

segie



**Combattere la violenza
di genere nel mondo
del lavoro**

Questa pubblicazione è stata prodotta nell'ambito del progetto SEGIE (*For a Social Economy that reduces Gender Inequalities in Europe*), co-finanziato dal Fondo Sociale Europeo. Le opinioni espresse sono quelle delle autrici e non rappresentano necessariamente le opinioni dell'Unione europea.

Autrici: Isabella Orfano e Rossella Silvestre – ActionAid Italia

Supervisione: Rossana Scaricabarrozzi

Design: Tadzio Malvezzi

Contents

Introduzione	3
A chi è rivolto questo manuale?	4
Informazioni su SEGIE	5
1- Che cos'è la violenza di genere?	6
1.1 Svelare la complessità: la natura multiforme della violenza di genere	6
1.2 Comprenderne la portata: dati globali e dell'UE sulla violenza di genere	9
1.3 Violenza di genere sul luogo di lavoro	12
2- Legislazione chiave per porre fine alla violenza di genere	14
2.1 Convenzioni internazionali	14
2.2 Convenzioni regionali e politiche europee	16
2.3 Leggi e politiche nazionali: Francia, Italia e Portogallo	17
3- Passare all'azione: le imprese sociali contro la violenza di genere	18
3.1 Responsabilità delle imprese	18
3.2 Strategie e soluzioni per luoghi di lavoro più sicuri e inclusivi	19
3.3 Policy e regolamenti	19
3.4 Programmi di formazione e sensibilizzazione	21
3.5 Networking e coinvolgimento delle comunità locali	22

Introduzione

La violenza di genere e le molestie sessuali sono fenomeni diffusi e strutturali che colpiscono soprattutto le donne in ogni contesto, dal luogo di lavoro all'ambito domestico, allo spazio pubblico in generale. Le conseguenze della violenza di genere sono di vasta portata e colpiscono non solo coloro che la subiscono, ma anche le loro famiglie, le comunità e la società nel suo complesso. Creare ambienti più inclusivi ed equi implica anche includere la lotta alla violenza tra le priorità di imprese sociali e altre realtà che vogliono assicurare spazi sicuri e rispettosi delle persone e delle loro diversità.

Sviluppato nell'ambito del progetto SEGIE, co-finanziato dalla Commissione europea, questo manuale mira a offrire spunti utili a rafforzare il ruolo che le imprese sociali possono svolgere nella lotta alla violenza di genere. Approfondisce le complessità del problema, esaminandone le cause profonde, le varie forme, l'impatto sociale. Analizza inoltre le principali leggi e politiche a livello globale, europeo e nazionale rilevanti sul tema.

Il manuale mette in evidenza l'importanza strategica delle imprese sociali nel guidare un cambiamento sociale profondo promuovendo una cultura di tolleranza zero verso ogni forma di violenza di genere. A tal fine include raccomandazioni pratiche per lo sviluppo di politiche interne solide, la creazione di una cultura inclusiva sul posto di lavoro e l'attuazione di programmi di formazione e sensibilizzazione volti a promuovere l'uguaglianza di genere e creare ambienti di lavoro sicuri, liberi da violenza e molestie. Sottolinea inoltre l'importanza della collaborazione, sostenendo un approccio multi-stakeholder che riunisca imprese sociali, associazioni di settore, sindacati, istituzioni pubbliche e organizzazioni non governative per combattere collettivamente la violenza di genere.

La lotta alla violenza di genere è una responsabilità collettiva, che richiede un impegno costante da parte di tutti gli attori sociali, incluse le imprese, attraverso strategie innovative e collaborazione tra vari settori.

Questo manuale vuole essere una guida per le imprese sociali e altri attori economici rilevanti nell'implementazione di soluzioni efficaci per affrontare la violenza di genere. Solo attraverso un impegno collettivo da parte di imprese, istituzioni e organizzazioni della società civile, possiamo costruire luoghi di lavoro e società che siano veramente inclusivi e liberi dalla violenza. Adottando le raccomandazioni e gli approcci delineati in questo manuale, possiamo costruire un futuro in cui la violenza di genere non sia più tollerata e ogni persona abbia l'opportunità di vivere e lavorare in condizioni di sicurezza e dignità.

A chi è rivolto questo manuale?

Questo manuale offre strumenti pratici alle imprese sociali attive in Europa che vogliono rafforzare le loro strategie per l'avanzamento dell'uguaglianza di genere e dell'inclusione attraverso una lente intersezionale. Si rivolge a imprese operanti nel settore dell'economia sociale per supportarle nel rendere più inclusive le loro politiche e pratiche di business. I contenuti di questo manuale mirano ad accompagnare le imprese sociali nell'intraprendere un percorso trasformativo del loro operato, contribuendo in tal modo alla riduzione delle disuguaglianze di genere.

Informazioni su SEGIE

Negli ultimi anni numerosi rapporti hanno evidenziato la necessità di una migliore inclusione delle donne e delle minoranze di genere nell'economia sociale, con particolare attenzione alla leadership nelle imprese sociali. Tuttavia, sono ancora pochi i dati sulle interconnessioni tra economia sociale e uguaglianza di genere nel suo complesso, nonché sul loro impatto in termini di empowerment economico delle donne e delle minoranze di genere.

Il progetto SEGIE (*For a Social Economy that reduces Gender Inequalities in Europe*) nasce con l'obiettivo di evidenziare che, se da un lato l'economia sociale è in rapida crescita in Europa, dall'altro può offrire soluzioni innovative alle sfide sociali e ambientali. L'economia sociale ha anche la responsabilità di promuovere un cambiamento positivo che vada a beneficio di tutte le persone, senza gravare sulle donne o, più in generale, su coloro che sono maggiormente a rischio di discriminazione. Esiste quindi una necessità concreta di approfondire la conoscenza su questo tema, aumentando al contempo la consapevolezza e l'accesso a strumenti pratici, per massimizzare il potenziale dell'economia sociale europea nel ridurre le diseguaglianze di genere.

In tale contesto, SEGIE intende perseguire i seguenti obiettivi:

- » **Produrre conoscenza e dati sull'impatto che l'economia sociale può avere sull'avanzamento dell'uguaglianza di genere**, indentificando le aree di miglioramento e potenziando la consapevolezza e l'expertise nel settore.
- » **Sviluppare contenuti formativi pratici per supportare le imprese sociali attive in Europa ad adottare pratiche inclusive e sensibili alle differenze di genere**, al fine di sviluppare modelli di business più equi e inclusivi.
- » **Contribuire alla nascita di 30 imprese inclusive per le donne in Francia, Italia e Portogallo**, con l'obiettivo di generare un ampio effetto a catena sull'empowerment economico femminile e mettere in evidenza modelli di eccellenza imprenditoriale che tracciano la strada verso un'economia sociale europea più inclusiva.

SEGIE è un progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo ed è implementato da quattro organizzazioni partner:

Empow'Her Global (capofila, Francia) è un'organizzazione femminista internazionale fondata nel 2013 che ha l'obiettivo di sostenere le donne nella realizzazione dei loro progetti, aiutandole a sviluppare il loro pieno potenziale e offrendo loro gli strumenti necessari per autodeterminarsi attraverso l'imprenditorialità.

ActionAid Italia (Italia) è un'organizzazione non governativa che opera per promuovere e animare ovunque spazi di partecipazione democratica, coinvolgendo le persone e le comunità nella tutela dei loro diritti. ActionAid collabora a livello locale, nazionale e internazionale per realizzare il cambiamento e aumentare l'equità, migliorando la qualità della democrazia e sostenendo così chi vive in situazioni di povertà e marginalità.

Acube (Italia) è un incubatore e acceleratore di idee e di imprese ad alto valore sociale, culturale e ambientale. Incoraggia e supporta la creazione e lo sviluppo di imprese ad alto impatto al fine di generare innovazione e favorire la trasformazione sociale.

NOVA School of Business and Economics (Portogallo) è una business school accreditata e di alto livello che offre una varietà di programmi accademici come corsi di laurea, master, dottorati, MBA.

1- Che cos'è la violenza di genere?

“La violenza di genere si riferisce a qualsiasi tipo di danno perpetrato contro una persona o un gruppo di persone a causa del loro sesso, genere, orientamento sessuale e/o identità di genere fattuali o percepiti”¹.

1.1 Svelare la complessità: la natura multiforme della violenza di genere

Questa definizione del Consiglio d'Europa si fonda sul concetto di “violenza di genere contro le donne” delineato nella Convenzione di Istanbul², ampliandone la portata per includere uno spettro più ampio di persone, oltre il tradizionale binarismo di genere maschile e femminile. Attraverso questa interpretazione estesa, anche coloro che si identificano come lesbiche, gay, bisessuali o non conformi all'eteronormatività vengono riconosciuti come potenziali o effettive vittime di violenza di genere, evidenziando che tale violenza può derivare dall'orientamento sessuale e/o dall'identità di genere³.

La violenza di genere è una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione.

Consiglio d'Europa, 2011

La violenza di genere e la violenza contro le donne sono spesso utilizzate come espressioni intercambiabili, poiché colpiscono prevalentemente le donne⁴. Sebbene anche gli uomini possano essere vittime di violenza di genere, l'incidenza che li riguarda è significativamente minore⁵. Al contrario, gli uomini sono i principali responsabili della violenza di genere, che può essere commessa da individui con background differenti e in vari tipi di relazione con la donna: coniugi/partner attuali o ex, familiari, colleghi, compagni di classe, amici, estranei o uomini che rappresentano istituzioni culturali, religiose, statali o internazionali.

La violenza di genere può verificarsi sia nella sfera privata che in quella pubblica, nonché online, manifestandosi in varie forme, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, in quelle ricomprese nella seguente tabella:

Violenza domestica	“Tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima” ⁶ .
Violenza da parte del partner	“Qualsiasi atto di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verifica tra ex coniugi o partner o partner attuali, indipendentemente dal fatto che l'autore del reato condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima” ⁷ .

¹ Consiglio d'Europa, *Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, Treaty Series n. 210, 2011.

² “L'espressione “violenza contro le donne basata sul genere” designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato”, in Consiglio d'Europa, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica*, 2011, art. 3 d.

³ Consiglio d'Europa, *Gender Matters. Manual on addressing gender-based violence affecting young people*, 2019, pag. 17.

⁴ Commissione europea, *Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per la parità di genere 2020-2025*, p. 3.

⁵ Unodc, *Gender-related Killings of Women and Girls (Femicide/Feminicide). Global estimates of female intimate partner/family-related homicides in 2022, 2023*, p. 6.

⁶ Consiglio d'Europa, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica*, 2011, art. 3 b.

⁷ Eige, *Glossary and Thesaurus* [ultimo accesso: 20 novembre 2024].

Violenza e molestie nel mondo di 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”⁸.

Mutilazioni genitali femminili

“Tutte le pratiche di rimozione parziale o totale dei genitali femminili esterni o ad altre alterazioni indotte agli organi genitali femminili, effettuate per ragioni non terapeutiche”⁹.

Matrimonio forzato e precoce

Unione formale o informale in cui una o entrambe le persone non hanno espresso il loro libero e pieno consenso. Un matrimonio infantile è considerato sia un matrimonio precoce che una forma di matrimonio forzato, in quanto una o entrambe le parti hanno meno di 18 anni e non hanno la capacità giuridica di dare un consenso pieno, libero e informato. Include anche le unioni formali o informali contratte da persone che hanno più di 18 anni e il cui sviluppo personale e sociale non ha ancora raggiunto la piena maturità¹⁰.

Tratta di esseri umani

“Il reclutamento, trasporto, trasferimento, l’ospitare o accogliere persone, tramite l’impiego o la minaccia di impiego della forza o di altre forme di coercizione, di rapimento, frode, inganno, abuso di potere o di una posizione di vulnerabilità o tramite il dare o ricevere somme di denaro o vantaggi per ottenere il consenso di una persona che ha autorità su un’altra a scopo di sfruttamento. Lo sfruttamento comprende, come minimo, lo sfruttamento della prostituzione altrui o altre forme di sfruttamento sessuale, il lavoro forzato o prestazioni forzate, schiavitù o pratiche analoghe, l’asservimento o il prelievo di organi”¹¹.

Delitti d'onore¹²

“Atti di violenza che vengono commessi in modo sproporzionato, anche se non esclusivamente, contro ragazze e donne, perché i membri della famiglia ritengono che certi comportamenti sospetti, percepiti o effettivi porteranno disonore alla famiglia o alla comunità”¹³.

Violenza online

“Atto di violenza di genere – o sua minaccia – perpetrato direttamente o indirettamente attraverso le tecnologie dell’informazione e della comunicazione che provoca, o è probabile che provochi, danni o sofferenze fisiche, sessuali, psicologiche o economiche alle donne e alle ragazze, che hanno luogo nella vita pubblica o privata, o ostacola l’esercizio dei loro diritti e libertà fondamentali”¹⁴.

⁸ Oil, *Convenzione sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro*, C190, 2019, art. 1.

⁹ Oms, *Female Genital Mutilation*, 5 febbraio 2024.

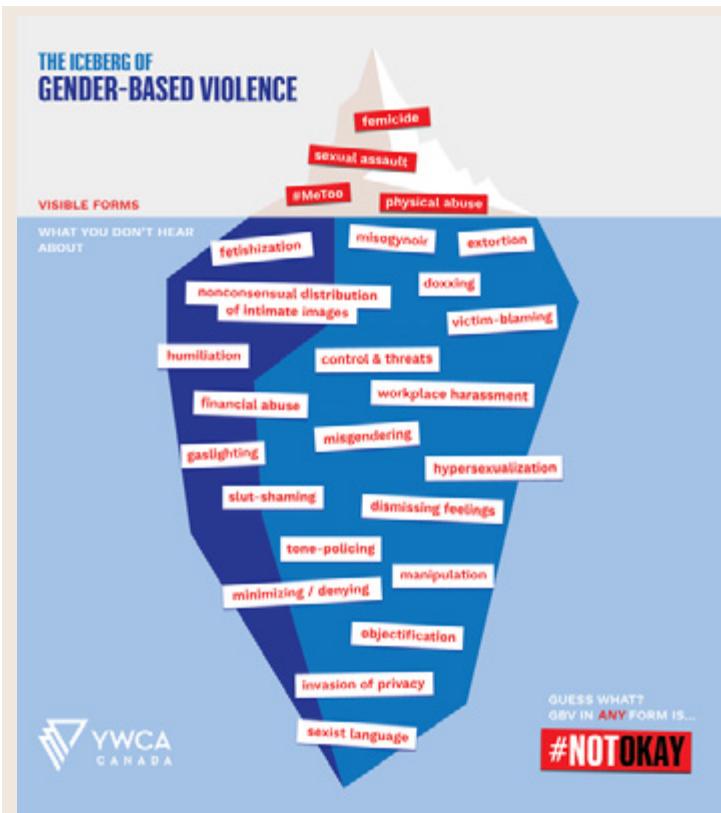
¹⁰ FRA, *Addressing Forced Marriage in the EU: Legal Provisions and Promising Practices*, 2014.

¹¹ *Protocollo addizionale della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare di donne e bambini*, 2000, art. 3.

¹² Le mutilazioni genitali femminili, i matrimoni forzati e precoci, e i delitti d'onore sono considerate “pratiche tradizionali dannose”, che spesso comportano molteplici forme di discriminazione, che portano alla violenza e causano danni fisici e/o psicologici. Queste pratiche colpiscono in modo sproporzionato ragazze e donne. Sebbene esistano numerose pratiche tradizionali dannose, non è disponibile un elenco esaustivo a causa della loro natura in continua evoluzione. Tra le altre pratiche rientrano il test di verginità, la stiratura del seno, le accuse di stregoneria, il rogo delle vedove, l'eredità delle vedove, la scarificazione, la violenza legata alla dote e l'alimentazione forzata.

¹³ Eige, *Glossary and Thesaurus* [ultimo accesso: 24 marzo 2024].

¹⁴ Parlamento europeo, *Combating gender-based violence: Cyber violence*, 2021. La direttiva UE 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica include definizioni per i reati commessi online, come la condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato, stalking online, molestie online, istigazione alla violenza o all’odio online.



contraccettivi orali), limitato e/o assente accesso alla contraccezione o ai servizi di pianificazione familiare, coercizione riproduttiva, aborto forzato, sterilizzazione forzata.

Violenza ECONOMICA: trattenimento forzato del salario, negazione o limitazione dell'accesso alle risorse finanziarie, mancato rispetto delle responsabilità economiche (es. alimenti), ostruzione alle opportunità lavorative o educative, trattenuta di beni di prima necessità, danni alla proprietà.

Violenza ONLINE: adescamento sessuale, minacce, gender trolling, bullismo, stalking, doxing, distribuzione non consensuale di immagini intime, manipolazione digitale, sexting, adescamento, incitamento all'odio, stupro virtuale.

Violenza ISTITUZIONALE: rivittimizzazione in ambito legale e giudiziario (domande insensibili, minimizzazione, scetticismo, diffidenza, alienazione parentale, azioni tardive da parte delle forze dell'ordine, degli avvocati o dei giudici), servizi di supporto inadeguati o non disponibili, servizi sanitari discriminatori (atteggiamenti giudicanti, cure inadeguate o rifiuto della prestazione dei servizi), limitazione o impedimento dell'accesso all'assistenza sanitaria riproduttiva essenziale (cure prenatali, contraccezione, test per le malattie sessualmente trasmissibili e servizi di aborto sicuro e legale) e assistenza sanitaria intersessuale e transgender (consulenza, terapia ormonale, test medici, procedure di affermazione del genere), violenza ostetrica.

N.B. Elenco non esaustivo

Tutte le forme di violenza di genere comprendono una serie di comportamenti dannosi, visibili pubblicamente o invisibili, tra cui abusi verbali, fisici, psicologici, sessuali, riproduttivi, economici, online e istituzionali. Queste forme di violenza spesso si manifestano simultaneamente in diverse combinazioni, rafforzandosi a vicenda:

Violenza VERBALE: insulti, urla, scherno e sarcasmo, tono di voce intimidatorio, catcalling, fischi e linguaggio sessista.

Violenza PSICOLOGICA: intimidazione, minacce, umiliazione, vergogna pubblica, controllo, ricatto, gaslighting, manipolazione emotiva.

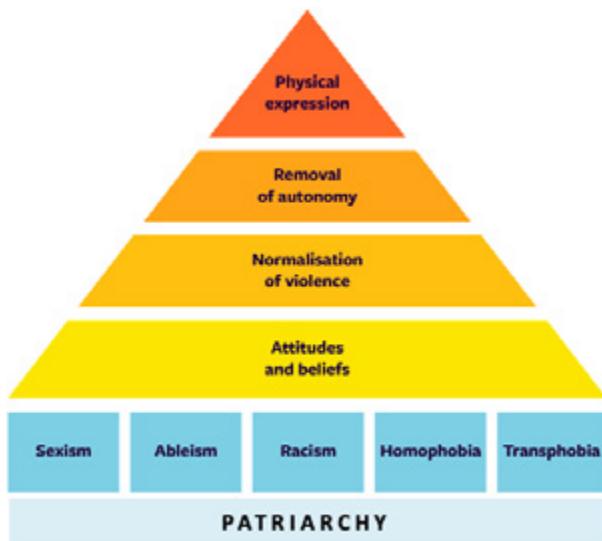
Violenza FISICA: pugni, percosse, morsi, calci, bruciature, mutilazioni, strangolamenti, ferite da armi, femminicidio.

VIOLENZA SESSUALE: molestie, contatti fisici indesiderati, atti sessuali non consensuali, prostituzione forzata, stupro.

Violenza RIPRODUTTIVA: interferenza sull'uso della contracccezione (es. danneggiamento o rimozione del preservativo, sospensione dei contraccettivi orali), limitato e/o assente accesso alla contraccezione o ai servizi di pianificazione familiare, coercizione riproduttiva, aborto forzato, sterilizzazione forzata.

La violenza di genere può colpire chiunque, lasciando segni duraturi non solo su chi ne è vittima, ma anche sulla famiglia, sulla cerchia più stretta e sull'intera società. Le sue ripercussioni sono spesso profonde e di vasta portata. Le persone colpite possono subire danni fisici che spaziano da lividi e fratture a dolore cronico e problemi di salute a lungo termine. Sul piano emotivo e psicologico, possono affrontare una serie di difficoltà, tra cui depressione, ansia, disturbo da stress post-traumatico e un significativo calo dell'autostima. Possono anche incontrare difficoltà a fidarsi delle altre persone, a costruire relazioni sane e a partecipare in attività sociali, fino ad arrivare all'isolamento sociale. L'impatto della violenza di genere si estende anche alle famiglie e alla cerchia amicale ristretta di chi l'ha subita, che possono sperimentare traumi secondari nel vedere la sofferenza di una persona cara.

La violenza di genere può mettere a dura prova le relazioni, alterare le dinamiche familiari, interrompere la comunicazione e compromettere la fiducia. Le bambine e i bambini che assistono o vivono la violenza di genere all'interno delle loro famiglie rischiano di sviluppare problemi emotivi e conseguenze psicologiche durature, con ripercussioni negative sul loro sviluppo, sulle relazioni future e sul benessere complessivo. Sul piano economico, la violenza di genere comporta costi significativi, sia per le spese sanitarie dirette, sia per la perdita di produttività, poiché le persone che la subiscono o l'hanno subita possono incontrare difficoltà nel mantenere un impiego o nell'accedere all'istruzione. Inoltre, mette a rischio la coesione sociale, riduce la fiducia nelle istituzioni e alimenta una cultura della paura e del silenzio¹⁵.



Source: Adapted from University of Leeds, 2024

Nell'UE vengono spesi oltre 290 miliardi di euro a causa della violenza, di cui quasi 152 miliardi attribuiti esclusivamente alla violenza da parte del partner. Di questo importo, il 67% è destinato alla giustizia penale, il 14% ai servizi sanitari, il 12% all'assistenza sociale, il 4% alle spese personali, il 2% alla giustizia civile e l'1% ai servizi specializzati.

EIGE, 2021

La violenza di genere non è attribuibile ad un'unica causa, ma è il risultato di un complesso intreccio di fattori culturali, legali, economici e politici¹⁶. Questi sono tutti profondamente radicati in norme e comportamenti patriarcali, sia palesi che nascosti, che reiterano dinamiche di potere e privilegi diseguali nelle sfere familiare, educativa, professionale, comunitaria e sociale. Il patriarcato non è una reliquia del passato, ma un sistema ancora pervasivo, che alimenta stereotipi di genere, pregiudizi e aspettative legate alla femminilità, la mascolinità e la sessualità. All'interno di questo quadro, gli uomini detengono potere e dominio attraverso la leadership politica, i privilegi sociali e l'autorità familiare, contribuendo a perpetuare l'emarginazione e la

subordinazione delle donne e di altre minoranze di genere. Queste dinamiche non solo rafforzano le disuguaglianze di genere e le discriminazioni, ma sono anche alla base della prevalenza della violenza di genere. Inoltre, quando il genere si intreccia con altre componenti identitarie di una persona, come l'età, l'orientamento sessuale, la disabilità, la classe sociale o la nazionalità, aumenta il rischio di subire violenza. Ad esempio, sebbene le donne, in generale, siano spesso vittime di abusi e discriminazioni per il loro genere, alcune possono subire forme di violenza multiple e intersezionali. Questo accade, ad esempio, quando appartengono a una minoranza etnica, vivono con una disabilità o si identificano come lesbiche o transgender.

1.2 Comprenderne la portata: dati globali e dell'UE sulla violenza di genere

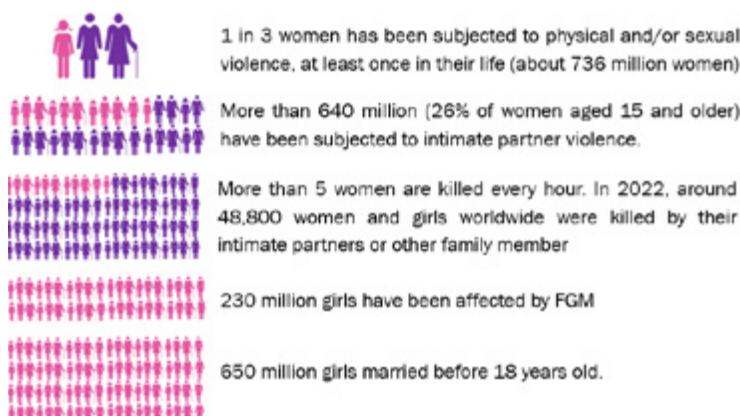
La violenza di genere, in tutte le sue forme, è significativamente sottostimata e trascurata, sia a livello globale che in Europa. Sebbene siano disponibili dati più dettagliati sulla violenza contro le donne, mancano informazioni specifiche sulla violenza di genere nel suo complesso.

Quasi una donna su tre nel mondo, pari a circa 736 milioni di donne, ha subito almeno una volta nella vita **violenza fisica e/o sessuale da parte del partner**, violenza sessuale da parte di una persona con cui non ha legami o entrambe. La maggior parte dei casi di violenza contro le donne sono perpetrati da mariti o partner attuali o precedenti. Si stima che oltre 640 milioni di donne, che rappresentano il 26% di quelle di età pari o superiore a 15 anni, abbiano subito violenza da parte del partner.

¹⁵ Consiglio d'Europa, *Gender Matters*, op. cit., p. 18.

¹⁶ Idem, p. 21.

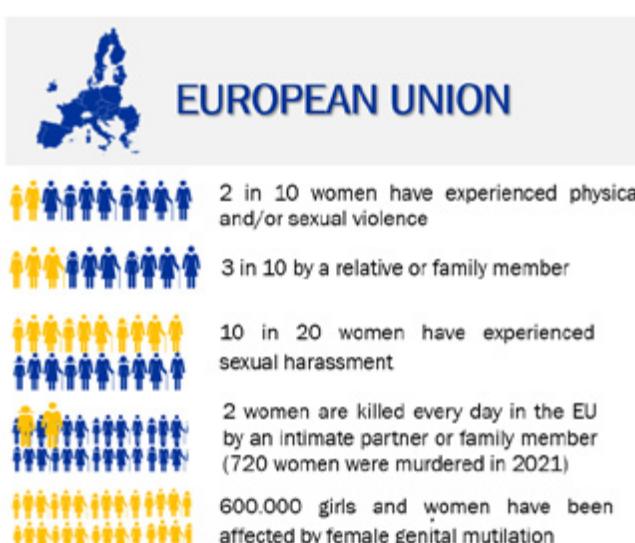
Nel 2022, circa 48.800 donne e ragazze in tutto il mondo hanno perso la vita a causa della violenza inflitta dai loro partner o da altri familiari. Questa statistica sconcertante equivale a una media di oltre cinque donne o ragazze all'ora¹⁷. Il 6% delle donne ha riferito di aver subito violenza sessuale da parte di altri uomini che non erano il marito o il partner. Tuttavia, l'effettiva prevalenza della violenza sessuale è probabilmente molto più alta, ma non viene denunciata a causa dello stigma che la circonda nelle società in cui le donne che l'hanno subita vengono spesso colpevolizzate e scoraggiate dal denunciare¹⁸.



completi sulla **violenza online**. Tuttavia, i sondaggi rivolti specificamente alle ragazze sottolineano tendenze allarmanti: il 58% riferisce di aver subito molestie online.

La violenza di genere è una questione cruciale nell'Unione europea. Le statistiche disponibili evidenziano dati allarmanti: 2 donne su 10 hanno subito violenza fisica e/o sessuale da parte di un partner o di un amico, un dato che sale a 3 su 10 nel caso di violenza perpetrata da un parente o un familiare. Inoltre, circa 3 donne su 10 hanno subito uno o più atti di violenza fisica dall'età di 15 anni, mentre quasi la metà (43%) ha subito abusi psicologici da parte di un partner²³. Le molestie sessuali restano un fenomeno diffuso, interessando 10 donne su 20. Inoltre, si stima che circa 600.000 ragazze e donne subiscano le conseguenze delle mutilazioni genitali femminili²⁴.

Per quanto riguarda altre forme di violenza di genere, si stima che, a livello globale, 230 milioni di ragazze¹⁹ abbiano subito **mutilazioni genitali femminili**²⁰ e oltre 650 milioni di donne attualmente in vita siano state vittime di **matrimoni forzati** prima di aver compiuto 18 anni²¹. Si stima, inoltre, che ogni anno almeno 12 milioni di ragazze sono costrette a sposarsi; i ragazzi sono invece il 18% di chi si sposa prima dei 18 anni. A causa della sua natura nascosta, invece, è difficile ottenere statistiche aggiornate sulla **tratta di esseri umani**. Secondo le stime dell'OIL, nel mondo, sono 24,9 milioni le persone vittime della tratta di esseri umani: 20,1 milioni costrette al lavoro forzato, 4,8 milioni sottoposte allo sfruttamento sessuale²². A livello globale, non sono disponibili dati



¹⁷ UN Women, *Facts and figures: Ending violence against women*, 2023.

¹⁸ Organizzazione Mondiale della Sanità, *Violence against women prevalence estimates, 2018: Global, regional, and national prevalence estimates for intimate partner violence against women and global and regional prevalence estimates for non-partner sexual violence against women. Executive summary*, 2018.

¹⁹ Unicef, *Female Genital Mutilation: A Global Concern*, 2024.

²⁰ End FGM EU, *Female Genital Mutilation in Europe*, 2020.

²¹ Unicef, <https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-marriage/>

²² Oil, *Global Estimates of Modern Slavery*, 2017.

²³ Eurostat, *Gender based violence against women*, 2023.

²⁴ End FGM EU, *Female Genital Mutilation in Europe*, 2020.

Nell'UE, ogni giorno, almeno due donne vengono uccise da un partner o da un familiare²⁵. Secondo i dati dell'EIGE, nel 2021, 720 donne sono state uccise dal partner, un familiare o un parente in 17 Stati membri dell'UE²⁶.

Anche nell'Unione europea, i dati su altre forme di violenza di genere risultano frammentari e, in alcuni casi, obsoleti. Ad esempio, le statistiche più recenti sulla tratta di esseri umani si riferiscono esclusivamente alle persone ufficialmente registrate come vittime (10.093 nel 2022)²⁷, escludendo la maggior parte di coloro che non entrano in contatto con le autorità giudiziarie e di polizia. Non sono invece disponibili dati sui matrimoni precoci e forzati, poiché solo pochi Stati membri raccolgono informazioni su questo fenomeno. Secondo uno studio del Parlamento europeo, tra il 4 e il 7% delle donne in Europa ha subito violenza online, mentre l'1-3% è stato vittima di stalking online²⁸. Le fasce più giovani sembrano essere le più vulnerabili, con una prevalenza del fenomeno che cresce parallelamente all'aumento dell'uso di Internet e dei social media. Si prevede che la violenza di genere online continuerà a crescere in futuro, in particolare tra le adolescenti e gli adolescenti.

DATI NAZIONALI SULLA VIOLENZA DI GENERE

FRANCIA

Ogni anno, in media, 321.000 donne di età compresa tra i 18 e i 74 anni subiscono violenza fisica, sessuale e/o psicologica da parte del coniuge o dell'ex coniuge (*Missione interministeriale per la protezione delle donne contro la violenza e il contrasto alla tratta di esseri umani*, 2022). Si stima che in media 217.000 donne di età compresa tra i 18 e i 74 anni siano vittime di stupro, tentato stupro e/o aggressione sessuale. Nel 49% dei casi, queste aggressioni sono state commesse da una persona conosciuta dalla vittima (donna o uomo), mentre nel 21% dei casi, l'autore era il coniuge o l'ex coniuge. A seguito degli stupri, dei tentati stupri e/o delle aggressioni sessuali, solo il 6% delle donne ha presentato una denuncia. (SSMSI, *Vécu et Ressenti en matière de Sécurité*, 2022).

ITALIA

La raccolta di statistiche sulla violenza maschile contro le donne, prevista dalla legge n. 53/2022, sta incontrando difficoltà nella sua attuazione. Tuttavia, alcune informazioni ufficiali sono disponibili. Ogni anno circa 100 donne vengono uccise da un partner o da un familiare: nel 2022 sono stati segnalati 104 casi e 97 nel 2023 (Ministero dell'Interno, 2024). Ogni anno, circa 60.000 donne si rivolgono ai centri antiviolenza per ricevere assistenza. Nel 2022, 60.751 donne hanno cercato supporto: il 66,7% ha riferito di aver subito violenza fisica, il 50,7% ha subito minacce, l'11,7% ha subito stupro o tentato stupro e il 14,4% ha subito altre forme di violenza sessuale, tra cui molestie sessuali, molestie online, distribuzione non consensuale di immagini intime, coercizione ad attività sessuali umilianti e/o degradanti (Istat, 2023).

PORTOGALLO

Il 20,1% delle persone di età compresa tra i 18 e i 74 anni ha subito violenza fisica o sessuale durante l'età adulta, con una maggiore incidenza sulle donne colpite dalla violenza del partner. Una donna su dieci (10,3%) con un partner attuale o precedente ha subito violenza fisica o sessuale in un contesto intimo, mentre il 3,9% delle donne è stato vittima di violenza sessuale. Le percentuali di donne che hanno subito violenza che hanno denunciato le loro esperienze alle autorità variano: il 21,4% riguardano donne abusate da partner attuali, il 28% donne abusate da ex partner e il 25,3% abusate da persone diverse dal partner. (Statistics Portugal, *Indagine sulla sicurezza negli spazi pubblici e privati*, 2023).

In questo contesto, è importante evidenziare che i dati sulle diverse forme di violenza di genere presentano significative limitazioni. Essi possono essere incompleti, obsoleti²⁹ o imprecisi, poiché una parte rilevante degli episodi non viene denunciata o registrata. A livello globale, meno del 40% delle donne che subiscono violenza cerca aiuto. Nei paesi dove i dati sono disponibili, emerge che la maggior parte delle donne si rivolge a familiari e alla cerchia amicale, mentre solo una minima parte accede a sistemi di supporto formali (es. centri antiviolenza, servizi sanitari, forze dell'ordine e magistratura). La situazione diventa ancora

²⁵ European Council, Council of European Union, *Ending violence against women*, 2024.

²⁶ Eige, *Indice sull'uguaglianza di genere* 2023.

²⁷ Eurostat, *Statistics explained*, 2024.

²⁸ Parlamento europeo, *Combating gender-based violence: Cyber-violence*, 2021.

²⁹ L'Agenzia dell'Unione europea per i Diritti Fondamentali (FRA) ha avviato una serie di consultazioni con organizzazioni LGBTI dell'UE nell'ambito della sua terza indagine sulle persone LGBTI nell'UE, la cui pubblicazione è prevista per il 2024.

più allarmante considerando che meno del 10% delle donne che cercano aiuto denuncia la violenza alle forze dell'ordine³⁰. Nell'UE, oltre l'80% delle donne che subiscono violenza si astiene dal cercare assistenza professionale³¹. Inoltre, le statistiche sulla violenza di genere molto spesso non tengono conto delle persone LGBTQI+. Di conseguenza, non è possibile determinare stime globali della prevalenza della violenza contro questa parte di popolazione. Tuttavia, sia le evidenze quantitative che qualitative indicano che le persone LGBTQI+ subiscono molestie e violenze a causa del loro orientamento sessuale e della loro identità di genere in vari ambiti della vita, inclusi la famiglia, il lavoro, i luoghi pubblici, le istituzioni e le piattaforme digitali³².

In conclusione, sebbene le statistiche disponibili siano strumenti fondamentali, è essenziale utilizzarle con cura, riconoscendone i limiti intrinseci e le potenziali imprecisioni. Affidarsi esclusivamente ai dati statistici per analizzare la violenza di genere è insufficiente per comprenderne appieno l'entità e la complessità. È quindi cruciale adottare un approccio integrato che combini metodi qualitativi e quantitativi per raccogliere dati più completi e articolati. Questo metodo consente di acquisire una comprensione più accurata del fenomeno della violenza di genere, includendo una varietà di tipologie e gruppi target, da analizzare attraverso una prospettiva intersezionale.

1.3 Violenza di genere sul luogo di lavoro

A livello globale, oltre una persona occupata su cinque (22,8%, pari a 743 milioni di persone) ha subito violenze o molestie sul luogo di lavoro³³. Le donne (23,2%) hanno una probabilità leggermente maggiore rispetto agli uomini (22,4%) di esserne vittima, con una differenza di 0,8 punti percentuali. Tuttavia, questa disparità aumenta a 12,4 punti nei paesi ad alto reddito. Tra coloro che hanno subito violenza e molestie sul lavoro, circa un terzo (31,8%) ne ha sperimentato più di una forma, mentre il 6,3% addirittura tre: violenza fisica (8,5%, pari a 277 milioni di persone), psicologica (17,9%, pari a 583 milioni) e sessuale (6,3%, pari a 205 milioni).

A livello globale, più di una persona occupata su cinque ha subito violenza e molestie sul lavoro nel corso della propria vita lavorativa..

OIL, 2022

La violenza e le molestie sul luogo di lavoro non sono casi isolati, ma fenomeni ricorrenti, con oltre tre vittime su cinque che dichiarano di averle subite più volte. Alcuni gruppi demografici, tra cui giovani, persone migranti e lavoratrici/lavoratori, sono esposti a un rischio maggiore di subire tali comportamenti. I risultati della ricerca dell'OIL hanno evidenziato che le giovani donne hanno il doppio delle probabilità rispetto ai giovani uomini di subire violenze e molestie sessuali. Analogamente, le donne migranti hanno quasi il doppio delle probabilità, rispetto alle donne non migranti, di subire violenze e molestie sessuali³⁴. Nell'Unione europea, si stima che il 32% delle donne che subiscono molestie sessuali dichiari che tali episodi si verificano sul luogo di lavoro³⁵. La percentuale di donne che hanno lavorato e hanno subito comportamenti indesiderati a sfondo sessuale sul posto di lavoro varia dall'11% in Lettonia al 41% in Francia³⁶.

Attualmente, 147 paesi dispongono di una legislazione che punisce le molestie sessuali sul posto di lavoro. Tuttavia, la mera esistenza di leggi non ne garantisce l'allineamento con le norme e le raccomandazioni internazionali, né assicura l'effettiva attuazione e applicazione³⁷.

³⁰ United Nations Economic and Social Affairs, *The world's women 2015: Trends and statistics*, p. 159.

³¹ Consiglio europeo, *Ending violence against women*, 2024.

³² V. Ahlenback, *Ending Violence Against LGBTQI+ People: Global evidence and emerging insights into what works*, 2022.

³³ Organizzazione internazionale del lavoro, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022.

³⁴ Ibidem.

³⁵ Commissione europea, *EU calls for end of violence against women*, 2023.

³⁶ Eurostat, *EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence (EU-GBV) — First results*, 2022.

³⁷ UN Women, *Facts and figures: Ending violence against women*, 2023.

DATI NAZIONALI SULLA VIOLENZA DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO

FRANCIA

Oltre 4 donne su 10 (41%) hanno subito molestie sessuali sul posto di lavoro, di cui il 12% da parte dei propri superiori di genere maschile (Eurostat, 2021).

ITALIA

Circa 8,8 milioni di donne (43,6%) e 3,7 milioni di uomini (15,4%) hanno subito una qualche forma di molestia sessuale sul posto di lavoro. Gli autori di queste molestie, prevalentemente uomini, sono responsabili nel 97% dei casi che coinvolgono vittime di genere femminile e nell'85,4% dei casi che coinvolgono vittime di genere maschile (Istat, 2018).

PORTOGALLO

Il 14,4% delle donne ha subito molestie sessuali sul posto di lavoro. Per la quasi totalità di queste donne, l'aggressore era un uomo, mentre solo il 5% ha riportato di essere stata molestata da altre donne (CIEG, 2016).

2 - Legislazione chiave per porre fine alla violenza di genere

La prevenzione e il contrasto della violenza di genere richiedono un approccio multilivello che coinvolga diverse tipologie di attori, a partire dalle organizzazioni internazionali. Quest'ultime svolgono un ruolo cruciale nello sviluppo di un quadro di riferimento globale per indirizzare gli Stati membri nel rafforzare la loro legislazione e i loro programmi per promuovere l'uguaglianza di genere, combattere la violenza e garantire l'accesso alla giustizia per le donne che la subiscono. In tal senso, la Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa, la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro e la direttiva europea 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica hanno un ruolo guida fondamentale.

2.1 Convenzioni internazionali

La Convenzione di Istanbul, formalmente nota come **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (2011)**³⁸, rappresenta una pietra miliare nella lotta alla violenza di genere. È il primo strumento internazionale a definire esplicitamente varie forme di tale violenza (es. violenza nei confronti delle donne, violenza domestica, violenza contro le donne basata sul genere), riconoscendole come violazioni dei diritti umani e forme di discriminazione. È anche il primo trattato che definisce specificamente il termine "genere"³⁹. Oltre a qualificare come reati questi atti, la Convenzione fornisce un quadro di riferimento completo per informare le strategie di prevenzione, protezione, azione penale e coordinamento delle politiche di diversi settori. Introduce l'adozione di un'ampia gamma di misure fondamentali, tra cui, la raccolta di dati, le campagne di sensibilizzazione, i servizi di supporto e le misure legali, e affronta inoltre la violenza di genere contro le persone richiedenti asilo e migranti. Riconoscendo le disuguaglianze di genere come causa principale della violenza, la Convenzione di Istanbul pone l'accento sulla necessità di un approccio intersezionale per affrontare le diverse esperienze delle persone che la subiscono, e per scardinare alla radice le norme sociali che perpetuano la violenza. Il trattato istituisce un rigoroso meccanismo di monitoraggio per vigilare sull'operato dei governi, garantendo una supervisione continua nel tempo dell'impegno degli Stati membri nella sua attuazione. Con 39 Stati che hanno ratificato la Convenzione e 6 che l'hanno firmata⁴⁰, la Convenzione di Istanbul stabilisce standard internazionali per combattere la violenza di genere, ponendosi come riferimento innovativo in questo campo.



La **Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL) sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (2019)**⁴¹ è il primo trattato internazionale che riconosce il diritto di ogni persona a un mondo del lavoro libero da violenze e molestie, inclusa la violenza di genere, in quanto costituiscono violazioni dei diritti umani e minacce alle pari opportunità inaccettabili e incompatibili con un lavoro dignitoso. La C190 dell'OIL affronta varie forme di violenza, definendola come "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,

³⁸ *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, 2011.

³⁹ “[C]on il termine ‘genere’ ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini”, ivi, art. 3.

⁴⁰ Al 20 novembre 2024.

⁴¹ Organizzazione internazionale del lavoro, *C190 - Convenzione sulla violenza e le molestie*, 2019 (n. 190).

causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere”⁴². Insieme alla relativa Raccomandazione n. 206, amplia il campo di applicazione del concetto di “mondo del lavoro”, ovvero tutti i settori, sia privati che pubblici, dell’economia formale e informale, di aree urbane o rurali, indipendentemente dallo status contrattuale delle lavoratrici e dei lavoratori. Infine, si applica a casi di molestie e violenza che si verificano in occasione del lavoro (posto di lavoro), in connessione con il lavoro (luoghi destinati alla pausa, al pranzo, spogliatoi, bagni, uffici retribuzione, alloggi messi a disposizione dal datore o datrice di lavoro) o che scaturiscono dal lavoro (durante gli spostamenti per recarsi al lavoro, spostamenti o viaggi di lavoro, formazione o eventi correlati al lavoro)⁴³.

La C190 dell’OIL riconosce l’impatto negativo degli squilibri di potere tra uomini e donne, nonché delle norme culturali e sociali sulla violenza di genere e le molestie. È considerata innovativa perché riconosce le ripercussioni della violenza domestica sul posto di lavoro, in particolare per le donne e le ragazze, e chiede agli Stati di adottare misure di mitigazione in questo ambito, salvaguardando il lavoro di coloro che subiscono violenza domestica e garantendo la loro sicurezza senza compromettere il loro reddito. La C190 dell’OIL prevede una serie di obblighi per gli Stati al fine di sviluppare politiche adeguate in materia di violenza e molestie sul luogo di lavoro con un approccio inclusivo, integrato e intersezionale. Tali obblighi includono l’adozione e attuazione di politiche specifiche per combattere violenza e molestie nel luogo di lavoro, valutazione dei rischi, attività di formazione e informazione rivolte sia a dipendenti, sia alla dirigenza in formati accessibili, nonché la definizione dei diritti e dei doveri di tutti gli attori rilevanti. L’OIL indica il quadro normativo relativo alla salute e sicurezza sul lavoro (SSL)⁴⁴ come strategia chiave. Tale quadro normativo, infatti, offre indicazioni concrete per affrontare il problema, in quanto contiene disposizioni dettagliate per prevenire la violenza e le molestie sul luogo di lavoro. Delinea la responsabilità del datore o datrice di lavoro di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché i doveri dei/delle dipendenti nel raggiungimento di tale obiettivo. Facendo leva sulla legislazione in materia di SSL, le imprese possono affrontare le cause alla radice della violenza e delle molestie, attuare risposte sistematiche e mobilitare le parti interessate per combattere collettivamente la violenza di genere sul luogo di lavoro. La C190 dell’OIL è stata firmata nel giugno 2019 ed è entrata in vigore il 25 giugno 2021. Attualmente⁴⁵, 45 paesi l’hanno ratificata. Mentre in Francia e in Italia la convenzione è già in vigore, in Portogallo questo avverrà nel febbraio 2025.

L’impegno ad eliminare tutte le forme di violenza è sostenuto da **altri strumenti internazionali chiave delle Nazioni Unite**, tra cui la Convenzione per l’eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (1979)⁴⁶ e il relativo Protocollo opzionale (1999), la Dichiarazione sull’eliminazione della violenza contro le donne (1993), la Dichiarazione e la Piattaforma d’azione di Pechino (1995) e l’Agenda 2030 per gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (2015). Quest’ultima include specificamente l’Obiettivo 5 per raggiungere l’uguaglianza di genere e l’empowerment di tutte le donne e le ragazze, anche attraverso l’eliminazione di ogni forma di violenza di genere; l’Obiettivo 8 invece mira a realizzare un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutte/i⁴⁷. Altre dichiarazioni e principi non vincolanti delle Nazioni Unite che delineano il ruolo delle imprese nella promozione dei diritti umani possono influenzare gli sforzi per prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, come la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (rev, 2017), i Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani (2011), le Linee guida per le imprese multinazionali e i diritti umani (2011), Global Compact delle Nazioni Unite (2008), Principi di empowerment femminile (2019).

⁴² Idem, art. 1.

⁴³ Idem, art. 3.

⁴⁴ Organizzazione internazionale del lavoro, *Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures*, 2024.

⁴⁵ Al 20 novembre 2024.

⁴⁶ Assemblea generale delle Nazioni Unite, *Convenzione sull’eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne*, New York, 18 dicembre 1979.

⁴⁷ Risoluzione 70/1 (2015) dell’Assemblea generale delle Nazioni Unite - *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. ‘We are determined to end poverty and hunger, in all their forms and dimensions, and to ensure that all human beings can fulfil their potential in dignity and equality and in a healthy environment.

2.2 Convenzioni regionali e politiche europee

Per molto tempo, l'Unione europea è stata priva di una legislazione specifica contro la violenza di genere e la violenza domestica, benché alcuni aspetti siano stati affrontati nell'ambito delle direttive e dei regolamenti dell'UE relativi alla cooperazione giudiziaria in materia penale⁴⁸ e alla parità tra donne e uomini⁴⁹. Per colmare questa lacuna, dopo due anni di dibattito, il 7 maggio 2024 l'UE ha adottato la sua prima direttiva relativa alla lotta alla violenza nei confronti delle donne e alla violenza domestica⁵⁰.

La nuova direttiva impone a tutti gli Stati membri dell'UE di introdurre i reati di mutilazioni genitali femminili, matrimonio forzato, condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato, stalking online, molestie online, istigazione alla violenza o all'odio online. Tuttavia, non include disposizioni per criminalizzare lo stupro come atto sessuale senza consenso né le molestie sessuali sul luogo di lavoro. La direttiva stabilisce standard per la protezione contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica in tutta l'UE, stabilendo regole sull'assistenza e il supporto che gli Stati membri devono fornire alle vittime.

Il 1° ottobre 2023 la Convenzione di Istanbul è stata parzialmente ratificata dal Parlamento europeo. Dopo anni di negoziati tra gli Stati membri⁵¹, il Consiglio ha adottato due Decisioni⁵², completando il processo di ratifica per le questioni di sua esclusiva competenza, ovvero la cooperazione giudiziaria in materia penale, l'asilo, il non respingimento, le istituzioni dell'UE e la pubblica amministrazione. Sebbene tutti gli Stati membri dell'UE abbiano firmato la Convenzione, solo 22 paesi l'hanno ratificata⁵³. Bulgaria, Repubblica Ceca, Ungheria, Lettonia, Lituania e Slovacchia non hanno ratificato la Convenzione, ed alcuni di questi paesi ne hanno ostacolato la ratifica da parte dell'Unione europea. Infatti, la ratifica della Convenzione di Istanbul ha incontrato numerosi ostacoli all'interno del Parlamento europeo, tra cui, disaccordi politici, preoccupazioni legate alla sovranità nazionale e divergenze ideologiche sulle disposizioni relative all'uguaglianza di genere e alla lotta alla violenza contro le donne. Alcuni membri hanno espresso riserve sulla definizione di "genere" e il suo potenziale impatto negativo sui valori tradizionali della famiglia.

La strategia per la parità di genere 2020-2025⁵⁴, adottata dalla Commissione europea, ribadisce l'impegno dell'UE nel prevenire e combattere la violenza di genere, sostenere e proteggere le vittime e a assicurare che i responsabili rispondano delle loro azioni. Stabilisce una roadmap per garantire il rispetto dei diritti sanciti dalla Convenzione di Istanbul. Delinea azioni e politiche concrete volte a promuovere l'uguaglianza di genere, combattere la violenza e affrontare le disuguaglianze sistemiche. Stabilendo obiettivi e scadenze chiare, la strategia guida le istituzioni dell'UE e gli Stati membri nell'introdurre leggi e iniziative in materia di parità di genere e garantire progressi in questo settore critico. A tal fine, le istituzioni europee sostengono gli Stati membri attraverso diversi programmi di finanziamento, tra cui, il programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori (CERV).

⁴⁸ Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI del Consiglio.

⁴⁹ Direttiva 2004/113/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura; [direttiva 2006/54/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; [direttiva 2010/41/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio.

⁵⁰ [Direttiva 2024/1385](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.

⁵¹ Parlamento europeo, *EU accession to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women ('Istanbul Convention'*.

⁵² Decisione (UE) [2023/1076 del Consiglio](#), del 1° giugno 2023, relativa alla conclusione, a nome dell'Unione europea, della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica per quanto riguarda le questioni relative alla cooperazione giudiziaria in materia penale, all'asilo e al non respingimento; Decisione (UE) [2023/1075 del Consiglio](#), del 1° giugno 2023, relativa alla conclusione, a nome dell'Unione europea, della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica per quanto riguarda le istituzioni e la pubblica amministrazione dell'Unione.

⁵³ Austria, Belgio, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Spagna, Svezia [al 20 novembre 2024].

⁵⁴ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. *Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per la parità di genere 2020-2025*, COM (2020) 152 final.

2.3 Leggi e politiche nazionali: Francia, Italia e Portogallo

La legislazione nazionale francese affronta in modo completo varie forme di violenza contro le donne. La violenza domestica – che comprende violenza psicologica, fisica e sessuale – è riconosciuta come reato dalla normativa. Lo stupro all'interno del matrimonio è riconosciuto come reato penale. Anche lo stalking, che include le molestie da parte di un partner attuale o precedente, è punibile dalla legge. Le mutilazioni genitali femminili sono riconosciute come un crimine che comporta una pena detentiva fino a 15 anni. Nei casi di violenza fisica, si applicano circostanze aggravanti quando l'autore del reato è il partner della vittima o quando la motivazione deriva dal rifiuto della vittima di contrarre matrimonio o unione domestica. Il matrimonio forzato è illegale. Dal 2012 la legislazione francese si è notevolmente rafforzata sul tema delle molestie sessuali⁵⁵, la tratta di esseri umani, le mutilazioni genitali femminili⁵⁶ e la protezione delle donne che subiscono violenza, inclusa la violenza domestica⁵⁷ e la prostituzione⁵⁸. Inoltre, la Francia ha ratificato la Convenzione OIL n. 190 nell'aprile 2023⁵⁹.

La normativa italiana punisce varie forme di violenza. La violenza sessuale è disciplinata dalla legge n. 66/1996, mentre le mutilazioni genitali femminili sono vietate dalla legge n. 7/2006. Lo stalking è criminalizzato dalla legge n. 11/2019, insieme al matrimonio forzato, alla deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso e diffusione illecita di immagini o video sessualmente esplicativi, come indicato nella legge n. 69/2019. La violenza e le molestie sul luogo di lavoro non sono ancora considerate reati penali, sebbene l'Italia abbia ratificato la Convenzione OIL n. 190 nel 2021 con la legge n. 4/2021. Nel novembre 2010 l'Italia ha emanato il suo primo piano nazionale contro la violenza di genere e lo stalking, segnando un primo sforzo per affrontare la violenza maschile contro le donne. Sono seguite iniziative successive, in particolare dopo la ratifica della Convenzione di Istanbul nel 2013 (Legge n. 77/2013) e la successiva promulgazione della Legge n. 119/2013. Quest'ultima fornisce protezione alle donne che hanno subito violenza e introduce un piano strategico nazionale triennale per prevenire e combattere la violenza maschile contro le donne.

Il Portogallo non ha una legge sulla violenza contro le donne, ma criminalizza numerose forme di violenza. Il Codice penale portoghese definisce lo stupro come un atto criminale perpetrato con l'uso della forza o di minacce o con l'uso dell'autorità su una persona a carico. Il reato di violenza domestica è stato introdotto nel Codice penale portoghese nel 2007 (legge n. 59/2007), includendo i reati di stupro coniugale e stupro da parte di conoscenti. La legge 83/2015, che introduce il 38° emendamento al Codice penale portoghese, ha aggiunto tre nuovi reati, vale a dire le mutilazioni genitali femminili, lo stalking e il matrimonio forzato. Per quanto riguarda quest'ultimo reato, anche i cosiddetti "atti preparatori" sono ora criminalizzati e considerati in modo indipendente. Tale emendamento ha anche inasprito le pene per le aggressioni sessuali. L'articolo 144 A del Codice penale ha reso le mutilazioni genitali femminili un reato autonomo ed è punibile anche se commesso in paesi terzi. Il Portogallo non ha ancora ratificato la Convenzione OIL n. 190⁶⁰.

⁵⁵ La legge del 6 agosto 2012 sulle molestie sessuali ha consolidato la definizione di molestie e l'ha resa più efficace. Le sanzioni sono state inasprite e sono state adottate misure per proteggere le vittime dalla discriminazione; il parlamento francese ha adottato la legge n. 2012-954 il 6 agosto 2012.

⁵⁶ La legge del 5 agosto 2013 ha trasposto la definizione giuridica della tratta nel diritto francese, a seguito della ratifica della Convenzione n. 197 del Consiglio d'Europa. Ha anche creato nuovi reati penali che puniscono chiunque inciti o spinga un'altra persona a sottoporsi a mutilazioni genitali femminili.

⁵⁷ La legge del 4 agosto 2014 ha rafforzato le disposizioni relative agli ordini di protezione in caso di violenza domestica e di matrimonio forzato. La legge del 17 agosto 2015 ha rafforzato le misure di protezione per le vittime di violenza, compresa la violenza contro le donne durante le indagini e i procedimenti giudiziari. La legge del 7 marzo 2016 sui diritti degli stranieri in Francia prevede misure di protezione per le vittime di violenza.

⁵⁸ La legge del 13 aprile 2016, volta a contrastare il sistema della prostituzione, rafforza il sostegno alle vittime di sfruttamento sessuale. Stabilisce inoltre che l'acquisto di atti sessuali è un reato. Nei casi di violenza fisica, il fatto che questi atti si verifichino durante l'acquisto di servizi sessuali funge da circostanza aggravante.

⁵⁹ Eige, *Combating violence against women FRANCE* [al 20 novembre 2024].

⁶⁰ Eige, *Combating violence against women PORTOGALLO* [al 20 novembre 2024].

3 - Passare all'azione: le imprese sociali contro la violenza di genere

3.1 Responsabilità delle imprese

La violenza e le molestie hanno un impatto determinante sul lavoro e sull'ambiente di lavoro in generale. Possono causare gravi danni alla salute e al benessere di chi le subisce e avere gravi ripercussioni su datori e datri di lavoro e la società nel suo complesso. L'impatto negativo può includere ad esempio danni alla reputazione del marchio, diminuzione della produttività e riduzione della redditività, ostacolando così la crescita economica⁶¹. Dal punto di vista aziendale, la violenza di genere può causare danni significativi, come assenteismo, dimissioni, problemi di salute, disabilità o persino decessi. Può anche influire negativamente sulle prestazioni lavorative, motivazione dei dipendenti, fedeltà all'azienda, qualità del lavoro, tempistiche di produzione e l'ambiente di lavoro generale. Tuttavia, affrontando efficacemente la violenza e le molestie, i datori/datri di lavoro, i/le dipendenti e le persone che subiscono violenza possono contribuire a costruire una migliore qualità della vita lavorativa e personale, come evidenziato dall'OIL e da UN Women nella seguente tabella:

Tabella 1 – L'impatto della violenza e delle molestie nei confronti delle donne nel mondo del lavoro e i risultati positivi derivanti dal contrastarle

L'IMPATTO DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE SULLE LAVORATRICI	RISULTATI POSITIVI PER UN DATORE O DATRICE DI LAVORO SE IL PROBLEMA VIENE AFFRONTATO IN MODO EFFICACE
<ul style="list-style-type: none">» La salute psicologica, fisica e sessuale delle lavoratrici, la loro dignità e la loro autostima ne risultano compromesse.» La motivazione, le prestazioni e l'attaccamento al posto di lavoro sono compromessi.» Tassi più elevati di assenteismo e turnover.» Gravi danni e pericoli per le vittime e le/i colleghi/i che potrebbero intervenire per fermare la violenza e le molestie.» Impatto negativo sulle relazioni sul posto di lavoro, sulle prestazioni del lavoro di squadra e sulla reputazione aziendale.» Impatto sulla qualità dei servizi forniti (es. al pubblico).» Riduzione della capacità di chi subisce violenza e/ o molestie di svolgere efficacemente il proprio lavoro o di raggiungere il pieno potenziale.» Possibilità di carriere compromesse, soprattutto se la lavoratrice che subisce violenza e/o molestie lascia il lavoro senza referenze.» Conseguenze che si estendono oltre l'ambito lavorativo, includendo difficoltà nel funzionamento sociale e l'adozione di meccanismi di difesa nocivi, come l'abuso di alcol e/o sostanze.	<ul style="list-style-type: none">» I giorni persi per malattia si riducono.» Contribuisce a favorire un ambiente di lavoro positivo, promuovendo la salute, la sicurezza e il benessere di tutte le lavoratrici e i lavoratori.» Le aziende migliorano la propria reputazione, facilitando l'attrazione e la fidelizzazione di lavoratrici e lavoratori.» In assenza di violenza e molestie, la produttività di chi ha subito violenza e molestie, degli autori di violenza e di chi ne è stato/a testimone migliora.» La soddisfazione delle lavoratrici e dei lavoratori migliora quando possono parlare con una persona di fiducia e trovare soluzioni affidabili ai propri problemi.» Identificare e fermare la violenza e le molestie sul lavoro ha un impatto positivo sulla comunità più ampia e sulle relazioni familiari.

Fonte: OIL, UN Women, 2019

⁶¹ OIL, Briefing 4.1 - Making the case: human rights, economic development and business arguments for eliminating gender-based violence in global supply chains [ultimo accesso 20 novembre 2024].

Sia negli stati con una legislazione completa che in quelli privi di un quadro giuridico adeguato, le imprese possono adottare misure proattive stabilendo politiche e regolamenti interni o prendendo indicazioni dai contratti collettivi. Promuovendo l'uguaglianza di genere e implementando misure preventive e sistemi di supporto, le aziende possono creare un ambiente di lavoro libero dalla violenza di genere. Per raggiungere questo obiettivo, le aziende possono impiegare varie strategie, come illustrato nelle sezioni seguenti.

3.2 Strategie e soluzioni per luoghi di lavoro più sicuri e inclusivi

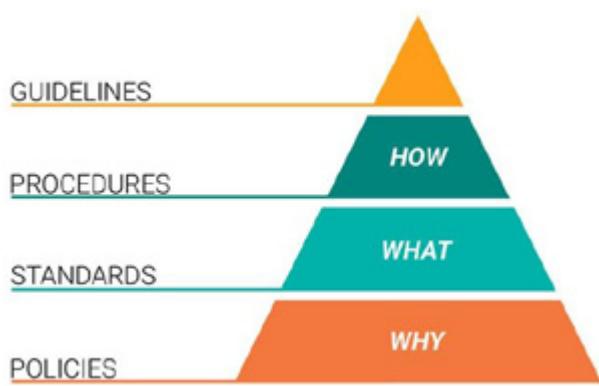
Le imprese sociali possono avere un ruolo importante nella lotta alla violenza di genere nei luoghi di lavoro. Implementando misure proattive, promuovendo l'uguaglianza di genere, sostenendo le donne che la subiscono e collaborando con le parti interessate, possono creare ambienti di lavoro sicuri e rispettosi. Il loro approccio orientato all'impatto sociale piuttosto che sul profitto, insieme all'innovazione, al coinvolgimento della comunità e alle partnership collaborative, può sviluppare soluzioni olistiche, scalabili e sostenibili.

“Promuovendo una cultura del rispetto e dell'uguaglianza al centro, le imprese sociali possono diventare modelli per altre aziende, dimostrando che prevenire la violenza di genere non è solo la cosa giusta da fare, ma anche un bene per le imprese”.

Standard Social Innovation Review

Le imprese sociali possono adottare varie strategie sia all'interno del proprio contesto lavorativo che al di fuori, generando un effetto a catena in grado di ispirare un cambiamento più ampio nel settore, orientato verso luoghi di lavoro più sicuri e rispettosi. Grazie al loro potenziale di scalabilità, le imprese sociali possono ampliare il proprio impatto oltre le singole comunità o regioni, replicando modelli e approcci di successo in contesti differenti. Questa capacità di espansione permette loro di raggiungere un pubblico più vasto e di affrontare la violenza di genere su una scala più ampia, contribuendo a un cambiamento sistematico a livello nazionale o persino globale. Tra le strategie adattabili rientrano le seguenti.

3.3 Policy e regolamenti



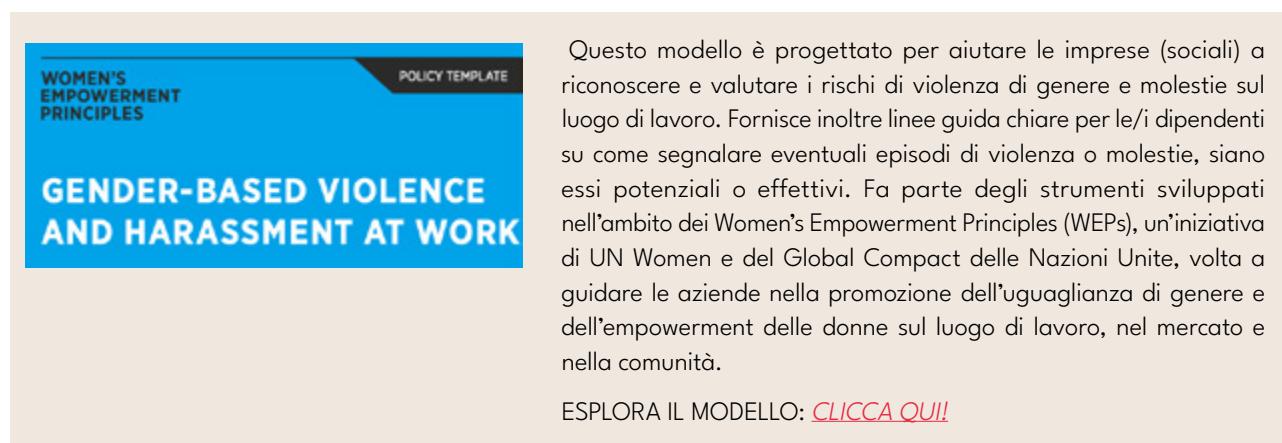
Le imprese sociali possono assumere un ruolo cruciale nello sviluppo di policy mirate a creare ambienti di lavoro sicuri e rispettosi. Tali policy dovrebbero articolare chiaramente tre aspetti fondamentali: la motivazione delle misure adottate (perché è necessario intervenire), gli standard da implementare (quali azioni intraprendere) e le procedure operative con linee guida dettagliate (come metterle in pratica). Definendo con precisione questi elementi, le imprese sociali possono favorire in modo efficace la sicurezza e l'inclusività nei luoghi di lavoro.

Una policy integrata per prevenire e affrontare la violenza di genere sul luogo di lavoro deve creare un ambiente di lavoro sicuro, garantendo al contempo che tutte le persone dipendenti siano informate dei propri diritti e responsabilità. Questa politica dovrebbe includere:

- » **Definizioni chiare e ambito di applicazione:** fornire definizioni esplicite di violenza di genere e dei comportamenti inaccettabili per stabilire aspettative chiare. Chiarire che la policy si applica a tutte le persone dipendenti sul luogo di lavoro e in qualsiasi ambiente lavorativo e al di fuori della sede lavorativa, ad esempio, durante viaggi di lavoro, missioni ed eventi sociali e altre circostanze collegate al lavoro. La policy dovrebbe applicarsi anche a clienti, ospiti e altri soggetti terzi, come stabilito dalla Convenzione OIL C190.

- » **Regolamento sulle molestie, lo sfruttamento e l'abuso sessuale (SHEA):** stabilire regole e procedure chiare per prevenire e rispondere a tali forme di violenza.
- » **Solidi meccanismi di segnalazione:** introdurre sistemi sicuri e affidabili per la segnalazione della violenza di genere che proteggano le persone da vittimizzazione secondaria, ritorsione o stigmatizzazione, garantendo l'accessibilità per tutte le persone impiegate, indipendentemente dalla loro posizione o status. Tutte le persone dipendenti devono sentirsi sicure e supportate quando segnalano episodi di violenza o molestie. Questi sistemi devono garantire che le segnalazioni siano prese sul serio, indagate tempestivamente e mantenute riservate. La segnalazione anonima dovrebbe essere prevista come opzione sia per dipendenti che per chi è testimone di episodi di violenza o molestie, con più canali di invio.
- » **Accountability e azioni disciplinari:** stabilire linee guida chiare per punire chi agisce violenza, garantendo misure disciplinari coerenti e appropriate. Tali misure possono variare dalla formazione alla risoluzione del rapporto di lavoro, a seconda della gravità dell'incidente e in conformità con le leggi applicabili. Assicurare l'accountability del processo aiuta i/le dipendenti a comprendere le ripercussioni della violenza di genere e delle molestie, rafforzando una politica di tolleranza zero.
- » **Servizi di supporto accessibili:** fornire servizi di supporto riservati, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, tra cui consulenza, assistenza legale e altre misure pertinenti per dipendenti che ha subito o subiscono violenza di genere. Questi servizi non solo aiutano le vittime a far fronte alle conseguenze di quanto accaduto, ma incoraggiano anche altre persone a farsi avanti, sapendo che saranno supportate.
- » **Accordi di lavoro flessibili:** fornire opzioni di lavoro flessibile e misure specifiche per dipendenti che hanno subito violenza (es. congedo retribuito, trasferimento di lavoro, risarcimento economico);
- » **Monitoraggio e valutazione:** istituire meccanismi per valutare regolarmente l'efficacia delle politiche adottate. Monitorando i casi, i tempi di risposta e i risultati, le aziende possono identificare le aree di miglioramento e adeguare le loro politiche di conseguenza.

Le policy dovrebbero essere sviluppate in collaborazione con i lavoratori e le lavoratrici, i sindacati e le altre parti interessate all'interno del settore delle imprese (sociali), garantendo l'allineamento con la Convenzione OIL n. 190 e la Convenzione di Istanbul. Inoltre, le policy devono essere comunicate chiaramente alla forza lavoro in un linguaggio chiaro e accessibile, mettendo a disposizione delle traduzioni se necessario.



Questo modello è progettato per aiutare le imprese (sociali) a riconoscere e valutare i rischi di violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro. Fornisce inoltre linee guida chiare per le/i dipendenti su come segnalare eventuali episodi di violenza o molestie, siano essi potenziali o effettivi. Fa parte degli strumenti sviluppati nell'ambito dei Women's Empowerment Principles (WEPS), un'iniziativa di UN Women e del Global Compact delle Nazioni Unite, volta a guidare le aziende nella promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne sul luogo di lavoro, nel mercato e nella comunità.

ESPLORA IL MODELLO: [CLICCA QUI!](#)

3.4 Programmi di formazione e sensibilizzazione

Il luogo di lavoro rappresenta un punto di accesso cruciale per mettere in discussione le norme sociali e i comportamenti che alimentano la violenza di genere in ogni ambito della vita: al lavoro, in casa e negli spazi pubblici. Il sessismo, profondamente radicato in tutti i settori, compreso quello lavorativo, contribuisce a rafforzare le norme sociali e le disuguaglianze di genere che perpetuano la violenza e le molestie contro le donne. Per questo motivo, è essenziale promuovere una cultura basata sul rispetto e sull'inclusività, non solo attraverso l'implementazione di politiche specifiche, ma anche mediante sessioni di formazione regolari, mirate a ridurre al minimo il rischio di violenza di genere.

La formazione sulla violenza di genere e le molestie contribuisce a raggiungere molteplici obiettivi: aumenta la consapevolezza sulle disuguaglianze di genere, favorisce cambiamenti positivi nell'ambiente di lavoro e offre l'opportunità di comunicare al personale le politiche, le procedure, i meccanismi di denuncia e i sistemi di supporto disponibili. Le imprese sociali, pertanto, possono promuovere e implementare iniziative di formazione e sensibilizzazione complete, rivolte a tutte le persone dipendenti, a ogni livello organizzativo.

I programmi di formazione dovrebbero includere almeno i seguenti temi chiave:

- » **Affrontare gli stereotipi di genere, le dinamiche di potere e le discriminazioni**, per costruire una cultura del lavoro che non tolleri la violenza di genere e favorisca il rispetto reciproco.
- » **Smantellare i pregiudizi inconsci e impliciti**, per prevenire atteggiamenti dannosi basati sul genere che possano influenzare negativamente decisioni lavorative, come assunzioni, promozioni e assegnazioni di incarichi.
- » **Promuovere l'uguaglianza di genere**, identificando le disparità di genere presenti e implementando strategie efficaci per sviluppare una cultura del lavoro inclusiva.
- » **Riconoscere e comprendere le diverse forme e conseguenze della violenza di genere**, imparando a identificarne i segnali e a rispondere in modo efficace.
- » **Conoscere i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori**, insieme alle politiche aziendali volte a prevenire e affrontare la violenza di genere.
- » **Familiarizzare con i servizi di supporto specializzati disponibili**, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, per offrire un'assistenza adeguata.
- » **Apprendere e applicare tecniche di intervento per chi assiste ad episodi di violenza**, volte a prevenire e gestire situazioni di violenza di genere sul posto di lavoro.
- » **Sviluppare competenze di intervento per chi assiste ad episodi di violenza**, imparando a riconoscere comportamenti e atteggiamenti inappropriati che alimentano una cultura di disuguaglianza di genere e a intervenire in modo appropriato per contrastarli.

È importante utilizzare metodologie e tecniche di formazione che favoriscano un coinvolgimento attivo e continuo, privilegiando approcci interattivi e partecipativi. L'utilizzo di casi studio, scenari realistici, lavori di gruppo, video e giochi di ruolo si rivela particolarmente efficace, poiché consente a chi partecipa di comprendere in modo approfondito i concetti chiave alla base della violenza e delle molestie. È stato infatti dimostrato che i metodi tradizionali di formazione, come i corsi online una tantum o quelli di autoapprendimento, hanno un impatto limitato nel promuovere un cambiamento significativo nella cultura organizzativa, soprattutto se realizzati in modo isolato rispetto ad altre iniziative intraprese sul posto di lavoro⁶².

⁶² OIL, UN Women, *Handbook. Addressing violence and harassment against women in the world of work*, 2019.

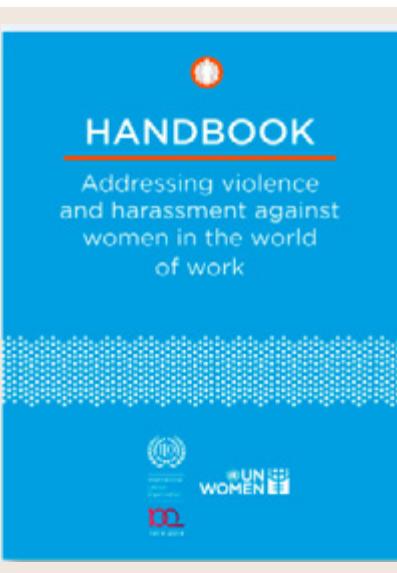
La formazione può essere condotta da personale interno, esperte ed esperti esterni, oppure attraverso sessioni peer-to-peer. Quest'ultima modalità è particolarmente efficace, poiché affida la responsabilità alle lavoratrici e ai lavoratori, rappresentando un potente strumento per influenzare positivamente la cultura e le pratiche organizzative. È fondamentale offrire e rafforzare regolarmente la formazione per tutto lo staff, includendola anche nei programmi di orientamento per le nuove assunte e i nuovi assunti. Questo approccio non solo garantisce la conformità alle normative, ma evidenzia anche l'impegno concreto dell'organizzazione su questi temi.

3.5 Networking e coinvolgimento delle comunità locali

Le imprese sociali hanno l'opportunità unica di collaborare con una varietà di stakeholder esterni – come altre aziende, associazioni di categoria, sindacati e istituzioni pubbliche – per promuovere e sostenere le buone pratiche nel contrasto alla violenza di genere nei luoghi di lavoro. Possono inoltre adattare le proprie politiche interne per creare un ambiente più favorevole, ad esempio attraverso l'istituzione di una carta interna dei partner con linee guida chiare per la prevenzione della violenza di genere e/o facendo sottoscrivere ai partner un accordo comune su questo tema.

È fondamentale sviluppare una cooperazione specifica con il sistema antiviolenza locale, in grado di fornire una vasta gamma di servizi alle persone dipendenti che stanno subendo violenza di genere o che la potrebbero subire, sul posto di lavoro e/o in ambito domestico. La capacità delle imprese sociali di collaborare con un ampio spettro di partner consente loro di accedere a competenze, risorse e reti diversificate. Questo approccio amplia significativamente la portata, l'impatto e la sostenibilità delle strategie di prevenzione e risposta alla violenza di genere. Riunendo diversi settori, le imprese sociali possono promuovere interventi più completi e coordinati per affrontare la violenza di genere alla radice.

Inoltre, queste reti di collaborazione possono portare allo sviluppo di politiche e iniziative intersettoriali, facilitando la diffusione di buone pratiche su scala più ampia. Quando le imprese sociali fungono da ponte tra i diversi stakeholder, possono influenzare i cambiamenti a livello di settore e promuovere una risposta più forte e unita alla violenza di genere. Ad esempio, ciò può includere una strategia di advocacy nei confronti delle autorità pubbliche con campagne di sensibilizzazione e la diffusione di politiche interne. In definitiva, sfruttando questo potere collaborativo, le imprese sociali svolgono un ruolo fondamentale nella creazione di luoghi di lavoro più sicuri e nella promozione dell'uguaglianza di genere.



Questo manuale è uno strumento utile, poiché raccoglie una vasta gamma di letteratura, politiche e pratiche, includendo esempi di successo provenienti da diversi paesi del mondo. Si concentra sia sul settore pubblico che su quello privato, tenendo in considerazione sia i luoghi di lavoro formali che informali, ed esplorando una varietà di tematiche e contesti. Il manuale delinea inoltre i principali quadri normativi internazionali e regionali, offrendo approfondimenti sui ruoli degli attori statali e non statali, nonché sul dialogo sociale. Fornisce, infine, linee guida pratiche per prevenire e affrontare la violenza e le molestie sui luoghi di lavoro.

ESPLORA IL MANUALE: [CLICCA QUI!](#)

