



Arca 324.6236453  
Associazionearca2014@gmail.com  
Associazionearca.info

## **#NoViolenceWeeks** **11-25 Novembre 2024** **(IV Edizione)**



Due settimane dedicate alla prevenzione della  
violenza.

Tema di quest'anno è

### **La violenza sulle donne nel mondo del lavoro: le parole che dobbiamo dire!**

*Riflessioni e narrazioni della non violenza  
sulle donne che lavorano.*

Abbiamo condiviso materiale e contenuti per riconoscere il fenomeno, a volte sommerso e non facilmente rintracciabile, di

**molestie, maltrattamenti e discriminazione che le donne (impiegate o libere professioniste) subiscono, nel cercare lavoro, durante la loro carriera, nel proprio percorso di autodeterminazione e indipendenza economiche.**

Abbiamo fatto ciò attraverso un focus su

- Vari tipi di violenza nel mondo lavorativo e loro effetto sulla salute psicofisica della vittima;
- stereotipi di genere, nello specifico sulla donna, che alimentano e sostengono un sistema violento di stampo patriarcale, nel quale la donna viene oggettificata, definita come inferiore, non considerata per le conoscenze e le competenze che possiede, o non avente voce in capitolo specialmente nel panorama lavorativo, dipendente o autonomo;
- legislazione e buone prassi, relative ad un aspetto specifico del fenomeno, la **violenza economica**;
- riflessioni (al centro della nostra pratica clinica nonché nelle rassegne #NoViolenceWeeks degli anni precedenti) sulla necessità di approcciarsi al fenomeno “violenza sulle donne nel mondo del lavoro”, mediante una rivoluzione culturale che cominci in primis dal **linguaggio** e dalle **scelte comunicative, non tossiche e non violente, con cui parliamo di noi stessi/e e degli/delle altri/e**. Ci aiuteranno in questo percorso, le parole di autorevoli autrici e autori, che si occupano della violenza di genere da diversi anni.

# La violenza sulle donne nel mondo del lavoro: quali forme?

In apertura della rassegna #NoViolenceWeeks (IV Edizione), dedicata alla violenza sulle donne nella ricerca di una professione o nell'esercizio dell'attività lavorativa, desideriamo fare una doverosa premessa.

Esiste un fenomeno di violenza che si dipana nei luoghi professionali, pubblici e privati/ dipendenti o autonomi, che

- trasversalmente potrebbe riguardare tutti i [generi](#); - potrebbe comportare una compromissione del normale funzionamento della persona, connessa a [problematiche lavorative](#).

Le motivazioni alla base di tale violenza possono dipendere da fattori molteplici e differenziati, che esulano dalla nostra trattazione.

Quella su cui abbiamo deciso di concentrarci, in questa edizione, è **l'insieme di intimidazioni, attacchi, persecuzioni, minacce all'incolumità psicofisica, abusi che**

- riguarda le donne, al momento della formazione e del loro ingresso del mondo del lavoro; durante la propria carriera di libere professioniste o impiegate; nel loro ruolo di madri e non; rispetto alla propria indipendenza economica e salariale.

- è sostenuto e giustificato da stereotipi di genere, discriminatori e vessatori (frutto di una cultura *patriarcale*) nei confronti delle donne, che sono rappresentate come inferiori e/o non altezze dei ruoli professionali ricoperti da uomini.

*"E' patriarcato quel fenomeno culturale che, mentre insegna un rigido binarismo di genere per il quale sarebbero «naturali» solo gli uomini e le donne eterosessuali, costruisce i ruoli sociali adatti a questi due unici attori, escludendo ogni possibile diversità. Tale costruzione prevede la subordinazione della donna- meno dotata sempre per «natura»- a compiti secondari, ancillari, marginali in modo che sia esclusa, per sue stesse caratteristiche, dalla gestione politica della vita sociale come da quella privata" (Gasparrini L., "Diventare uomini. Relazioni maschili senza oppressioni", Edizione Settenove).*

## LA CONVENZIONE ILO n.190/2019

La *Convenzione ILO SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO* stabilisce, **nell'Articolo 1**, che

a) l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica 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;**

b) l'espressione "violenza e molestie di genere" indica 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.

## Articolo 2:

La presente Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi le lavoratrici e i lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro.

Il testo della Convenzione indica, agli Stati che la sottoscrivono e la ratificano, la necessità di buone prassi preventive e di promozione della salute psicofisica di lavoratrici/lavoratori; di formazione e informazione; di attività di monitoraggio ed ispezione; dell'istituzione di misure sanzionatorie e risarcitorie.

Si legge:

***le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze [...]***

### ***Un approccio***

***inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro.***

Molto significativo, infine, il riferimento ad un dialogo aperto tra luoghi di lavoro e vita privata, per le lavoratrici vittime di violenza familiare:

***[...] la violenza domestica possa avere ripercussioni sull'occupazione, la produttività e la salute e sicurezza e che i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati, e le istituzioni del mercato del lavoro possano adoperarsi, nel quadro di altre misure, al fine di identificare, reagire e intervenire sulle conseguenze della violenza domestica.***

## QUALI FORME?

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere


- fisiche (aggressioni, maltrattamenti);
- psicologiche (svalutazione ed isolamento della vittima, mobbing, calunnie e denigrazione);
- sessuali (abusi, esibizione e condivisione di materiale privato, umiliazione e volgarità).

I comportamenti violenti si possono manifestare tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi (clienti/pazienti).

Il luogo di lavoro diventa una minaccia costante che può compromettere profondamente la salute psicofisica ed il funzionamento personale, familiare, relazionale della vittima. Ulteriori conseguenze di processi di molestie lavorative sono rappresentati da - declassamenti e impossibilità di avanzamenti di carriera; - licenziamento o dimissioni; - problematiche economiche.

Le donne sono vittime di violenza spesso ancor prima di iniziare la propria carriera: ci riferiamo a forme di discriminazione, stereotipi e attacchi fisici alle donne durante il loro percorso di studi e formativo. Esistono infine professioni nelle quali l'accesso alle donne è fortemente osteggiato, solo sulla base di pregiudizi di genere discutibili e criticabili. Vedremo tutto nel corso della presente edizione delle #NoViolenceWeeks.

Se stai subendo o hai subito una forma di violenza in ambito lavorativo e senti **la necessità/urgenza di confronto /supporto clinico, questi i nostri contatti:**

 324.6236453

 [associazionearca2014@gmail.com](mailto:associazionearca2014@gmail.com)

Arca.

# La violenza sulle donne nel mondo del lavoro: quali stereotipi?



*“Un team di ricercatrici scopre un nuovo virus? Per il quotidiano nazionale sono «le ragazze del microscopio». In una riunione aziendale un uomo cede il turno a un gruppo di colleghe che deve approfondire il tema dopo di lui? «E allora che parlino le ragazze!». Le ragazze hanno diciotto anni anche quando ne hanno quaranta, perché la ragazzitudine è uno stato mentale (degli altri) in cui sei eternamente un’apprendista, una stagista, una simpatica mascotte che ha ancora tanto da imparare, a cominciare da come si fa un buon caffè con la crema”.*

*(Michela Murgia, “STAI ZITTA e le altre nove frasi che non vogliamo“)*

Quando la violenza sulle donne si palesa e sostanzia con un attacco fisico diretto o un abuso sessuale (fino al femminicidio), nell’ambito lavorativo (e non solo), siamo in presenza di una vera e propria escalation che è ben esemplificata dalla **PIRAMIDE DELLA VIOLENZA**.

Questa convenzionalmente viene utilizzata per spiegare come il fenomeno della violenza sulle donne non sia un qualcosa di sporadico o casuale (il cosiddetto “raptus” o “atto romantico d’amore”!), ma rappresenti un complesso sistema di pensieri, linguaggi e azioni che

*hanno una radice culturale (**Cultura dello stupro**); si tramandano tra generazioni; vengono costantemente normalizzati, mediante la distorta narrazione dei mass media e dei social network.*

Una ironica “battuta” sessista è l’anticamera di una violenza agita.

## LA PARTE BASSA DELLA PIRAMIDE.

Alla base della piramide c'è una rete di stereotipi, pregiudizi, linguaggio discriminatorio ed offensivo verso il genere femminile: si tratta di modalità narrative denigratorie verso le donne, con le cui le si oggettifica, le si svalorza e le si rende contenitori vuoti da utilizzare a piacimento di chi pensa di possederle.

Quante volte ci sarà capitato di sentire (o pensare voi stessi/e!) che le facoltà scientifico-matematiche non sono adatte alle donne? Ancora, che le posizioni di comando nelle grosse aziende multinazionali non sono adatte alle donne, specialmente se/quando diventando madri? Si tratta di [stereotipi di genere](#).

La discriminazione corre veloce e raggiunge le donne già nei loro percorsi educativo-formativi: all'interno di famiglie che agiscono spesso inconsciamente stereotipi di genere sulle donne, è altamente probabile che le bambine e le ragazze siano maggiormente influenzate a scegliere corsi di studi che hanno a che fare con la cura e la presa in carico altrui. Molte figlie crescono con l'idea che le donne non siano all'altezza delle cosiddette discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) e laddove riescano ad accedervi, costruendovi anche una carriera, vivono spesso un clima in cui sono spinte a sentirsi "ospiti" non tanto gradite e non legittime.

Esistono aspettative discriminatorie sulle donne rispetto a – quanto dovrà corrispondere la loro retribuzione salariale; – il loro reale interesse a raggiungere determinate posizioni lavorative; – la loro disponibilità effettiva, in seguito all'esser diventate madri (o alla loro presunta dedizione totale al lavoro, se decidono di non avere figli/e).

L'invito che Arca pone, nei vari contesti in cui lavora (psicoterapia individuale, sostegno alla genitorialità, eventi di sensibilizzazione), è quello di fare molta attenzione **ai racconti ed alle storie che ognuna di noi donne fa di sé e delle altre; a quelle che gli uomini fanno di loro stessi e delle bambine, ragazze e donne che conoscono. Le parole per definire sé e l'altro possono avere un peso specifico da non sottovalutare: processi di svalutazione possono avviarsi o aggravarsi, già nell'ambito di una semplice conversazione.**

*"Il linguaggio aggressivo [...] è esso stesso violenza, poiché infligge dolore. A disegnare scenari angoscianti sono i luoghi e i momenti in cui la violenza si fa sistemica. Essa viene comunemente giustificata e ricondotta al quotidiano". (Priulla G. "Parole tossiche. Cronache di ordinario sessismo", Edizione Settenove).*

**Arca chiede spesso di osservare come le donne vengono raccontate dai social, da alcune testate giornalistiche, da film, spettacoli, testi scritti, pubblicità:** curioso, ad esempio, è leggere se a scrivere certi contenuti sulle donne siano uomini o donne stesse. Ancora, non dimentichiamo le aule dei Tribunali dove – si registrano commenti sessisti e denigratori verso le avvocate libere professioniste; – sono all'ordine del giorno allusioni su quanto le vittime di violenza "se la siano cercata" (**vittimizzazione secondaria**), in base al vestiario o per il semplice fatto di trovarsi in uno specifico posto.

*“La prima operazione da compiere, rispetto a ogni stereotipo e quindi anche agli stereotipi di genere che tendono a diventare automatismi, è quella di farli emergere, di acquisirne consapevolezza, di riconoscerli, perché solo così possiamo evitare di lasciarci condizionare”. (Priulla G. “Parole tossiche. Cronache di ordinario sessismo”, Edizione Settenove).*

Ci sono parole che dobbiamo dire! E lo dobbiamo fare nel quotidiano, nei luoghi e nelle relazioni in cui ci muoviamo. Come?

- **E' possibile pensare nuove narrazioni di se stesse, sovvertendo le aspettative e le pressioni che derivano dai ruoli che ci riguardano, in primis in quanto appartenenti ad un genere.**  
*“Sono la dottoressa ..., non la signorina...”, “Ho il diritto di ricoprire questo ruolo”, “Sono competente e possiedo le conoscenze adeguate”.*
- **E' necessario rivedere profondamente il personale modo di approcciarsi alle donne, in qualsiasi situazione privata e non, con l'obiettivo di creare processi di supporto reciproco e valorizzazione personale**  
*“Che esperienze/ problematiche può aver affrontato la mia collega/la mia responsabile per agire in questo modo?”, “Cosa posso imparare dalla mia collega e dal suo lavoro?”, “Durante questo colloquio di selezione del personale, non verrà effettuata nessuna domanda discriminatoria sulla sua vita privata”.*
- **E' auspicabile riflettere sull'urgenza di un linguaggio che sia realmente inclusivo, accogliente e in grado di valorizzare la differenza come un elemento di crescita ed empowerment, piuttosto che una problematicità**  
*“Apprezzo la mia unicità che nasce dalle mie differenze”, “La ringrazio, ma non ho intenzione di fare dell'ironia offensiva verso me e le donne”, “Non sono interessata a sentirmi superiore a nessuna ma neanche a nessuno: la parità di genere è la mia priorità”.*

La base della piramide è il punto da cui partire per iniziare una rivoluzione culturale, linguistica e umana di parità di genere. E tutto ciò assume carattere di grande urgenza nel mondo del lavoro, dal quale spesso le donne vengono tagliate fuori o viene loro impedito di raggiungere posizioni apicali.

RISALENDO LA PIRAMIDE.

Più si scala la piramide, più la donna viene privata di valore, spersonalizzata e ritenuta un oggetto da controllare, manipolare, confondere, isolare. Il corpo femminile diviene palcoscenico di controllo da parte dell'uomo, perché lo si tratta come merce di scambio, mediante uso improprio di immagini private, apprezzamenti volgari in pubblico o nel privato di una chat tra colleghi, assalto sessuale, maltrattamenti fisico, femminicidio.

Nei rapporti di lavoro, dove le dinamiche di potere possono essere molteplici e sfaccettate, per una donna può essere molto complicato difendersi o letteralmente sopravvivere, se sente di essere sola o addirittura se pensa di essere lei stessa a confondere i segnali che le arrivano da clienti, colleghi, capi. Sentirsi a disagio o in pericolo per la propria incolumità diventa un vissuto che accompagna gran parte della vita di una donna, all'interno di un'azienda o nel contesto di una libera professione:

la denuncia di un fenomeno violento può esser impossibile, anche solo per il fatto di avere paura di perdere il proprio lavoro.

E' essenziale confrontarsi con figure professionali esperte in violenza di genere per comprendere le reali possibilità, anche dal punto di vista legale, di denuncia del fenomeno.

# Una forma di controllo sulla donna: la violenza economica- parte 1.

In occasione della IV edizione delle #NoViolenceWeeks, Arca ci parla del fenomeno della **violenza economica**, attraverso le parole della avvocata dell'associazione, Mariangela Zito.

La violenza economica rappresenta una delle forme di abuso contro le donne più subdole e meno visibili. Si concretizza nel controllo sulle risorse finanziarie, nel limitare l'accesso ai conti bancari o ai redditi familiari, e persino nel porre ostacoli alla possibilità di trovare o mantenere un'occupazione.

Questi comportamenti generano una forte dipendenza economica, rendendo le donne più vulnerabili e spesso impossibilitate a sottrarsi a relazioni abusive.

Per affrontare questa criticità, in Italia sono state introdotte diverse misure di sostegno economico per promuovere l'indipendenza e l'autonomia delle vittime.

Di seguito, una panoramica delle principali tutele economiche attualmente disponibili, inclusa l'innovativa misura del **Reddito di Libertà**, con i più recenti aggiornamenti sui suoi sviluppi.

## Le principali tutele economiche per le vittime di violenza

Le tutele economiche per le donne vittime di violenza in Italia sono state integrate nella normativa, attraverso disposizioni mirate sia in ambito lavorativo che assistenziale. Questi strumenti riconoscono il diritto di protezione economica e il supporto per costruire percorsi di autonomia finanziaria, per facilitare l'uscita da contesti violenti e garantire una base economica essenziale.

### Congedo retribuito per le lavoratrici dipendenti

Una delle tutele principali è il diritto delle lavoratrici dipendenti (sia del settore pubblico che privato) vittime di violenza di genere, e inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali o dai centri anti violenza, di accedere a un congedo retribuito per un massimo di tre mesi. Il congedo consente di avviare un percorso certificato di protezione, e la retribuzione percepita durante questo periodo è pari all'ultima mensilità ricevuta. Il congedo può essere utilizzato anche in modalità oraria, offrendo così alle vittime la massima flessibilità. Durante questo periodo, possono assentarsi dal lavoro senza perdere la retribuzione e mantenendo il diritto alla contribuzione. La misura è prevista dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 e si applica anche alle lavoratrici con contratto a termine.

### Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time

Un'altra misura prevista è la possibilità per le lavoratrici di trasformare il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, qualora ci siano disponibilità in organico. Tale strumento mira a garantire un equilibrio tra vita lavorativa e privata, consentendo alla donna di avere il tempo necessario per affrontare i percorsi di supporto e protezione senza rinunciare al reddito.

### **Fondo di solidarietà per il coniuge in stato di bisogno**

Nel caso in cui una donna vittima di violenza non riceva l'assegno di mantenimento dal coniuge, può accedere al Fondo di solidarietà per il coniuge in stato di bisogno. Il fondo, istituito con la Legge n. 206 del 2016, garantisce un supporto economico temporaneo per le donne che non dispongono di risorse sufficienti per mantenere sé stesse e i propri figli, contribuendo così a evitare situazioni di grave povertà e vulnerabilità.

### **Sgravi contributivi per l'assunzione di donne vittime di violenza**

Per incentivare l'inclusione lavorativa delle donne che si trovano in percorsi di fuoriuscita dalla violenza, la legge prevede sgravi contributivi per i datori di lavoro che assumano a tempo indeterminato donne vittime di violenza. L'incentivo mira a facilitare la stabilità economica attraverso l'occupazione, offrendo alle vittime un'opportunità concreta di ricostruire la propria autonomia.

### **Le tutele economiche per le lavoratrici autonome**

Le tutele economiche previste per le lavoratrici autonome rimangono limitate rispetto a quelle previste per le lavoratrici dipendenti. Alcune iniziative di supporto economico e di microcredito possono offrire una base per avviare percorsi di autonomia finanziaria. È il caso del cosiddetto **Microcredito di libertà**, un programma istituito dal Dipartimento delle Pari Opportunità che permette alle donne vittime di violenza di accedere a micro-finanziamenti garantiti al 100% da un Fondo di Garanzia dedicato.

### **Il Reddito di Libertà come misura specifica di supporto economico**

Una delle novità più rilevanti introdotte negli ultimi anni è il Reddito di Libertà, un sussidio mensile istituito con un decreto del dicembre 2020, nel contesto della pandemia di Covid-19. Questa misura è stata pensata per garantire alle donne vittime di violenza un supporto economico diretto, che permetta loro di affrontare le prime fasi di un percorso di autonomia. Il Reddito di Libertà consiste in un contributo di 400 euro mensili, erogabile per un massimo di 12 mesi. La richiesta per accedere al Reddito di Libertà va presentata all'INPS, con il supporto di un centro antiviolenza, che certifichi l'effettivo percorso di uscita dalla violenza e lo stato di necessità della vittima. La misura è rivolta non solo alle donne con figli minori, ma anche a tutte coloro che, pur non avendo prole, si trovano in condizioni di necessità e abbiano bisogno di un aiuto per iniziare una vita indipendente e sicura.

### **Novità e sviluppi futuri: la Legge di Bilancio 2024**

Nonostante la crescente richiesta di accesso al fondo per il Reddito di Libertà, le risorse finora stanziare si sono rivelate insufficienti a soddisfare tutte le domande. Per queste ragioni, la Legge di Bilancio 2024 ha riconfermato il finanziamento del Reddito di Libertà con lo stanziamento di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, e di 6 milioni di euro annui a partire dal 2027. L'obiettivo del governo sembrerebbe quello di rendere il Reddito di Libertà uno strumento strutturale per le donne vittime di violenza, unendo così un supporto immediato a misure di lungo periodo che facilitino il reinserimento sociale e lavorativo. In parallelo, la nuova Legge di Bilancio 2025 potrebbe introdurre ulteriori strumenti finanziari e agevolazioni fiscali per le donne vittime di violenza, rafforzando il ruolo dei centri antiviolenza e creando reti di protezione più solide e coordinate. Inoltre, si prevederebbe lo stanziamento di 3 milioni di euro annui, a partire dal 2025, per rendere permanenti le iniziative formative rivolte agli operatori di polizia e ad altre professionalità coinvolte nel contrasto alla violenza di genere, migliorando così la capacità di intervento e supporto alle vittime.

In conclusione, la violenza economica priva molte donne della possibilità di emanciparsi e di sfuggire a situazioni abusive. Misure come il Reddito di Libertà, il congedo retribuito e gli sgravi per l'assunzione, rappresentano passi cruciali verso l'autonomia economica delle vittime. Tuttavia, per garantire un supporto efficace e duraturo, è fondamentale continuare a rafforzare le risorse disponibili e promuovere una cultura che renda prioritarie la prevenzione e l'indipendenza economica delle donne.

# Una forma di controllo sulla donna: la violenza economica- parte 2.

In questa seconda parte della trattazione sulla **violenza economica**, l'avvocata Mariangela Zito approfondisce il tema: quale è il ruolo delle aziende e dei contratti collettivi nazionali, a proposito del controllo economico sulla donna?

La violenza economica priva le donne della libertà di costruire un futuro autonomo, rendendole vulnerabili e dipendenti. Le tutele economiche, dunque, non sono solo strumenti di supporto, ma rappresentano un pilastro essenziale per promuovere la loro autonomia e sicurezza.

Sostenere le donne vittime di violenza significa proteggerle ma anche offrire loro una possibilità concreta di ricostruire la propria vita, in autonomia e dignità. Rispetto alle previsioni normative sulle tutele economiche e assistenziali per le lavoratrici dipendenti vittime di violenza, la contrattazione collettiva e le prassi aziendali possono estendere e rafforzare queste tutele adattandosi alle specifiche esigenze settoriali.

## Il ruolo della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva ha introdotto ulteriori misure per le lavoratrici vittime di violenza, come la trasformazione del contratto, il trasferimento ad altre sedi e l'uso flessibile dello smart working, garantendo loro maggiore protezione e adattabilità alle necessità personali.

Rispetto a quanto previsto dalla legge, il CCNL Metalmeccanici prevede, ad esempio, la possibilità di portare a sei mesi totali il congedo retribuito (tre mesi a carico dello Stato e tre a carico dell'azienda), estendendone significativamente la durata rispetto a quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, che limita il congedo a tre mesi. Inoltre, esso prevede misure specifiche per garantire la privacy della lavoratrice durante le procedure di richiesta del congedo o di trasferimento e impegna le aziende a promuovere campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere nei luoghi di lavoro.

Nei CCNL dei settori Commercio, Turismo e Chimico-Farmaceutico rinnovati recentemente, il congedo è limitato a tre mesi, in linea con quanto stabilito dalla legge; è garantita la flessibilità nella fruizione del congedo e la possibilità di proroghe. Sono stati introdotti inoltre incentivi per il reinserimento lavorativo e strumenti per garantire maggiore protezione alle lavoratrici.

Nei settori Tessile e Moda, Chimica e Ceramica Artigiana, i recenti rinnovi dei contratti hanno introdotto, in aggiunta ai tre mesi di congedo previsti dalla legge, la possibilità che vengano concessi altri tre mesi di aspettativa, di cui uno retribuito al 60% della retribuzione tabellare. Oltre

al congedo, alcuni CCNL hanno previsto incentivi per i datori di lavoro che assumono o mantengono in organico donne vittime di violenza, come le agevolazioni contributive per facilitare il loro reinserimento lavorativo, in linea con le misure promosse dalla Legge di Bilancio 2024.

## Buone pratiche aziendali

Diverse aziende, sia di dimensioni grandi che medio-piccole, hanno implementato politiche e iniziative concrete per combattere la violenza di genere, con particolare attenzione alla violenza economica.

Tra le iniziative si segnalano: i programmi di formazione obbligatoria per tutti i dipendenti sul tema della violenza di genere, che aiutano a riconoscere i segnali e a capire come affrontare determinate situazioni; la flessibilità lavorativa e l'offerta dei servizi di consulenza legale e psicologica; l'implementazione di protocolli di sicurezza e di riservatezza; l'offerta di programmi di educazione finanziaria e l'accesso ad altri benefit aziendali.

Per l'attuazione e il monitoraggio delle politiche interne contro la violenza e l'inclusione delle donne possono essere istituiti dei comitati di supervisione, come nel caso del **gruppo LVMH** (settore lusso) che ha istituito un Comitato per la Diversità e l'Inclusione, chiamato a supervisionare l'implementazione delle politiche contro la discriminazione e la violenza di genere e il rispetto delle linee guida aziendali sul tema. Inoltre, LVMH ha implementato iniziative di formazione, coaching e mentoring per sostenere lo sviluppo professionale delle donne ed effettua audit annuali per monitorare l'equità salariale e garantire che non vi siano disparità retributive basate sul genere.

Anche il gruppo **Saviola** è noto per il suo impegno nella sostenibilità sociale, mediante l'adozione di misure finalizzate a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso. Nonostante esso operi in un settore tradizionalmente caratterizzato da una bassa presenza femminile – quello delle costruzioni – ha implementato diverse buone pratiche per contrastare la violenza sulle donne e promuovere l'uguaglianza di genere. Tra queste si segnalano le politiche di assunzione che mirano a incrementare la rappresentanza delle donne in azienda, promuovendo la diversità e l'inclusione, i programmi di sensibilizzazione e formazione per tutti i dipendenti, il supporto alle dipendenti vittime di violenza, l'accesso ai servizi di consulenza psicologica e legale, oltre alla flessibilità lavorativa. Inoltre, l'azienda collabora con associazioni e centri antiviolenza per sostenere iniziative volte a prevenire la violenza sulle donne e promuovere l'uguaglianza di genere sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

**Un complemento essenziale alle varie misure di supporto economico e assistenziale**, già menzionate al fine di aiutare le donne vittime di violenza a trasformare tali risorse in strumenti di emancipazione duratura e costruire una reale indipendenza economica, **anche in ottica preventiva, è rappresentato dai programmi di educazione finanziaria**. Essi contribuiscono non solo al raggiungimento della stabilità economica immediata, ma possono aiutare le donne (in generale, anche in situazioni di non violenza) a sviluppare competenze fondamentali per raggiungere un'autonomia economica sostenibile. Attualmente molti programmi di educazione finanziaria per donne vittime di violenza sono gestiti da aziende ed enti privati, associazioni, fondazioni e

organizzazioni non profit, con il supporto occasionale di enti pubblici locali e senza un coordinamento centralizzato.

Solo con un impegno congiunto tra pubblico, privato e società civile è possibile costruire un sistema di protezione davvero inclusivo, capace di trasformare il sostegno economico in una reale opportunità di emancipazione economica femminile.

# Effetti della violenza sulle donne: voi cosa provereste?

La violenza può annientare una donna: le può far percepire uno stato profondo di solitudine; può essere un attacco alla sua autostima; può esacerbare problematiche emotive pre-esistenti; può farle perdere risorse economiche; può isolarla concretamente da affetti, possibilità, lavoro.

La violenza può assumere la forma di intrusione costante e manipolatoria, nei luoghi in cui la ragazza e la donna si formano, si specializzano, lavorano. Quest'ultime possono finire per credere che l'accesso a certi gradi di formazione o ad alcune posizioni lavorative siano a loro "naturalmente" proibite. In realtà, questi sbarramenti puramente culturali sono frutto di stereotipi e di aspettative svalutanti verso le donne stesse:

*"La metafora che viene usata è quella del glass ceiling (soffitto di cristallo), una barriera invisibile sulla testa delle donne che impedisce loro di accedere alle cariche più alte". (Maria Anna Di Gioia, "Com'è l'acqua. Riconoscere ogni giorno il mare invisibile del patriarcato", Edizione Settenove).*

La non parità di diritti, nell'accesso a certe aree delle aziende e a posizioni apicali, crea una forma profonda di discriminazione che di fatto potrebbe compromettere l'avvio o la continuità della carriera di una donna: un soffitto sempre più asfissiante, creato da uno stereotipo tutto maschile e patriarcale, su cui la donna batte la testa quotidianamente.

La violenza fatta di parole discriminatorie, stereotipate, velate e non, può avere un potere distruttivo e destrutturante nel processo di crescita personale, formativo e professionale di una donna: .

*"Quando si urla a una donna che è una troia [...], non lo si fa per avere una risposta. Nell'offendere non c'è nessun argomento, nessuna idea. Il fine è solo ferire l'altro. L'ingiuria, scagliata contro l'interlocutore, lo offende nel profondo con parole intese a porre fine a ogni discussione o argomentazione"*

*[...] Nell'immagine stereotipata agisce un codice potente che influisce sulla formazione delle identità e delle stesse capacità delle persone, e riesce ad inibire potenzialità insite negli individui, con la conseguente amputazione della personalità. La lingua non serve solo a scambiare informazioni o ad ottenere qualcosa: è anche luogo di affermazione di sé. Aiuta o deprime l'autostima. Se il linguaggio ci nomina in modo perverso ci cancella anche rispetto a noi stessi". (Graziella Priulla, Parole tossiche. Cronache di ordinario sessismo. Edizione Settenove).*

**QUALI PAROLE DIRE SUGLI EFFETTI DELLA VIOLENZA?**

Ci siamo chieste, in questa IV Edizione delle #NoViolenceWeeks, come raccontare gli effetti che la violenza produce sulle donne nella loro formazione, nella ricerca del lavoro, nelle attività quotidiane e nel corso della loro carriera.

Abbiamo pensato di immaginare e condividere delle vignette cliniche,

**chiedendovi di immedesimarvi nelle donne raccontate: siete voi o vi è capitato di sentirvi come loro?**

**Se a leggerci sono uomini, vi chiediamo uno sforzo empatico più profondo: se voi foste al posto di queste donne, cosa provereste?**

### **CASO 1: Laureata in Ingegneria.**

Alessia per diversi anni segue il Corso di Laurea in Ingegneria: durante lezioni, approfondimenti teorico-pratici ed esami, raccoglie stupore da parte dei docenti sul fatto che una donna frequenti quella Facoltà. Durante le prove di valutazione intercetta battutine, frasi sessiste e avances. Una volta laureata ha la possibilità di effettuare uno stage, presso una grossa azienda multinazionale. E' sposata. Al colloquio, il Responsabile delle risorse umane le pone diverse domande sul ruolo per cui Alessia sta proponendo la sua candidatura. Il Selezionatore, vedendo la fede al dito, le chiede che progetti ha per il futuro, visto che in azienda possono essere previste missioni fuori sede ed in zone altamente rischiose del mondo. Alessia, consapevole dei suoi diritti, non fa riferimento diretto alla sua vita privata, ma si dice disponibile a trasferte.

Il Selezionatore sceglie Alessia ed un altro laureato, tra i e le candidati/e presenti, per il secondo step di colloqui, quello con il Direttore: Alessia viene fatta accomodare nella stanza del Direttore con la frase "Segretaria, prima le donne: faccia accomodare la Signora". Il laureato viene accolto in stanza con la frase "Si accomodi Dottore".

Alessia viene assunta. Il Direttore non è convinto sulla reale e futura disponibilità di Alessia, in situazione dure e sfidanti, ma pensa che possa esser utile inserirla nel team, per avere una "quota rosa" che renda il clima generale, prettamente maschile, più accogliente.

### **CASO 2: Impiegata presso azienda.**

Rita è una donna di 35 anni che, dopo diversi contratti precari o a tempo determinato, riesce ad accedere ad un'azienda del settore privato, a cui puntava da tempo. L'attività lavorativa quotidiana la porta a collaborare spesso con i sindacati: Rita scopre che esiste una differenza tra il salario medio, percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini, a parità di performance e responsabilità. Riconosce la profonda disuguaglianza, ma non riesce a comprendere cosa si possa fare per cambiare lo stato attuale delle cose: si confronta, in famiglia con padre, fratelli, zii tutti occupanti da anni posizioni lavorative diverse, nel settore privato. Parla anche con donne della rete di riferimento: molte, non hanno mai lavorato o hanno dovuto lasciare la loro occupazione, dopo esser diventate mamme.

Il quadro che ne esce è chiaro: le cose sono sempre state così, qualcosa in Italia si sta facendo, ma di fatto le donne sono più votate al sacrificio, alla cura della casa e della famiglia. Quindi è “naturale” che vengano anche assunte in minor quota o pagate meno. Rita è rassegnata e smette di informarsi, lottare.

### **CASO 3 Donna libera professionista.**

Patrizia è una professionista del settore design. Ha una partita iva ed uno spazio che ha affittato, con non pochi sacrifici economici personali. E' riuscita ad accedere ad alcuni fondi regionali per l'imprenditorialità femminile. Ottiene contratti di collaborazione, tiene corsi di formazione, viaggia e apre una seconda sede per le sue attività. Assume una figura segretariale e, per il mantenimento del suo sito internet, una persona che si occupa dell'aggiornamento dei contenuti. Patrizia ha un incidente ed è costretta a fermarsi per un lungo periodo: le spese per la cura e la riabilitazione sono tante, solo alcune sono coperte da un fondo pensionistico privato che aveva sottoscritto.

Patrizia, a fatica, riesce a tornare in pista: i clienti, che precedentemente l'avevano contattata per alcuni lavori, non sono soddisfatti della lunga pausa per motivi di salute. I committenti che l'avevano scelta non la ritengono più “cazzuta” come un tempo: un uomo, al posto suo, non si sarebbe fermato per così tanto tempo, ma piuttosto avrebbe resistito. Si sa, le donne sono così: fragili e non idonee a ruoli da libere professioniste, su di loro non si può mai contare fino in fondo.

Patrizia incalza, non molla, ostinata e contraria: di certo “avrà il ciclo”, è emotiva ed imprevedibile nei suoi “nervosismi”. Non è più una professionista di cui fidarsi.

### **CASO 4: Aggressione sessuale da Dirigente**

Clara è la segretaria di direzione all'interno di una azienda nazionale dei trasporti, da ormai 3 anni. Ha 30 anni ed esperienze internazionali di lavoro alle spalle. Il suo full time prevede diverse ore di straordinario, regolarmente retribuito, che spesso riguardano anche i giorni festivi. E' molto soddisfatta della sua posizione, del rapporto con i/le colleghe, con tutto il management: ha anche la responsabilità di una risorsa, che dipende da lei.

Una sera, a conclusione di una lunga riunione tra Quadri e Dirigenti, il Capo di Clara, che si è sempre mostrato gentile e attento alle sue esigenze ma allo stesso tempo in grado di valorizzare competenze e conoscenze di lei, si offre di accompagnarla al garage sotterraneo per riprendere la sua auto. Clara accetta con sollievo: le è già capitato in passato di subite molestie verbali, in luoghi bui e isolati della città. Con il suo Capo sarà al sicuro: presto però Clara scopre che le cose non stanno così. Lui si avvicina improvvisamente e la assale: “So che lo vuoi anche tu, ho visto come mi guardi ogni giorno. Me lo devi per tutto quello che ho fatto per te”. Per Clara, è l'inizio di un momento sospeso, tra dentro e fuori il suo corpo.

L'indomani Clara non riesce a presentarsi alla sua scrivania, non sa cosa fare: ne parla con le sue più care amiche, che la convincono a sporgere immediata denuncia. Clara sa che è la decisione più giusta, ma ha una terribile certezza: non mi crederanno e, così, perderò il lavoro.

Nessun uomo può capire fino in fondo come una donna si possa sentire in pericolo ed estranea, anche se si muove in un luogo (di lavoro e non) o a contatto con persone che conosce da tempo.  
Ma ogni uomo può provare a pensarci.

...Se voi foste al posto di queste donne, cosa provereste?

# La violenza sulle donne madri che lavorano.

E se le donne, vittime di violenza negli spazi/tempi del lavoro, fossero anche madri?

Ci possono essere diverse opzioni da considerare: – sei donna e diventi madre mentre lavori presso un'azienda/sei una professionista autonoma; – sei donna e diventi madre ma perdi/sei costretta a lasciare il lavoro/ne devi cercare uno nuovo; – sei donna e, mentre lavori, subisci discriminazione per il fatto di avere figli/figlie; – sei donna e il fatto che tu diventi madre, ti (fanno credere che) toglie competenza e credibilità.

Se la donna che cerca/trova lavoro è anche una mamma, lo stereotipo e l'aspettativa distorta su di essa aumenta esponenzialmente:

*“Stilare un elenco di questi ostacoli ideologici è piuttosto semplice, non si tratta di certo di grandi misteri: le donne sono ritenute per loro natura più dotate sul piano relazionale, gli uomini in quello decisionale; la valutazione delle competenze e dei risultati ottenuti da una donna è sempre peggiore rispetto a un pari grado uomo; alla donna viene richiesto sul lavoro di esprimere le qualità stereotipicamente femminili, rendendo di fatto impossibile per loro accedere a determinati ruoli; esiste un peso della componente estetica nell'ottenere incarichi o nel fare carriera, e il giudizio negativo sulle proprie competenze che quella componente determina; **il cosiddetto maternal wall, fenomeno per cui le madri sono percepite come meno attente e concentrate sul lavoro perchè già troppo occupate nel pensare alla prole [...]**”.*

*“La donna che decide di partorire, nella maggiore parte dei casi, deve confrontarsi con drastici cambiamenti non desiderati della sua situazione lavorativa. Nel peggiore dei casi, il datore di lavoro trova gli strumenti, più o meno fraudolenti, per allontanarla; nel- diciamo- migliore dei casi la donna genitrice acquisisce automaticamente delle caratteristiche e ne perde altre, senza che lei possa opporsi. Le viene attribuito più «calore» ma meno competenza, spesso le viene cambiata mansione; esce dalla possibilità di fare carriera, perchè la scelta genitoriale tradirebbe la volontà di mettere l'azienda in posizione subordinata alla famiglia”. (Lorenzo Gasparrini, “Diventare uomini. Relazioni maschili senza oppressioni”, Edizione Settenove).*

*L'appartenere al genere femminile, attiva stereotipi su chi la donna dovrebbe essere: se poi la donna diventa madre, le aspettative sulla cura diventano automatiche. E ci si aspetta poi che la donna-madre-lavoratrice sia in un modo ben preciso: sempre disponibile e accogliente, ma più stanca e meno in grado di assolvere il proprio compito. Una cascata sempre aperta di pregiudizi, che oltre a creare danni su un piano reale, può determinare una fortissima pressione interna alla donna, che non sa più chi è o cosa deve fare.*

Scriva Michela Murgia, in *“Stai zitta e altre nove frasi che non vogliamo sentire più”* (Edizione Einaudi),

*“[...] il fatto che da una donna ci si aspetti una qualche forma di maternage nell’esercizio del potere di gestione di un gruppo di lavoro comporta una dispersione di energia personale [...]. Da una donna nessuno si attende che faccia il capo, ma se proprio deve esserlo, allora che sia un capo-mamma dolce e comprensiva , pena la riduzione a stronza senza cuore”.*

Maria Anna Di Gioia, nel testo che vi consigliamo (specie per parlare ai/alle giovani della violenza sulle donne) *“Com’è l’acqua? Riconoscere ogni giorno il mare invisibile del patriarcato”* (Edizione Settenove), a proposito di quello che chiama “il dribbling tra maternità e lavoro”, ci fa notare come

*“Nonostante farlo sia un reato, è ancora frequente la pratica di chiedere a donne neoassunte se abbiano intenzione di sposarsi e/o di avere figli. Questo perchè già si dà per scontato che saranno loro a doversi assentare nei mesi subito prima e dopo il parto, ad aver bisogno delle ore di allattamento, a chiedere permessi per fronteggiare le emergenze, a non essere disponibili per gli straordinari, ad essere più stanche a causa del carico mentale che grava per lo più su di esse. [...] Sarà lei a chiedere il part time per poter seguire il figlio o la figlia, se non addirittura a licenziarsi, come accade spesso. La realtà è che la società non si è ancora adeguata in modo significativo al cambiamento determinato dall’ingresso di molte donne nel mondo del lavoro, e le misure di sostegno alla genitorialità e alla prima infanzia e/o una riorganizzazione dei tempi di vita e di lavoro della coppia sono lontane dall’essere messe in atto”.*

E allora quali sono le parole che possiamo dire, in questa IV Edizione delle #NoViolenceWeeks di Arca?

**Non è possibile continuare a normalizzare e naturalizzare una scelta da parte della donna (tra carriera e famiglia), laddove lo stesso non è mai richiesto ad un uomo. E non è più accettabile mettere le donne nella condizione di sentirsi, già dopo un evento di così impatto emotivo e di grandi trasformazioni su un piano reale (come avere un/una figlio/a), ancora di più in uno stato di frustrazione (e rischioso isolamento/ solitudine) poichè**

- viene loro precluso l’accesso al diritto ad avere un lavoro;
- vengono discriminate, al momento del ritorno alla propria occupazione, mediante aspettative frutto di stereotipi sul genere femminile.

# I luoghi della non violenza: intervista a Graziella Priulla e Lorenzo Gasparri.

*La mia definizione di femminista è questa: un uomo o una donna che dice sì, esiste un problema con il genere così com'è concepito oggi e dobbiamo risolverlo, dobbiamo fare meglio. Tutti noi, donne e uomini, dobbiamo fare meglio" (Chimamanda Ngozi Adichie, "Dovremmo essere tutti femministi", Giulio Einaudi Editore).*

A conclusione della IV Edizione delle [#NoViolenceWeeks](#) di Arca, la dottoressa Roberta Nasello, psicologa psicoterapeuta e Presidente dell'associazione, intervista Graziella Priulla, sociologa della comunicazione e della cultura e saggista, e Lorenzo Gasparri, filosofo femminista, formatore e autore.

Ci teniamo a condividere con tutti/tutte voi i contenuti di questa intervista, proprio oggi: il 25 Novembre infatti ricorre la

## **"Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne"**

Lavoriamo tutto l'anno sul tema della violenza di genere e della violenza sulle donne: quella del 25 Novembre non può rimanere una ricorrenza isolata ma è piuttosto l'ulteriore e sempre più urgente occasione per

- sensibilizzare sugli stereotipi culturali che sottendono e sostengono la violenza;
- porre attenzione, soprattutto negli uomini, sul fatto che la lotta riguarda ognuno/a di noi, in primis proprio loro.  
Riteniamo che il contrasto alla violenza sulle donne richieda uno sforzo collettivo di assunzione di responsabilità condivisa: un dissenso forte e compatto. Ognuno/a di noi deve contribuire a creare in primis conoscenze, curiosità, domande sul fenomeno: leggiamo, approfondiamo, partecipiamo a conferenze e manifestazioni.

Arca, dalla sua fondazione e anche con la rassegna delle [#NoViolenceWeeks](#), lavora per attivare

- spazi- tempi per rendere donne e uomini consapevoli del modo in cui narrano Sè e l'Altro/a. **La stanza di consulenza psicologica e psicoterapia può diventare un luogo di decostruzione dello stereotipo e di creazione di nuove conoscenze sul Sè; un tempo dove chiedersi quanto la cultura parli al nostro posto, ci definisca e/o ci limiti.**

- Ponti tra diverse realtà del settore o della società, al fine di sensibilizzare su linguaggi non tossici e di reale inclusività.

Abbiamo deciso di confrontarci con Priulla e Gasparrini, i cui testi sono di grande ispirazione per il nostro lavoro clinico. Ne emerge un confronto molto interessante (vi rimandiamo al nostro blog per il video <https://associazionearca.info/2024/11/25/i-luoghi-della-non-violenza-intervista-a-graziella-priulla-e-lorenzo-gasparrini/> ): se io donna mi narro come non denigrata o sottovalutata, io esisto creando per me un percorso di autodeterminazione fatto di una ribellione non violenta. Le parole che dobbiamo dire allora sono “No, così non va bene”.

Allo stesso tempo è essenziale un altro punto: donne e uomini devono assumersi la responsabilità delle parole e delle comunicazioni che essi/esse producono sui generi, ogni giorno. La colpa di un *femminicidio* è del singolo che lo commette, ma la responsabilità di come ci poniamo e raccontiamo il fenomeno *violenza di genere* è di tutti/tutte. Come definiamo un evento/una realtà influenza molto il modo in cui esso/essa si sostanzia, il peso che gli diamo: come nominiamo una donna (noi stesse e/o le Altre) racconta cosa ne pensiamo di lei e cosa ci aspettiamo che lei sia.

Rivolgendosi alle donne, Michela Murgia dice:

“Il linguaggio è un’infrastruttura culturale che riproduce rapporti di potere. L’imposizione del cosiddetto *maschile universale* è un modo per dire che state occupando abusivamente il posto di un uomo, ma che questa anomali durerà talmente poco che non vale nemmeno la pena di trovare una parola esatta che la definisca. Alcune di queste donne, convinte che *“i problemi siano altri”*, hanno rinunciato alla pretesa di vedersi declinare la carica secondo il proprio genere, salvo poi verificare a loro spese che dietro il rifiuto di rispettare la grammatica si nascondeva (nemmeno troppo bene) il rifiuto di rispettare loro”. (*“Stai zitta e altre nove frasi che non vogliamo sentire più”*, Einaudi Editore).

Fateci sapere cosa ne pensate.

Arca