

Achieving Gender Equality and Empowering women

UNIT 3: Uguaglianza di genere

1. Introduzione

Secondo UN Women, l'uguaglianza di genere è la condizione per cui uomini e donne, bambine e bambini, hanno pari opportunità, diritti e responsabilità. Uguaglianza non implica che uomini e donne diventino uguali, ma piuttosto che diritti, doveri e opportunità di ciascun genere siano indipendenti dal sesso attribuito alla nascita. L'uguaglianza di genere sottolinea l'urgenza di tenere in considerazione interessi, esigenze e priorità sia degli uomini che delle donne, rispettando la diversità dei vari insiemi di uomini e donne. L'uguaglianza di genere dovrebbe coinvolgere e riguardare uomini e donne in eguale misura, come pure altri generi. ¹Oltre a essere un problema di diritti umani, l'uguaglianza fra uomini e donne è anche intesa come requisito e segnale di sviluppo sostenibile che mette al centro le persone. Anche se l'uguaglianza di genere non è solo una questione femminile, di fatto in molti ambiti le donne sono svantaggiate e non godono degli stessi diritti degli uomini. Nel 2015, 195 nazioni si sono dichiarate d'accordo con le Nazioni Unite per cambiare il mondo in meglio, sottoscrivendo l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Val la pena citare il paragrafo sull'uguaglianza relativo alle donne:

Realizzare la parità di genere e la responsabilizzazione di donne e bambine offrirà un contributo decisivo al progresso di tutti gli Obiettivi. Non è possibile realizzare un completo potenziale umano e uno sviluppo sostenibile se alla metà dell'umanità continuano a essere negati pieni diritti e opportunità in quanto persone. Donne e bambine devono godere di pari accesso a un'istruzione di qualità, a risorse economiche e partecipazione politica nonché di avere uguali opportunità di uomini e bambini rispetto all'occupazione, la leadership e posizioni decisionali a tutti i livelli. Ci impegneremo per aumentare gli investimenti in modo significativo così da colmare il divario di genere e rafforzare il supporto delle istituzioni rispetto all'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne a livello mondiale, regionale e nazionale. Saranno eliminate tutte le forme di discriminazione e violenza contro donne e bambine, anche attraverso l'impegno di uomini e bambini. È fondamentale l'integrazione sistematica di una prospettiva di genere per l'implementazione dell'Agenda.”²

¹ UN Women, 'Gender Mainstreaming', <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

² United Nations, 'Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development', https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=

Il seguente video creato dalla Commission for Gender Equality Public Sector è una preziosa introduzione sull'uguaglianza di genere: https://www.youtube.com/watch?v=ilFvvFR_wAU

2. Disuguaglianza di genere

La disuguaglianza di genere è la discriminazione basata sul sesso o il genere che causa una condizione di privilegio o di priorità, ripetuta e continua, di un sesso o un genere su un altro. L'uguaglianza di genere è un diritto umano fondamentale e tale diritto viene violato dalla discriminazione basata sul genere. La disparità di genere inizia nell'infanzia e sta limitando, in questo preciso momento, il potenziale di vita dei bambini di tutto il mondo, colpendo in modo sproporzionato le bambine.

Secondo il Consiglio d'Europa, la disuguaglianza di genere colpisce di più donne e bambine perché i diritti delle donne non sono ancora pienamente realizzati in Europa. La crisi economica e le misure di austerità a contorno messe in atto in tanti Stati Europei, che hanno interessato in modo sproporzionato le donne, hanno reso ancora più pervasiva la discriminazione sessista e di genere. Il sorgere di movimenti reazionari che mettono nel mirino donne che tentano di affrancarsi dalla posizione di inferiorità mantenuta da generazioni è un'altra minaccia per i diritti delle donne. L'aumento di hate speech rivolto alle donne in Europa, in particolare online, è un altro motivo di allarme. La violenza sulle donne, una delle più gravi forme di violazione dei diritti umani vissuta dalle donne, prospera in un ambiente di discriminazione e di hate speech, o incitamento all'odio. In una gran parte dei casi di violenza sulle donne, la risposta delle autorità nazionali - compresi polizia, querelanti e giudici - resta insufficiente.

Negli ultimi decenni, si sono registrati progressi in molti ambiti diversi. Un certo numero di stati membri ha ratificato la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza sulle donne e l'abuso domestico ed è effettivamente in vigore la Strategia del Consiglio Europeo sull'Uguaglianza di genere 2018-2023. La realizzazione dei diritti delle donne e l'uguaglianza di genere richiede ancora, tuttavia, tantissimo lavoro. Per questo motivo, la battaglia contro la discriminazione dovuta al sesso e al genere, nonché i diritti delle donne, sono in cima alle priorità del Commissario per i Diritti Umani.

La disuguaglianza di genere influisce su tutti, compresi uomini, donne, individui transgender e con identità di genere non allineata, bambini e famiglie. Ne sono colpiti persone di tutte le età e di ogni etnia. C'è un disperato bisogno di uguaglianza di genere. La violenza su donne e bambine viene evitata con l'uguaglianza di genere. È necessaria per la salute dell'economia. Uomini e donne sono valutati in modo paritario nelle società più sane e più sicure. I diritti umani comprendono l'uguaglianza di genere e, di certo, tutti ne traggono beneficio.

3. Gender Mainstreaming o Integrazione di genere:

L'approccio ai processi politici noto come gender mainstreaming considera gli interessi e le preoccupazioni sia di uomini che di donne. L'idea di integrazione di genere è stata articolata per la prima volta nel 1985 alla Conferenza Mondiale sulle Donne di Nairobi. La Platform for Action di Pechino è stata promulgata durante la quarta Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne tenutasi a Pechino nel 1995 e successivamente adottata come strumento per raggiungere l'uguaglianza di genere a tutti i livelli. La piattaforma è stata quindi sviluppata come strategia all'interno di una politica internazionale per l'uguaglianza di genere. In parole povere, l'integrazione di genere consiste nella "(ri-)organizzazione, nel miglioramento, nello sviluppo e nella valutazione dei processi politici in modo tale da incorporare una prospettiva di parità di genere in tutte le politiche, a tutti i livelli e in tutte le fasi da parte dei soggetti abitualmente partecipanti al processo politico."³

Integrare una prospettiva di genere in tutti i tipi di attività è una strategia riconosciuta a livello mondiale per promuovere l'uguaglianza di genere. Il mainstreaming non è fine a se stesso, ma un mezzo verso l'obiettivo dell'uguaglianza di genere. Il mainstreaming implica che le prospettive di genere e l'attenzione all'obiettivo dell'uguaglianza di genere siano al centro di tutte le attività: sviluppo politico, ricerca, advocacy/dialogo, legislazione, distribuzione delle risorse e pianificazione, realizzazione e monitoraggio di programmi e progetti. Lo sviluppo di un'adeguata comprensione del mainstreaming richiede chiarezza sui concetti correlati di genere e uguaglianza⁴

È molto importante incorporare un punto di vista sull'uguaglianza di genere in tutte le fasi e a tutti i livelli della politica, di programmi e iniziative. Oltre ad avere accesso e controllo disuguali su potere, risorse, diritti umani e istituzioni come il sistema legale, uomini e donne hanno richieste, condizioni di vita e circostanze diverse. A seconda della nazione, della zona, dell'età, della provenienza etnica e sociale del singolo o di altri fattori, uomini e donne vivono scenari diversi. Il mainstreaming di genere intende comprendere queste disuguaglianze nella progettazione, realizzazione e valutazione di politiche, programmi e progetti al fine di garantire che uomini e donne ne possano beneficiare in pari misura, in modo da non peggiorare le disuguaglianze ma piuttosto le facciano progredire. Il mainstreaming di genere cerca di eliminare le disuguaglianze di genere, a volte molto sottili. Si pone quindi come strumento per promuovere l'uguaglianza di genere.

³ Consiglio d'Europa, 'What is gender Mainstreaming', <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

⁴ Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, 'Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality' <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>

Gender mainstreaming/l'integrazione parlando di donne: Una strategia per accelerare il progresso dei diritti di donne e bambine e l'uguaglianza rispetto a uomini e bambini. Questo è l'approccio scelto dal sistema Nazioni Unite e dalla comunità internazionale rispetto all'attuazione dei diritti di donne e bambine come un sottoinsieme dei diritti umani cui le Nazioni Unite dedicano grande attenzione. L'obiettivo è l'uguaglianza di genere. Il mainstreaming di genere è il processo di valutazione delle implicazioni per bambini e bambine, per uomini e donne, di ogni azione pianificata, a livello legislativo, politico e di programmi. È una strategia per rendere le preoccupazioni e le esperienze di donne e bambine, ma anche di uomini e bambini, una dimensione integrale del progetto, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione di politiche e programmi in modo tale che bambine e bambini, così come donne e uomini beneficino dell'uguaglianza e la disuguaglianza non sia perpetuata.⁵

Il mainstreaming è stato ideato come strategia globale per promuovere l'uguaglianza di genere attraverso la Platform for Action della Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne delle Nazioni Unite a Pechino nel 1995. In quel documento, si metteva in chiaro la necessità di garantire l'attenzione alle prospettive di genere come parte integrante degli interventi in tutti gli ambiti dello sviluppo sociale. Per ciascun punto degli obiettivi strategici identificati a Pechino, è stato dato particolare risalto alla strategia di integrazione. Ad esempio, nel capitolo sulle donne dedicato al potere e ai processi decisionali il paragrafo 189 si rivolge specificamente al mainstreaming: "Nell'affrontare la disuguaglianza tra uomini e donne nella condivisione del potere e dei processi decisionali a tutti i livelli, i Governi e gli altri attori dovrebbero promuovere una politica attiva e visibile per integrare una prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi in modo che prima di decidere venga fatta un'analisi sugli effetti rispettivamente su donne e uomini".⁶

Nonostante il piano di mainstreaming, sono ancora necessarie iniziative mirate a sostegno delle donne. Queste iniziative si rivolgono esplicitamente agli interessi e agli obiettivi delle donne, ad esempio attraverso la promulgazione di leggi, lo sviluppo di politiche, la conduzione di ricerche e l'attuazione di progetti e programmi. I progetti che si concentrano specificamente sulle donne continuano ad essere fondamentali nella lotta per l'uguaglianza di genere. Sono ancora necessari perché i processi di integrazione di genere non sono ancora del tutto sviluppati né può dirsi compiuta l'uguaglianza di genere. La riduzione dei divari esistenti, che agisca come catalizzatore per la promozione dell'uguaglianza di genere, e la costruzione di un corpo elettorale che cambi lo status quo sono supportate da programmi mirati in particolare alle donne o alla promozione dell'uguaglianza di genere. Programmi specifici per le donne possono rendere le donne

⁵ UNICEF, 'Gender Equality',

<https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>

⁶ Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, 'Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality' <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>

più autonome e consapevoli e servire da importante incubatore per tattiche e concetti da applicare a interventi più generali. Le iniziative incentrate sugli uomini contribuiscono al progresso dell'uguaglianza di genere creando alleati maschili. È importante comprendere che l'integrazione di genere e l'empowerment delle donne non sono affatto antagonisti tra di loro.

4. Violenza di genere

Secondo l'UNHCR, "la violenza di genere descrive atti dannosi diretti a un individuo in base al suo genere. È radicata nella disuguaglianza di genere, nell'abuso di potere e in norme dannose. La violenza di genere (GBV, gender-based violence) è una grave violazione dei diritti umani e un problema di salute e di protezione in cui la vita è minacciata. Si stima che una donna su tre viva un'esperienza di violenza fisica o sessuale nell'arco della propria vita. Durante i trasferimenti e in periodi di crisi, la minaccia di GBV aumenta significativamente per donne e bambine."⁷ La "violenza di genere" e la "violenza sulle donne" sono termini spesso usati in modo intercambiabile, dato che il più delle volte la violenza sulle donne è inflitta (da uomini) per motivi di genere e la violenza di genere colpisce le donne in modo enormemente più alto.⁸ Può essere considerato violenza di genere il dolore sessuale, fisico, mentale ed economico inflitto in pubblico o in privato. Si aggiungono anche le minacce di violenza, la coercizione e la manipolazione. La violenza sulla compagna, la violenza sessuale, il matrimonio di bambine, la mutilazione genitale femminile, i cosiddetti "delitti d'onore" sono solo alcuni esempi del modo in cui essa si può manifestare. Le molestie sessuali, la violenza del partner, il traffico illecito, lo sfruttamento sessuale e l'abuso sono altri esempi di violenza sulle donne. Tra gli effetti si registrano gravi lesioni fisiche, malattie a trasmissione sessuale come HIV/AIDS, gravidanze forzate e indesiderate, e un rischio più elevato di mortalità materna. Sono conseguenze rilevanti a breve e a lungo termine.⁹ Gli effetti della violenza di genere sono terribili e possono influenzare le vittime per tutto il resto della vita. Possono condurre anche alla morte.

I rapporti disuguali di potere fra uomo e donna sono una delle violenze di genere più apertamente espresse, in particolare di violenza sulle donne. L'esecutore è la causa primaria della violenza: è essenziale ricordare che una vittima di violenza di genere non è mai ritenuta responsabile delle azioni dell'esecutore. La violenza di genere nelle nostre culture non è causata da un'unica componente; si tratta piuttosto di un insieme di fattori diversi che interagiscono causando il problema, non più spiegabile con un unico aspetto.

⁷ UNHCR, 'Gender-Based Violence', <https://www.unhcr.org/gender-based-violence.html>

⁸ Council Of Europe, 'Gender Identity, Gender-Based Violence And Human Rights', <https://rm.coe.int/chapter-1-gender-identity-gender-based-violence-and-human-rights-gende/16809e1595>

⁹ UNHCR, 'Gender-Based Violence', <https://www.unfpa.org/gender-based-violence>

Possiamo riconoscere quattro categorie di fattori: culturale, legale, economico e politico.¹⁰

La violenza di genere mantiene il dominio maschile e contribuisce a promuovere una società eteronormativa. L'uguaglianza di genere, invece, richiama pari diritti, visibilità e opportunità di empowerment, presa in carico e partecipazione in tutti gli aspetti della vita pubblica e privata delle persone di tutti i generi. Uguale accesso e distribuzione di risorse fra uomini e donne sono ulteriori implicazioni dell'uguaglianza di genere.

Scarsa segnalazione della violenza di genere e frequente impunità dei colpevoli: Frasi come “quello che succede in casa deve restare in casa” oppure “non sono fatti degli altri quello che succede nella mia famiglia” sono consueti clichés che però hanno grande influenza. Ciò rende difficile segnalare la violenza domestica e può ostacolare azioni di aiuto e supporto, mettendo la persona abusata a rischio di ulteriori lesioni e perfino di morte. Inoltre, coloro che subiscono violenza spesso vengono messi a tacere. Restando in silenzio davanti alla violenza domestica, non facciamo che supportarne le pratiche. La maggioranza della violenza di genere è vietata e punita dalla legge in molte nazioni, tuttavia altre sono molto in ritardo su questo tema.

Fattori Culturali della Violenza Di Genere: La violenza è resa possibile per le ideologie patriarcali e sessiste al fine di mantenere il dominio e la superiorità dell'uomo. Ad esempio, gli stereotipi di genere e altri aspetti culturali come i pregiudizi, la socializzazione e i concetti tradizionali di femminilità e mascolinità, le percezioni che la famiglia sia a predominanza maschile, l'autorità delle istituzioni private nonché una comune accettazione della violenza in ambienti pubblici (come le molestie per strada delle donne) come un modo legittimo di affrontare il conflitto e esprimere se stessi. Anche usanze storico-religiose hanno autorizzato la punizione corporale delle donne in virtù di teorie di proprietà e di diritto. Il concetto di potere sulla sessualità delle donne che, a sua volta, legittima la proprietà ha avuto un grosso ruolo nel rendere accettabile la violenza di genere.

Fattori legali: Molte comunità considerano l'essere vittima di violenza di genere segno di vergogna e fragilità e molte donne continuano ad essere accusate di incoraggiare la violenza su se stesse con le proprie azioni. Questo spiega almeno alcuni dei livelli costantemente bassi di segnalazione e investigazione.

Fattori economici: In generale, le donne e le persone LGBT+ sono molto vulnerabili alla violenza per la mancanza di mezzi economici. Si sviluppano cicli auto-perpetuanti di violenza e povertà, rendendo davvero difficile per le vittime liberarsene. Gli uomini

¹⁰ Council Of Europe, 'Gender Identity, Gender-Based Violence And Human Rights', <https://rm.coe.int/chapter-1-gender-identity-gender-based-violence-and-human-rights-gende/16809e1595>

possono usare tattiche violente per affermare la loro mascolinità quando vivono situazioni di disoccupazione e povertà.

5. Istruzione

Tutti i bambini hanno il diritto di accedere a un'istruzione formale di alta qualità in un ambiente sicuro. Esiste tuttavia un numero elevato di bambine obbligate a lasciare la scuola e altre che neppure la iniziano. Ciò è dovuto a una molteplicità di ragioni. L'istruzione delle bambine è stata particolarmente colpita dai lockdown e dalla chiusura delle scuole dovuta al COVID-19, minacciando di far svanire anni di progresso. Le bambine vivono pregiudizi di genere su scala mondiale semplicemente perché sono nate figlie invece che figli. Il valore dell'istruzione di una bambina è più basso e sono maggiori le probabilità che una ragazza sia costretta a sposarsi precocemente, a subire violenza o essere rapita da trafficanti. La gioventù delle ragazze è spesso interrotta; la loro vita e il loro futuro sono in pericolo. Le difficoltà sono ovvie. In alcune zone, i pregiudizi di genere permeano ancora l'intero sistema scolastico e vengono spesso rinforzati invece che contrastati. Tra questi la mancanza di rappresentazione delle donne in ruoli di leadership nei libri di testo, le aspettative degli insegnanti diverse per bambini e bambine, e regole scolastiche che obbligano le ragazze incinte all'abbandono invece che onorare, difendere e sostenere il loro diritto all'istruzione.¹¹

Si può ancora portare avanti la causa per l'istruzione di donne e bambine per motivi politici e morali, ma alcuni casi sono molto urgenti. Dei 61 milioni di bambini in età di scuola primaria che hanno lasciato la scuola nel 2010, il 53% erano bambine. Dei 57 milioni di bambini che non andavano a scuola nel 2013, il 49% erano bambine. Nelle indagini condotte in 30 paesi con più di 100.000 bambini non scolarizzati, le bambine rappresentavano in media il 28% della popolazione non scolarizzata, mentre i bambini il 25%. Le ragazze nell'Africa sub-sahariana e in Asia occidentale hanno notevoli difficoltà a terminare l'istruzione primaria di base. Indipendentemente dalla condizione genitoriale o dal luogo, indagini condotte in 55 paesi in via di sviluppo hanno rilevato che le femmine hanno maggiori probabilità di lasciare la scuola rispetto ai maschi negli anni della secondaria inferiore. Le donne costituiscono oltre i due terzi dei 775 milioni di adulti analfabeti nel mondo. Nelle regioni in via di sviluppo, ogni 100 uomini ci sono 98 donne che frequentano l'istruzione post-secondaria. Nei livelli più alti di istruzione in generale e in base agli ambiti di studio, ci sono maggiori disparità per cui le donne risultano notevolmente sovra-rappresentate nelle materie umanistiche e scienze sociali e fortemente sotto-rappresentate in campi come ingegneria, scienze e tecnologia.¹²

L'UNESCO ha sviluppato un'agenda per promuovere la parità nell'istruzione e attraverso l'istruzione. Secondo questa agenda, sono necessari un pensiero e un'azione di trasformazione per garantire pari accesso, e potenziamento, all'istruzione. Ciò comporta il fondamentale passo iniziale di garantire la parità di genere ovvero l'iscrizione e il completamento di numeri e proporzioni uguali di ragazzi e ragazze ai vari livelli di

¹¹ UNESCO, 'From Access To Empowerment: UNESCO Strategy For Gender Equality In And Through Education 2019-2025', <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>

¹² United Nations, 'Education as the Pathway towards Gender Equality', <https://www.un.org/en/chronicle/article/education-pathway-towards-gender-equality>

istruzione, ma va ben oltre. Per affrontare relazioni di potere disuguali, norme sociali, pratiche discriminatorie e sistemi di credenze che supportano la disuguaglianza di genere e l'esclusione nella società, occorre liberare tutto il potenziale dell'istruzione. Si devono considerare i bisogni, gli interessi e le esperienze di vita di tutti gli studenti e affrontare gli svantaggi intersecanti e simultanei che possono impedire a bambini, adolescenti o adulti il pieno esercizio del proprio diritto a partecipare, completare e beneficiare dell'istruzione.¹³

Non si può raggiungere l'uguaglianza di genere nell'istruzione solo attraverso sforzi dedicati all'istruzione in sé; dipende anche da interventi in altri settori. Allo stesso tempo, il progresso verso un'uguaglianza di genere nell'istruzione può avere effetti importanti sull'uguaglianza nell'occupazione, nella salute e nell'alimentazione.¹⁴ Per una ragazza, l'istruzione cambia tutto. La ragazza che riceve un'istruzione ha maggiori probabilità di essere sana, al sicuro e libera di scegliere il modo in cui indirizzare la propria vita nel futuro. Deciderà lei quando sarà pronta per sposarsi e avere dei figli. Potrà anche vivere una vita più lunga e mandare i suoi figli a scuola.

L'istruzione di donne e bambine può avere una molteplicità di effetti positivi, tra cui una migliore salute in gravidanza, il calo della mortalità infantile e dei tassi di fertilità e una maggiore prevenzione di HIV e AIDS. Le madri che hanno ricevuto un'istruzione più vasta hanno maggiori probabilità di essere consapevoli che l'HIV può passare attraverso il latte materno e che prendere le medicine durante la gravidanza può diminuire il rischio di trasmissione madre-figlio. Gli anni di istruzione in più di una madre riducono la probabilità di mortalità infantile dal 5% al 10%. Rispetto ai bambini le cui mamme sono poco istruite, quelli con mamme con un'istruzione secondaria o superiore hanno il doppio delle possibilità di vivere oltre i cinque anni.

Nella realtà, le divisioni sociali con una storia lunga sono sia una causa che un effetto della discriminazione di genere nell'istruzione. Le disparità che incidono sulla capacità di donne e ragazze di esercitare i propri diritti sono legate alla povertà, all'origine etnica, alle disabilità o alle idee convenzionali sul loro status e ruolo. A milioni di ragazze viene ancora impedito di iscriversi e completare la propria istruzione a causa di pratiche deleterie come il matrimonio precoce, gli abusi di genere e leggi e politiche discriminatorie in materia di istruzione. L'istruzione per donne e bambine è fondamentale, soprattutto quando si cerca di cambiare i modelli di discriminazione di genere, data la diffusa e crescente partecipazione delle donne a occupazioni che generano reddito. Non solo l'istruzione è essenziale per raggiungere la parità di genere, ma un maggiore accesso all'istruzione per

¹³ UNESCO, 'From Access To Empowerment: UNESCO Strategy For Gender Equality In And Through Education 2019-2025', <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>

¹⁴ Global Education Monitoring Report, 'Monitoring GenderEquality in Education', <https://gem-report-2017.unesco.org/en/chapter/gender-introduction/>

tutte le persone può aumentare la produttività e ridurre la vulnerabilità finanziaria delle famiglie a basso reddito.

6. Molestie

La Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa definisce le molestie sessuali come: "qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo."¹⁵ Secondo l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di genere "la molestia sessuale è una forma di discriminazione e di violenza. Le vittime sono principalmente donne e gli esecutori sono principalmente uomini. Quando **FRA** ha intervistato donne che hanno subito molestie sessuali in contesto lavorativo, nel 86% dei casi gli esecutori erano uomini."¹⁶ Secondo l'OMS, una donna su tre in tutto il mondo ha vissuto un'esperienza di violenza sessuale o fisica nel corso della propria vita; questa spiacevole statistica ha molti altri effetti sulla salute mentale delle donne e sui loro diritti.

Fare commenti sessuali sul corpo di una persona, fare osservazioni o allusioni, chiedere sulle fantasie sessuali di una persona, le preferenze o il passato, indagare personalmente sulla vita sessuale o sociale di una persona, inseguire ripetutamente una persona non interessata a un appuntamento e mentire ad altri o diffondere pettegolezzi sulla vita sessuale di una persona o le sue preferenze sessuali, sono tutti esempi di molestia sessuale verbale. Esempi di molestia non verbale comprendono squadrare una persona dalla testa ai piedi, pederla, usare immagini sessualmente allusive, fare avances fisiche con le mani o il corpo, fare l'occholino, mandare baci o simulazioni di leccate sul viso. Fare un massaggio al collo o sulle spalle, accarezzare i vestiti, i capelli o il corpo di un'altra persona, abbracciarla, baciarla, toccarla o strofinarsi addosso in modo sessualmente esplicito sono tutti esempi di molestia fisica.

L'idea fondamentale dietro le molestie è che tutte le proposte sono indesiderate. A seconda della situazione e circostanze, una persona può tollerare e perfino apprezzare un commento sessuale o una critica al proprio aspetto. Quello che è essenziale ricordare è che un comportamento può essere comunque avvilente e umiliante anche se la persona lo accetta - o magari ci si diverte. Inoltre, l'eventuale accettazione potrebbe non essere frutto della propria volontà: forse il prodotto di pressioni esterne, spesso impercettibili.

Come riconoscere e segnalare una molestia sul posto di lavoro

¹⁵Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza sulle donne e la violenza domestica, Articolo 40.

¹⁶ European Institute for Gender Equality, 'What is Sexual Harassment?', <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-sexual-harassment>

Becca Garvin, consulente per la ricerca di dirigenti con Find Great People, ha sottolineato quanto sia indispensabile sapere quando si viene molestati al lavoro. Ci sono molte zone oscure nel grave problema delle molestie sul luogo di lavoro. È vostra responsabilità segnalare qualsiasi episodio di molestia al lavoro o che notate. Ricordate che esistono leggi sulle molestie al lavoro che possono proteggervi, nel caso siate preoccupati di essere licenziati per punizione.¹⁷Al seguente link potete trovare un compendio di leggi e regolamenti: <https://www.endvawnow.org/en/articles/492-sources-of-international-law-related-to-sexual-harassment.html>

Le molestie non sono solo fisiche o sessuali, ma ne esistono di tanti tipi diversi: è importante sapere quando e come si viene molestati. Alcuni tipi di molestie sono di natura verbale, psicologica, digitale, fisica e sessuale.

La seguente fonte è utile per spiegare le tante forme di molestia sul luogo di lavoro: <https://www.i-sight.com/resources/11-types-of-workplace-harassment-and-how-to-stop-them/>

Lo scopo degli uffici delle Risorse Umane è assistere i dipendenti, in particolare coloro che si trovano in situazioni di disagio o a rischio. Una vittima non va mai dissuasa dal presentare un reclamo in assenza di prova tangibile. In realtà, la maggioranza di reclami e critiche è priva di prove tangibili.¹⁸

7. Discriminazione al lavoro / diversità e inclusione sul posto di lavoro

La discriminazione va contro a tutto ciò che ci rende umani. Si assiste alla violazione dei diritti di una persona solo a causa della sua identità o per ciò in cui crede. La discriminazione è dannosa e mantiene viva la disuguaglianza. Indipendentemente dalla razza, l'etnia, la nazionalità, le caratteristiche di classe sessuale, l'età, la salute o altra condizione, abbiamo tutti il diritto di essere trattati in modo equo. Eppure ancora troppo di frequente sentiamo racconti terribili di persone che sopportano delle crudeltà solo perché appartengono a un gruppo "diverso" dagli altri che invece godono di lusso o potere, privilegi di casta, religione, credo, sesso, genere, lingua, orientamento sessuale o identità di genere. Quando a una persona si nega l'opportunità di esercitare i propri diritti umani o altri diritti legali in modo equo a causa di una distinzione arbitraria imposta dalla pratica, per legge o politiche, si parla di discriminazione. Il principio di non discriminazione è alla base di tutta l'attività di Amnesty International. Per garantire che tutti possano

¹⁷ Business News Daily, 'Workplace Harassment: How to Recognize and Report It', <https://www.businessnewsdaily.com/9426-workplace-harassment.html>

¹⁸ Business News Daily, 'Workplace Harassment: How to Recognize and Report It', <https://www.businessnewsdaily.com/9426-workplace-harassment.html>

esercitare i propri diritti su base paritaria, ci opponiamo a leggi e pratiche discriminatorie collaborando con le comunità in tutto il mondo.¹⁹

Anche se costituiscono il 50% della popolazione mondiale, le donne rappresentano solo il 37% del PIL globale, pur dando per scontata la loro presenza nel conteggio della forza lavoro. Dunque, perché diversità e inclusione sul posto di lavoro sono fondamentali e in che modo le aziende risentono dell'assenza di equilibrio di genere? La mancanza di diversità di genere e di inclusione può avere effetti negativi di lunga portata sugli affari danneggiando qualsiasi cosa, dalla performance finanziaria alla considerazione dei consumatori, dalla collaborazione all'innovazione. Numerosi studi hanno confermato i vantaggi di avere più donne in ruoli di leadership e nei consigli di amministrazione, nonché i vantaggi di attuare politiche a sostegno della diversità di genere e dell'inclusione. Di seguito un breve riassunto di cosa ha rivelato la ricerca:

- I gruppi inclusivi raggiungono o superano gli obiettivi finanziari due volte di più.
- Quando le donne sono ben rappresentate ai vertici, gli utili aziendali e le rese azionarie possono aumentare anche del 50%.
- Il turnover dei dipendenti è collegato a livelli più elevati di diversità di genere all'interno del personale e a procedure di HR che mettono in risalto la diversità di genere.
- I team inclusivi verso tutti i generi hanno fino al 50% di performance migliori rispetto ai team omogenei in termini di generi e meno inclusivi.
- Le donne in posizioni apicali hanno un buon impatto sulla cultura organizzativa, specialmente quando si tratta di promuovere la diversità e l'inclusione sostenendo altre donne.
- Aziende agili e creative hanno una probabilità sei volte maggiore di promuovere culture inclusive.²⁰

8. Esercizio

Pensate a casi di molestie sul luogo di lavoro o di discriminazione al lavoro contro le donne e gli effetti di tali comportamenti. Come si potrebbe eliminare il fenomeno?

¹⁹ Amnesty International, 'Discrimination', https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/?utm_source=google&utm_medium=cpc&gclid=Cj0KCQjwof6WBhD4ARIsAOi65agN2rk0LBIWmUUlzte-iCPFk7xG_Np_KhweSutL1cMVcmiBmU1gN8aAkOREALw_wcB

²⁰<https://blog.thinkherrmann.com/women-in-the-workplace-creating-a-culture-of-equity-inclusion>

Fonti:

Amnesty International, 'Discrimination', https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/?utm_source=google&utm_medium=cpc&gclid=Cj0KCQjwof6WBhD4ARIsAOi65agN2rk0LBIWmUUIzte-iCPFK7xG_Np_KhweSutLI1cMVcmiBmU1gN8aAkOREALw_wcB

Business News Daily, 'Workplace Harassment: How to Recognize and Report It', <https://www.businessnewsdaily.com/9426-workplace-harassment.html>

Consiglio d'Europa, 'Gender Identity, Gender-Based Violence And Human Rights', <https://rm.coe.int/chapter-1-gender-identity-gender-based-violence-and-human-rights-gende/16809e1595>

Consiglio d'Europa, 'What is gender Mainstreaming', <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

European Institute for Gender Equality, 'What is Sexual Harassment?', <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-sexual-harassment>

Global Education Monitoring Report, 'Monitoring Gender Equality in Education', <https://gem-report-2017.unesco.org/en/chapter/gender-introduction/>

Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, 'Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality', <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>

Save the Children, 'Stop the War on Children', <https://www.stopwaronchildren.org/report.pdf>
UNESCO, 'From Access To Empowerment: UNESCO Strategy For Gender Equality In And Through Education 2019-2025', <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>

UNESCO, 'From Access To Empowerment: UNESCO Strategy For Gender Equality In And Through Education 2019-2025', <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>

UNICEF, 'Gender Equality', <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>

UNHCR, 'Gender-Based Violence', <https://www.unhcr.org/gender-based-violence.html>

Nazioni Unite, 'Istruzione as the Pathway towards Uguaglianza Di Genere', <https://www.un.org/en/chronicle/article/education-pathway-towards-gender-equality>

United Nations, 'Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development', https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=

United Nations Population Fund, 'Gender-based Violence', <https://www.unfpa.org/gender-based-violence>

UN Women, 'Gender Mainstreaming', <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>