



NON È NORMALE. SE È VIOLENZA NON È AMORE. E' REATO

Cathy La Torre, Feltrinelli, 2024, pag. 192
€ 14,25

Il processo di trasformazione della cultura organizzativa sui temi di genere passa attraverso diverse dimensioni.

Da una parte c'è l'importantissimo tema della **formazione** necessaria a ottenere la **certificazione di genere**, e il lavoro di consapevolezza per **superare stereotipi e bias**, dall'altra c'è la necessità di sostenere la trasformazione culturale con **azioni concrete a sostegno della parità**.

Ma per informare correttamente e fare cultura sui temi di genere, occorre, anche avere il coraggio di parlare di temi scomodi, come quello della **violenza di genere** e ragionare sulle **diverse facce** che la stessa può assumere, con l'obiettivo di prevenirla.

Accanto alla violenza fisica sulla persona (e sulle cose) ci sono, infatti, la violenza sessuale, la violenza psicologica ed economica, che spesso coesistono, gli atti persecutori e la violenza on line.

Parlare di violenza di genere è importante anche nei luoghi di lavoro, sia perché a ciascuno di noi può capitare di avere vicino un collega o una collega che ne è stato/a vittima e che spesso fatica a chiedere aiuto, sia perché la violenza di genere si può verificare anche nei luoghi di lavoro.

Tra le **molestie sessuali** rientrano, infatti, tutti quegli atteggiamenti o battute sessisti o volgari, avances non corrisposte fino a contatti sessuali indesiderati che costituiscono un vero e proprio reato.

In merito a ciò la Convenzione dell'organizzazione del lavoro n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro ha imposto a tutte le aziende l'obbligo di dotarsi di un **Codice di condotta**, dove mappare con definizioni chiare ed esemplificare i comportamenti vietati, in modo che le persone capiscano bene che cosa è violenza e che cosa non lo è.

Ma anche in questo caso il problema è **dare un nome a questi comportamenti**, perché purtroppo spesso si tende a giustificarli per malcostume o perché siamo abituati a sminuirli, anche per non entrare nel merito dell'utilizzo di strumenti corretti.

Per le aziende, fare cultura su questi temi è uno dei modi attraverso cui diventare **agenti attivi di cambiamento culturale** e driver di evoluzione e consapevolezza tra le persone e nella società.

Il libro di Cathy La Torre, avvocatessa attivista per i diritti umani e civili contro ogni forma di discriminazione, ci aiuta a comprendere quali forme nascoste può avere la violenza, anche nelle dimensioni più subdole, perché la violenza sulle donne ha molti volti, ma nessuno è accettabile.

[Leggi un abstract](#)

Proprio delle azioni per sostenere la trasformazione culturale con azioni concrete a sostegno della parità parleremo nel secondo **webaperitivo di primavera del 3 Aprile 2024, ore 16.30 - 17.30**

Ha ancora senso parlare di Leadership al Femminile?

Come sostenere il cambiamento culturale che accompagna la parità di genere con strumenti adeguati

Moderato da Luisa Macciocca con la partecipazione di Rossella Cardinale Direttrice Scientifica dei progetti INCLUSIONE, PARITÀ E CULTURE DI GENERE e LAVORARE AL FEMMINILE

