che cosa è la violenza contro le donne? come si può contrastare?

Il pane, le rose e le spine:

VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUL LAVORO

Avv. Marina Capponi

INFN, 30 novembre 2020

webinar

È una questione di potere?

Nel rapporto di lavoro si riproducono le stesse dinamiche che sono presenti nella società, dovute sia alla differenza di genere che alle relazioni economicamente asimmetriche tra datore di lavoro e lavoratore .

Nel mondo del lavoro, la violenza si basa su rapporti di potere ineguali.

Le molestie sessuali e le altre forme di molestie e abusi (fisici, verbali e psicologici), bullismo, mobbing, violenza e stress da lavoro colpiscono sia le donne che gli uomini in tutti i settori e professioni.

Solo recentemente con la Convenzione di Istanbul dell'11.5.2011 ratificata dall'Italia con la l. 77/13 è stata assunta una posizione internazionale in materia di diritti umani che vieti esplicitamente la violenza contro le donne, collegando ogni intervento proattivo e repressivo alla più generale lotta alla discriminazione ed alla promozione della parità fra i sessi.

L'importanza della raccolta dei dati

- La violenza di genere e le molestie colpiscono in misura sproporzionatamente maggiore donne e ragazze. E' essenziale un approccio integrato che intervenga sulle cause e sui fattori di rischio, compresi gli stereotipi di genere, che tenga conto delle forme di discriminazioni multiple e degli squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere .
- I programmi di prevenzione ed eradicazione della violenza devono prevedere monitoraggio e obiettivi misurabili.

LA VIOLENZA DI GENERE: IL CONTESTO FAMILIARE

Il 93% delle violenze perpetrate dal coniuge o dall'ex compagno non viene denunciato.
Solo il 6,2 delle violenze è opera di sconosciuti, mentre il resto dei maltrattanti sono partner o ex partner.
Sono 6,743 milioni le donne tra i 16 ed i 70 anni che almeno una volta nella vita sono state vittime di violenza, pari al 31,9 per cento della popolazione femminile

E nel mondo del lavoro?

Rapporto OIL-ILO 2019

Solo 130 paesi al mondo hanno leggi che proibiscono le molestie sessuali sul lavoro

108TH SESSION OF THE
INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE
10-21 JUNE 2019, GENEVA

LA CONVENZIONE OIL N.190 DEL 21 GIUGNO 2019 SULLA VIOLENZA E LE MOLESTIE NEL LAVORO

L'ADOZIONE DELLA NUOVA CONVENZIONE

- È STATA APPROVATA A GINEVRA DAI DELEGATI DELLA CONFERENZA NEL CENTENARIO DELL'OIL CON 439 VOTI FAVOREVOLI, 7 CONTRARI E 30 ASTENSIONI
- LA RACCOMANDAZIONE CHE LA ACCOMPAGNA E' STATA APPROVATA CON 397 VOTI A FAVORE, 12 CONTRARI E 44 ASTENSIONI.
- TRA LE QUALI LA CONFINDUSTRIA ITALIANA

La Convenzione

riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro "può costituire una violazione o un abuso dei diritti umani... è una minaccia per le pari opportunità, è inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso".

definisce "violenza e molestie" come un insieme di comportamenti, pratiche o minacce "che mirano a provocare — o sono suscettibili di provocare — danni fisici, psicologici, sessuali o economici".

richiede agli Stati membri di adoperarsi per assicurare "tolleranza zero nel mondo del lavoro".

La Convenzione

protegge tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale, e include le persone in formazione, tirocinio e apprendistato, lavoratori ai quali è stato terminato il rapporto di lavoro, volontari, persone in cerca di lavoro e candidati al lavoro.

Comprende la violenza e le molestie che si verificano sul posto di lavoro, inteso in senso lato: nei luoghi in cui il lavoratore viene retribuito, svolge la pausa dal lavoro, o usa servizi igienici e spogliatoi; negli alloggi forniti dal datore di lavoro; nel tragitto casa-lavoro, durante viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali collegati all'attività lavorativa; lavoro attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

CONCILIARE I DIRITTI UMANI E LE RAGIONI IMPRENDITORIALI

La violenza nel mondo del lavoro è una questione che riguarda i diritti umani, così come la salute, l'istruzione, le problematiche legali e socio-economiche. Ma ci sono anche forti interessi di carattere imprenditoriale per l'eliminazione della violenza contro donne e uomini. I costi che la violenza comporta per le imprese includono l'assenteismo, l'aumento del ricambio del personale, prestazioni lavorative e produttività inferiori, immagine pubblica negativa, spese per eventuali cause, ed aumento dei premi assicurativi. Per i lavoratori, può comportare stress elevato, perdita motivazionale, aumento di incidenti, disabilità e persino la morte. Le potenziali conseguenze sulla salute, sul benessere e sui sistemi di sicurezza sociale possono essere evitate attraverso la promozione della gestione integrata di politiche di sicurezza e salute sul lavoro, che tengano conto della prospettiva di genere, e di una cultura della prevenzione sul lavoro

Il fondamentale ruolo del sindacato

Le violenze di genere dovrebbero essere affrontate attraverso il dialogo sociale, compresa la contrattazione collettiva, a livello di impresa, settoriale e nazionale, con appositi corsi di formazione.

Inoltre, è necessario rafforzare maggiormente le capacità degli statistici del lavoro e migliorare i sistemi di informazione sul mercato del lavoro in aree come quella della violenza contro le donne

Come rompere il silenzio?

Dati tratti dal Convegno «Violenza di genere nel mondo del lavoro» organizzato il 6 marzo 2013 a New York dall'Organizzazione Internazionale del lavoro(dati ISTAT e ricerche Min. PO su 10 milioni 494 mila donne)

1.224.000 donne hanno dichiarato di aver subito ricatti e/o molestie sul luogo di lavoro e, negli ultimi tre anni di rilevazione, ne sono stati dichiarati 347.000. Riguardano in particolare donne con più di 35 anni, con alto titolo di studio, per lo più nei settori dei trasporti, delle comunicazioni e della pubblica amministrazione.

PRIGIONIERE DEL SILENZIO

Tassi di occupazione inferiori, precarietà nell'occupazione, difficoltà di carriera sono tutti elementi che producono ulteriore vulnerabilità per le donne.

Il ricatto è spesso una richiesta di disponibilità sessuale in cambio di assunzioni (19%), progressioni di carriera o mantenimento del posto di lavoro (43%).

La maggior parte di donne intervistate esprime difficoltà a rompere il silenzio e denunciare il ricatto/molestia subiti.

Le ragioni sono riconducibili ad una scarsa fiducia nella denuncia e nell'avere «prove sufficienti» per poter andare fino in fondo; altre ragioni riguardano il sentimento di vergogna e di auto-colpevolizzazione. Inoltre la molestia viene vissuta in solitudine: l'81,7% di donne non ne parla con nessuno.

L'esito molto spesso è l'abbandono del luogo di lavoro.

Molestie sessuali, violenze e ricatti sessuali sul lavoro nelle indagini Istat (Linda Laura Sabbadini)

Molestie, violenze, ricatti sessuali sul lavoro

+ 25-44 anni + Nord + diplomate e laureate

+ servizi + grandi centri

	corso della vita	ultimi 3 anni
Molestie sul lavoro	495 mila	135 mila
Violenze sul lavoro	75 mila	12 mila
Ricatti sessuali sul lavoro	903 mila	232 mila

Sono 1 milione 308 mila le donne che hanno subito molestie o violenze o ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita

Il 7,3%delle donne da 14 a 59 anni, negli ultimi 3 anni sono state 357 mila, il 12% delle donne.

Un dato alto se si considera che non sono incluse le molestie verbali

LA PUNTA DELL'ICEBERG
I RICATTI SESSUALI SONO QUASI TUTTI SOMMERSI (ISTAT)

Il 99,3% non ha denunciato alle forze dell'ordine l'episodio.

Perché?

Ritenuto evento di scarsa gravità	28,7%
mancanza fiducia forze dell'ordine	23,7%
paura di essere giudicata male al momento della denuncia	22,5%
se l'è cavata da sola o con familiari	19,5%
indecisione, vergogna	12,0%
paura conseguenze	8,4%

QUALI STRUMENTI PER PREVENIRE E COMBATTERE LA VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO?

Definizioni nella CONVENZIONE OIL

- L'espressione "violenza e molestie" nel lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili o la minaccia di porli in essere, sia in unica occasione o ripetutamente che si prefiggano , causino o possano comportare un danno fisico, pricologico sessuale o economico, includendo la violenza e le molestie di genere.
- La "violenza e la molestia di genere" si rivolge a persone in ragione del loro sesso o genere

La Convenzione di Istanbul

- Il Consiglio d'Europa ha adottato nel 2011 la Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, considerate gravi violazioni dei diritti umani che l'Italia ha ratificato con la legge n. 77/2013. Il trattato è basato su quattro P: **protezione, prevenzione e sostegno delle vittime, perseguimento dei colpevoli, politiche integrate.**

Raccomandazione 92/131/cee

- È inammissibile il comportamento se è indesiderato, sconveniente o offensivo oppure se crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante

La Corte di Giustizia e gli strumenti di soft law

- Anche se le raccomandazioni ed i codici di condotta non sono vincolanti per la Corte di Giustizia, i giudici nazionali sono tenuti a prenderle in considerazione al fine della soluzione di controversie qualora siano di aiuto nell'interpretazione di altre norme nazionali o comunitarie

Il Trattato dell'Unione Europea e le direttive di seconda generazione

- Direttiva 2000/43 (razza ed origine etnica)
- D.lgs. n. 215/2003
- Direttiva 2000/78 (parità di trattamento in materia di occupazione per fattori di rischio diversi dal (religione, handicap, orientamento sessuale , convinzioni personali, età)
- D.lgs. 216/2003
- Direttiva 2002/73 parità di trattamento donne e uomini nel lavoro
- D.lgs. 145/2005
- Direttiva 2006/54 di rifusione (genere)
- D.lgs. n. 5/2010

Le discriminazioni di genere : definizioni

Definizione di discriminazione diretta art. 25 d.lgs. 198/06

- Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo,qualsiasi disposizione,criterio, prassi, atto , patto o comportamento nonché l'ordine di porre in essere un atto o un 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 un altro lavoratore in situazione analoga

Discriminazione diretta:

- qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminatorio in ragione del sesso
- un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un altro lavoratore o lavoratrice in situazione analoga

Verso il superamento del giudizio di comparazione

- Tecnicamente si può parlare di discriminazione solo quando la differenza di trattamento è prodotta rispetto a situazioni comparabili giudicate simili, oppure quando a situazioni oggettivamente diverse è praticato un trattamento identico
- Ma sono state introdotte ipotesi in cui si prescinde dalla comparazione : le molestie, l'ordine di discriminare, il trattamento meno favorevole in caso di maternità
- Fattispecie in cui vi è equiparazione alle discriminazioni, non identificazione

Discriminazione indiretta

- quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutro produce un effetto di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso
- salvo se riguardino un requisito essenziale alla prestazione lavorativa
- purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi appropriati e necessari
- (le cause di giustificazione)

Le molestie nel quadro delle discriminazioni

- La definizione di molestia non è riconducibile tout court alla nozione di discriminazione diretta, ma è equiparabile alla discriminazione diretta sul piano delle tutele e delle azioni.
- Non è riconducibile alla nozione di discriminazione indiretta: il comportamento non è mai neutro, è indesiderato, illecito, non suscettibile di cause di giustificazione

Definizione di molestie

- 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

….e di molestie sessuali: art. 26 d.lgs. 198/06

- 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.

Le molestie nel quadro delle discriminazioni

- Il fulcro della norma pertanto non è la comparazione bensì la violazione della dignità della persona,
- L'indesideratezza della condotta secondo la percezione della vittima delle molestie
- l'intenzionalità soggettiva dell'agente è irrilevante

Tipologia di molestie sessuali

- M. Verbale: apprezzamenti verbali, scherzi pesanti o umilianti, insulti, proposte indecenti
- Relazionale: proposte esplicite o implicite di rapporti sessuali
- Visiva: esposizione di oggetti o immagini a chiaro contenuto sessuale
- Fisica: contatti intenzionali con il corpo della vittima

Tutela delle vittime

- Sono considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti molesti o di esservisi sottomessi
- l'ordine di discriminare è anch'esso discriminazione

Gli atti di ritorsione

- Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro delle vittime dei comportamenti molesti sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione . Sono considerati discriminazione quei trattamenti sfavorevoli adottati dal datore di lavoro che costituiscono reazione ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne

Tutela penale

- Quando la molestia è violenza sessuale:
- Art. 609 bis c.p.: costrizione a compiere o subire atti sessuali con la forza, la minaccia o l'abuso di autorità
- Pena: reclusione da 5 a 10 anni.
- Nei casi di minore gravità : pena diminuita in misura non eccedente i due terzi

Reato contro la persona ART. 609 bis C.P.

- Elemento soggettivo:
- Dolo generico
- coscienza e volontà di porre in essere l'atto a prescindere dal movente particolare del colpevole
- Fattispecie: contatti fisici con zone erogene del corpo

Nelle aziende le vertenze più numerose sono quelle per molestie sessuali sul luogo di lavoro, a cui conseguono licenziamenti o forzate dimissioni.

Attività preventiva.1

- Art. 2087 c.c. il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

Attività preventiva.2

- Introduzione di codici di comportamento: art. 50 bis del d.lgs. 198/06 (codice delle pari opportunità): "i contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi i codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e in particolare le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nelle condizioni di lavoro,nonché nella formazione e crescita professionale

Attività preventiva.3

- Valutazione degli elementi sintomatici e delle criticità : la presenza femminile concentrata nei livelli più bassi della scala professionale con figure apicali esclusivamente maschili, segnalazioni individuali che denotino comportamenti di rifiuto di congedi/flessibilità orario. Scarsa attenzione del management e mancato intervento repressivo di comportamenti scorretti, fenomeni di assenteismo e frequente morbilità

codici di comportamento e consiglieri/e di fiducia

- Aziende e pubbliche amministrazioni possono dotarsi di codici etici di comportamento che prevedano procedure formali ed informali in caso di criticità (molestie/mobbing) e introducano la figura del/la consigliere/a di fiducia, figura di garanzia esterna o interna che sostenga ed assista la vittima

Il testo unico su salute e sicurezza su lavoro

- Art. 28 d.lgs. 81/2008: il datore di lavoro è tenuto a valutare tutti i rischi ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato … alle differenze di genere…

le consigliere e consiglieri di parità

- sono pubblici ufficiali con obbligo di segnalazione dei reati all'autorità giudiziaria

CHI E' e COSA FA la

CONSIGLIERA di PARITA'

Piccolo vademecum alle pari opportunità

47

le consigliere e consiglieri di parità (artt 12 e ss. D.Lgs. 198/06)

•Funzioni: promozione pari opportunità e presidio antidiscriminatorio

STRUMENTI

•rilevazione squilibri di genere (rapporto biennale sulla situazione del personale, art. 46 Codice pari opportunità)

•collaborazione con servizi Ispettivi del lavoro nella rilevazione delle discriminazioni

•Livello di intervento: nazionale, regionale, provinciale

Il danno nella disciplina eurounitaria

- Art. 18 Direttiva 2006/54 CE: ogni stato membro deve introdurre nei propri ordinamenti le misure necessarie per garantire per il danno subito da una persona lesa a causa da una discriminazione fondata sul sesso,"un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, stabiliti in modo da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito"
- Funzione non solo restitutiva/ripristinatoria ma anche dissuasiva e sanzionatoria

DANNO NON PATRIMONIALE

- Trib. Sez. lavoro Pistoia n. 177/2012 Est. Tarquini
- Consigliera Regionale di Parità Toscana+2 vs/R. (confermata con sentenza C. App. FI 11.7.2013 e dalla Cassazione)
- Due dipendenti con rapporti di lavoro precari subiscono molestie (approcci indesiderati) dal datore di lavoro. Una viene licenziata per rappresaglia (aveva reagito) e l'altra è costretta a dimettersi. Propongono ricorso affiancate dalla Consigliera di Parità, chiedendo il risarcimento del danno non patrimoniale ed il piano di rimozione delle discriminazioni.

Danno non patrimoniale

- Nel processo antidiscriminatorio del lavoro:
- “Turbamento interiore e la sensazione di svilimento della dignità personale” (App. sez. Lavoro Fi n. 968/2013-280/2014).
- Viene meno l’ottica “riduzionista” :
- 20.000 per un licenziamento discriminatorio “ritorsivo”, 90.000 per due lavoratrici molestate e la consigliera di parità

Tutela antidiscriminatoria

- *ONERE DELLA PROVA : art. 40 d.lgs. 198/06*
- "QUANDO IL RICORRENTE FORNISCE ELEMENTI DI FATTO DESUNTI ANCHE DA DATI DI CARATTERE STATISTICO RELATIVI ALLE ASSUNZIONI, AI REGIMI RETRIBUTIVI, ALL'ASSEGNAZIONE DI MANSIONI, E QUALIFICHE, AI TRASFERIMENTI, ALLE PROGRESSIONI DI CARRIERA, ED AI LICENZIAMENTI, IDONEI A FONDARE, IN TERMINI PRECISI E CONCORDANTI, LA PRESUNZIONE DELL'ESISTENZA DI ATTI PATTI O COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI, IN RAGIONE DEL SESSO, SPETTA AL CONVENUTO L'ONERE DELLA PROVA DELL'INSUSSISTENZA DELLA DISCRIMINAZIONE"

NOVITA' DEL JOBS ACT: IL D.LGS. N. 80/2015 ART.24 IL CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato o la co.co.co. inserita in percorsi di protezione relativi a violenza di genere, certificati dai SS del Comune, dai Centri Antiviolenza o dalle Case Rifugio hanno diritto ad un congedo di tre mesi, su base oraria o giornaliera, per motivi connessi al percorso di protezione. La lavoratrice deve dare un preavviso di 7 giorni . Il periodo è indennizzato al 100% nella misura dell'ultima retribuzione. Il congedo è considerato lavoro ad ogni effetto. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto a tempo parziale, reversibile

Per concludere con le parole Dell'OIL:È tempo di parlare chiaro

Tra le varie forme che la discriminazione sessuale assume in tutto il mondo, la violenza di genere è particolarmente disumana e oppressiva. Nessun'altra forma di discriminazione sessuale viola così tanti diritti umani fondamentali, così come stabiliti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948. La violenza e le molestie sui luoghi di lavoro costituiscono un ostacolo all'accesso delle donne nel mercato del lavoro e alla loro carriera.

È opportuno ribadire che la violenza sul luogo di lavoro è un problema nascosto, ma con conseguenze concrete. Esso erode le condizioni di lavoro dignitose e rafforza i rapporti di potere basati sul genere, a scapito delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro. Vi è la necessità di porre fine alla violenza contro le donne e mettere il tema in posizione di centralità nei media internazionali, ed in cima all'agenda politica di tutti i paesi.

E'indispensabile avviare il dibattito nel mondo del lavoro su come fermare questo tipo di violenza

Bureau for Gender Equality (GENDER)

International Labour Office

: “Senza rispetto, non c’è dignità sul lavoro e, senza dignità, non c’è giustizia sociale. Questa è la prima volta che viene adottata una Convenzione e una Raccomandazione sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Ora abbiamo una definizione concordata di violenza e molestie. Sappiamo qual è la strada da seguire e le azioni da intraprendere per prevenire e contrastare il fenomeno.
Speriamo questi nuovi strumenti normativi ci portino verso un futuro del lavoro che vogliamo”.

Manuela Tomei, Direttrice del Dipartimento dell’OIL sulla Qualità del lavoro,

MAI PIU' VIOLENZA CONTRO LE DONNE

- Grazie

- per la vostra attenzione