

The image features black silhouettes of a man and a woman in a tense conversation. The man, on the left, is leaning forward with his mouth open as if shouting or speaking aggressively, and his hand is raised. The woman, on the right, is sitting at a table, looking up at him with a concerned expression, her hand also raised. The background is white, and the overall style is minimalist and dramatic.

Avv. Claudia Bini

La violenza di genere: un focus sul mondo del lavoro

Siena, aprile 2023

Consigliera di fiducia

La Consigliera è una persona esterna all'Amministrazione, nominata dal Magnifico Rettore su proposta del CUG - Comitato Unico di Garanzia

E' la persona incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza e assistenza gratuita, anche ai fini di una completa tutela legale, ai/alle componenti della comunità universitaria (dipendenti, studenti e studentesse) vittime di molestia sessuale o morale.

La Consigliera di Fiducia è una figura super partes chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno della comunità accademica (docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti) in materia di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing, nonché di mancato rispetto dei valori e delle regole enunciate nel Codice Etico e di Comportamento di Ateneo.

Tutti i contatti, le informazioni e i contenuti dei colloqui con la Consigliera di Fiducia saranno trattati riservatamente.

E' possibile contattare direttamente l'Avv.ta Claudia Bini via email (consiglieradifiducia@unisi.it) o telefonicamente (0577247942), concordando con Lei la sede e gli orari di ricevimento.

Strumenti consigliera di fiducia

Cosa può fare

La Consigliera offre consulenza e assistenza a chi si sente oggetto di molestie e discriminazione, intervenendo in via preventiva e repressiva nel caso si verificano comportamenti molesti psicologicamente e/o sessualmente tali da ledere la dignità di chi studia o lavora all'interno dell'Università.

Suggerisce le misure più idonee per creare un ambiente rispettoso della dignità delle persone, partecipa ad eventi formativi e convegni e supporta il CUG nella creazione di una rete territoriale per le culture di genere e antidiscriminatorie.

Come agisce

Agisce in piena autonomia e l'Amministrazione le garantisce libero accesso agli atti e alle informazioni che ritenga opportuno acquisire, nel rispetto della massima riservatezza nei confronti delle persone coinvolte.

Istruisce procedure informali o formali al fine della cessazione della “molestia”. La procedura informale è una mediazione con la persona molestratrice da attivare d'intesa anche con gli organi istituzionali (incontri separati o congiunti in cui si ascolta anche la parte “accusata”). La procedura formale può invece condurre all'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell’“accusato/a” Non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

Violenza maschile sulle donne in
ottica di genere

Effetti della violenza nel mondo del
lavoro

Un caso

Gli strumenti

Gli stereotipi

L'OTTICA DI GENERE

CONVENZIONE DI ISTANBUL

**CONVENZIONE DEL CONSIGLIO D'EUROPA
SULLA PREVENZIONE E LA LOTTA ALLA VIOLENZA
CONTRO LE DONNE E LA VIOLENZA DOMESTICA
APPROVATA DAL COMITATO DEI MINISTRI DEL
CONSIGLIO D'EUROPA IL 7 .04. 2011 APERTA
ALLA FIRMA L'11 .05.2011
entrata in vigore il 1.08.2014**

Premessa – CONVENZIONE DI ISTANBUL

"il raggiungimento dell'uguaglianza di genere de jure e de facto è un elemento chiave per prevenire la violenza contro le donne"

"la violenza contro le donne è una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione»

"la violenza contro le donne ha natura strutturale, in quanto basata sul genere",

"la violenza contro le donne è uno dei meccanismi sociali cruciali per mezzo dei quali le donne sono costrette in una posizione subordinata rispetto agli uomini".

Gli stati debbono "promuovere i cambiamenti nei comportamenti socioculturali delle donne e degli uomini, al fine di eliminare pregiudizi, costumi, tradizioni e qualsiasi altra pratica basata sull'idea dell'inferiorità della donna o su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini".

Convenzione di Istanbul - ART. 3

definizioni

- "*genere*": indica ruoli socialmente costruiti, comportamenti, attività e attributi che una data società ritenga appropriato per le donne e gli uomini.
- "*violenza contro le donne basata sul genere*" designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato;

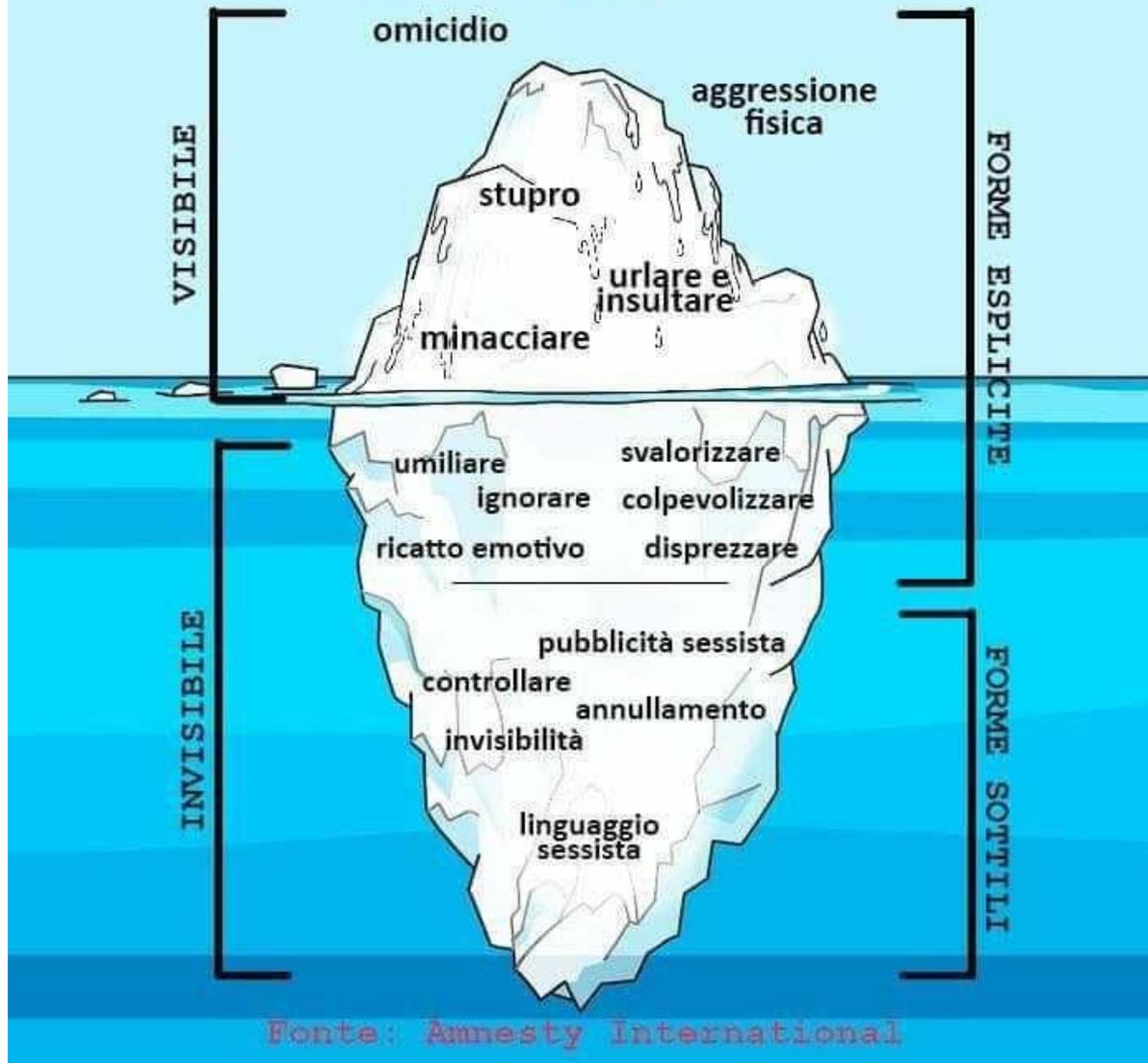
Convenzione di Istanbul - ART. 3

la violenza maschile sulle donne comprende “... *tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura **fisica, sessuale, psicologica o economica**, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita privata che nella vita pubblica*”

e impegna gli Stati firmatari ad adottare le misure legislative e di altro tipo necessarie per promuovere e **tutelare il diritto di tutti gli individui, e segnatamente delle donne, di vivere liberi dalla violenza**, sia nella vita pubblica che privata.

L' ICEBERG DELLA VIOLENZA DI GENERE

MilleMe

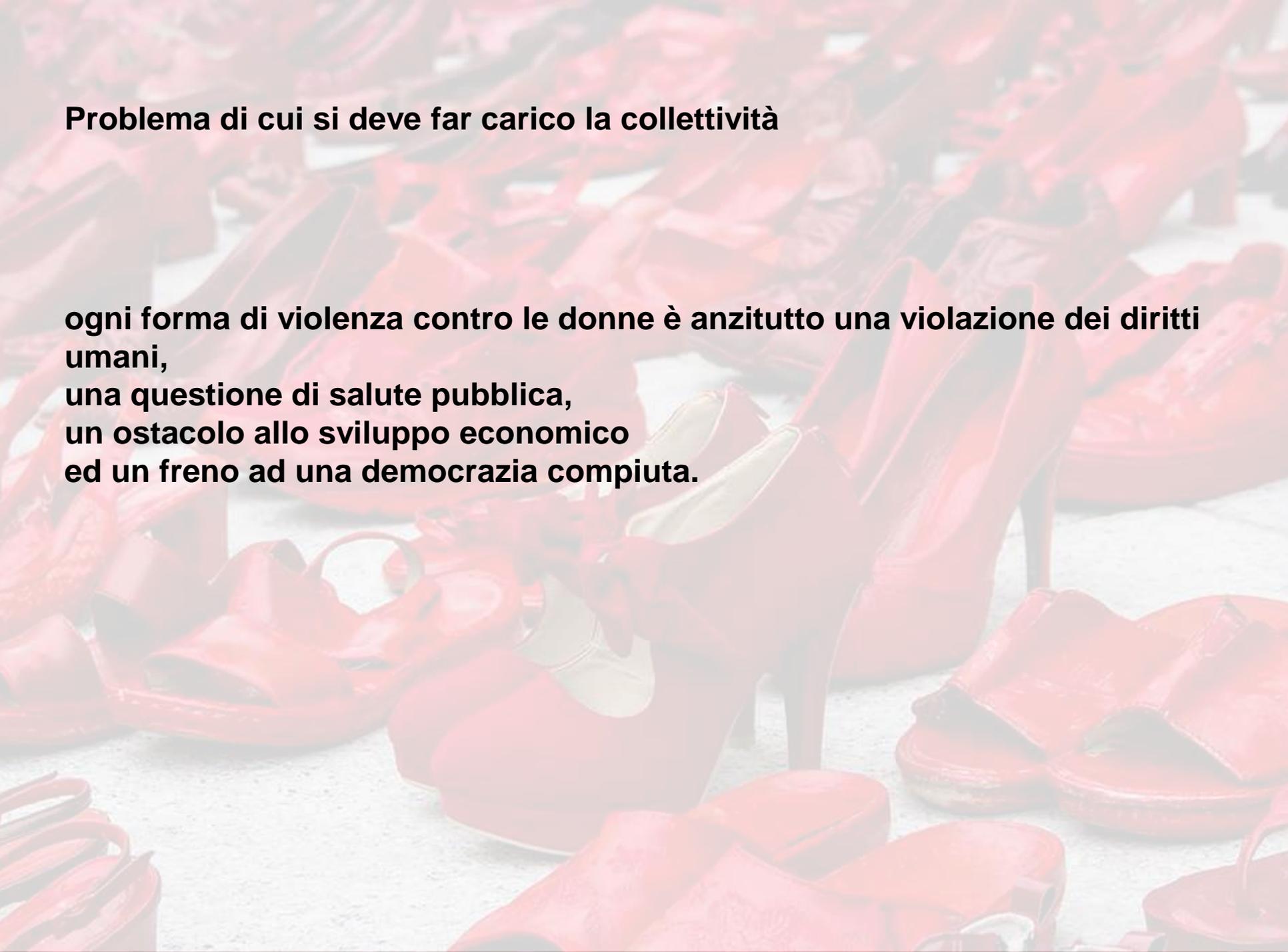


Fonte: Amnesty International

Da «i panni sporchi si lavano in famiglia»

A violazione dei diritti umani





Problema di cui si deve far carico la collettività

**ogni forma di violenza contro le donne è anzitutto una violazione dei diritti umani,
una questione di salute pubblica,
un ostacolo allo sviluppo economico
ed un freno ad una democrazia compiuta.**



CONSEGUENZE OTTICA DI GENERE

ANCHE NOI OPERATORI – GIURISTI, OPERATRICI CAV, SS SS, ATTIVISTI, PSICOLOGI, FORZE ORDINE, ECC - SIAMO IMMERSI FINO AL COLLO NELLA CULTURA PATRIARCARE CHE GENERA E ALIMENTA LA VIOLENZA SULLE DONNE ED I CONNESSI PREGIUDIZI –OCCHI APERTI E LENTI DI GENERE (CFR. Paola De Nicola Travaglini)

POSSIAMO FARE QUALCOSA PER CAMBIARE LA SITUAZIONE

Articolo 4 – Diritti fondamentali, uguaglianza e non discriminazione

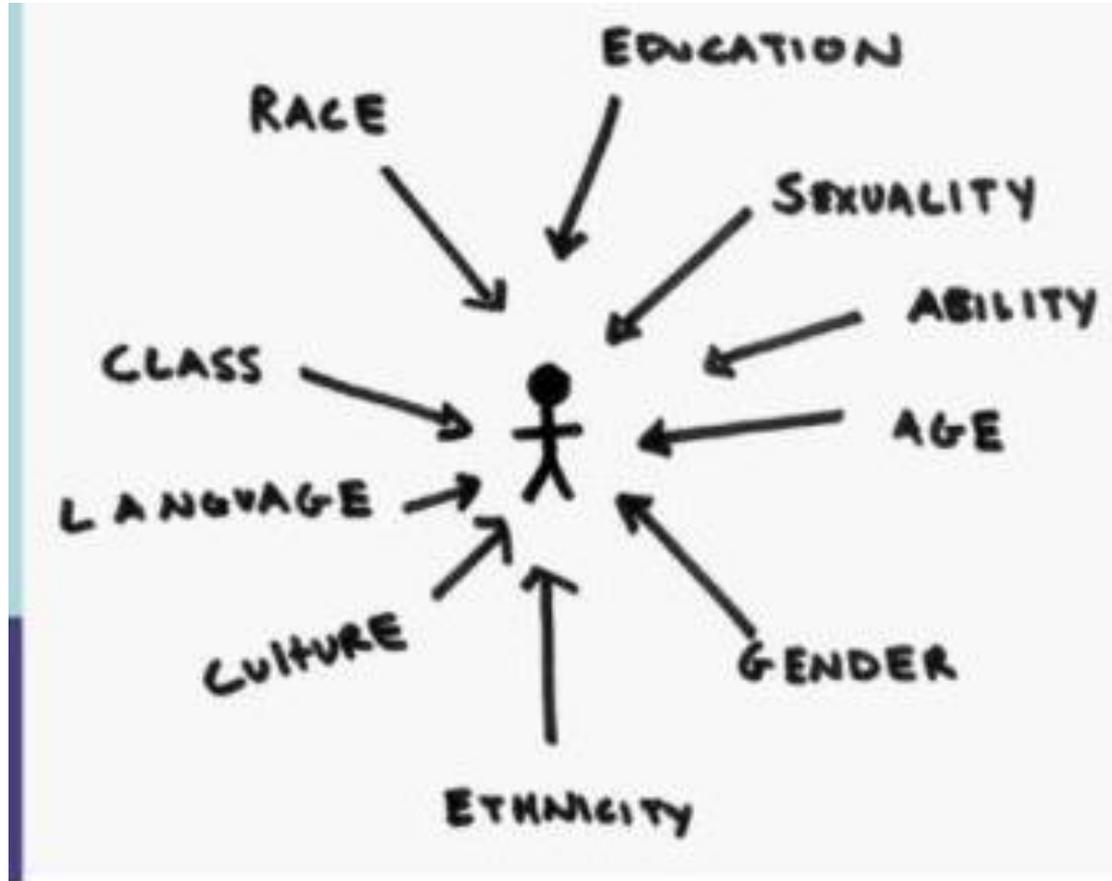
impegna gli Stati firmatari ad adottare le misure legislative e di altro tipo necessarie per promuovere e **tutelare il diritto di tutti gli individui, e segnatamente delle donne, di vivere liberi dalla violenza**, sia nella vita pubblica che privata.



Articolo 4 – Diritti fondamentali, uguaglianza e non discriminazione

3 L'attuazione delle disposizioni della presente Convenzione (...) deve essere garantita **senza alcuna discriminazione fondata sul sesso, sul genere, sulla razza, sul colore, sulla lingua, sulla religione, sulle opinioni politiche o di qualsiasi altro tipo, sull'origine nazionale o sociale, sull'appartenenza a una minoranza nazionale, sul censo, sulla nascita, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'età, sulle condizioni di salute, sulla disabilità, sullo status matrimoniale, sullo status di migrante o di rifugiato o su qualunque altra condizione.**

Prospettiva intersezionale



Art. 1 – Obiettivi della Convenzione

La presente Convenzione ha l'obiettivo di:

(...) b 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;

Art. 18 – Obblighi generali

-3. Le Parti si accertano che le misure adottate in virtù del presente capitolo:
- siano basate su una comprensione della violenza di genere contro le donne e della violenza domestica e si concentrino sui diritti umani e sulla sicurezza della vittima;
 - mirino ad evitare la vittimizzazione secondaria;
 - mirino ad accrescere l'autonomia e l'indipendenza economica delle donne vittime di violenze;



SECRET AGENT

Madeleine CARROLL Peter LORRE John GIELGUD Robert YOUNG

PERCY MARMONT · FLORENCE KAHN · Mrs. May BASTON · CHARLES CARSON · LILLI PALMER

A  PRODUCTION

Directed by ALFRED HITCHCOCK, of 'THE 39 STEPS'

From the play by CAMPBELL BROWN
Screen Play by FRANK BRADY
Adapted by HED HOLT
Based on the novel by

ASHENDEN

by SOMERSET
MAUGHAM

© 1939 BY P. M. G. B. S.

Obblighi generali- art 12.1

Gli stati debbono "promuovere i cambiamenti nei comportamenti socioculturali delle donne e degli uomini, al fine di eliminare pregiudizi, costumi, tradizioni e qualsiasi altra pratica basata sull'idea dell'inferiorità della donna o su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini".



E' PIU' FACILE SPEZZARE UN
ATOMO CHE UN PREGIUDIZIO
A. Einstein

Il pregiudizio è un'opinione erronea creduta fortemente per vera che si distingue poiché non è correggibile o è meno facilmente correggibile attraverso le risorse della ragione e dell'esperienza.

Questa singolare tenacia del pregiudizio dipende generalmente dal fatto che *«il credere vera un'opinione falsa corrisponde ai miei desideri, sollecita le mie passioni, serve ai miei interessi»*

Norberto Bobbio

Articolo 5 – Obblighi degli Stati e dovuta diligenza

**1 Gli Stati si astengono da qualsiasi atto che costituisca una violenza nei confronti delle donne e garantiscono che le autorità, i funzionari, i rappresentanti statali, le istituzioni e ogni altro soggetto pubblico che agisca in nome dello Stato si comportino in conformità con tale obbligo.
(...)**

**Art. 18, comma 3- obblighi generali
convenzione di Istanbul**

Impone di *“proteggere tutte le vittime da nuovi atti di violenza”* e che le misure adottate:

“– siano basate su una comprensione della violenza di genere contro le donne e della violenza domestica e si concentrino sui diritti umani e sulla sicurezza della vittima; (...)

– mirino ad evitare la vittimizzazione secondaria;

– mirino ad accrescere l'autonomia e l'indipendenza economica delle donne vittime di violenze;”

vittimizzazione secondaria raccomandazione del Consiglio d'Europa (Rec(2006)8)

La vittimizzazione secondaria colpisce le donne che hanno subito violenza soprattutto in ambito familiare e nelle relazioni affettive.

«vittimizzazione secondaria significa vittimizzazione che non si verifica come diretta conseguenza dell'atto criminale, ma attraverso la risposta di istituzioni e individui alla vittima», qualora operino senza seguire le direttive internazionali e nazionali, e non garantiscano comportamenti rispettosi e tutelanti, tali da non ledere la dignità personale, la salute psicofisica e la sicurezza della vittima, sia essa la donna, sia esso il minore vittima di violenza assistita.



#IoRestoaCasa

**perché mi
occupo da sola
della casa
e della famiglia
e il mio capo ha
detto che sono
poco produttiva**

Le madri lavoratrici tra i 25 e i 44 anni dedicano mediamente ogni giorno al lavoro familiare il 21,6% del proprio tempo. Gli uomini, il 9,5%.

Hellat
ATTUALITÀ

#IoRestoaCasa

perché ho
dovuto scegliere
tra mio figlio
e il mio lavoro

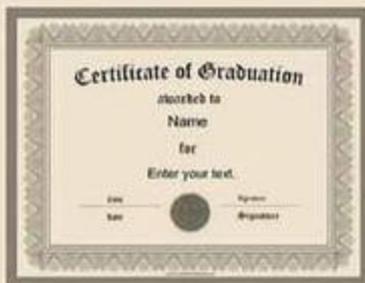


Il 27% delle donne lascia il lavoro dopo la nascita del primo figlio. Se prima della gravidanza lavorano 59 donne su 100 dopo il parto ne continuano a lavorare solo 43 con un tasso di abbandono pari al 27,1%.

Hellon
network

#IoRestoaCasa

ad ammirare
la mia laurea
in una cornice



In Italia il 56% di chi ha una laurea è donna. Il 40% delle mamme tra i 25 e i 49 anni con figli minorenni non lavora.

Hellay!
L'ATTUALITÀ

#IoRestoaCasa

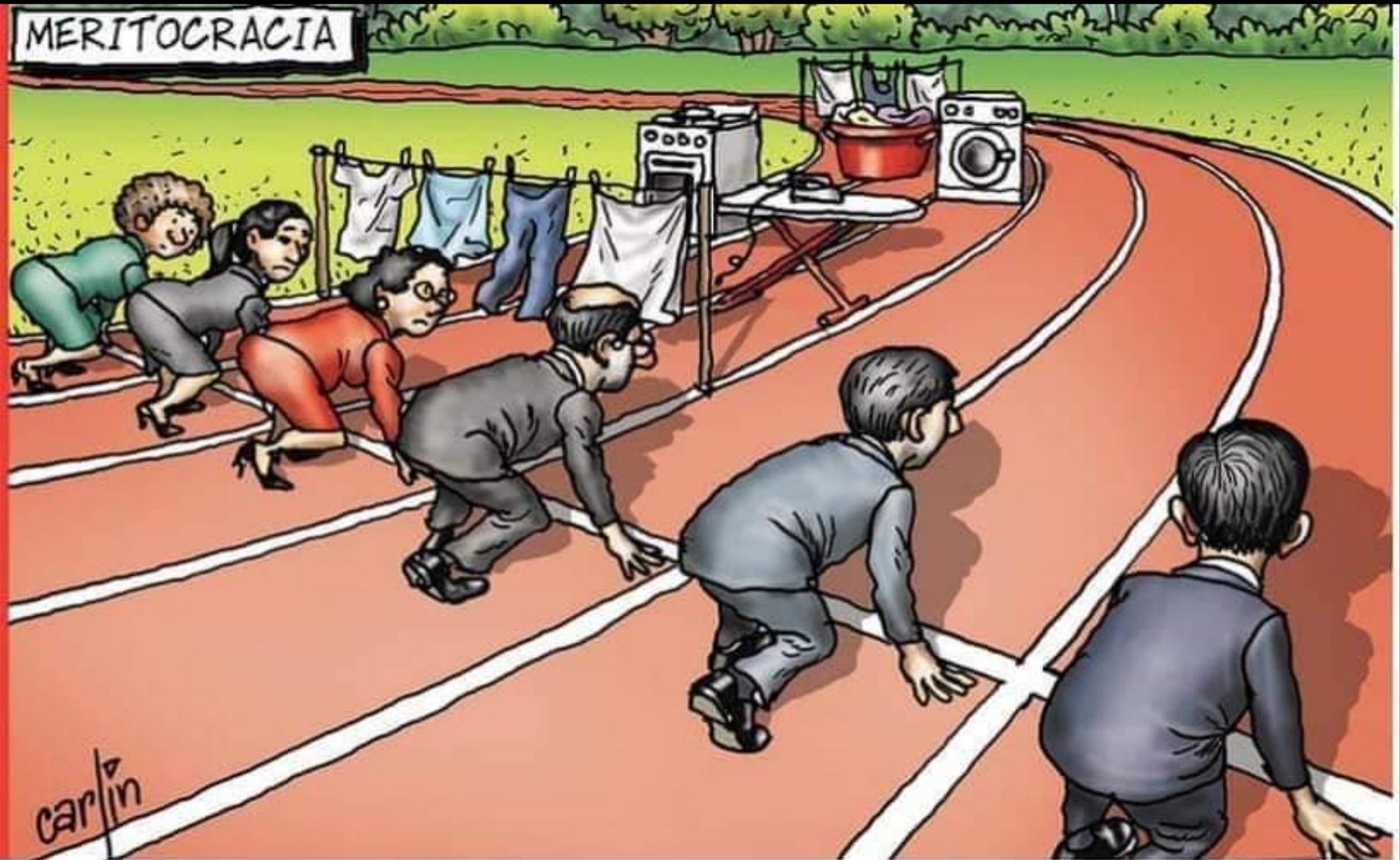
**con i bambini
perché sono
economicamente
sacrificabile**



In Europa in media le donne guadagnano il 16% in meno rispetto ai colleghi uomini, di pari grado e mansione.

Hellas!
NETWORK

MERITOCRACIA



carlin



Ore 16.00
Multa per eccesso di
velocità col carrello!

Ore 15.00
La posso
richiamare io?

Ore 9.00
Non dimenticare
l'allegato.

Ore 12.00
Ricordati di passare
bene gli angoli.

Ore 13.00
Tutto parte da
una sana
alimentazione.

***PARI OPPORTUNITA'????
Nel confronto donna-uomo l'Italia è
63esima su 146 nazioni.***

- **Tetto di cristallo**
- **Gender pay gap**
- **Licenziamenti frequenti**
- **Difficoltà assunzione**
- **Conciliazione lavoro famiglia**

- **Ostacoli al sereno esercizio di attività lavorativa**

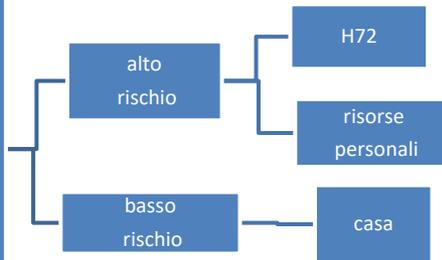
rilevazione

protezione

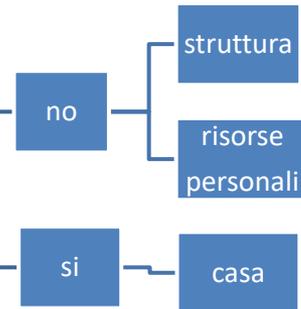
uscita

- CAV
- FO
- PS
- SS SS
- AVV

valutazione rischio escalation



misure cautelari?



denaro

casa

lavoro

scuola

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 anni.

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.

Il Centro AntiViolenza

I Centri AntiViolenza sono gestiti da associazioni di donne che affrontano il tema della violenza maschile secondo l'ottica della differenza di genere

Offrono ascolto telefonico, colloqui individuali, consulenza legale e psicologica, con obbligo di assoluta segretezza.

Favoriscono percorsi 'globali' di fuoriuscita e di recupero, realizzati con "la donna al centro", senza vittimizzazione né sanitarizzazione, ossia partendo dalle richieste e dalle esigenze della donna che vi si rivolge.

I percorsi di fuoriuscita si concretizzano in azioni mirate alla protezione, alla sicurezza, all'autonomia, e all'empowerment.

IL CAV



**ASSOCIAZIONE DONNA CHIAMA
DONNA ODV,
via Roma 75-77, Siena.
Tel 3472220188**

IL CASO – 2018

**Cuoca assunta da una società,
addetta alla mensa di una caserma**

Clima “goliardico”

2014 separazione

2016 parla con direttore

2018 nuova società

Ottobre 2018 sindacato



sex bomb



2016 non riuscendo più a tollerare la situazione, insieme ad una Collega chiede aiuto al Direttore, che la invita a fare nomi e cognomi dei soggetti autori delle molestie. Rifiuta, nella speranza che basti un intervento informale per mettere tutti a tacere. Nonostante le lamentele, il Direttore non provvede a verificare quanto raccontato e tutelare la lavoratrice.

2018, sempre con la Collega, ritorna dal Direttore rinnovandogli le stesse questioni di due anni prima. Lui la invita a fare rapporto scritto della vicenda e/o dare le dimissioni.

Quasi uno sport

Corteggiamento grossolano e volgare

Doppi sensi con frutta e verdura

Inviti insistenti

Proposte esplicite

Mani sul viso o sui fianchi

Baci sulla guancia

Avvicinamenti fisici

La spiano mentre si cambia o mentre si piega

«mi voglio godere lo spettacolo»

«se fossi ricco ci verresti a letto con me?»

«Ti violenterei»

“ma come, io ti amo e tu mi denunci?!”

“ma io scherzo!!”.

«Dovresti essere lusingata»



**Il sindacato scrive a caserma e datore di lavoro
lamenta una serie di gravi inadempienze relativa alla sicurezza delle
lavoratrici e ai comportamenti ingiuriosi delle guardie nei confronti
delle lavoratrici**

e chiede

- ***“l’intervento immediato del Direttore ... a salvaguardia delle lavoratrici”***
- ***e che le Guardie tengano “un decoro ed un comportamento conforme ai luoghi ed alla presenza di personale femminile a lavoro (essere vestiti durante la presenza delle lavoratrici in appalto)”.***

La Collega si dissocia

dai fornitori)

- **«la segnalazione generica, non contestualizzata dal punto di vista temporale e priva di riscontri oggettivi ha generato un clima di ostilità nei confronti delle addette alla cucina»**
- **Propone di sostituire le cuoche**

Ferie forzate

**Al rientro le
guardie disertano
la mensa**

**Contestazioni
disciplinari**



“Questa direzione non può ulteriormente tollerare l’atteggiamento della lavoratrice che con le sue dichiarazioni (peraltro non provate) in merito a presunte molestie ricevute da taluni appartenenti al Corpo si è da tempo attirata l’ostilità della più gran parte del personale, che in concomitanza con i suoi turni di servizio diserta la mensa”

Chiede di sostituire la cuoca, minacciando in difetto azioni legali.

CONSIGLIERA DI PARITA'





GIUDICE CIVILE - GIUDICE DEL LAVORO



Diritto penale



(DENUNCIA – QUERELA) SIT

**È diventato quasi uno sport
Non andava più al lavoro
volentieri
Non si poteva licenziare
perché doveva pagare l'
affitto e mantenere i figli
L'ho vista piangere per lo
stress accumulato
Tornava a casa sempre più
sconfortata e affranta
Non riusciva più a dormire**

**Le persone informate confermano,
minimizzando.**

**Grande famiglia Clima goliardico cui tutti
partecipavano e nessuno si offendeva.**

**Mai nessuno ha mancato di rispetto
La Collega conferma a grandi linee i fatti
e conferma di aver subito simili
trattamenti, ma di aver posto dei limiti e
di aver dovuto alzare la voce. La
situazione si è risolta quando si è
fidanzata con un agente**

**“innanzitutto la rimproveravo di non aver
bloccato la situazione sul nascere,
rimettendo in riga i diretti interessati,
dato che non le mancavano
assolutamente le capacità”**

**D'altro canto non capivo perché
continuasse a dare confidenza**

Molestia sessuale

- art 40 convenzione di Istanbul -

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.

Art. 609-bis - Violenza sessuale.

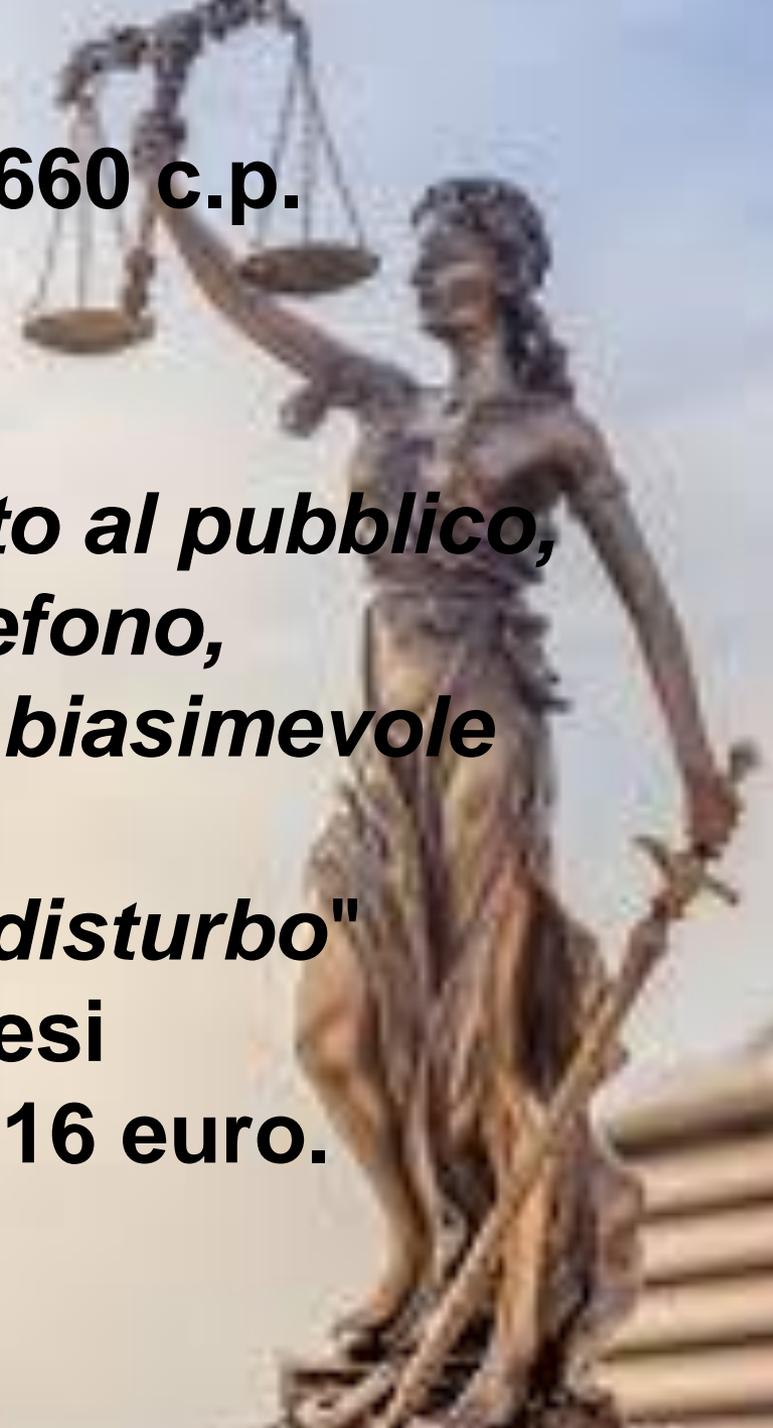
Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni. Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali:

- 1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto;**
- 2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona.**

Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi.

Molestie – art. 660 c.p.

***punisce "chiunque
in luogo pubblico o aperto al pubblico,
ovvero col mezzo del telefono,
per petulanza o per altro biasimevole
motivo,
reca a taluno molestia o disturbo"
con l'arresto fino a sei mesi
o con l'ammenda fino a 516 euro.***

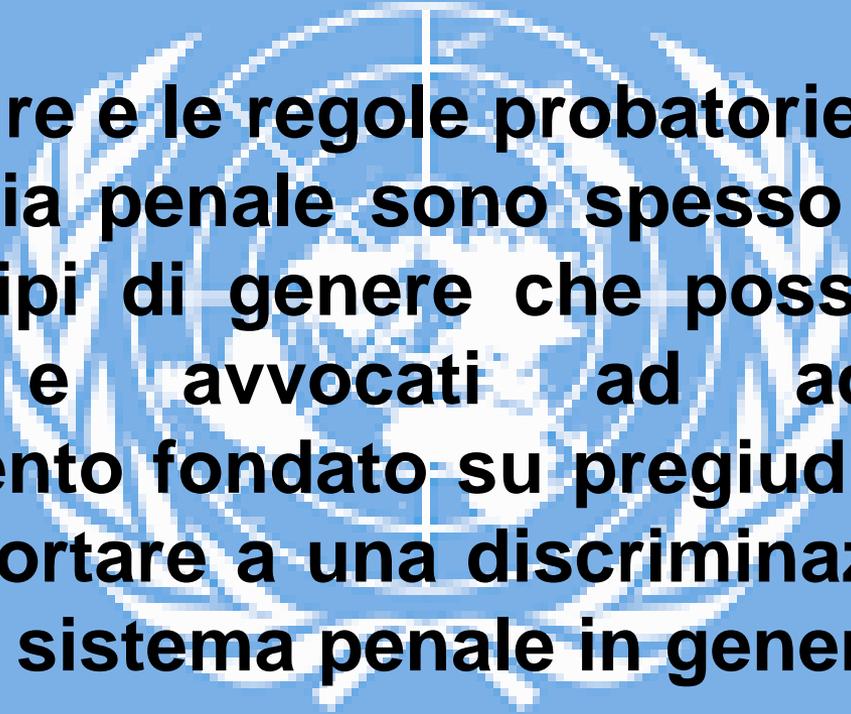


VIOLENZA E GENERE – La Giudice

Con le parole della Giudice Paola di Nicola (dal libro *La mia parola contro la sua*, Harper Collins, 2018, pag. 42):

“I pregiudizi e gli stereotipi (...) essendo stati costruiti per mantenere il monopolio del potere maschile (..) non possono che essere volti, nella gran parte dei casi, sia alla sua valorizzazione (...), sia alla giustificazione della sua modalità sopraffattrice rispetto alle donne”.

Relatore speciale su indipendenza giudici e avvocati presso Alto commissariato Onu



«Le procedure e le regole probatorie nel sistema della giustizia penale sono spesso infiltrate da forti stereotipi di genere che possono portare magistrati e avvocati ad adottare un comportamento fondato su pregiudizi di genere e che può portare a una discriminazione contro le donne del sistema penale in generale»

I miti dello stupro (pregiudizi su violenza sessuale)

Per dimostrare la mancanza di consenso occorre prova della violenza fisica;

Le donne mentono;

Le donne sono sessualmente disponibili e consentono al sesso forzato se restano in silenzio;

Le donne sono responsabili delle aggressioni se restano fuori casa fino a tardi o se si vestono in un certo modo;

Le donne sono spesso più colpevoli che vittime, ecc.



VIOLENZA E GENERE – La Giudice

Con le parole della Giudice Paola di Nicola (dal libro *La mia parola contro la sua*, Harper Collins, 2018, pagg. 168,9):

All'atteggiamento a dir poco diffidente, rispetto alle donne che denunciano, fa da contraltare l'intima volontà giustificazionista, femminile e maschile, che sostiene quasi unanimemente gli uomini denunciati. Ce lo raccontano le storie di tanti processi che si celebrano ogni giorno ovunque".

Avv. Claudia Bini

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!