

act:onaid

REALIZZA IL CAMBIAMENTO



PERCHÉ NON ACCADA

La prevenzione primaria
come politica di
cambiamento
strutturale



IL LAVORO

Addendum



Autrici: Rossella Silvestre e Isabella Orfano

Supervisione: Rossana Scaricabarozzi e Sabrina Liberalato

Impaginazione: Tazio Malvezzi

Pubblicazione: maggio 2026

INDICE

INTRODUZIONE	3
1 - LEGITTIMAZIONE DELLA VIOLENZA: IL RUOLO DELLA CONDIZIONE LAVORATIVA	4
1.1 Violenza e lavoro: quando l'occupazione non fa la differenza ...	4
1.2 Carichi di cura familiari: l'occupazione non riequilibra i divari di genere	6
1.3 Digitale e cultura: disuguaglianze più visibili tra le persone occupate	7
2 - IL LAVORO COME SPAZIO INCOMPIUTO DI PREVENZIONE PRIMARIA	10
2.1 Il potenziale trasformativo della Convenzione OIL n. 190	10
2.2 Certificazione della parità di genere: oltre il mero adempimento formale	13
CONCLUSIONI	16
RACCOMANDAZIONI	17

INTRODUZIONE

Il lavoro è spesso raccontato come uno spazio di emancipazione. Questa lettura può, però, essere riduttiva: i dati mostrano, infatti, che **l'accesso all'occupazione non elimina le disuguaglianze di genere** né le dinamiche che le sostengono, che continuano a manifestarsi anche nei contesti lavorativi, in alcuni casi, emergendo con maggiore evidenza.

In Italia, il rapporto tra lavoro e violenza maschile contro le donne è da tempo oggetto del dibattito pubblico e politico, sebbene in modo discontinuo. L'attenzione si è concentrata soprattutto sulle molestie nei luoghi di lavoro, sull'emersione dei casi di violenza e sul ruolo dell'occupazione nei percorsi di autonomia economica per le donne che la subiscono. Meno esplorata è, invece, un'altra dimensione: **il lavoro** non solo come luogo in cui la violenza si manifesta o può essere intercettata, ma **come contesto sociale che contribuisce a ri/produrre norme, aspettative e stereotipi di genere che la legittimano**. Il lavoro non è, quindi, esterno a queste dinamiche, ma ne è parte integrante, al pari dell'ambiente domestico e degli altri spazi pubblici e privati. **Non è neutro, ma riflette e riproduce squilibri di potere e modelli relazionali** presenti nella società.

In occasione del 1° maggio, Festa internazionale del lavoro, interrogare questa dimensione assume un significato particolarmente rilevante. Se da un lato il lavoro continua a essere associato, soprattutto per le donne, a un percorso di autonomia e indipendenza, dall'altro non costituisce di per sé un fattore protettivo rispetto alla violenza. Al contrario, può esporre a forme più sottili, normalizzate o meno riconosciute, che si manifestano nei contesti produttivi e professionali. Per questo motivo, la prevenzione e il contrasto della violenza non può essere limitato agli ambiti tradizionalmente

considerati, come quello domestico o scolastico, ma richiede di includere anche i luoghi di lavoro su cui è necessario **intervenire non solo in termini di tutela e risposta, ma anche di trasformazione culturale**, configurandosi come una responsabilità collettiva che chiama in causa politiche, pratiche e culture organizzative.

È in questo contesto che si collocano le analisi presentate nelle pagine che seguono, basate sui dati dell'indagine demoscopica realizzata da ActionAid, in collaborazione con l'Osservatorio di Pavia, nell'ambito della ricerca *Perché non accada. La prevenzione primaria come politica di cambiamento strutturale*, pubblicata in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza maschile contro le donne 2025. L'indagine ha preso in esame, attraverso la lente di una giornata tipo di ragazze e donne, diversi ambiti della vita quotidiana, evidenziando come stereotipi e norme di genere influenzino libertà, sicurezza e partecipazione, contribuendo a ri/produrre le condizioni che rendono possibile la violenza. Dopo un focus sullo *Sport* pubblicato in occasione delle Olimpiadi Milano-Cortina 2026, questo nuovo Addendum approfondisce **il ruolo che la condizione lavorativa può avere nella legittimazione delle principali forme di violenza, nella redistribuzione dei carichi di cura familiari e nella capacità di riconoscere contenuti e rappresentazioni stereotipate negli spazi culturali e digitali**. Anche in questo caso, le evidenze raccolte hanno permesso di elaborare delle raccomandazioni per contribuire a orientare politiche e pratiche verso una strategia di prevenzione primaria della violenza più efficace e strutturale nel mondo del lavoro, riconoscendo quest'ultimo come uno dei contesti in cui tali dinamiche si manifestano, si consolidano e possono essere trasformate.

1 - LEGITTIMAZIONE DELLA VIOLENZA: IL RUOLO DELLA CONDIZIONE LAVORATIVA

La ricerca “Perché non accada” ha mostrato come la legittimazione della violenza sia un fenomeno diffuso in tutti gli ambiti presi in esame (domestico, trasporti, spazi pubblici, culturali, mondo digitale, sport), con livelli più elevati tra le persone tra i 18 e i 44 anni e, in modo sistematico, tra gli uomini rispetto alle donne¹. Se tra le persone più giovani è emersa una maggiore tolleranza esplicita, in quelle più mature la violenza tende più spesso a non essere riconosciuta, soprattutto nelle sue forme meno visibili. Nel complesso, i dati hanno restituito la persistenza di schemi culturali che normalizzano il controllo e il dominio maschile nelle relazioni, contribuendo a rendere la violenza più accettata o meno riconoscibile. Questo Addendum approfondisce una delle variabili trasversali analizzate, ovvero la “condizione lavorativa” del campione², letta in relazione ai diversi contesti indagati, per comprendere in che misura avere o non avere un lavoro contribuisca alla produzione e riproduzione di comportamenti e norme che ne favoriscono la normalizzazione.

1.1 Violenza e lavoro: quando l'occupazione non fa la differenza

Il rapporto tra occupazione e violenza è meno lineare di quanto si potrebbe immaginare. La condizione lavorativa rappresenta infatti una variabile rilevante per comprendere come la violenza venga percepita e giustificata. I dati che seguono analizzano la relazione tra occupazione e legittimazione delle principali forme di violenza – verbale, fisica, psicologica ed economica – mettendo in luce differenze nei livelli

di accettabilità e nelle motivazioni sottostanti tra donne e uomini (Grafico 1).

La legittimazione della **violenza verbale**, registrata nel 22% del campione (16,9% donne; 27,6% uomini), aumenta tra chi lavora: il 19,8% delle donne occupate la giustifica contro il 14,3% delle non occupate, mentre tra gli uomini si passa dal 32% degli occupati al 18,6% dei non occupati. Tra le lavoratrici prevalgono giustificazioni legate al mancato adempimento dei ruoli domestici (5,7%) o alla volontà di lasciare il partner (5,7%), mentre tra gli uomini occupati emergono soprattutto il tradimento (12,1%) e la provocazione o l'insulto (10,4%). Tra chi non lavora, invece, le motivazioni si concentrano principalmente sulla provocazione o l'insulto (6,1% donne; 7,7% uomini).

Una dinamica analoga si osserva nel caso della **violenza fisica**, giustificata dal 13% del campione (10,4% donne; 15,9% uomini). Anche in questo caso i livelli di legittimazione sono più elevati tra le persone occupate: 13,8% tra le donne che lavorano contro il 7% delle non occupate, e 19,9% tra gli uomini occupati contro l'8% dei non occupati. Le motivazioni restano legate a dinamiche di controllo relazionale: per le donne occupate la giustificazione è associata alla decisione della partner di lasciare la relazione (4,7%), mentre per gli uomini occupati al tradimento (6,4%).

La **violenza economica** è la forma più legittimata (26,7% del campione) e conferma un chiaro divario di genere (21,5% donne; 32,4% uomini), con variazioni più contenute in base alla condizione lavorativa: tra chi lavora la giustificazione riguarda il 23,3% delle donne e il 34,8% degli uomini, mentre tra chi non lavora

¹ Per un approfondimento, cfr. ActionAid, *Perché non accada. La prevenzione primaria come politica di cambiamento strutturale*, 2025, pp. 61-67.

² L'analisi si fonda su un ampio set di dati raccolti tramite questionario CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*), somministrato nel luglio 2025 dall'Osservatorio di Pavia e da 2B Research a un campione di 1.801 persone, rappresentative della popolazione italiana per genere, età, area geografica e dimensione del centro abitato. Il questionario ha inoltre rilevato informazioni relative a condizione lavorativa, orientamento sessuale e presenza di disabilità.

il 20,7% delle donne e il 27,4% degli uomini. Le motivazioni risultano simili tra persone occupate e non occupate e sono principalmente legate al controllo delle risorse: il controllo economico è ritenuto legittimo da donne e uomini se la donna spende in modo considerato “superficiale” o se l’uomo è l’unico percettore di reddito.

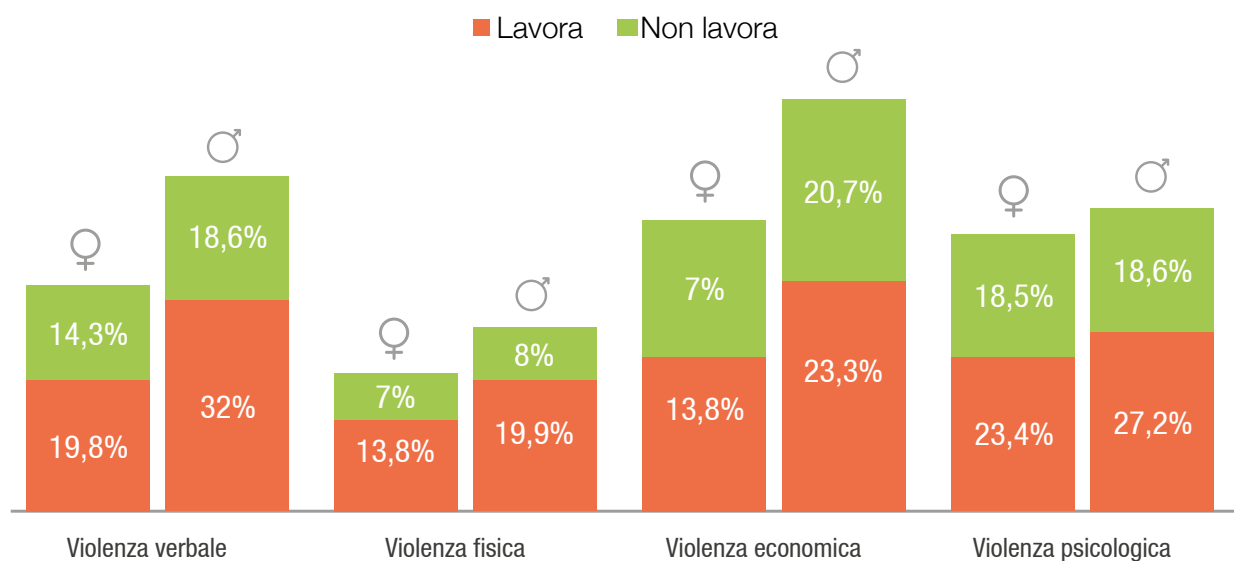
Infine, la **violenza psicologica** è giustificata dal 22,2% del campione (20,3% donne; 24,3% uomini) e mostra differenze più contenute: tra le persone occupate la giustificazione sale al 23,4% tra le donne e al 27,2% tra gli uomini, mentre tra chi non lavora scende al 18,5% delle donne e al 18,6% degli uomini, con un chiaro allineamento tra i generi. Le motivazioni sono in larga parte comuni: per donne e uomini occupati, così come per le donne non occupate, la violenza è giustificata quando la donna ha “troppe relazioni sociali”; solo tra gli uomini non occupati prevale invece la motivazione legata al fatto che la partner prende decisioni senza consultarli.

I dati evidenziano che **la condizione lavorativa si associa a livelli più elevati di legittimazione della violenza in tutte le forme considerate**, con un andamento coerente tra donne e

uomini. Questo dato si accompagna anche a una differenziazione nelle motivazioni: **tra le persone occupate le giustificazioni risultano più articolate e riconducibili a specifiche norme sociali e relazionali**, mentre tra chi non lavora tendono a concentrarsi su dimensioni più generiche di conflitto. Nel complesso, questi elementi suggeriscono che i contesti lavorativi, al pari di quelli domestici, pubblici, culturali o digitali, possano costituire spazi in cui si producono e si riproducono norme, aspettative sociali e stereotipi di genere, contribuendo a strutturare anche le forme di legittimazione della violenza. L’occupazione, quindi, non può essere assunta automaticamente come fattore di emancipazione *tout court*, poiché le dinamiche che attraversano le relazioni di genere tendono a riproporsi anche nei luoghi di lavoro. Ne consegue che gli interventi nei contesti lavorativi non possono limitarsi alla sola sensibilizzazione sul riconoscimento della violenza e sull’accesso ai servizi, ma richiedono azioni più ampie e strutturali sull’uguaglianza di genere, capaci di incidere sulle norme e sulle pratiche che ne sostengono la riproduzione.

GRAFICO 1.

Legittimazione della violenza: il ruolo della condizione lavorativa



Fonte: rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

1.2 Carichi di cura familiari: l'occupazione non riequilibra i divari di genere

La distribuzione dei carichi di cura rappresenta una dimensione centrale per analizzare il rapporto tra condizione lavorativa e divari di genere nello spazio domestico, uno degli ambiti in cui le disuguaglianze si manifestano con maggiore evidenza e contribuiscono a strutturare le condizioni in cui la violenza si produce e si normalizza. A tal fine, l'analisi prende in esame tre dimensioni del lavoro di cura: la gestione delle attività domestiche, la cura di figli/e e l'assistenza a genitori anziani.

Tra le persone occupate, il divario di genere tra chi svolge prevalentemente i **lavori domestici**, che nel complesso si attesta intorno ai 33 punti percentuali, si riduce solo marginalmente, arrivando a 26,8 punti (72,8% delle donne vs 46% degli uomini). **Tra chi non lavora, invece, il divario aumenta in modo significativo fino a raggiungere i 42,9 punti percentuali** (71,4% vs 28,5%). Questa variazione è riconducibile

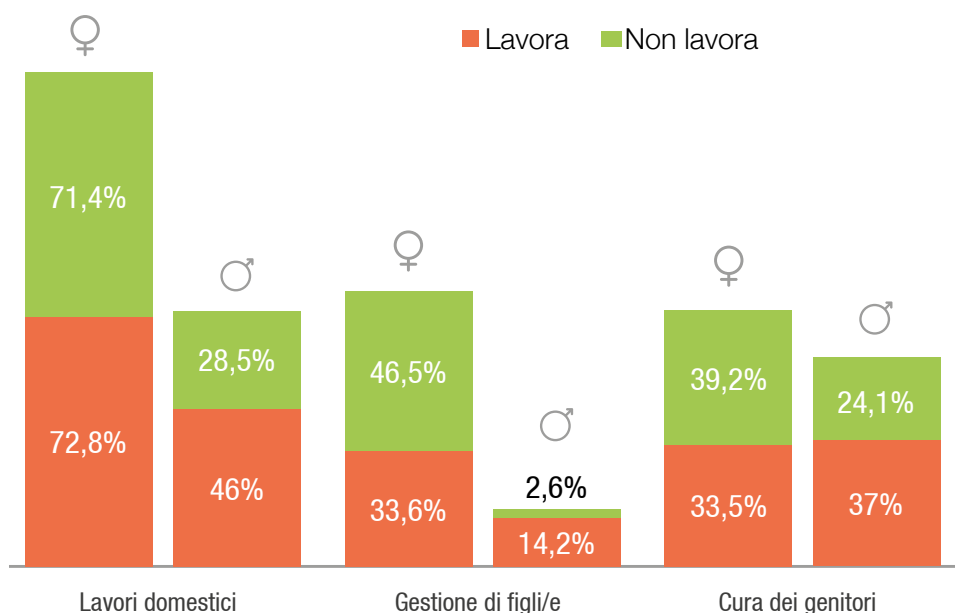
soprattutto ai comportamenti maschili: tra le persone occupate si registra un aumento della partecipazione degli uomini alle attività domestiche, mentre tra quelle non occupate emerge un marcato disimpegno maschile.

Una dinamica analoga si osserva nella **cura di figli/e**. A fronte di un divario complessivo di 30 punti percentuali, tra lavoratrici e lavoratori il gap si riduce a 19,4 punti (33,6% vs 14,2%), mentre **tra le persone non occupate si amplia drasticamente fino a raggiungere i 43,9 punti** (46,5% vs 2,6%). La riduzione della differenza tra le persone occupate non deriva da un riequilibrio dei ruoli, ma da una riorganizzazione dei carichi da parte delle donne, che più frequentemente ricorrono a forme di condivisione o delega.

Per quanto riguarda la **cura dei genitori**, lo scarto complessivo è più contenuto, con un gap di genere pari a 4,2 punti percentuali (37% delle donne vs 32,8% degli uomini). Tuttavia, anche in questo caso, la condizione occupazionale produce effetti differenziati: tra le persone occupate si registra una maggiore presenza degli uomini (37% contro 35,5% delle donne), **mentre tra le persone non occupate il carico torna a**

GRAFICO 2.

Impatto della condizione lavorativa sulla gestione dei carichi di cura familiari



Fonte: rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

concentrarsi sulle donne (39,2% vs 24,1%), con un divario che raggiunge i 15,1 punti percentuali. Questa inversione conferma che, in assenza del contesto lavorativo, la distribuzione dei ruoli tende a riallinearsi a modelli più tradizionali, riportando sulle donne la quota prevalente del lavoro di cura .

Complessivamente, quindi, i dati mostrano che **l'occupazione non costituisce un fattore di riequilibrio dei carichi di cura**. Al contrario, emerge una dinamica controintuitiva: la maggiore disponibilità di tempo tra le persone non occupate non si traduce in una più equa redistribuzione, ma tende ad ampliare i divari (Grafico 2). La condizione occupazionale sembra piuttosto associarsi a una maggiore esposizione a contesti relazionali e modelli più paritari, che si riflette in una riduzione, limitata, dei divari. Al venir meno di tale esposizione, le disuguaglianze non solo persistono, ma tendono a rafforzarsi, confermando il ruolo dello spazio domestico come luogo privilegiato di riproduzione delle norme di genere.

1.3 Digitale e cultura: disuguaglianze più visibili tra le persone occupate

Avere o meno un lavoro incide non solo sui livelli di accesso e di fruizione del mondo digitale, ma contribuisce anche ad entrare maggiormente in contatto con contenuti, interazioni e contesti in cui stereotipi e disuguaglianze di genere si manifestano. Influisce, inoltre, sulla percezione del rischio e dell'insicurezza online, così come sulla consapevolezza e sul grado di identificazione con le rappresentazioni del proprio genere. L'analisi di tali dati consente quindi di osservare come questi spazi contribuiscano a produrre e diffondere norme e modelli relazionali che possono legittimare e normalizzare la violenza.

Rispetto all'**esposizione a contenuti e rappresentazioni stereotipate**, il 74,4% del campione rileva la presenza di pubblicità e contenuti personalizzati sulla base di ruoli e interessi considerati tipici per donne e uomini; la quota è pari al 78,3% tra le prime e al 70,2% tra i secondi, con una differenza di 8,1 punti percentuali. Il divario si amplia tra lavoratrici

e lavoratori arrivando a toccare 10 punti di percentuale (81,7% vs 71,6%) rispetto a chi non è occupato per cui scende a 6 punti. Questo dato conferma come una maggiore esposizione al mondo digitale, spesso legata all'attività professionale, non produca neutralità, ma renda più evidente il funzionamento di algoritmi e contenuti che riproducono e rafforzano stereotipi di genere.

La **percezione del rischio e dell'insicurezza online**: il 40% del campione dichiara di avere timore nel condividere contenuti social per possibili reazioni sessiste, con un divario di genere contenuto (2,8 punti percentuali) a svantaggio delle donne. Tra occupate e occupati il gap resta limitato (46,1% delle donne vs il 43,6% degli uomini), mentre tra le persone non occupate si amplia fino a raggiungere i 9 punti (36,8% per le donne vs 27,7% per gli uomini). Una maggiore esposizione ai contenuti digitali si associa a una più alta percezione del rischio di ricevere insulti sessisti. Al contrario, tra chi non lavora, la minore presenza negli spazi digitali sembra riflettere una percezione più bassa dell'insicurezza. Questo non indica necessariamente una minore incidenza del fenomeno, ma piuttosto una minore visibilità e consapevolezza delle dinamiche che lo producono. In questo quadro, per le donne la percezione del rischio si conferma una dimensione strutturale e trasversale dell'esperienza quotidiana.

La **percezione del ruolo del digitale nel promuovere una riflessione critica sulle disuguaglianze di genere e sugli stereotipi risulta significativamente diffusa**. Il 62% del campione riconosce che il digitale stimola riflessioni su disuguaglianze, stereotipi e pregiudizi di genere, con un divario di 7 punti percentuali a favore delle donne. Tra lavoratrici e lavoratori questa quota aumenta (70,9% per le donne vs 62,3% per gli uomini), mentre tra chi non lavora diminuisce (56,8% per le donne vs 50% per gli uomini), indicando come una maggiore partecipazione sociale e professionale esponga più direttamente a contenuti e dinamiche che rendono visibili le disuguaglianze di genere. Tuttavia, questa maggiore consapevolezza non si traduce in una riduzione delle disuguaglianze. La quota di persone che **non si sente**

rappresentata nei contenuti digitali è pari al 47,3% del campione, con un divario di genere significativo (12,8 punti di percentuali), che la condizione lavorativa contribuisce ad amplificare: tra occupate e occupati il gap raggiunge circa 15 punti (59,9% vs 45,2%), mentre tra le persone non occupate arriva a 16,2 punti di percentuali (48% vs 31,8 %).

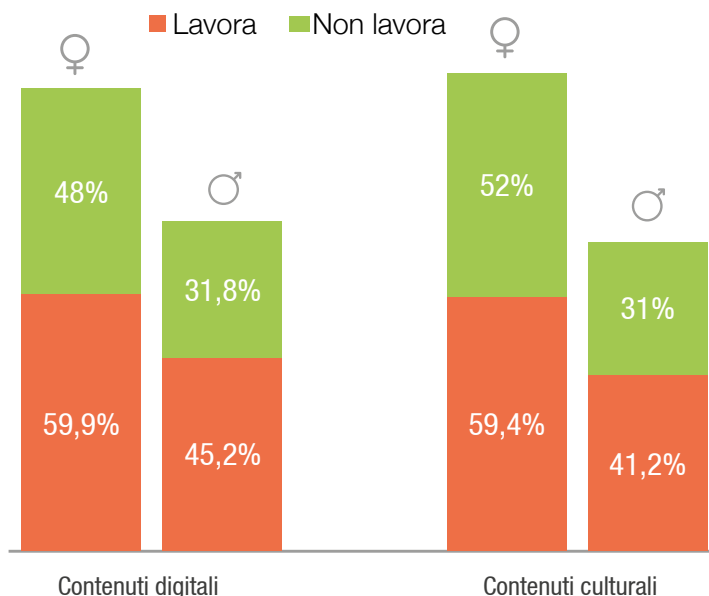
Una dinamica simile emerge rispetto ai **contenuti culturali**³ più in generale (Grafico 3). Anche in questo caso, la percezione di svalutazione o mancata rappresentazione riguarda soprattutto le donne, ma il divario non si riduce tra le persone non occupate: tra chi lavora il gap di genere è pari a 18,2 punti percentuali (59,4% per le donne vs 41,2% per gli uomini), mentre tra chi non è occupato aumenta ulteriormente fino a raggiungere i 21 punti (52% per le donne vs 31% per gli uomini). Nel complesso, mentre nel digitale la condizione occupazionale sembra amplificare la distanza percepita tra modelli proposti e realtà vissuta, rendendo più visibili le

disuguaglianze di genere, nei contenuti culturali tale distanza permane anche in assenza di lavoro. Tali dati potrebbero suggerire che il digitale, oltre a essere uno strumento pervasivo, è anche meno regolato rispetto ai contenuti culturali veicolati da strumenti più tradizionali; questi ultimi, essendo da più tempo oggetto di interventi e attenzione rispetto a disuguaglianze e stereotipi di genere, continuano a riprodurre tali dinamiche, ma in misura più contenuta e meno visibile.

Anche rispetto alla **percezione dell'esistenza di spazi e attività "più adatti" a uomini o a donne**, il digitale mostra una forte polarizzazione. Il 60,4% del campione ritiene che tali divisioni esistano, con un divario di genere pari a 6,8 punti percentuali (63,7% delle donne vs 56,9% degli uomini). Tra le persone occupate questa quota aumenta in modo significativo, con un gap che raggiunge i 13,1 punti (72,4% delle donne vs 59,3% degli uomini), mentre tra le persone non occupate si riduce a 2,6 punti (54,4% vs 51,8%). Nel caso dei **luoghi culturali**,

GRAFICO 3.

Impatto della condizione lavorativa sulla percezione di mancata rappresentazione nei contenuti digitali e culturali



Fonte: rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

³ Per "contenuti culturali" si intende l'insieme dei prodotti, delle pratiche e delle esperienze culturali fruite negli spazi fisici e tradizionali, quali cinema, teatro, televisione, editoria, musica, musei, eventi culturali e ricreativi, che contribuiscono alla produzione e diffusione di rappresentazioni sociali, valori e modelli di genere, escludendo esplicitamente i contenuti veicolati attraverso piattaforme e ambienti digitali.

la quota di chi ritiene che esistano attività o spazi più adatti a un genere è pari al 42,4% del campione, con un divario di genere più contenuto (2,8 punti percentuali). Anche in questo caso, la condizione occupazionale introduce una differenza rilevante: tra le persone occupate la percezione è più diffusa (51,8% delle donne vs 46,5% degli uomini, gap di 5,3 punti), mentre tra le persone non occupate si riduce per entrambi i generi (34,7% vs 29,6%). Questa dinamica può essere letta anche alla luce di una minore esposizione ai contesti culturali e di una più limitata interazione sociale tra le persone non occupate, che potrebbe tradursi in una minore capacità di riconoscere e problematizzare le disuguaglianze di genere negli spazi e nelle attività culturali.

Nel complesso, i dati mostrano che gli spazi digitali e culturali non sono neutri, ma riflettono

norme, aspettative e gerarchie di genere. **La condizione occupazionale non attenua queste disuguaglianze, ma si associa a una loro maggiore visibilità:** le persone occupate risultano più esposte a contenuti, interazioni e rappresentazioni in cui tali meccanismi emergono con maggiore chiarezza, sviluppando in alcuni casi una più alta consapevolezza delle distorsioni e dei rischi. Tuttavia, **questa maggiore visibilità non si traduce in una riduzione delle disuguaglianze né nell'accesso a strumenti in grado di contrastarle.** Al contrario, stereotipi e rappresentazioni persistono sia negli spazi digitali sia in quelli culturali, indipendentemente dalla condizione occupazionale. In questo senso, il lavoro non agisce come fattore di riequilibrio, ma come contesto che rende più evidenti dinamiche già esistenti, senza modificarne in modo sostanziale la struttura.

2 - IL LAVORO COME SPAZIO INCOMPIUTO DI PREVENZIONE PRIMARIA

Alla luce di quanto emerso nelle pagine precedenti, diventa centrale interrogare il ruolo del mondo del lavoro nella **prevenzione primaria della violenza maschile contro le donne, superando una logica di sola tutela e contrasto**. In questa prospettiva, strumenti come la Convenzione OIL n. 190 e la certificazione della parità di genere assumono un rilievo strategico, offrendo un quadro di riferimento per intervenire non solo sui meccanismi di protezione, ma anche sulle cause strutturali delle disuguaglianze. Il mondo del lavoro va quindi riconosciuto come uno dei contesti in cui si producono e si riproducono modelli e disuguaglianze che incidono anche

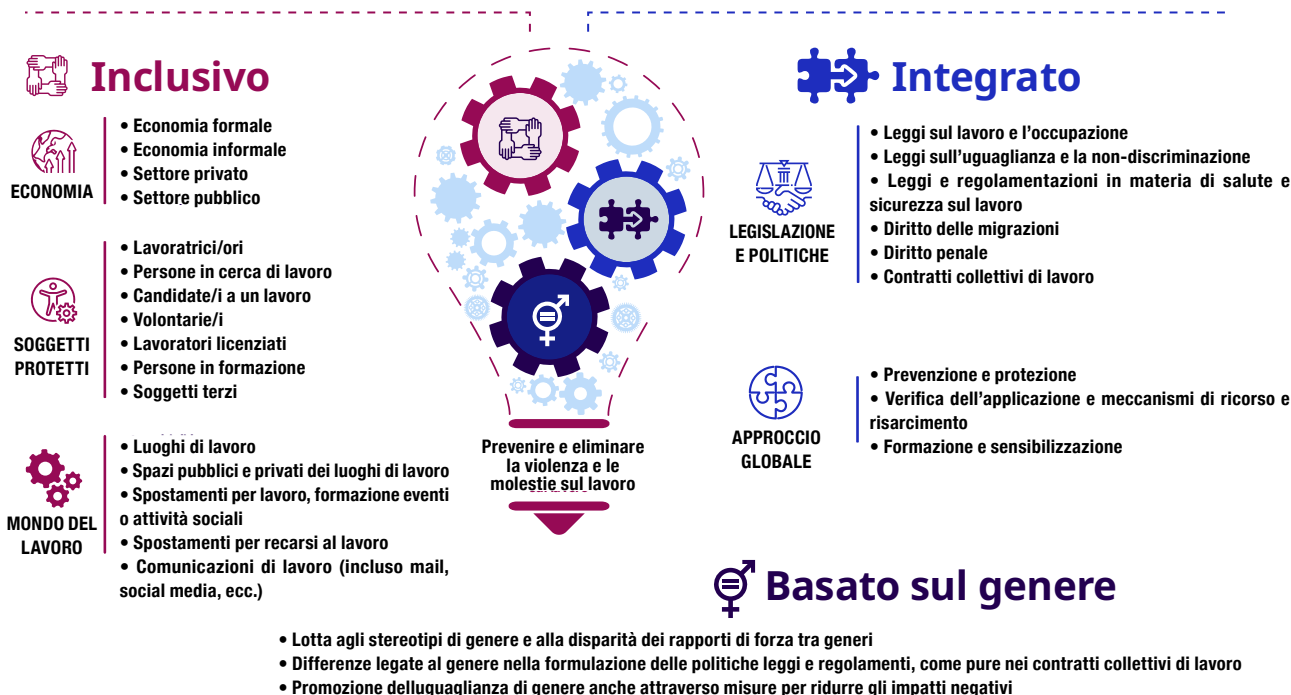
sulla legittimazione della violenza, e come tale **rappresenta un ambito prioritario di intervento per promuovere un cambiamento sistemico**, capace di incidere su norme, pratiche e relazioni.

2.1 Il potenziale trasformativo della Convenzione OIL n. 190

La Convenzione OIL n. 190⁴, adottata nel 2019, rappresenta oggi il riferimento normativo internazionale più avanzato per riconoscere che la violenza e le molestie nel lavoro non sono

FIGURA 1.

L'approccio inclusivo, integrato e basato sul genere della C. 190



Fonte: Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

⁴ Organizzazione Internazionale del Lavoro, C190 - Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, 2019.

episodi isolati, ma espressione di disuguaglianze strutturali che attraversano anche i contesti produttivi. Per la prima volta, il diritto a un mondo del lavoro libero da violenza viene affermato come diritto umano universale, e la violenza, in tutte le sue forme, viene definita come incompatibile con il lavoro dignitoso. In questo quadro, la Convenzione assume un rilievo particolare perché **riconosce il legame tra violenza, stereotipi di genere, discriminazioni multiple e squilibri di potere, offrendo una base per interpretare il lavoro come spazio in cui si producono e si riproducono dinamiche più ampie di violenza maschile contro le donne**⁵. Il lavoro smette di essere considerato uno spazio neutro e viene riconosciuto come luogo in cui stereotipi, norme di genere e rapporti di potere possono produrre violenza. In questa prospettiva, la promozione di una cultura del lavoro fondata sul rispetto reciproco e sulla dignità della persona diventa una condizione essenziale per prevenire il fenomeno⁶.

La Convenzione non si limita a vietare e sanzionare, ma impone agli Stati un approccio **inclusivo, integrato e basato sul genere** (Figura 1), che coinvolge tutti i soggetti del mondo del lavoro: lavoratrici e lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale, datrici e datori di lavoro, persone in formazione e soggetti terzi). Si applica a tutti i settori, pubblici e privati, dell'economia formale e informale, riconoscendo che la violenza domestica può avere ripercussioni sull'occupazione, la salute, la sicurezza delle persone colpite. La Convenzione definisce anche un ambito di applicazione molto ampio, che comprende le molestie e violenza che si verificano nel luogo di lavoro, in connessione con il lavoro (es. negli spazi di pausa, negli spogliatoi, nei bagni, negli alloggi messi a disposizione dall'azienda) o che da esso derivano, come durante il tragitto tra casa e la sede di lavoro e viceversa, gli spostamenti o viaggi di lavoro, la formazione o altri eventi professionali, e

attraverso strumenti di comunicazione legati al lavoro, inclusi quelli basati sulle tecnologie informatiche e digitali (es. e-mail, messaggistica istantanea, messaggi di testo, etc.).

Gli Stati sono quindi chiamati a sviluppare, da un lato, politiche coordinate e sistemiche, capaci di intervenire in modo strutturale per prevenire e contrastare la violenza nel mondo del lavoro⁷ e, dall'altro, strumenti di sensibilizzazione e formazione⁸ volti a trasformare comportamenti, norme sociali e modelli relazionali che la rendono possibile. In questa prospettiva, **la prevenzione diventa una responsabilità sistemica**. La Convenzione attribuisce inoltre un ruolo diretto a datrici e datori di lavoro, chiamate/i a valutare i rischi, adottare politiche aziendali, formare il personale e costruire ambienti sicuri.

La **Raccomandazione n. 206**⁹ rafforza ulteriormente questo impianto, rendendo esplicito che la violenza nel mondo del lavoro non può essere affrontata senza intervenire sulle sue cause strutturali. In particolare, invita gli Stati a **promuovere la contrattazione collettiva come leva di prevenzione** (par. 4), a **sviluppare politiche aziendali strutturate e programmi** con obiettivi misurabili (par. 7, lettera b) e a integrare la valutazione dei rischi nei sistemi di salute e sicurezza sul lavoro (par. 8). Quest'ultima deve tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza, tra cui condizioni e organizzazione del lavoro, discriminazioni, abuso delle relazioni di potere e norme sociali, culturali e di genere che la sostengono (par. 8(c)). Il paragrafo 23 amplia inoltre la portata della prevenzione primaria, prevedendo che gli Stati finanzino, sviluppino, attuino e diffondano programmi, linee guida, strumenti operativi e campagne di sensibilizzazione orientate ad affrontare tali fattori, sostenere i soggetti coinvolti e promuovere un cambiamento culturale diffuso, anche attraverso formazione e sensibilizzazione di attori istituzionali, organizzazioni e opinione pubblica.

⁵ Ivi, Preambolo, Riconoscendo n. 6.

⁶ Ivi, Preambolo, Riconoscendo n. 3.

⁷ OIL, Convenzione No. 190, art. 4, comma 2, lettera c).

⁸ Ivi, art. 4, comma 2, lettera g).

⁹ Organizzazione Internazionale del Lavoro, R206 – Raccomandazione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, 2019.

Tuttavia, è proprio nell'attuazione di tale framework internazionale che emergono le principali criticità. Il caso italiano è emblematico: pur avendo ratificato la Convenzione nel 2021¹⁰, l'applicazione resta parziale e frammentata. Come evidenziato dal Comitato CEACR¹¹, sebbene siano presenti codici di condotta, accordi collettivi e altri strumenti adottati su base volontaria¹², manca ancora un obbligo normativo chiaro e generalizzato che imponga a datrici e datori di lavoro l'adozione e l'attuazione di politiche aziendali specifiche e sistematiche di prevenzione della violenza e delle molestie (art. 9(a)). Analogamente, le misure volte a mitigare l'impatto della violenza domestica nel mondo del lavoro – come il congedo per donne che hanno subito violenza – risultano limitate e poco diffuse (art. 10(f)). Infine, pur in presenza di iniziative di formazione, sensibilizzazione e diffusione di buone pratiche, queste appaiono ancora frammentate e non pienamente integrate in una strategia strutturata e continuativa, evidenziando la necessità di rafforzarne il coordinamento, la continuità e il monitoraggio (art. 11(b)-(c))¹³. Questa criticità si riflette anche negli strumenti operativi destinati alle aziende, che non sempre integrano in modo strutturato un approccio alla prevenzione primaria orientato alla trasformazione dei contesti culturali¹⁴.

A questo si aggiunge una **debole integrazione tra le politiche del lavoro e quelle di**

prevenzione della violenza maschile contro le donne. Il Piano strategico nazionale contro la violenza 2025–2027 richiama esplicitamente la necessità di rafforzare le sinergie tra le politiche antiviolenza e le politiche settoriali, tra cui il lavoro, evidenziando come tale integrazione sia ancora insufficiente e richieda strumenti di coordinamento strutturati¹⁵. Il Piano riconosce il lavoro non solo come ambito di tutela e di empowerment¹⁶, ma come **contesto chiave di prevenzione**, identificandolo tra i luoghi fisici o virtuali in cui è necessario intervenire per contrastare stereotipi, pregiudizi e modelli relazionali che alimentano la violenza¹⁷. Tuttavia, questo riconoscimento trova una traduzione ancora limitata nelle misure operative per il periodo 2025-2026¹⁸, che tendono a concentrarsi prevalentemente su interventi di tutela e risposta ai casi, più che sulla trasformazione strutturale dei contesti lavorativi. Ne deriva una parziale incoerenza tra l'impianto strategico e le modalità di attuazione, che faticano a integrare pienamente il lavoro come ambito chiave per la prevenzione primaria della violenza. In questo quadro, l'assenza del mondo del lavoro tra gli ambiti della formazione nel *Libro bianco per la formazione*¹⁹ rappresenta una lacuna significativa. Tale vuoto potrebbe essere colmato prevedendo percorsi formativi obbligatori e continuativi nei luoghi di lavoro, rivolti a tutte le componenti organizzative (sindacati, enti datoriali, imprese), finalizzati non solo al contrasto delle molestie e

¹⁰ Legge 15 gennaio 2021, n. 4, Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

¹¹ CEACR - Comitato di esperti sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni, *Direct Request adopted 2024, published 113r ILC session (2025). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) – Italy (Ratification: 2021)*.

¹² Organizzazione internazionale del Lavoro, *APPL. 22 – C.190, Report form for the violence and harassment convention, 2019 (No. 190), Italy*.

¹³ CEACR, *Direct Request adopted 2024, published 113r ILC session (2025). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) – Italy (Ratification: 2021)*.

¹⁴ Il Comitato CEACR ha evidenziato che il quadro normativo italiano affronta la violenza e le molestie prevalentemente attraverso il diritto penale e la giurisprudenza, mentre manca ancora una definizione organica e una regolazione esplicita nel diritto del lavoro delle forme non basate su discriminazione (es. mobbing, abuso di potere), con il rischio di una tutela limitata e poco accessibile. Inoltre, pur in presenza di obblighi generali di prevenzione nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, l'integrazione della prevenzione nelle politiche aziendali non è ancora tradotta in disposizioni specifiche, vincolanti e sistematiche, risultando spesso affidata alla contrattazione collettiva o a iniziative volontarie, con un'implementazione disomogenea tra settori e organizzazioni. Cfr. Organizzazione internazionale del Lavoro, *APPL. 22 – C.190, Report form for the violence and harassment convention, 2019 (No. 190), Italy*.

¹⁵ Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità, *Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2025-2027*, pp. 53-54.

¹⁶ Ivi. Priorità 1.3, Sostenere azioni tese alla promozione dell'empowerment, dell'autonomia finanziaria, di un approccio di genere nelle politiche del lavoro in favore di tutte le donne, come strumento di prevenzione e contrasto della violenza economica maschile e delle molestie sul luogo di lavoro.

¹⁷ Ivi. Priorità 1.1, Aumentare il livello di consapevolezza nella pubblica opinione e nel sistema educativo e formativo sulle radici strutturali, sulle cause e sulle conseguenze della violenza maschile contro le donne e promuovere la destrutturazione degli stereotipi alla base della violenza, p. 64.

¹⁸ Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità, *Quadro operativo delle azioni programmate per l'attuazione del piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2025-2027, Annualità 2025-2026*.

¹⁹ Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, Comitato tecnico-scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica, *Libro bianco per la formazione*, 2024.

delle violenze, ma anche alla trasformazione delle culture organizzative, alla decostruzione degli stereotipi di genere e alla promozione di ambienti di lavoro inclusivi e liberi da discriminazioni. Un intervento di questo tipo potrebbe essere inserito nel piano operativo delle prossime annualità, rafforzando la coerenza tra indirizzo strategico e strumenti attuativi e riconoscendo pienamente il lavoro come ambito chiave di prevenzione primaria, e non soltanto come spazio di gestione e risposta ai casi.

In assenza di un'integrazione effettiva nelle politiche del lavoro e nelle pratiche organizzative, il potenziale trasformativo della Convenzione OIL n. 190 resta in larga parte inespresso. Questa distanza tra norma e pratica rappresenta il nodo politico centrale: la C190 non è pensata come strumento *soft*, ma come **leva per rendere la prevenzione obbligatoria e strutturale**. Perché possa contribuire davvero a portare la violenza fuori dalla sfera privata, è necessario che la Convenzione venga utilizzata per ridefinire le responsabilità, non solo individuali, ma organizzative e istituzionali. Questo implica **introdurre obblighi vincolanti per le imprese, nonché per le parti sociali, servizi pubblici per l'impiego e operatori privati accreditati, integrare la prevenzione primaria nei sistemi di valutazione dei rischi, rendere strutturali formazione e monitoraggio e collegare l'uguaglianza di genere alle politiche del lavoro**. In questa prospettiva, la Convenzione OIL n. 190 può essere letta non solo come uno strumento di tutela, ma come un dispositivo di trasformazione, capace di incidere non solo sul contrasto a violenza e molestie nei luoghi di lavoro, ma anche sulla decostruzione degli stereotipi e delle norme che le rendono possibili. Essa fornisce la base giuridica per affermare che la prevenzione primaria della violenza di genere nei luoghi di lavoro non è un'opzione o una buona pratica, ma una responsabilità obbligatoria delle organizzazioni e delle istituzioni. È proprio in questa direzione che può essere mobilitata nelle

politiche pubbliche, ovvero per spostare il focus dalla gestione dei casi alla trasformazione dei contesti che li rendono possibili.

In questo stesso contesto si colloca la **direttiva (UE) 2024/1385²⁰**, che richiama esplicitamente la Convenzione OIL n. 190 e prevede, all'articolo 34, misure preventive basate su campagne di sensibilizzazione e programmi volti a contrastare stereotipi di genere e promuovere relazioni rispettose. Tuttavia, non individua esplicitamente il mondo del lavoro come ambito prioritario di intervento, lasciando agli Stati membri un ampio margine di attuazione. Questa lacuna può e deve essere colmata a livello nazionale, prevedendo l'inclusione sistematica dei contesti lavorativi tra le misure preventive, in coerenza con la Convenzione OIL n. 190 e con l'approccio integrato richiesto dalla direttiva stessa. **I luoghi di lavoro rappresentano infatti uno spazio strategico per intercettare una quota ampia della popolazione adulta e per intervenire sulle norme sociali, sugli stereotipi di genere e sulle dinamiche di potere che alimentano la violenza**. In tale ottica, l'attuazione dell'articolo 34 dovrebbe includere lo sviluppo di programmi strutturati di formazione e sensibilizzazione nei luoghi di lavoro, pubblici e privati, non limitati alla gestione dei casi di molestie, ma orientati alla prevenzione primaria. Ciò implica agire sulla trasformazione delle culture organizzative, sulla decostruzione degli stereotipi di genere e sulla promozione di ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e liberi da discriminazioni.

2.2 Certificazione della parità di genere: oltre il mero adempimento formale

La certificazione della parità di genere, sviluppata nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza²¹ e della Strategia Nazionale per la parità di genere 2021–2026, è stata introdotta in

²⁰ Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, Bruxelles, 24.05.2024.

²¹ Piano nazionale di ripresa e resilienza, Missione 5 - Coesione e Inclusione, Componente 1- Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione, Investimento 1.3.

Italia con la legge n. 162/2021²² e **rappresenta uno dei principali strumenti per promuovere l'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro.** Si tratta di un sistema volontario, definito attraverso la prassi UNI/PdR 125:2022²³, basato su indicatori²⁴ che misurano la presenza femminile, le opportunità di carriera, l'equità retributiva e le politiche di conciliazione. Tali indicatori sono organizzati in sei aree di valutazione (Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita, Equità remunerativa, Tutela della genitorialità), ciascuna con un peso percentuale specifico²⁵, che consente di misurare nel tempo i progressi dell'azienda, al fine di integrare la parità di genere nelle strategie e nei processi organizzativi. Elemento centrale dello strumento è la richiesta di definire un piano strategico per la parità di genere, volto a orientare in modo sistematico le politiche aziendali e a garantirne il monitoraggio, introducendo una dimensione programmatica e non solo descrittiva degli interventi²⁶. La certificazione promuove così un approccio strutturato e misurabile, fondato su sistemi di monitoraggio periodico e su meccanismi di premialità²⁷, con l'obiettivo dichiarato di produrre un cambiamento progressivo anche sul piano della cultura organizzativa, orientato al superamento di stereotipi, discriminazioni e ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale²⁸.

Tuttavia, rispetto all'obiettivo di trasformare i luoghi di lavoro in contesti capaci di prevenire la violenza maschile contro le donne, **lo strumento presenta alcuni limiti rilevanti.** L'impianto della certificazione è fortemente orientato alla misurazione delle disuguaglianze e alla riduzione dei gap di genere, mentre resta **meno sviluppata**

la dimensione legata alla trasformazione delle norme sociali e degli stereotipi che attraversano le imprese. Questa criticità è particolarmente significativa se si considera che sia la certificazione, nei suoi obiettivi, sia la Strategia Nazionale per la parità di genere – che ne definisce il quadro di policy – riconoscono il ruolo degli stereotipi e dei fattori socioculturali nel ri/produrre disuguaglianze e relazioni di potere squilibrate, richiamando la necessità di un cambiamento sociale profondo²⁹. Nella sua traduzione operativa, però, la certificazione è orientata principalmente alla riduzione dei divari occupazionali e organizzativi. In questo modo, uno strumento con un potenziale anche culturale viene ricondotto a una logica centrata su numeri, carriere e organizzazione del lavoro, senza incidere pienamente sulla trasformazione delle norme di genere e delle dinamiche di potere. Tale limite appare ancora più evidente se si considera che la prassi richiede alle imprese di dotarsi di politiche e di un piano strategico che includa anche la prevenzione di comportamenti discriminatori e di ogni forma di abuso. Queste specifiche dimensioni, tuttavia, non costituiscono un'area autonoma oggetto di valutazione, né sono associate a indicatori specifici o a un sistema strutturato di monitoraggio. Sono piuttosto ricomprese tra i contenuti minimi del piano strategico nell'ambito dell'area di valutazione "Cultura e strategia", la cui verifica si limita alla presenza formale del piano e dei temi previsti, senza una verifica puntuale della loro effettiva attuazione e dei risultati nel tempo. Ne deriva che la prevenzione di molestie e discriminazioni, pur formalmente prevista, non è oggetto di una misurazione sistematica comparabile a quella delle altre

²² Legge 5 novembre 2021, n. 162, Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

²³ UNI, PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022, *Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.*

²⁴ Gli indicatori sono di natura qualitativa, misurati in termini di presenza e assenza, e quantitativa, misurati in percentuale rispetto a un valore medio interno aziendale o nazionale.

²⁵ Il peso delle diverse aree nella valutazione complessiva è così distribuito: il 15% per l'area cultura e strategia, il 15% per la governance, il 10% per i processi HR, il 20% per le opportunità di crescita, il 20% per l'equità remunerativa e il 20% per la tutela della genitorialità.

²⁶ Ivi, paragrafo 6.3.

²⁷ Le misure di premialità connesse alla certificazione della parità di genere sono previste dall'art. 5 della legge n. 162/2021, che introduce incentivi contributivi per le imprese certificate, nei limiti delle risorse disponibili. A tali misure si affiancano meccanismi premiali nell'accesso a finanziamenti pubblici e nelle procedure di appalto, previsti dalla normativa sugli appalti pubblici (in particolare d.lgs. n. 36/2023) e sviluppati nell'ambito del PNRR (Missione 5), che collega la diffusione della certificazione a criteri di valutazione premiale.

²⁸ Ivi, paragrafo 0.3. Obiettivi e strumenti.

²⁹ Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità, *Strategia Nazionale per la Parità di Genere, 2021-2026*, p. 5.

aree della certificazione, né è configurata come requisito vincolante non compensabile. Questo rischia di ridurre l'efficacia, riducendola a un adempimento formale più che a una leva di trasformazione organizzativa.

Inoltre, sebbene i contenuti del piano strategico previsto dalla certificazione di parità – in particolare il riferimento alla prevenzione degli abusi e alla promozione di ambienti di lavoro rispettosi – richiamino implicitamente alcuni principi in linea con l'approccio della Convenzione OIL n. 190, tale standard internazionale non è esplicitamente menzionato nella prassi, né ne viene proposta una traduzione operativa. Allo stesso tempo, manca un riferimento esplicito alla violenza maschile contro le donne come fenomeno strutturale. **La prassi non affronta né la prevenzione primaria, legata al contrasto di stereotipi e norme di genere e alle relazioni di potere, né quella secondaria riguardante la protezione, gestione e supporto nei casi di violenza.** Questo contribuisce a mantenere separati il tema dell'uguaglianza di genere e quello della prevenzione della violenza maschile contro le donne. Pur riconoscendo l'importanza di intervenire su stereotipi e disuguaglianze, **il sistema di certificazione non identifica pienamente la violenza come esito strutturale di tali dinamiche, né traduce questo collegamento in criteri operativi per le imprese.** Ne deriva un limite nella capacità della certificazione di operare come leva di prevenzione primaria, collegando in modo sistematico la promozione dell'uguaglianza di genere alla trasformazione dei contesti lavorativi. A ciò si aggiunge che la natura volontaria dello strumento, insieme alla sua applicazione differenziata in base alla dimensione organizzativa³⁰, ne riduce l'impatto sistemico, escludendo una parte significativa del tessuto

produttivo, in particolare le micro e piccole imprese che in Italia rappresentano oltre il 90%³¹.

Per essere coerente con un approccio di prevenzione primaria, **la certificazione dovrebbe rafforzare in modo più incisivo e verificabile la dimensione culturale**, intervenendo sui fattori strutturali alla base della violenza maschile contro le donne nei contesti lavorativi. Ciò implica agire non solo sulle disuguaglianze visibili, ma anche su stereotipi, norme di genere e asimmetrie di potere che, a livello organizzativo, contribuiscono a legittimare, in forma implicita o esplicita, comportamenti discriminatori, molesti o violenti. L'area "Cultura e strategia" del piano strategico richiesto alle aziende dovrebbe evolvere da ambito formale a leva trasformativa, promuovendo interventi strutturati e monitorabili capaci di incidere sia sulle relazioni verticali sia su quelle orizzontali, in cui si riproducono pratiche di esclusione, sessismo e normalizzazione della violenza. Allo stesso tempo, tutte le sei aree della certificazione dovrebbero essere ripensate in chiave integrata e ognuna dovrebbe contribuire non solo a ridurre le disuguaglianze, ma anche a riequilibrare i rapporti di potere. Tale potenziamento appare ancora più necessario se si considera che l'area "Cultura e strategia" incide attualmente solo per il 15% sulla valutazione complessiva, limitando il peso effettivo delle dimensioni culturali rispetto ad altre aree più facilmente misurabili. Questo è essenziale perché le disuguaglianze di genere strutturali costituiscono il terreno su cui si radicano e si riproducono forme di violenza maschile contro le donne. Solo un intervento in questa direzione consentirebbe alla certificazione di parità di trasformarsi da strumento di misurazione e rendicontazione a leva effettiva di cambiamento culturale, capace di incidere sulle cause profonde della violenza maschile contro le donne nei luoghi di lavoro.

³⁰ La prassi UNI/PdR 125:2022 prevede un'applicazione differenziata in base alla dimensione organizzativa, introducendo criteri di proporzionalità e semplificazioni per le micro e piccole imprese. In linea con la classificazione Istat, le organizzazioni sono suddivise in quattro cluster: micro (1–9 addetti/e), piccole (10–49), medie (50–249) e grandi (250 e oltre).

³¹ Istat, *Annuario statistico italiano 2025*.

CONCLUSIONI

Le evidenze presentate in questo Addendum indicano con chiarezza che **il lavoro non è automaticamente uno strumento di emancipazione**, ma piuttosto un **luogo che può riflettere e riprodurre norme e disuguaglianze di genere** presenti negli altri ambiti della vita quotidiana: le stesse che possono condurre a legittimare, e finanche ad agire, la violenza maschile contro le donne. Ciò è possibile perché i contesti lavorativi estendono le relazioni sociali, moltiplicano le interazioni e ampliano gli spazi in cui norme, aspettative e stereotipi di genere vengono messi in gioco. Perché il lavoro non continui a riprodurre le condizioni che rendono possibile la violenza, è quindi **necessario un cambio di paradigma**.

Questa lettura ha implicazioni dirette per le politiche pubbliche. L'accesso al lavoro, di per sé, non è sufficiente a produrre cambiamento se non si interviene sulle condizioni in cui esso si realizza. È su organizzazione, distribuzione del potere, modelli relazionali e norme implicite che si gioca la possibilità di trasformare il lavoro da luogo di riproduzione a leva di cambiamento. In questo quadro, **la Convenzione OIL n. 190 offre un riferimento chiaro** nel ridefinire la violenza come esito di disuguaglianze strutturali e nel collocare la prevenzione primaria al centro dell'azione pubblica. Tuttavia, il suo potenziale resta solo parzialmente attuato: **l'implementazione è discontinua, poco integrata e ancora fortemente sbilanciata su strumenti volontari**. Una tensione simile attraversa anche le politiche di promozione dell'uguaglianza, dove strumenti come la certificazione della parità rafforzano la misurazione, ma faticano a incidere sulle condizioni che rendono persistenti le disuguaglianze.

Ne deriva la necessità di affiancare alla gestione dei fenomeni, politiche e interventi per la trasformazione dei contesti. Questo implica spostare il baricentro delle responsabilità, riconoscendo **il ruolo delle imprese e dello**

Stato nella costruzione di ambienti di lavoro capaci di prevenire la violenza. Significa anche riconoscere che ciò che avviene nei luoghi di lavoro non è separato da quanto accade altrove, ma parte dello stesso sistema di norme e relazioni che attraversa la vita sociale. Se la violenza si radica in queste strutture, è su queste che occorre intervenire. I contesti lavorativi diventano così uno degli snodi principali su cui agire, non solo per contrastare episodi, ma per mettere in discussione i meccanismi che li rendono possibili.

RACCOMANDAZIONI

Alla luce di quanto emerso, e con l'obiettivo di garantire l'uguaglianza di genere e costruire una società libera dalla violenza, ActionAid chiede alle istituzioni di agire prontamente, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze. Pur rivolgendosi in modo specifico a soggetti istituzionali, ActionAid ribadisce l'importanza che **il cambiamento culturale debba coinvolgere tutti gli attori della società**, nessuno escluso. Le proposte che seguono non rappresentano un elenco esaustivo, ma offrono indicazioni esemplificative e immediatamente attuabili, costruite a partire da strumenti e politiche già esistenti, per avviare un cambiamento concreto verso una società più equa e libera dalla violenza.

In questa prospettiva, ActionAid chiede al **Dipartimento per le pari opportunità**:

- » promuovere un'interpretazione estensiva della Convenzione OIL n. 190, superando una lettura limitata alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro e riconoscendo il lavoro come contesto chiave di prevenzione primaria della violenza maschile contro le donne, così come delineato nel Piano antiviolenza 2025-2027, prevedendo **azioni specifiche nel relativo quadro operativo al fine di rendere i luoghi di lavoro ambiti prioritari di trasformazione culturale**, liberi da stereotipi, discriminazioni e modelli relazionali che alimentano la violenza;
- » promuovere una **revisione del Sistema di certificazione della parità di genere** per includere la prevenzione primaria della violenza maschile contro le donne come componente sistemica e vincolante, a tal fine è necessario:
 - » **allineare in modo esplicito il sistema ai principi della Convenzione OIL n. 190**, traducendoli in criteri operativi e verificabili per le imprese che vi aderiscono;
 - » rafforzare il carattere vincolante dell'area "Cultura e strategia" prevedendo l'introduzione obbligatoria di **interventi strutturati di decostruzione degli stereotipi di genere e programmi di formazione per tutto il personale**, e la loro traduzione in KPI verificabili e non compensabili, accompagnati da meccanismi di verifica periodica dell'attuazione e degli impatti nel tempo;
 - » **integrare in modo vincolante la prevenzione primaria** della violenza maschile contro le donne **in tutte le aree della certificazione** (Governance, Processi HR, Opportunità di carriera, Equità retributiva, Conciliazione), prevedendo l'introduzione obbligatoria di misure e interventi specifici volti alla riduzione delle disuguaglianze di genere, alla decostruzione degli stereotipi e al riequilibrio dei rapporti di potere;
 - » **estendere la portata dello strumento alle micro e piccole imprese**, prevedendo meccanismi di accompagnamento e requisiti minimi non compensabili sulla **dimensione culturale e sulla prevenzione della violenza maschile contro le donne**, tradotti in KPI verificabili e monitorati nel tempo.
- » **integrare il mondo del lavoro tra gli ambiti prioritari della formazione previsti dal Libro bianco per la formazione**, prevedendo lo sviluppo di percorsi formativi obbligatori e continuativi nei luoghi di lavoro, pubblici e privati, rivolti a tutte le componenti organizzative, finalizzati alla prevenzione e al contrasto delle molestie e della violenza, in linea con la Convenzione OIL n. 190, nonché alla trasformazione delle culture organizzative, alla decostruzione degli stereotipi di genere e alla promozione di ambienti di lavoro inclusivi e liberi da discriminazioni, riconoscendo il

lavoro come contesto chiave di prevenzione primaria;

al **Governo e al Parlamento:**

- » adottare, in sede di recepimento della direttiva (UE) 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, **un'interpretazione estensiva delle misure preventive di cui all'articolo 34, includendo esplicitamente il mondo del lavoro tra gli ambiti prioritari di intervento**, attraverso l'introduzione di

obblighi di formazione e sensibilizzazione strutturati e continuativi nei luoghi di lavoro, pubblici e privati, rivolti a tutte le componenti organizzative, finalizzati non solo alla prevenzione e al contrasto delle molestie e della violenza, in linea con la Convenzione OIL n. 190, ma alla trasformazione delle culture organizzative, alla decostruzione degli stereotipi di genere e alla promozione di ambienti di lavoro inclusivi e liberi da discriminazioni, riconoscendo il lavoro come contesto chiave di prevenzione primaria.



act:onaid

— REALIZZA IL CAMBIAMENTO —

Via Carlo Tenca, 14
20124 - Milano
Tel. +39 02 742001
Fax +39 02 29533683

Via Ludovico di Savoia, 2B
00185 - Roma
Tel. +39 06 45200510
Fax 06 5780485

Via San Carlo, 32
80133 - Napoli
Tel. +39 081 9766758

Codice Fiscale
09686720153



informazioni@actionaid.org

www.actionaid.it