento italiano non prevede una fattispecie ad hoc. A livello giurisprudenziale le molestie sul lavoro sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, integrate in vari reati (violenza sessuale - art.609 bis c.p., molestie – art.660 c.p., violenza privata – art. 610 c.p.).

- Nel nostro ordinamento **le molestie sessuali di natura fisica** (es: palpeggiamenti) sono punite dal codice penale a titolo di violenza sessuale (art. 609-bis c.p.); per le molestie di natura diversa non esiste una specifica disciplina e possono essere attualmente punite come **contravvenzione ai sensi dell'art. 660**, come molestia o disturbo alle persone (p.e. uso di espressioni volgari a sfondo sessuale ovvero di comportamenti di corteggiamento invasivo)
- Per quanto riguarda la differenza con il più grave **reato di violenza sessuale**, secondo l'orientamento dominante nella giurisprudenza tale ultima condotta comprende qualsiasi atto che, risolvendosi in **un contatto corporeo**, pur se fugace, ovvero in un coinvolgimento della sfera fisica di quest'ultimo, ponga in pericolo la libera autodeterminazione della persona offesa nella sfera sessuale

Come riconoscere la molestia sessuale

FISICA	VERBALE	INFORMATICA
Toccare, abbracciare, baciare	Allusioni sessuali, commenti o scherzi	Messaggi, e-mails o SMS, offensivi o sessualmente espliciti, avances inappropriate od offensive sui social network

...include azioni indesiderate da parte di chi le subisce, non caratterizzate da reciprocità quindi imposte:

palpeggiamenti, osservazioni, sguardi, battute, l'uso di un linguaggio sessualizzato, allusioni alla vita privata di una persona, riferimenti al suo orientamento sessuale, insinuazioni con connotazioni sessuali, commenti sul modo di vestire o di apparire, il persistente guardare in modo malizioso e lascivo una persona o una parte del suo corpo

La molestia sessuale

Include tutte le forme verbali, non verbali e fisiche di natura sessuale che hanno lo scopo di violare la dignità di una persona e che creano un ambiente ostile, degradante, umiliante, offensivo o intimidatorio a suo danno.

- La **salute e la qualità della vita** sono tra le prime e più evidenti conseguenze che i comportamenti molesti e violenti sul lavoro possono causare, con un considerevole **impatto sulla motivazione al lavoro, sulla produttività e sull'assenteismo**.
- Spesso chi subisce tali comportamenti incontra difficoltà a recarsi ogni giorno a lavoro tende ad **aumentare il numero di assenze**, rischiando talora di perdere il proprio lavoro
- Gli **indicatori di salute oggettiva e percepita** costituiscono quindi un importante indicatore della presenza di situazioni di bullismo, mobbing, molestia anche sessuale e fisica sul posto di lavoro

Stalking

- Si può parlare di veri e propri atti persecutori quando il comportamento scorretto genera uno stato di ansia e preoccupazione nella vittima, tale da invadere anche la sua sfera privata.
- E' importante sottolineare anche, che spesso nel mondo del lavoro, tali comportamenti non sono facili da comprendere. Stalker usano delle armi sottili, facendo sentire la vittima colpevole di quanto sta succedendo.
- È importante che la vittima agisca per cercare di bloccare la situazione. Spesso le donne per paura di perdere il lavoro rimangono zitte senza fare valere i propri diritti.

Si possono intraprendere due strade:

- Querelare il responsabile
- Richiedere un ammonimento al Questore, ovvero una diffida per fermare tali comportamenti

La cosa fondamentale è fidarsi e affidarsi: NO al silenzio!

Le figure di riferimento alle quali potersi rivolgere sono:

- Il/la Consigliere/a di Fiducia (se presente)
- il Dirigente
- il Medico Competente
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- Consigliera di pari opportunità
- Sindacati
- Centro Antiviolenza
- Forze dell'Ordine




**COME SOSTENERE UNA DONNA CHE HA
SUBITO MOLESTIE AL POSTO DI LAVORO**

- Rispettare le decisioni della donna, i suoi tempi senza sostituirsi alle sue decisioni
- Avere un atteggiamento empatico, di dialogo e **non giudicante**
- Comunicare la vostra disponibilità ad ascoltare, ma lasciate che sia la donna a scegliere il momento.
- Non rimproverarla. Non fate domande che mettano la donna sulla difensiva.
- **La responsabilità della violenza è di chi la esercita**
- Chiedete quale sostegno desidera da voi (informazioni, indirizzi, accompagnamento, ecc.).

- **Rispettate le decisioni della donna**, anche se avete un'opinione diversa (per esempio, riguardo alla denuncia).
- **Prendete una chiara posizione contro l'agito di violenza – evitare atteggiamento giustificatorio**
- **Attenzione alla valutazione del rischio**
- **Non sostituirsi all'Autorità Giudiziaria**
- Spesso le persone reagiscono con grande rabbia alle descrizioni della donna e la esortano a denunciare o a intraprendere altre azioni o minacciano di agire loro stessi. Anche se i sentimenti sono comprensibili, la conseguenza è spesso che la donna rimane in silenzio!
- In qualità di parenti, amici, confidenti, professionisti e moltiplicatori, potete rivolgervi ai **Centri Antiviolenza** se vi accorgete che ciò che sta accadendo vi sta spingendo al limite di ciò che potete capire, comprendere o affrontare.

Ostacoli

- Paura di perdere il lavoro
- Paura di non essere creduta o di essere giudicata/colpevolizzata
- Calo di autostima
- Paura di creare conseguenze o disagi importanti al maltrattante
- Paura del cambiamento e delle dinamiche interne al gruppo di lavoro



ATTIVITÀ DEI CENTRI ANTIVIOLENZA E DELLE CASE DELLE DONNE

A cura della cooperativa GEA

Cosa offriamo?



I Centri Antiviolenza sono luoghi predisposti per accogliere le donne che hanno subito violenza di genere in qualsiasi forma essa si concretizzi, indipendentemente dalla loro nazionalità, etnia, religione, orientamento sessuale, stato civile, credo politico e condizione economica. Sono gestiti da organizzazioni di donne, attive ed esperte nell'accoglienza, offrono protezione, sostegno a donne vittime di violenza intra e extra-familiare e ai loro figli/figlie minori.

Definizione da "Raccomandazioni del Forum delle Esperte della Conferenza dell'Unione Europea sulla Violenza contro le donne, Colonia 1999; manuale WAVE - Women Against Violence in Europe, per l'apertura e la gestione dei centri antiviolenza.

Centro Antiviolenza

- Ascolto, accoglienza, lavoro di empowerment femminile, individuazione di un progetto personalizzato per l'affrancamento dalla situazione di violenza
- Valutazione del rischio
- Consulenza legale
- Attivazione della rete di sostegno formale e informale
- Lavoro di sensibilizzazione e formazione
- Linea d'emergenza attiva h 24
- Accoglienze programmate e d'emergenza nelle strutture protette

Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere

- L'articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, prevede che le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite nei **percorsi di protezione** relativi alla **violenza di genere**, possano avvalersi di un'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre
- Per fruire del congedo e dell'indennità occorre essere una lavoratrice dipendente, con rapporto di lavoro in corso di svolgimento, **inserita nei percorsi certificati** dai servizi sociali del comune di appartenenza, **dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio** di cui all'articolo 5-bis, decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119. anni.

- <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>
- <https://www.istat.it/it/archivio/209107#:~:text=Si%20stima%20che%20siano%208,subite%20negli%20ultimi%20tre%20anni>
- <https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/lang--it/index.htm>
- [Guida_per_donne_vittime_di_violenza \(2\).pdf](#)
- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), 11 maggio 2011 - Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana – 2 luglio 2013 – https://www.gazzettaufficiale.it/do/atto/serie_generale/caricaPdf?cdimg=13A0578900000010110002&dgu=2013-07-02&art
- Di Nicola P., *La mia parola contro la sua. Quando il pregiudizio è più importante del giudizio*, Harper Collins Italia, 2018