



SICURE AL LAVORO SICURE A CASA SICURE ONLINE

*VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE IN UN MONDO DEL LAVORO
IN EVOLUZIONE*

Paulina BARANSKA
Séverine PICARD



Brussels, January 2024
European Trade Union Confederation (ETUC)



With the financial support of the EU



SICURE AL LAVORO SICURE A CASA SICURE ONLINE

*VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE IN UN MONDO DEL LAVORO
IN EVOLUZIONE*

INDICE

Introduzione	6
1. Esposizione del problema	8
Messaggi chiave	8
1.1 Ambito di applicazione materiale del presente studio	8
Violenza domestica	8
Violenza di terzi	9
Violenza online	9
1.2 Definizioni e principali caratteristiche	10
Violenza domestica	10
Violenza di terzi	10
Violenza online	11
1.3 Nuove realtà o sempre lo stesso problema?	15
1.4 Una problematica lavorativa!	16
2. Incidenza e fattori favorevoli	18
Messaggi chiave	18
2.1 Tendenze in crescita ma dati ufficiali scarsi	18
Violenza domestica	18
Violenza di terzi	20
Violenza online	21
2.2 Fattori e ambienti favorevoli	22
Violenza domestica	22
Violenza di terzi	22
Violenza online	23
2.3 Gruppi di lavoratrici maggiormente colpiti	25

3. Quadri normativi nazionali applicabili	27
Messaggi chiave	27
3.1 Quadro generale	27
3.2 Strumenti globali	30
Convenzione di Istanbul	30
Convenzione 190 dell'ILO	31
3.3 Acquis dell'UE e iniziative a livello dell'UE	32
3.4 Diritto nazionale	35
Belgio	35
Francia	36
Germania	36
Norvegia	37
Slovenia	38
Spagna	38
4. Pratiche sindacali	41
Messaggi chiave	41
4.1 Forme di GBVH affrontate dai sindacati	41
Lavoro in prima linea: la violenza di genere da parte di terzi è riconosciuta come una priorità	41
La violenza domestica non è ancora generalmente trattata come una questione legata al lavoro	42
Violenza online di genere	42
Pregiudizi di genere nella gestione dell'intelligenza artificiale e nella sorveglianza digitale	42
4.2 Attività sindacali	43
4.3 Ostacoli	52
Ostacoli lavorativi	52
Principali ostacoli agli sforzi sindacali per affrontare la questione	54
4.4 Esigenze sindacali	55
5. Raccomandazioni politiche	57
Messaggi chiave	57
5.1 Panoramica delle sfide	57
5.2 Strategie di dialogo sociale	59
5.3 Verso un rafforzamento dei quadri normativi	63
5.4 Miglioramento dell'applicazione	66
Conclusioni	68
Bibliografia	70

Introduzione

Il presente studio analizza la recente evoluzione della violenza e delle molestie di genere (GBVH) sul lavoro. Nel 2017, la CES ha pubblicato un rapporto intitolato "Sicure a casa, sicure al lavoro" (Safe at home, safe at work - CES, 2017). Il rapporto descrive le risposte giuridiche e sindacali alle molestie sessuali nel mondo del lavoro in tutta Europa, oltre che l'impatto occupazionale della violenza domestica. Sulla base di queste considerazioni si esprimevano varie raccomandazioni, tra cui quella della contrattazione collettiva per affrontare e prevenire la violenza di genere, l'integrazione della dimensione di genere, un rafforzamento delle cornici giuridiche e attività di sensibilizzazione.

Cinque anni dopo, le conclusioni e le raccomandazioni del rapporto della CES rimangono molto valide.

Il mondo del lavoro, tuttavia, ha attraversato cambiamenti significativi in cui si osserva una dimensione di genere. La crisi dovuta al Covid-19 ha dato un'accelerazione a molti di questi cambiamenti. È soprattutto la transizione verso modalità di lavoro digitali a creare rischi specifici per le donne. Inoltre, è stato osservato un aumento della violenza domestica e della violenza da parte di terzi contro le lavoratrici, due aspetti con un chiaro legame con le problematiche lavorative.

È quindi importante indagare la natura, i fattori favorevoli e i gruppi di lavoratori più vulnerabili alle forme in evoluzione della GBVH sul lavoro, la cui definizione fino ad oggi rimaneva ampiamente confinata entro i limiti dell'abuso di persona sul posto di lavoro. Il presente studio intende consentire alle organizzazioni sindacali di farsi un'idea della recente evoluzione della GBVH legata al lavoro, analizzando in particolare:

- la violenza domestica come questione legata al lavoro;
- la natura di genere della violenza da parte di terzi;
- la violenza online basata sul genere;
- i pregiudizi di genere nella gestione dei lavoratori da parte dell'intelligenza artificiale e nella sorveglianza digitale dei lavoratori.

Lo studio si pone come obiettivi specifici di presentare alle organizzazioni sindacali un quadro della recente evoluzione della GBVH, esaminare l'eventuale necessità di modificare i quadri normativi

e le strategie sindacali per adattarsi a questi nuovi sviluppi e formulare raccomandazioni legali e strategiche pertinenti.

Metodologia

L'analisi intendeva esplorare la natura della recente evoluzione della GBVH legata al lavoro, vagliare le norme di legge nazionali sulla prevenzione degli abusi di genere sul posto di lavoro e le azioni poste in campo dai sindacati in risposta alle nuove sfide nella GBVH. Lo studio si basa sui risultati raccolti da una ricerca documentale, da un sondaggio presso i sindacati e da uno studio qualitativo condotto con rappresentanti sindacali, esperti in uguaglianza femminile e di genere.

I paesi individuati per il presente studio sono Belgio, Francia, Germania, Norvegia, Slovenia e Spagna. I paesi principali dello studio sono stati identificati tenendo conto dei risultati di un sondaggio quantitativo condotto nel gennaio 2023 tra 41 sindacati in tutta Europa. La selezione è stata effettuata in base ai seguenti criteri: necessità di una copertura geografica equilibrata, coinvolgimento attivo dei sindacati nell'affrontare la questione e disponibilità delle cornici giuridiche.

Parallelamente a un esame della letteratura, tra luglio e ottobre 2023 sono state condotte interviste qualitative con 16 sindacati nei rispettivi paesi (cfr. Tabella 1). Inoltre, sono stati intervistati sindacalisti provenienti da Irlanda e Italia per raccogliere spunti sulle buone pratiche esistenti.

La guida per l'intervista esplorava tre aree tematiche principali:

1. **L'incidenza, i lavoratori vulnerabili e gli ambienti favorevoli alle forme di violenza di genere legate al lavoro;**
2. **Quadri normativi nazionali che affrontano la GBVH sul lavoro, compresa la violenza domestica come questione legata al lavoro e le leggi sulla violenza online;**
3. **Pratiche sindacali ed esigenze nell'affrontare le nuove forme di GBVH sul lavoro a livello aziendale e politico.**

Infine, i ricercatori hanno creato un piccolo archivio di contratti collettivi al fine di fornire esempi concreti delle pratiche sindacali esistenti.

Paese	Trade Union
Belgio	ACV-CSC ABVV - FGBT
Francia	CFDT CGT FO
Germania	DGB
Norvegia	LO UNIO YS
Slovenia	ZSSS
Spagna	CCOO UGT
Irlanda	ICTU
Italia	CISL UIL CGIL

Tabella 1 Sindacati partecipanti allo studio qualitativo, luglio - ottobre 2023

Struttura del rapporto

La prima sezione presenta una panoramica della natura delle forme in evoluzione di GBVH. La seconda sezione esamina gli ambienti favorevoli e documenta l'aumento degli incidenti. La terza sezione valuta in che misura i quadri normativi esistenti a livello globale, europeo e nazionale possono affrontare le sfide emergenti nella GBVH. La

sezione quattro esamina le pratiche sindacali esistenti e identifica le sfide comuni. Infine, la sezione cinque riepiloga le sfide legate alla recente evoluzione della GBVH e, su questa base, suggerisce una serie di azioni per migliorare ulteriormente il dialogo sociale, i quadri normativi e l'applicazione.

In sintesi: Progetto CES "Lotta alla violenza e alle molestie contro le donne sul lavoro"

Il progetto della CES "Lotta alla violenza e alle molestie contro le donne sul lavoro" è stato concepito come ausilio per le azioni volte a porre fine alla violenza e alle molestie sul lavoro messe in campo dalle organizzazioni affiliate alla CES.

Le donne che lavorano in prima linea contro il Covid, in particolare badanti, addette ai trasporti, commesse e addette alle pulizie, hanno dovuto affrontare un aumento degli abusi di persona durante la crisi. Parallelamente allo spostamento del lavoro tra le mura domestiche per molte lavoratrici, stanno aumentando le molestie online sul posto di lavoro, favorite da strumenti di monitoraggio intrusivi. Nel contesto di una crescente digitalizzazione del mondo del lavoro, segnato anche dalla pandemia di COVID-19, gli obiettivi del progetto erano identificare le forme esistenti e nuove di violenza e molestie, come la violenza e le molestie online e il cyberbullismo, l'interconnessione tra violenza domestica e telelavoro, e infine la violenza da parte di terzi basata sul genere.

Per la Confederazione europea dei sindacati è una priorità avere luoghi di lavoro che siano sicuri e privi di forme di violenza e molestie. Il progetto fa seguito a un importante lavoro precedentemente condotto dalla CES, come il progetto "Safe at home, safe at work" (Sicure a casa, sicure al lavoro"), completato nel 2017.

Il progetto sosteneva il lavoro di sensibilizzazione della CES verso la ratifica della Convenzione ILO 190 e del progetto di Direttiva di contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica. L'8 marzo 2023 è stata organizzata una manifestazione dal titolo "Safe all the way". In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), la CES ha promosso una campagna di sensibilizzazione sulla violenza online come problematica lavorativa e sulla necessità di una maggiore azione da parte dei responsabili politici dell'UE per garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Il progetto ha riunito sindacaliste provenienti da tutta Europa in una serie di eventi: Nel febbraio 2022 è stato organizzato un webinar sulla campagna per la ratifica della Convenzione 190 dell'ILO e nell'aprile 2023 si è tenuto un altro webinar sulla violenza online. Nell'ottobre 2023 la CES ha organizzato a Vienna un seminario sulle buone pratiche per contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. I principali risultati del progetto sono stati discussi in una conferenza finale nel dicembre 2023.

Sezione 1.

Esposizione del problema

Messaggi chiave

Sebbene tutte le forme di GBVH affondino le radici nelle società patriarcali, con i recenti cambiamenti nel mondo del lavoro sono emersi nuovi modelli

Con l'aumento del telelavoro e del lavoro a distanza, ma anche con la crescente dipendenza economica, la violenza domestica è diventata più che mai una problematica lavorativa

L'aumento dei requisiti di produttività nei settori dominati dalle donne ha portato a un aumento della violenza da parte di terzi

La digitalizzazione degli ambienti di lavoro costituisce un ambiente fertile per la violenza online, comprese le molestie informatiche, la violazione della privacy e i pregiudizi basati sul genere attraverso il ricorso all'intelligenza artificiale

1.1 Ambito di applicazione materiale del presente studio

In accordo con il comitato di direzione appositamente istituito per questo progetto, si è deciso di concentrare il presente studio sulla violenza domestica, sulla violenza di terzi, sulla violenza online e sui pregiudizi di genere nella gestione algoritmica dei lavoratori e nella sorveglianza digitale, per i motivi illustrati di seguito.

Violenza domestica

La recente crisi pandemica ha favorito significativamente una maggiore incidenza della violenza domestica. La disposizione di lockdown per contenere la diffusione del virus Sars-Cov-2 ha esposto le donne a un rischio maggiore di violenza domestica, in particolare quelle che prima della pandemia erano già state esposte a violenza da parte del partner o a violenza intrafamiliare. Diversi studi hanno dimostrato una relazione diretta tra la convivenza forzata con un autore di violenza domestica

e l'aumento della violenza domestica tra le donne vittime durante la pandemia (Kourti et al, 2023; Beland et al., 2022; Drieskens et al., 2022; Gibbons, Murphy&Rossi, 2021).

I dati mostrano che è stata soprattutto la perdita di lavoro tra le donne vittime di violenza domestica, poiché molti settori sono stati colpiti dalle misure di lockdown, a costituire un fattore significativo nell'aumento dell'incidenza della violenza domestica (Henke & Hsu, 2022; Beland et al., 2022). Questi studi mostrano che l'incapacità di far fronte agli obblighi finanziari e la dipendenza economica dall'autore della violenza sono stati un fattore che ha direttamente contribuito all'intensificazione dell'esperienza di violenza domestica per le donne che hanno perso il lavoro.

È importante notare che il maggior numero di casi di perdita di posti di lavoro durante la pandemia è stato registrato tra le donne impiegate nei cosiddetti lavori "poco qualificati" e a bassa retribuzione nei settori più colpiti dalla pandemia, vale a dire servizi di alloggio e ristorazione, attività domestiche e commercio al dettaglio (Eurofound, 2021). In quanto tale, la pandemia ha ulteriormente esacerbato la vulnerabilità delle lavoratrici che già prima della pandemia vivevano in condizioni precarie. Inoltre, probabilmente la dipendenza economica persisterà anche a causa della recente crisi energetica, che ha aggravato la crisi del costo della vita.

Inoltre, potrebbe esserci un possibile collegamento tra le modalità di telelavoro obbligatorio, introdotte in molti luoghi di lavoro per contenere la diffusione della pandemia, e l'esposizione alla violenza domestica delle lavoratrici in telelavoro. Le donne che erano già state vittime di abusi domestici sono state costrette a rimanere a casa con l'autore delle violenze in un prolungato isolamento sociale, e questo potrebbe essere stato un fattore significativo nell'espone le vittime a un aumento degli abusi domestici (ILO, 2021; EU-OSHA, 2023). Tuttavia, ad oggi sono state condotte poche ricerche per indagare questa relazione e sarebbe opportuno condurre ulteriori studi in merito

Violenza di terzi

La recente crisi pandemica ha ulteriormente messo in luce la natura di genere della violenza, compresa la violenza sul posto di lavoro da parte di terzi. Le donne rappresentano la forza lavoro predominante nella maggior parte dei servizi pubblici che sono stati in prima linea nella pandemia, tra cui settori come il settore sanitario, l'assistenza sociale, il lavoro domestico, l'istruzione e il commercio al dettaglio. Questi settori sono generalmente caratterizzati da una maggiore incidenza di violenza da parte di terzi nei confronti delle lavoratrici (Escribano, Beneit & Garcia, 2019; Wilson, Douglas & Lyon, 2011; Newhill, 1996). Questo problema è stato ulteriormente esacerbato durante la crisi pandemica, dove si è osservato un aumento della violenza da parte di terzi sulle cosiddette lavoratrici essenziali, in particolare nei settori sanitario e assistenziale (Kafle et al, 2022; Balducci et al., 2020; Gilardi et al. al., 2020). La maggiore esposizione delle lavoratrici essenziali alla violenza da parte di terzi è stata esacerbata dalla pandemia a causa dell'insufficienza di personale e risorse materiali, che può favorire comportamenti aggressivi da parte di terzi, soprattutto in situazioni in cui gli utenti del servizio avevano bisogni complessi che non sono stati adeguatamente soddisfatti (Jane Pillinger/EPSU, 2022).¹

L'introduzione delle misure di austerità nei servizi pubblici negli Stati membri dell'UE all'indomani della crisi finanziaria del 2008 ha tagliato le risorse per il personale a scapito della qualità dei servizi. Questo fenomeno è stato particolarmente evidente nel settore sanitario e assistenziale, dove la domanda era molto alta, determinando un notevole aumento sia della frequenza che dell'intensità della violenza sul posto di lavoro da parte di terzi rivolta alle lavoratrici.

Secondo i dati Eurostat del 2020, nell'UE-27, il 13% delle lavoratrici in tutti i settori economici ha subito violenza da parte di terzi, rispetto all'8% dei lavoratori uomini (EU-LFS, 2020), sebbene dei dati per settore potrebbero dare qualche spunto di approfondimento in più circa la natura di genere della questione.

Poiché anche dopo la pandemia i servizi pubblici continuano a essere sottofinanziati e i settori essenziali continuano a essere caratterizzati da basse retribuzioni, si prevede che l'aumento del rischio di violenza da parte di terzi diretta, in particolare, verso le lavoratrici essenziali, rimarrà uno dei principali rischi sul lavoro basati sul genere.

Violenza online

La violenza online costituisce un'evoluzione della GBVH psicologica, verbale e fisica nel mondo del lavoro perpetrata con l'uso di strumenti di tecnologia dell'informazione e della comunicazione (TIC). La recente accelerazione della digitalizzazione degli ambienti di lavoro, caratterizzata da una riduzione dei contatti diretti sul posto di lavoro, è uno dei principali fattori alla base dell'aumento della violenza online. Tuttavia, occorre osservare che la violenza online può verificarsi in qualunque momento e in qualunque luogo, compresi i luoghi di lavoro tradizionali, e spesso avviene in forma anonima. Vista l'accelerazione degli sviluppi tecnologici e dei cambiamenti nel mondo del lavoro, la violenza online potrebbe potenzialmente diventare in futuro una delle principali forme di GBVH nel mondo del lavoro.

L'accelerazione nell'uso di strumenti di comunicazione digitale nei processi lavorativi, compreso il lavoro a distanza, è stata associata all'emergere di nuovi rischi psicosociali sul lavoro, come la violenza online sul posto di lavoro (Muhonen, Jönsson & Bäckström, 2017; Farley, 2015). È stato recentemente osservato che alcune forme di violenza online, come ad esempio le molestie informatiche, colpiscono prevalentemente le donne rispetto agli uomini (Kocabaşoğlu, Özen e Perrin, 2023). Tuttavia, attualmente sono disponibili pochissimi studi che analizzino la dimensione di genere della violenza online sul lavoro, ad eccezione dei lavoratori di istituti universitari (Gosse et al., 2021).

Il presente studio mira parzialmente a colmare questa lacuna esplorando diversi tipi di violenza online e in che misura queste forme di violenza influiscono sui lavoratori in relazione al genere. È comunque necessario condurre ulteriori ricerche quantitative per fornire elementi concreti sulla natura di genere della violenza online negli ambienti di lavoro digitalizzati.

¹ Dott.ssa Jane Pillinger: Il ruolo delle parti sociali nella prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro da parte di terzi. Disponibile all'indirizzo: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Draft%20TPVH%20report%20and%20summary%20JP.pdf>

Sezione 1.2

Definizioni e principali caratteristiche

Violenza domestica

Nello studio la violenza domestica è stata affrontata sia come questione di genere che questione legata al lavoro. Nella Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa è definita come: "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". (Consiglio d'Europa, 2014, art. 3b) Inoltre, nella Convenzione 190 dell'ILO sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, è stato riconosciuto che la violenza domestica incide sull'occupazione, sul rendimento sul lavoro, sulla sicurezza e sulla salute delle vittime, compreso il loro ambiente di lavoro.

Nello studio, la violenza domestica è intesa come violenza del partner o familiare che può assumere diverse forme, quali ad esempio abuso psicologico, dipendenza economica e violenza fisica o sessuale. Spesso si perpetra attraverso atti coercitivi quali minacce o controllo dell'autonomia economica o sociale della vittima, nel qual caso porta all'isolamento da amici e parenti, anche con atti come stalking fisico o informatico da parte dell'attuale o ex partner, che possono estendersi anche al luogo di lavoro (Hearn et al., 2023).

La violenza domestica è collegata al genere e alla disuguaglianza nei rapporti di potere e, sebbene non tutte le vittime di violenza domestica siano donne e non tutti gli autori degli atti siano uomini, i dati raccolti negli ultimi decenni mostrano che sono prevalentemente le donne ad essere vittime di violenza domestica. Le donne hanno inoltre maggiori probabilità degli uomini di subire gravi violenze

fisiche, che possono culminare nel femminicidio (Pillinger, 2017, EU-OSHA, 2023). Poiché la violenza domestica è legata a questioni di dominio sociale e controllo economico, qualsiasi risposta efficace alla violenza domestica deve necessariamente affrontare le disuguaglianze nei rapporti di forza e gli stereotipi che ne sono alla base.

Violenza di terzi

Nel presente studio, seguendo le linee guida multisettoriali del 2010 per contrastare la violenza e le molestie da parte di terzi legate al lavoro², si considera che la violenza e le molestie da parte di terzi possono assumere le seguenti forme:

- a. "Essere fisiche, psicologiche, verbali e/o sessuali;
- b. Essere incidenti isolati o costituire dei modelli di comportamento più sistematici, da parte di un individuo o di un gruppo;
- c. Derivare da atti o comportamenti di clienti, pazienti, utenti di un servizio, alunni o genitori, persone del pubblico o fornitori di un servizio;
- d. Possono spaziare da casi di mancanza di rispetto a minacce più gravi, fino all'aggressione fisica;
- e. Essere causate da problemi di salute mentale e/o da problematiche di tipo emotivo, antipatie personali, pregiudizi basati sul genere, origine razziale/etnica, religione e convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale o immagine corporea;
- f. Costituire delitti organizzati o opportunistici contro il lavoratore e la sua reputazione o contro il patrimonio del datore di lavoro o del cliente, che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità;
- g. Incidere profondamente sulla personalità, sulla dignità e sull'integrità delle vittime;
- h. Verificarsi sul posto di lavoro, in uno spazio pubblico o in un ambiente privato ed essere legate al

2 "Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work" (2010) firmate da otto parti sociali settoriali (EPSU, ETUCE, UNI Europa, CEMR, EuroCommerce, CoESS, HOSPEEM, EFEE) e attualmente in fase di rinegoziazione. <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work> Maggiori informazioni sono disponibili sul sito web dedicato al progetto di dialogo sociale multisettoriale dell'UE sul ruolo delle parti sociali nella prevenzione della violenza da parte di terzi e delle molestie sul lavoro, che coinvolge nove parti sociali settoriali dell'UE. Il progetto ha portato alla decisione di rivedere le Linee guida multisettoriali del 2010 sulla violenza e le molestie da parte di terzi, al fine di rendere il documento più in linea con le sfide odierne riguardanti, tra l'altro, la violenza di genere e la digitalizzazione. I negoziati per la revisione delle Linee Guida dovrebbero iniziare nella primavera del 2024 con il supporto della Commissione europea.

lavoro;

i. Verificarsi sotto forma di bullismo/molestie informatiche attraverso un'ampia gamma di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC)."

La violenza fisica diretta agli uomini tende a verificarsi nei confronti di quegli uomini che lavorano nelle occupazioni maggiormente esposte, come le professioni sanitarie o l'insegnamento, mentre le donne sono prevalentemente l'obiettivo di molestie sessuali da parte di terzi (Moon & McCluskey, 2020; Chakraborty, Mashrey & Dalal, 2022).

La violenza sessuale da parte di terzi può manifestarsi sotto diverse forme, da atti di violenza sessuale diretta a molestie sessuali fisiche e verbali. Ad esempio, i lavoratori domestici, gli operatori assistenziali o gli addetti alle camere nel settore dell'ospitalità, una forza lavoro prevalentemente femminile, sono particolarmente a rischio di molestie sessuali da parte dei residenti, aggravato dal fatto che il lavoro si svolge in assenza di colleghi (Kensbock et al., 2015; Papadakaki et al., 2021).

La violenza da parte di terzi può anche assumere la forma di molestie informatiche perpetrate da alunni, studenti e genitori, un fenomeno in aumento che colpisce gli insegnanti (ETUCE, 2012; Gosse et al., 2021; NASUWT, 2023). Diversi sindacalisti intervistati hanno confermato che è stata osservata una crescita delle molestie sessuali informatiche da parte di terzi anche tra le insegnanti, le quali diventano oggetto di violenza sessuale basata sull'aspetto fisico attraverso reati come l'acquisizione di immagini intime senza il consenso ("upskirting" o "downblousing") e la diffusione di tali contenuti online da parte di alunni o studenti.

La violenza da parte di terzi può anche assumere la forma di abusi verbali perpetrati nei confronti delle lavoratrici sulla base del genere. Diversi esperti sindacali hanno osservato che l'uso delle comunicazioni digitali può favorire un aumento degli atti di violenza contro i lavoratori. Ad esempio, un intervistato belga ha sottolineato che sembra essere "più facile" per i clienti dei servizi pubblici o per i clienti diventare aggressivi via Internet o per telefono: "Quando sei al telefono o online vengono meno i filtri che ci sono quando sei da solo con i clienti o con i beneficiari, e la gente si lascia andare e dice qualsiasi cosa. Faccia a faccia, invece, non si permetterebbero mai di insultare i lavoratori come fanno al telefono". (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgio).

Questa questione è stata osservata anche tra i lavoratori domestici e gli operatori assistenziali, e i sindacati segnalano come sia urgente affrontarla. Allo stesso modo, nel settore del commercio al dettaglio i sindacati si sono attivati per proteggere le lavoratrici dalle molestie sessuali da parte dei clienti. Diversi sindacalisti hanno segnalato anche la necessità di affrontare la questione tra gli assistenti di volo, che subiscono frequenti molestie sessuali e violenze da parte dei passeggeri.

Violenza online

Attualmente non esiste un'unica definizione di violenza online e i numerosi termini esistenti che descrivono diversi tipi di violenza online riguardano atti commessi nella sfera privata o pubblica. Non esiste quindi una definizione omogenea di violenza online sul posto di lavoro, nemmeno della sua natura di genere. Il presente studio propone di applicare una definizione completa di violenza online di genere, formulata nel 2020 dal Comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini della Commissione europea:

"La violenza online contro le donne è un atto di violenza basata sul genere 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 a donne e ragazze, ivi compresa la minaccia di atti di questo genere, sia nella vita pubblica sia in quella privata, od ostacoli all'esercizio dei loro diritti e libertà fondamentali. La violenza informatica contro le donne comprende a titolo esemplificativo violazioni della privacy, stalking, molestie, incitamento all'odio basato sul genere, condivisione di contenuti personali senza consenso, abuso sessuale mediante immagini, pirateria informatica, furto di identità e violenza diretta. La violenza online si inserisce nel continuum della violenza contro le donne: non esiste isolatamente, al contrario deriva da e supporta a sua volta molteplici forme di violenza offline". (Comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini della Commissione europea, 2020).³

La Commissione europea ha quindi preso atto di questa problematica emergente, che è stata inclusa nella sua proposta di Direttiva di contrasto alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.⁴ La proposta distingue diversi tipi di violenza online:

³ Al Parlamento europeo (2021). Lotta alla violenza di genere: Violenza informatica: Cyber violence [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU\(2021\)662621_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU(2021)662621_EN.pdf)

⁴ Al momento della finalizzazione del presente rapporto, è stato concluso un accordo di trilogia sulla proposta di Direttiva di contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica. Sin dalla sua pubblicazione, la CES ha sostenuto la necessità di rafforzare le disposizioni relative al mondo del lavoro contenute nella Direttiva, che riconoscano e sottolineino il ruolo centrale dei sindacati e del dialogo sociale nel rendere i luoghi di lavoro sicuri per le lavoratrici. Nonostante l'importante lavoro di sensibilizzazione condotto dal Comitato donne della CES, nell'accordo concluso sulla Direttiva nel febbraio 2024 non è presente alcun miglioramento, a causa dell'opposizione del Consiglio. In questo senso, la Direttiva rappresenta un'occasione mancata per fornire un quadro giuridico che supporti i sindacati nel rendere i luoghi di lavoro più sicuri.

> **Condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato:**

- rendere accessibili a una moltitudine di utenti finali immagini, filmati o altri materiali intimi che raffigurano attività sessuali di un'altra persona senza il suo consenso, mediante tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- produrre o manipolare e successivamente rendere accessibili a una moltitudine di utenti, mediante tecnologie dell'informazione e della comunicazione, immagini, filmati o altro materiale, facendo sembrare che un'altra persona sia impegnata in attività sessuali, senza il suo consenso;
- minacciare di porre in essere la suddetta condotta per costringere un'altra persona a compiere, non compiere o acconsentire a un determinato atto.

La condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato può assumere la forma di:

- *pornovendetta* (rendere accessibili ad altre persone, mediante strumenti TIC, immagini, filmati o altri materiali intimi raffiguranti attività sessuali di una persona senza il suo consenso);
- *upskirting* (realizzazione e condivisione non consensuale, mediante strumenti informatici, di immagini o filmati ripresi sotto la gonna di una persona);
- *downblousing* (realizzazione e condivisione non consensuale, mediante strumenti informatici, di immagini o filmati di una persona ripresi da sopra);
- *deepfake* (produrre o manipolare e successivamente rendere accessibili ad altri lavoratori, mediante strumenti informatici, immagini, video o altro materiale, facendo sembrare che un altro lavoratore sia impegnato in attività sessuali, senza il suo consenso).

Poiché l'emergere di nuove tecnologie faccia evolvere continuamente le forme di violenza online, è importante prevedere un catalogo non limitativo degli atti di violenza digitalizzati.

> **Cyberstalking:**

- *compiere persistentemente, mediante tecnologie dell'informazione e della comunicazione, comportamenti minacciosi o intimidatori rivolti a un'altra persona che inducono quella persona a temere per la propria incolumità o per l'incolumità delle persone che dipendono da lei;*
- *porre un'altra persona sotto sorveglianza continua, senza il consenso né autorizzazione legale, mediante tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per tracciare o monitorare i suoi movimenti e le sue attività;*

- *rendere accessibile a una moltitudine di utenti, mediante tecnologie dell'informazione e della comunicazione, materiale contenente dati personali di un'altra persona, senza il suo consenso, allo scopo di incitare gli utenti destinatari a causare danni fisici o psicologici significativi alla persona in questione.*

> **Molestie informatiche:**

- *avviare o partecipare con terzi ad un attacco contro un'altra persona, rendendo accessibile a una moltitudine di utenti materiale minaccioso o ingiurioso, mediante tecnologie dell'informazione e della comunicazione, con l'effetto di causare un danno psicologico significativo alla persona aggredita;*

> **Incitamento informatico alla violenza o all'odio:**

- *condotta intenzionale di incitamento alla violenza o all'odio contro un gruppo di persone o un membro di un gruppo definito in riferimento al sesso o al genere, diffondendo al pubblico materiale contenente tale incitamento mediante le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.*

I nostri intervistati tendono a percepire la violenza online basata sul genere come un mezzo di lotta per il potere di genere sul posto di lavoro, volta principalmente a diminuire i risultati professionali delle donne, utilizzando la sessualità per minare la fiducia delle donne nel contesto lavorativo o come mezzo per ricattare una lavoratrice e costringerla a compiere determinati atti. Queste osservazioni sono coerenti con i risultati di recenti ricerche sulla violenza online di genere che, benché molto scarsi, inquadrano la violenza online basata sul genere come "vandalismo economico", "implicando quindi un'intenzionalità da parte degli autori. Rileva come, in molti casi, gli autori della condotta affermino apertamente che il loro obiettivo è infangare la reputazione professionale delle donne, far saltare la loro carriera e/o farle licenziare" (Jane, 2018, pag. 3).

Risultati simili sono stati riportati da Citron & Franks (2014) sulla pornovendetta rivolta verso lavoratrici, che ha effettivamente provocato la distruzione delle carriere professionali delle vittime. Inoltre, questi spunti convergono con la ricerca esistente sulla violenza di genere sul posto di lavoro come mezzo per mantenere il dominio maschile sul lavoro e nella società. Ad esempio, uno studio che ha esaminato le risposte degli uomini in situazioni che minacciano la loro maschilità patriarcale, ha rilevato che tali uomini erano più propensi a commettere molestie sessuali online nei confronti delle donne. Nello studio, ciò avveniva attraverso una diffusione non consensuale di immagini pornografiche o allusive (Maass et al., 2003).

Gli esperti intervistati hanno osservato che la recente digitalizzazione dei processi lavorativi e il passaggio al telelavoro hanno coinciso con il divenire bersaglio di molestie sessuali informatiche delle lavoratrici. "Il lavoro a distanza e la digitalizzazione sono fattori coinvolti nel cyberbullismo. L'invio di video e messaggi sessualmente espliciti è il metodo principale utilizzato dagli autori degli atti". (Raquel Gómez Merayo, CCOO, Spagna).

Queste osservazioni sono state confermate anche da un esperto francese che ha affermato che il loro sindacato ha ricevuto un numero crescente di de-

nunce di molestie sessuali informatiche da parte di donne in telelavoro: "In particolare, quando durante il lockdown le donne erano in telelavoro, ci sono arrivate denunce da parte di donne che hanno ricevuto via Internet da colleghi uomini, compresi i loro superiori, foto pornografiche o contenuti sessuali non richiesti". (Frédérique Bartlett, CGT, Francia). Tuttavia, è importante osservare che le molestie sessuali e tutte le altre forme di violenza online possono ugualmente essere perpetrate anche negli ambienti di lavoro classici.

Direttiva di contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica

L'8 marzo 2022 la Commissione europea ha pubblicato una proposta di Direttiva di contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica. La proposta mirava a prevenire e contrastare la violenza contro le donne e la violenza domestica attraverso misure efficaci di prevenzione, protezione, accesso alla giustizia, sostegno e coordinamento. È importante sottolineare che la bozza di Direttiva pubblicata dalla Commissione europea propone la criminalizzazione di alcune forme di violenza di genere nel tentativo di introdurre un'armonizzazione minima dei reati in tutta l'Unione europea, in particolare:

- Stupro basato sulla mancanza di consenso;
- Mutilazione genitale femminile;
- Condivisione non consensuale di immagini intime;
- Stalking informatico;
- Molestie informatiche;
- Incitamento informatico alla violenza o all'odio.

La CES ha accolto con favore la proposta, pur criticando il fatto che le misure sul posto di lavoro fossero state ampiamente trascurate nella proposta. La proposta non è riuscita a riconoscere il legame tra la violenza di genere, in particolare la violenza domestica, e il mondo del lavoro, nonostante il fatto che i sindacati abbiano trovato soluzioni per sostenere e proteggere le vittime e le sopravvissute alla violenza domestica attraverso accordi di contrattazione collettiva. In risposta alla proposta, il Comitato Esecutivo della CES ha adottato una posizione, identificando quattro aree chiave su cui chiedere modifiche: 1) riconoscere il ruolo dei sindacati, 2) proteggere le vittime di alcune forme di violenza informatica contro la discriminazione sul lavoro, 3) obbligare i datori di lavoro ad aggiornare e attuare politiche per prevenire la violenza e le molestie e 4) affrontare la violenza domestica come una questione lavorativa. Alcuni emendamenti della CES sono stati positivamente recepiti nel mandato del Parlamento europeo alla proposta di Direttiva, come il sostegno alla contrattazione collettiva sulle misure sul posto di lavoro per prevenire e affrontare tutte le forme di violenza di genere (compresa la violenza di terzi e la violenza informatica), l'espressa menzione del diritto di richiedere modalità di lavoro flessibile a breve termine per le vittime e le sopravvissute alla violenza domestica o un rafforzamento del ruolo dei rappresentanti della salute e della sicurezza. Nonostante l'importante lavoro di sensibilizzazione condotto dal Comitato donne della CES, nell'accordo concluso sulla Direttiva nel febbraio 2024 non è presente alcun miglioramento, a causa dell'opposizione del Consiglio. In questo senso, la Direttiva rappresenta un'occasione mancata per fornire un quadro giuridico che supporti i sindacati nel rendere i luoghi di lavoro più sicuri.

> **Pregiudizi di genere e discriminazione nella gestione algoritmica dei lavoratori**

Inoltre, il presente studio prende in considerazione il potenziale degli algoritmi di intelligenza artificiale utilizzati nella gestione dei lavoratori per esacerbare i pregiudizi basati sul genere, che, nel presente studio, sono riconosciuti come una forma di discriminazione di genere sul lavoro, che riproduce disuguaglianze di genere strutturali. Ci basiamo sulla concettualizzazione di genere di questa questione sviluppata dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (2021):

– “set di dati non obiettivi utilizzati per addestrare algoritmi a perpetrare pratiche di assunzione storicamente discriminatorie. I pregiudizi e le ipotesi su genere, sesso, razza o disabilità incorporati nelle specifiche tecniche degli strumenti di assunzione possono portare a valutazioni non obiettive delle prestazioni dei candidati in un colloquio o in una valutazione. Allo stesso modo, la programmazione algoritmica utilizzata per ottimizzare la pianificazione e l'assegnazione dei compiti è diventata popolare in campi a prevalenza femminile, come il settore della vendita al dettaglio e dell'ospitalità. La programmazione algoritmica aggrava la crescente tendenza alla programmazione “just in time” consentendo l'assegnazione di turni con breve preavviso, peggiorando l'incertezza sul lavoro e sul reddito e aumentando lo stress.

– con l'aumento del numero di persone che lavorano da casa a causa della pandemia di COVID-19, è aumentato l'uso di strumenti di monitoraggio e sorveglianza. Queste tecnologie consentono ai datori di lavoro di monitorare l'attività dei lavoratori in tempo reale. Tuttavia, molte pratiche algoritmiche di monitoraggio e sorveglianza sono altamente invasive e potenzialmente discriminatorie. L'uso di tecnologie di sorveglianza può penalizzare i lavoratori in telelavoro e devono occuparsi dei propri figli o vengono interrotti dai familiari”. (EIGE, 2021b, pag. 12.

Questa tipologia è applicata al presente studio, con l'obiettivo di esplorare come questi tipi di violenza online si verificano nell'ambiente di lavoro con un impatto di genere.

Tutti gli esperti sindacali intervistati hanno affermato che il crescente utilizzo di algoritmi di intelligenza artificiale nella gestione dei lavoratori e la sorveglianza digitale per misurare il rendimento dei lavoratori rappresentano mezzi potenti per perpetuare le disuguaglianze sociali di genere strutturalmente presenti nel mercato del lavoro. Ad esempio, un sindacalista belga ha riferito che nel suo paese si è osservato un maggiore utilizzo di applicazioni di intelligenza artificiale per la gestione dei lavoratori: “un sondaggio di Ipsos commissionato da The Boston Consulting Group mostra che i lavoratori belgi sono in prima fila nell'uso dell'intelligenza artificiale sul lavoro. In quel sondaggio del 2019,

quasi un lavoratore belga su quattro (24%) indicava già di utilizzare applicazioni basate sull'intelligenza artificiale sul lavoro, una percentuale più alta che in Francia (16%), Germania (15%) o Regno Unito (20%)”. (Martine Vandevenne, FGTB-ABVV, Belgio).

Software basati sull'intelligenza artificiale possono essere usati nell'esame di candidature e nella selezione dei candidati nel processo di reclutamento, nel monitoraggio del rendimento dei lavoratori e nella loro valutazione, oltre che nella selezione dei lavoratori da licenziare.

Sebbene i datori di lavoro descrivano gli strumenti di questo genere basati sull'intelligenza artificiale per la gestione dei lavoratori come software neutrali in grado di esprimere un giudizio imparziale, occorre sottolineare che applicazioni di questo tipo basate sull'intelligenza artificiale possono perpetuare la discriminazione sulla base delle caratteristiche sociodemografiche dei lavoratori. Il software è sviluppato secondo le specifiche del cliente, vale a dire il datore di lavoro, le quali possono riprodurre un pregiudizio di genere nascosto. Come osserva un sindacalista francese: “Ci sono opinioni secondo cui questi strumenti possono discriminare le donne, portando ad esempio a licenziamenti più frequenti di donne con questi strumenti, oppure ad esempio monitorando le donne più frequentemente degli uomini.” (Frédérique Bartlett, CGT, Francia).

Inoltre, è probabile che gli strumenti di intelligenza artificiale non colgano gli elementi strutturali della discriminazione basata sul genere che svantaggiano le donne nel mercato del lavoro. Come ha sottolineato lo stesso esperto francese: “Spesso gli strumenti di intelligenza artificiale non sono sviluppati per tenere conto delle condizioni particolari che le donne possono sperimentare, poiché sono sviluppati da uomini per uomini, e in questo c'è quindi purtroppo qualcosa di discriminatorio. Tuttavia, è difficile affrontare questo problema perché spesso i lavoratori non hanno nemmeno consapevolezza del fatto di essere monitorati dal datore di lavoro mediante algoritmi. Quindi questo è il problema: l'assenza di queste informazioni o del consenso del lavoratore costituisce violenza”.

Allo stesso modo, la gestione dei lavoratori basata sull'intelligenza artificiale può potenzialmente perpetuare pregiudizi di genere nell'“apprendere” il profilo dominante di un lavoratore, che può presentare uno sbilanciamento di genere nei lavori svolti prevalentemente da uomini o da donne. Come osserva un sindacalista spagnolo intervistato: “I sistemi algoritmici incentrati sui profili umani creano degli standard. Il processo di “personalizzazione” che si esercita nel contesto dell'automazione è un processo che non comprende l'individuo, che elimina le sue particolarità. Si tratta di un individuo “generico”. Tutte le persone che non corrispondono ai profili definiti dallo specifico sistema algoritmico vengono considerate una “deviazione”, un'irregolarità che, a seconda della programmazione, verrà

contrassegnata come inesistente o sospetta." (Raquel Gómez Merayo, CCOO, Spagna).

Inoltre, tra gli esperti sindacali intervistati cresce la preoccupazione che i lavoratori possano essere monitorati con software di sorveglianza digitale senza il loro consenso, anche come mezzo per disciplinare e fare pressione sulle lavoratrici madri o che sono gravate da compiti di assistenza, perché percepite come meno impegnate sul lavoro o meno orientate alla carriera. Ad esempio, un sindacalista francese ha confermato che, nonostante in Francia vi sia una legge che vieta al datore di lavoro di esercitare una sorveglianza permanente sui lavoratori, il suo sindacato: "ha ricevuto segnalazioni delle seguenti situazioni:

- Richiesta da parte di un datore di lavoro di organizzare una videoconferenza durante l'orario di lavoro per accertarsi della presenza del dipendente dietro lo schermo;

- Condivisione permanente dello schermo e/o uso di "keylogger" (software che registra tutte le battute effettuate da una persona su un computer);

- Richiesta ai lavoratori di eseguire periodicamente delle azioni per dimostrare di essere presenti dietro lo schermo, come ad esempio fare clic su un'applicazione ogni X minuti o scattare foto a intervalli regolari." (Romain Lasserre, FO, Francia).

Sezione 1.3

Nuove realtà o sempre lo stesso problema?

La GBVH legata al lavoro è un fenomeno ben noto. La Convenzione 190 dell'ILO sulla violenza e le molestie definisce la GBVH come "violenza e molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali." Occorre osservare, tuttavia, che la Convenzione non fa alcuna distinzione tra molestie e violenza. Questo quadro contrasta con alcune leggi nazionali, che definiscono le molestie sessuali come un'espressione di abuso che non si ripete, mentre per le molestie morali è necessaria la ripetizione di comportamenti indesiderati, ostili e abusivi. Questa distinzione, o per contro l'assenza di distinzione, può essere significativa per la risposta data dai sindacati alla GBVH.

La violenza di genere è una questione complessa che gli studiosi hanno tentato di descrivere e spiegare, tenendo conto del fatto che è in evoluzione. Le teoriche femministe concettualizzano la violenza di genere come intrinsecamente radicata nella cultura patriarcale e come strumento fondamentale per affermare il dominio e il potere collettivo maschile all'interno di ogni istituzione sociale (Firestone, 1972; Brownmiller, 1978).

Più recentemente, i ricercatori hanno fatto osservare vari limiti di questa teoria, sottolineando la varietà delle dinamiche di potere di genere, a seconda

delle norme sociali di femminilità e maschilità, di organizzazioni e ambienti, di classe ed etnia (Acker, 2006; Hunnicutt, 2009; Cannon et al., 2015; Morris e Ratajczak, 2019). Inoltre, è stata sottolineata la costruzione sociale del genere, che va oltre la costruzione eteronormativa e binaria del genere, includendo aspetti che possono favorire la violenza di genere, come forme egemoniche di maschilità, cisgenderismo, supremazia bianca e vari sistemi di oppressione (Crenshaw, 1991; Hall, 1992; Gill, 2018). Queste osservazioni richiedono un approccio intersezionale all'oppressione e alla violenza di genere (Cho, Crenshaw e McCall, 2013; Crenshaw, 2017; Brubaker, 2021). Richiedono inoltre di esaminare più attentamente in quale misura gli uomini sono meno propensi delle donne a denunciare di aver subito violenza, visto come non coerente con le aspettative sociali di virilità (Reidy et al., 2014). Poiché questi ruoli e queste norme di genere vengono riprodotti sul lavoro, i sindacati devono tenerne conto nella loro risposta.

Tuttavia, l'elemento che rimane centrale in tutti i concetti di violenza di genere è la sua natura strutturale, per cui il genere è il "meccanismo primario di differenza e la violenza è modellata lungo l'asse di genere" (Hunnicutt, 2009, pag. 556).

Pertanto, nell'ambito della teoria femminista e delle ricerche finora condotte, le forme di GBVH attualmente prevalenti nel mondo del lavoro, indagate nel presente studio, costituiscono un continuum di GBVH patriarcale e quindi strutturale basato su rapporti di potere ineguali. Quello su cui si indaga

come aspetto di novità è l'evoluzione della natura di genere e dell'impatto della violenza e delle molestie sul posto di lavoro, a seguito degli sconvolgimenti nel mondo del lavoro causati dalla pandemia di COVID-19 e dalla digitalizzazione dell'ambiente di lavoro.

Sezione 1.4

Una problematica lavorativa!

Il progetto "Sicure a casa, sicure al lavoro, sicure online (Safe at work, safe at home, safe online)" esplora la violenza domestica, la violenza di terzi, la violenza online e i pregiudizi di genere dell'intelligenza artificiale intesi come problemi lavorativi. Le raccomandazioni elaborate nella Sezione 5 affrontano quindi tra l'altro il tema dell'obbligo di diligenza dei datori di lavoro e le strategie di dialogo sociale.

È importante riconoscere la violenza domestica come una questione legata al lavoro per diverse ragioni importanti. Fondamentalmente occorre sottolineare che la violenza domestica non è una questione privata, anche se nella maggior parte dei casi avviene nella sfera privata. La questione dovrebbe essere trattata come un problema politico, essendo il risultato di norme sociali, ruoli e aspettative di mascolinità e femminilità, che inducono disuguaglianze strutturali di genere nei rapporti di forza, permeando tutte le aree delle istituzioni sociali, compresa la famiglia come nucleo fondante della società. L'esperienza della violenza domestica ha un forte impatto sulla vita lavorativa della vittima e della sopravvissuta. Può compromettere gravemente la salute mentale e fisica delle vittime e delle sopravvissute, determinando una riduzione del rendimento sul lavoro, una scarsa progressione professionale e un maggiore assenteismo o presentismo, favorendo così redditi più bassi, una maggiore frequenza nel cambiamento di posto di lavoro, a una maggiore probabilità di avere contratti di lavoro precari o persino la disoccupazione di lunga durata (Pillinger, 2017; EU-OSHA, 2023). La capacità di mantenere un lavoro stabile e di buona qualità è quindi un fattore cruciale per le vittime e le sopravvissute che desiderano uscire da una

relazione violenta.

Inoltre, come accennato in precedenza, l'aumento del telelavoro durante la crisi del Covid-19 ha prodotto un collegamento diretto tra violenza domestica e lavoro, poiché la casa è diventata il luogo di lavoro per donne esposte a un rischio di violenza da parte di un partner intimo o di un familiare. Il lavoro da casa ha esposto le vittime a un ambiente di lavoro non sicuro avendole poste in isolamento prolungato con un partner o un familiare aggressivo, con maggiore rischio di violenza. Inoltre, molti lavoratori, in particolare quelli impiegati in settori a predominanza femminile, hanno perso il lavoro durante la pandemia, vedendo così aumentare la propria dipendenza economica da un partner violento.

Si sono osservati anche degli effetti diretti della violenza domestica sul lavoro, ad esempio impedendo alle vittime di uscire di casa per andare al lavoro. È possibile anche che le vittime siano seguite mentre nel tragitto da o verso il posto di lavoro, siano molestate attraverso l'uso di strumenti TIC o perseguitate fisicamente dall'autore delle violenze sul posto di lavoro. Il posto di lavoro diventa quindi un luogo non sicuro per la vittima, ed è quindi necessario l'intervento dei datori di lavoro per proteggere le vittime dagli abusi domestici sul lavoro. Inoltre, gli autori delle violenze possono rappresentare un rischio anche per i colleghi della vittima che entrano accidentalmente in contatto diretto con l'aggressore. Fatti di questo genere possono imporre al datore di lavoro di sviluppare procedure di sicurezza per ridurre al minimo l'impatto degli abusi domestici sul posto di lavoro. Inoltre, come recentemente osservato dall'ILO, "può verificarsi

anche un passaggio dal lavoro verso casa, quando determinati ambienti di lavoro – come quelli violenti o pericolosi – condizionano i lavoratori alla violenza, favorendo la commissione da parte loro di atti violenza in casa”. (Nota informativa dell’ILO, 2021).

La violenza domestica comporta anche notevoli costi economici. Una stima globale del 2016 indica che la violenza contro le donne ha causato una perdita di 1.500 miliardi di dollari, pari a circa il 2% del PIL globale (UN Women, 2016), a causa di congedi per malattia, assenteismo, riduzione del rendimento sul lavoro e rotazione del personale. In Europa, invece, la perdita economica annuale causata dalla violenza domestica è stimata a 336 miliardi di euro (EIGE, 2021a). Vari paesi del mondo stimano i costi anche a livello nazionale. In Europa, nel 2016 sono state condotte stime nel Regno Unito, da cui si evince che “gli abusi domestici costano ogni anno all’economia del Regno Unito 1,9 miliardi di sterline (2,2 miliardi di euro) in termini di perdita di produzione economica, poiché comportano una diminuzione della produttività, un aumento dell’assenteismo e un aumento della rotazione dei dipendenti” (Pillinger, 2017, pag. 55). Questi dati mostrano quindi che la violenza domestica perpetrata principalmente contro le donne è tanto una questione legata al lavoro quanto un problema sociale che occorre affrontare efficacemente in quanto tale.

La violenza da parte di terzi è perpetrata da persone esterne all’organizzazione lavorativa. Non vi sono comunque dubbi sul fatto che sia una questione legata al lavoro, e come tale è stata riconosciuta. Già l’Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 2007 riconosceva la

violenza da parte di terzi nei confronti dei lavoratori come violenza e molestia sul posto di lavoro, stabilendo principi di prevenzione da parte del datore di lavoro, su cui si sono basate successivamente le già citate linee guida multisettoriali del 2010 sulla violenza esterna e sulle molestie. Tuttavia, è importante sottolineare che la violenza da parte di terzi comprende forme di violenza sul posto di lavoro basata sul genere che richiedono azioni politiche distinte, dovendo affrontare l’esposizione sproporzionata delle lavoratrici, in particolare quelle impiegate nei servizi essenziali, ad atti di violenza commessi da utenti, pazienti o clienti di questi servizi.

Allo stesso modo, anche **la violenza online** rivolta alle persone nel mondo del lavoro è stata riconosciuta come problematica lavorativa, come nel caso del cyberbullismo. Tuttavia, alla luce della grande varietà di forme di violenza online basata sul genere, per affrontare efficacemente questo imminente e importante rischio psicologico nell’ambiente di lavoro servono misure politiche specifiche per genere. Anche la possibilità che gli algoritmi di intelligenza artificiale e la sorveglianza digitale perpetuino le disuguaglianze di genere strutturali nel mercato del lavoro deve essere affrontata come forma di violenza sul posto di lavoro.

Sezione 2.

Incidenza e fattori favorevoli

Questa sezione descrive la recente evoluzione della GBVH unitamente alle sue caratteristiche, l'incidenza, i fattori che la favoriscono e i gruppi di lavoratrici più colpiti.

Messaggi chiave

I sindacati segnalano un aumento della violenza domestica, della violenza da parte di terzi e della violenza online.

I dati ufficiali sono molto scarsi: o non si studiano le tendenze sul posto di lavoro oppure non è documentata la dimensione di genere della violenza e delle molestie.

La dipendenza economica favorisce la violenza domestica. Occorre studiare ulteriormente il reale impatto del telelavoro.

Il sottofinanziamento dei servizi pubblici, il lavoro in isolamento (ad esempio il lavoro domestico) e il lavoro notturno o la gestione di denaro contante costituiscono fattori di rischio per la violenza da parte di terzi.

I fattori che determinano la violenza e le molestie di persona sono simili a quelli che favoriscono la violenza online. L'assenza di regolamentazione e di dialogo sociale amplificano i rischi legati all'intelligenza artificiale e alla sorveglianza digitale.

Le condizioni che esacerbano la vulnerabilità vedono la sovrapposizione della questione di genere con altri tratti, come lo status di migrante, l'etnia, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la disabilità e, più in generale, il lavoro precario.

2.1 Tendenze in crescita ma dati ufficiali scarsi

Violenza domestica

La maggior parte dei sindacalisti intervistati ha segnalato di aver osservato un aumento dell'incidenza della violenza domestica negli ultimi anni, in particolare durante la pandemia di COVID-19. Di solito vi è disponibilità di alcuni tipi di dati statistici a dimostrazione di questo aumento a livello nazionale.

Ad esempio, in **Belgio**, la linea di assistenza gratuita per le vittime di violenza domestica "Écoute Violences Conjugales" ha registrato un raddoppio delle chiamate durante i primi mesi del lockdown pandemico nella primavera del 2020, nella parte francofona del paese. Nella parte fiamminga, invece, il numero di assistenza 1712 ha registrato un aumento delle chiamate del 70% nella quarta settimana di lockdown rispetto alla prima settimana.⁵

⁵ Coronavirus in Belgio: le linee di ascolto per le vittime di violenze coniugali sono sature <https://www.rtbef.be/article/coronavirus-en-belgique-les-lignes-d-ecoute-pour-les-victimes-de-violences-conjugales-sont-saturees-10477662>

Anche in **Germania** i dati sulla violenza domestica degli ultimi anni indicano un costante aumento della violenza domestica. Su un totale di 157.818 vittime registrate nel 2022, le vittime di violenza per opera del partner erano 126.349 (80,1%) donne e 31.469 (19,9%) uomini. Il numero di donne vittime di violenza da parte del partner è aumentato rispetto all'anno precedente: Aumento del 9,0% (2021: 115.954), gli uomini vittime sono aumentati del 9,7% (2021: 28.683).⁶

Anche in **Francia** l'incidenza della violenza domestica è aumentata significativamente già nel periodo iniziale dell'epidemia pandemica. I dati sulle denunce di violenza domestica della polizia mostrano che al 1° aprile 2020 il numero di denunce era aumentato del 32% nella zona della gendarmeria, e del 36% nella zona della prefettura di Parigi.⁷ Allo stesso modo, nel 2021 si è registrato un aumento del 20% rispetto al 2020 delle vittime di femminicidio. Nel 2021 sono state 122 le donne uccise per mano del loro partner, mentre nel 2022 questo numero è rimasto sostanzialmente invariato, registrando 118 casi di femminicidio in Francia.⁸

In **Spagna**, nel 2020 si è registrato il maggiore aumento su base annua di donne vittime di violenza domestica. In quell'anno sono state 5.082 le donne che hanno subito violenza domestica rispetto, alle 4.748 del 2019, con un aumento del 7%. Nel 2021 si è registrata una lieve diminuzione delle donne vittime di violenza domestica, con 5.058 denunce di abusi domestici da parte di donne, mentre nel 2022 questo numero è sceso del 2% a 4.949 donne

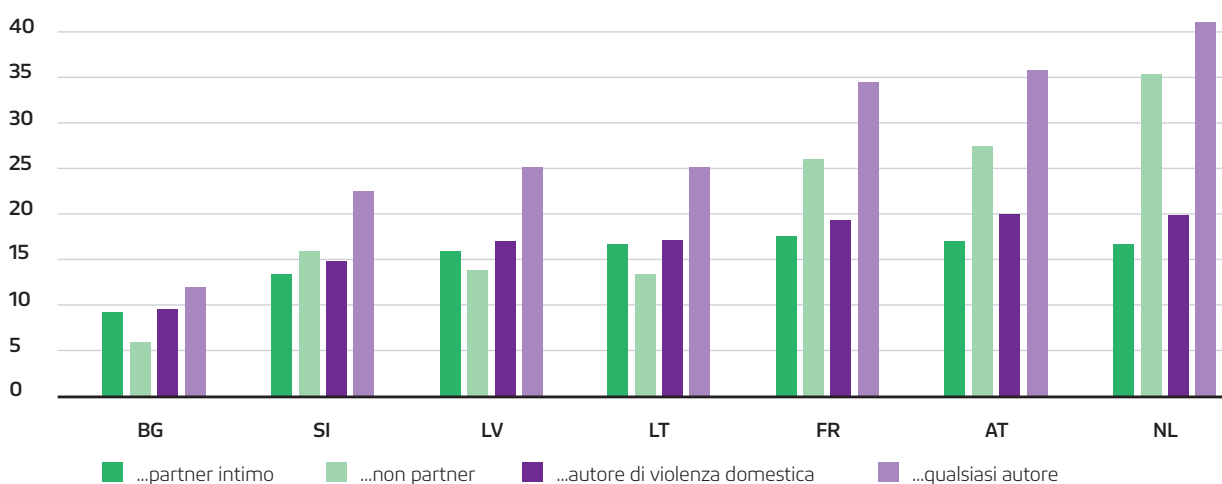
vittime di violenza domestica.⁹

Un aumento dell'incidenza è stato segnalato anche nelle statistiche della polizia slovena. Nel 2020 la polizia si è occupata di un totale di 1.346 reati di violenza domestica a fronte dei quali vi è stato un procedimento penale, il 12,9% in più rispetto all'anno precedente, quando aveva trattato 1.233 casi.¹⁰ Inoltre, il sindacalista sloveno ha citato una statistica della polizia, che parla di 13 vittime di femminicidio nel 2022, il doppio della media annuale abituale.

Nelle statistiche europee sulla violenza domestica, in un sondaggio sulla violenza di genere (EU-GBV) sono stati raccolti dei dati per gli anni 2021-2023. Secondo questo sondaggio, nel 2021 in Slovenia il 14% delle donne ha subito violenza da parte del partner, mentre il 15% ha subito violenza per mano di una persona in ambito domestico. In Francia, queste cifre erano rispettivamente del 17% e del 19% (Figura 1).

Tuttavia, attualmente mancano dati nazionali o europei comparabili per valutare l'evoluzione della violenza domestica dopo la fine della pandemia. Possiamo attenderci alcuni dati a livello nazionale nel 2024. Allo stesso modo, per coprire i paesi che non hanno partecipato al sondaggio sulla GBV Eurostat dell'UE, il sondaggio sarà integrato con i dati raccolti nel 2023 congiuntamente dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere e dall'Agente per i diritti fondamentali dell'UE. Anche queste statistiche saranno disponibili solo nel 2024.

Figura 1 Proporzioni di donne (18-74 anni) che hanno subito violenza fisica (compresa la minaccia) o violenza sessuale durante l'età adulta, per tipologia di autore della violenza.



Source: EU-GBV survey, wawe 2021

6 VIolenza DOMESTICA Relazione sulla situazione per l'anno 2022 https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/HaeuslicheGewalt/haeuslicheGewalt_node.html

7 Dichiarazione del ministro dell'Interno del 26 marzo 2020 su France 2: il ministro dell'Interno ha indicato che "nella zona della gendarmeria", queste violenze sono aumentate del "32% in una settimana", mentre nella zona della prefettura di polizia di Parigi sono aumentate del "36% in una settimana" <https://www.village-justice.com/articles/recrudescence-des-violences-conjugales-periode-confinement-comment-mieux,34456.html>

8 Rapporto annuale del Ministero degli Interni francese https://www.lemonde.fr/en/france/article/2022/11/19/protesters-march-in-memory-of-100-femicide-victims-killed-in-france-this-year_6004900_7.html

9 Instituto Nacional de Estadística (2022). Il numero delle donne vittime della violenza di genere https://www.ine.es/prensa/evdvg_2022.pdf

10 <https://www.drustvo-dnk.si/o-nasilju/statistika-o-nasilju.html#B>

Violenza di terzi

Tutti i partecipanti all'intervista hanno segnalato l'assenza nei rispettivi Stati membri di dati sull'esposizione alla violenza da parte di terzi sul lavoro suddivisi per genere. L'assenza di dati rende difficile valorizzare esattamente l'aumento dell'incidenza di questa forma di violenza sul lavoro e stimarne l'impatto di genere. Inoltre, a livello europeo, le statistiche sulla violenza sul lavoro da parte di terzi sono scarse e sono disponibili attualmente solo per un numero limitato di Stati membri.

"Abbiamo assistito ad un reale aumento della violenza da parte di terzi tra i lavoratori della pubblica amministrazione (...) il personale è insufficiente, ma quando il lavoratore in prima linea è una donna, si passa quasi sistematicamente alla violenza di genere".

Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgium

Ad esempio, l'esperto sindacale tedesco intervistato ha riferito di un recente aumento della violenza da parte di terzi tra tutti i lavoratori dei servizi pubblici che "si trovano ad affrontare in generale molta più violenza e molestie da parte di terzi, clienti, anche pazienti, ma non sono disponibili dati suddivisi per genere sulla violenza sul lavoro da parte di terzi". Osservazioni analoghe sono state fatte anche dai sindacalisti intervistati in Norvegia: "Non sappiamo se vi sia stato un aumento. Non abbiamo dati al riguardo. Non possiamo quindi affermare che vi sia stato. Siamo a conoscenza di indagini che il sindacato degli insegnanti sta conducendo su insegnanti aggrediti da alunni, al punto che gli insegnanti hanno paura di affrontare tali alunni. Il problema in questo contesto è che non sappiamo se si tratta di insegnanti donne o uomini, non sono disponibili dati suddivisi per genere". (Nora Sørensen, UNIO, Norvegia). Un sindacalista francese intervistato ha invece osservato che il recente aumento della violenza da parte di terzi potrebbe essere il risultato di una maggiore consapevolezza e di un aumento delle denunce: "Un gran numero di aggressioni viene commesso da persone esterne all'azienda (es. visitatori, clienti, fornitori, passanti,

estranei, ecc.), tuttavia non disponiamo di dati per sapere se vi sia stato un aumento di violenza da parte di terzi oppure una maggiore propensione alla denuncia in virtù di una maggiore consapevolezza, o entrambe le cose". (Frédérique Bartlett, CGT, Francia).

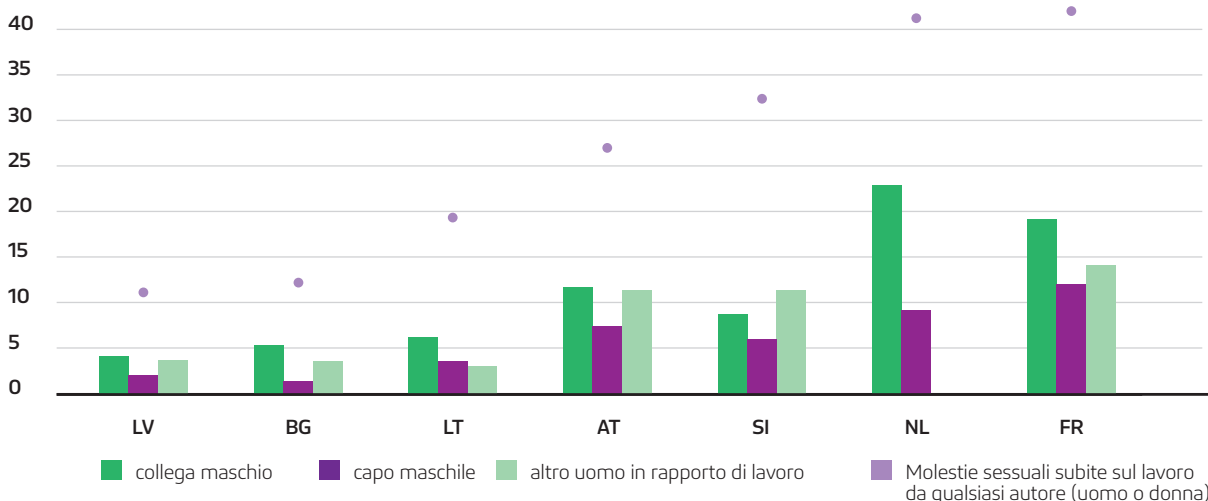
Il sondaggio EU-GBV 2021 è l'unico studio che raccoglie dati per genere sull'esposizione dei lavoratori ad alcune forme di violenza da parte di terzi definite come molestie sessuali, subite sul lavoro da persone diverse dal capo o da un collega di lavoro di sesso maschile. Tuttavia, le statistiche UE sulla GBV non sono disponibili per settore economico o fascia di età e per tipologia di autore delle violenze. Anche in questo caso, sono disponibili dati solo per 2 paesi oggetto del presente studio. In Slovenia circa l'11% delle donne ha dichiarato di aver subito molestie sessuali da parte di un uomo terzo, mentre in Francia questa percentuale di donne sfiora il 15% (Figura 2).

Tuttavia, tutti i sindacalisti intervistati hanno confermato un aumento dell'incidenza della violenza da parte di terzi tra le lavoratrici, in particolare durante la pandemia di COVID-19 nei settori a predominanza femminile, come il settore sanitario, l'assistenza sociale, l'istruzione, la pubblica amministrazione o il commercio al dettaglio.

In Slovenia, il sindacalista intervistato ha riferito che "negli ultimi anni stiamo osservando un aumento della violenza da parte di terzi nei confronti delle donne, soprattutto nei settori in prima linea come il settore sanitario e quello dell'assistenza sociale, il commercio al dettaglio e il settore dell'ospitalità. Non ci sono abbastanza lavoratori per svolgere le attività necessarie, le persone stanno diventando quindi violente". (Irena Štampfelj, ZSSS, Slovenia).

Anche un esperto spagnolo ha confermato che "senza dati ufficiali, l'aumento della violenza è dovuto alla pandemia. Le donne che lavorano nei settori in prima linea hanno denunciato violenze che hanno subito soprattutto da parte di terzi". (Raquel Gómez Merayo, CCOO, Spagna).

Figura 2 Proporzioni di donne lavoratrici (18-74 anni) che ha subito molestie sessuali sul lavoro per tipo di autore delle violenze



Note: estimated prevalence ok women in NL who have experienced sexual harassment at work by other male is not published as it is based on less than 20 sample observations
Source: EU-GBV survey, wave 2021

Violenza online

Ancora una volta, quasi tutti i partecipanti all'intervista hanno segnalato la mancanza di dati recenti, nei rispettivi Stati membri, sull'esposizione a qualsiasi tipo di violenza online sul lavoro o per genere. È quindi difficile stimare l'aumento dell'incidenza delle diverse tipologie di violenza online sul lavoro, compresa la dimensione di genere.

Il Belgio sembra essere l'unico Stato membro in cui sia stato condotto di recente un sondaggio nazionale sull'esperienza della violenza online, a cura dell'Istituto per l'uguaglianza tra donne e uomini (2022). Questo sondaggio riguarda tuttavia l'incidenza nella vita privata. Tuttavia, fornisce alcuni spunti interessanti sul carattere di genere dei diversi tipi di violenza online, come la pornovendetta e le molestie informatiche.¹¹

Non esistono peraltro dati europei che misurino l'esposizione dei lavoratori alla violenza online, o che tengano conto delle differenze di genere nell'incidenza della violenza online sul posto di lavoro. Pertanto, il presente studio presenta esclusivamente una valutazione qualitativa sindacale del fenomeno.

La maggior parte dei sindacalisti intervistati (13) ha confermato che la violenza online costituisce un problema crescente, soprattutto per le donne, sul posto di lavoro. Tuttavia, a causa della scarsa disponibilità di dati o di competenze sindacali sulla questione, solitamente gli esperti intervistati non hanno rilasciato altri commenti sull'incidenza della violenza online nel contesto lavorativo.

¹¹ Istituto per l'uguaglianza tra donne e uomini (2022). Revenge porn, harcèlement sexuel en ligne et autres formes de cyberintimidation https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/160_-_revenge_porn_youtoo.pdf

Sezione 2.2

Fattori e ambienti favorevoli

Violenza domestica

La principale osservazione comune condivisa dai sindacalisti intervistati sottolinea la mancanza di prove scientifiche nei rispettivi paesi che dimostrino che il recente aumento della violenza domestica, in particolare durante la pandemia di COVID-19, sia direttamente collegato al telelavoro delle donne vittime. Sebbene l'aumento della violenza domestica sia coinciso con l'aumento del lavoro a distanza imposto durante la crisi pandemica, osservato in quasi tutti gli Stati membri durante le interviste, e osservato anche da organismi come EU-OSHA (2023) o ILO (2021), mancano degli studi europei o nazionali che indaghino su questa relazione.

Ad ogni modo, tutti i partecipanti intervistati hanno additato i lockdown avvenuti durante la pandemia di COVID-19 come il principale fattore che ha contribuito all'aumento della violenza domestica.

L'isolamento prolungato e forzato con un partner o un familiare violento aumenta la probabilità che la vittima subisca abusi (Drieskens et al., 2022). Infatti, le ricerche condotte sulla violenza domestica indicano che l'isolamento è un fattore di rischio nell'esposizione alla violenza domestica (Stets, 1991; Lanier & Maume, 2009. Barbara et al., 2020).

Anche la dipendenza economica è stata indicata come fattore significativo che ha favorito la recente ondata di violenza domestica. Questo quadro è anche coerente con le ricerche condotte sul ruolo della dipendenza economica negli abusi domestici come fattore di rischio significativo (Basu & Famoye, 2004; Bornstein, 2006; Postmus et al., 2020). Nelle interviste il lavoro femminilizzato è stato citato come una delle ragioni di questa dipendenza economica, per cui le donne sono prevalentemente impiegate in lavori a tempo parziale, precari e a bassa retribuzione. Allo stesso tempo, la crisi indotta dalla pandemia ha colpito più duramente quei settori che dipendevano dal lavoro svolto prevalentemente da donne, come i servizi di ristorazione e alloggio, il lavoro domestico e il commercio al dettaglio (Eurofound, 2021).

Di conseguenza, le maggiori perdite di posti di lavoro durante la pandemia di COVID-19 sono state osservate tra le donne che lavorano nei cosiddetti

lavori a bassa retribuzione (ibid.). Questa perdita di occupazione tra le donne a rischio di violenza domestica, che già prima della pandemia vivevano in condizioni di vita precarie, è stata riconosciuta dagli esperti intervistati come un fattore di aggravamento del rischio di abusi domestici da parte di un partner intimo o di un altro autore di abusi in ambito domestico. Questo quadro è coerente anche con una recente ricerca che mostra che la combinazione di stress economico e isolamento durante il COVID-19 è stato un fattore che ha esacerbato l'esposizione alla violenza domestica (UN Women, 2020; Barbara et al., 2022). Tuttavia, occorre osservare che anche gli uomini possono essere esposti ad abusi domestici quando dipendono economicamente dalle donne. Se da una parte i rapporti di potere cambiano, dall'altra la violenza continua a perpetuarsi lungo l'asse di genere e di potere.

Inoltre, come accennato in precedenza, l'ILO osserva che ambienti di lavoro violenti possono favorire l'allargamento della violenza anche alla sfera domestica, ovvero un ambiente di lavoro violento può influenzare la persona e spingerla verso una maggiore violenza tra le mura domestiche (nota dell'ILO, 2021).

Violenza di terzi

Nelle interviste sono stati indicati i fattori responsabili del recente aumento della violenza da parte di terzi e del suo impatto di genere, risultato delle misure di austerità già descritte e della carenza di personale, che hanno avuto un impatto negativo sulla qualità dei servizi pubblici e su altri settori economici essenziali, come il commercio al dettaglio. Tuttavia, poiché non esistono sufficienti dati per genere sull'esposizione alla violenza da parte di terzi, è difficile identificare il meccanismo preciso alla base della violenza da parte di terzi rivolta alle lavoratrici, ovvero se le donne in questi settori sono maggiormente esposte alla violenza da parte di terzi in virtù del loro genere, oppure per il fatto che in questi settori la forza lavoro predominante è costituita da donne, oppure a causa del peggioramento della qualità o accessibilità dei servizi pubblici: "È difficile stabilire un collegamento diretto con la violenza di genere, perché dato che le donne rappresentano la maggioranza dei lavoratori, se c'è della violenza essa sarà ovviamente rivolta verso le

donne." (Hélène Ibanez, CFTD, Francia).

Tuttavia, dalle interviste sono emerse alcune osservazioni interessanti da parte dei sindacati sulla natura di genere della violenza da parte di terzi. Ad esempio, un sindacalista belga ha condiviso uno spunto sulla natura di genere, emersa di recente, della violenza da parte di terzi tra i lavoratori in prima linea: "Nei servizi essenziali si registra una crescente aggressività da parte degli utenti, solitamente di sesso maschile, ma le lavoratrici sono sempre svantaggiate dal fattore di genere. Ogni volta l'irritazione sminuisce la donna, gli insulti diventano molto presto di natura sessuale, aspetto che invece non riguarda i lavoratori uomini, poiché gli uomini tendono ad essere giudicati in base alla loro incompetenza o alla rapidità del servizio in prima linea." (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgio). Un esperto sindacale irlandese ha identificato anche la cultura sessista come un fattore che contribuisce all'aumento della violenza nei confronti delle donne da parte di terzi, descritta come un "aumento generale della misoginia nella società, incapacità di affrontare adeguatamente questo problema da parte della politica del governo o dei datori di lavoro, e pressione sui sindacati affinché affrontino altre questioni urgenti". (Clare Moore, ICTU, Irlanda del Nord)

Analogamente, nelle interviste è stato segnalato che le donne che lavorano in isolamento sono esposte a un maggior rischio di violenza da parte di terzi. Come ha riferito un sindacalista spagnolo: "Le lavoratrici domestiche e le operatrici assistenziali sono le più esposte e vulnerabili alla violenza in un ambito considerato privato; l'ispettorato del lavoro non può intervenire e questo costituisce una delle difficoltà nell'adattare le Convenzioni 189 e 190 alla nostra legislazione. Gli operatori assistenziali si trovano nella stessa situazione, essendo oggetto di molestie o aggressione da parte della famiglia o dell'assistito". (Alicia Ruiz Fernández, UGT, Spagna). In effetti, che l'ambiente domestico sia un fattore di rischio per il paziente è confermato da un vasto corpus di ricerche che esaminano l'esposizione degli operatori domestici e di assistenza alla violenza da parte di terzi (Büssing & Höge, 2004; Campbell et al., 2014; Phoo & Reid, 2022). Inoltre, è stato recentemente scoperto che i lavoratori che prestano assistenza ai pazienti a domicilio sono maggiormente esposti alla probabilità di subire abusi sessuali da parte dei pazienti rispetto a qualsiasi altro contesto. (Clari et al., 2020)

Anche il lavoro notturno, in particolare nei ristoranti e nei bar, è un fattore di rischio per la GBVH. Le ricerche indicano che le giovani lavoratrici sono particolarmente esposte alla violenza e agli abusi da parte dei clienti durante il lavoro notturno. (Ryu et al., 2018)

Violenza online

Nelle interviste, sono stati indicati come principali fattori che contribuiscono al recente aumento della violenza online di genere il lavoro a distanza, la

maggiore digitalizzazione dei processi lavorativi, l'aumento dei carichi di lavoro e lo stress correlato al lavoro causato dai rischi psicosociali. Anche gli ambienti di lavoro e le posizioni dirigenziali a predominanza maschile favorirebbero la violenza online basata sul genere. Tuttavia, tutti i partecipanti intervistati hanno sottolineato che la mancanza di dati non consente una stima dei fattori che favoriscono il rischio di violenza online di genere. Mancano inoltre ricerche sull'impatto delle TIC sulla violenza nei lavori di tipo operaio, che tendono ad essere svolti prevalentemente da uomini.

Un punto di vista comunemente condiviso durante le interviste è stato il confronto tra la violenza online e la GBVH offline sul lavoro: gli intervistati hanno infatti segnalato per la violenza online gli stessi fattori scatenanti delle forme "classiche" di violenza di genere rivolte alle lavoratrici, con la differenza che sono perpetrate con l'uso di dispositivi mobili e strumenti di comunicazione internet.

Diversi studi hanno indagato la probabilità degli uomini di essere coinvolti in molestie sessuali sul lavoro. Alcuni studi hanno scoperto che gli uomini tendevano a molestare sessualmente le loro colleghe quando queste ultime acquisivano uno status più elevato sul posto di lavoro, percepito come una minaccia alla maschilità degli autori delle violenze (Chamberlain et al. 2008; McLaughlin et al., 2012; Stainback, Ratliff e Roscigno, 2011) Altri studi hanno dimostrato che gli uomini che affrontavano l'insicurezza lavorativa tendevano ad essere violenti o a molestare sessualmente le donne sul lavoro (Cortina & Magley, 2009; Roscigno, Lopez e Hodson, 2009). Allo stesso modo, precedenti ricerche sulle molestie sessuali sul lavoro hanno dimostrato che, contrariamente alla credenza popolare secondo cui i superiori uomini molestano sessualmente le lavoratrici come forma di potere, a causa di uno squilibrio di potere, le donne in posizioni direttive possono sperimentare un'incidenza persino maggiore di abusi sessuali sul lavoro. Questo modello si basa sulla teoria della minaccia in relazione al potere. La crescita all'interno di un'azienda di donne manager è stata quindi spesso accolta con violenza di natura sessuale, per sminuirne la reputazione e la sicurezza. (McLaughlin, Uggen e Blackstone)

Sono pochi gli studi che indagano sull'incidenza della violenza online nel mondo del lavoro e sul suo impatto di genere. Tuttavia, alcune ricerche evidenziano che ambienti di lavoro mascolinizzati, come il settore informatico, espongono le donne a violenza online, in particolare alle molestie sessuali online. Un recente studio sull'industria dei giochi ha mostrato che le donne coinvolte nel mondo dei giochi e le giocatrici professioniste segnalano una frequenza significativamente più alta di molestie sessuali informatiche rispetto ai loro colleghi maschi. Come spiegano gli autori: "più un videogiocatore diventa professionale, più è esposto a comportamenti ostili e di conseguenza sperimenta scarsi risultati in termini di salute mentale (soprattutto per le donne)" (Trudgett-Klose & McLinton, 2023, pag. 31). Nello studio, le donne nel settore dei gio-

chi hanno segnalato elevati livelli di molestie informatiche perpetrate sia dai colleghi che dai clienti.

Un altro studio ha dimostrato che il maggiore utilizzo delle nuove tecnologie nell'organizzazione del lavoro e nella comunicazione interna aziendale si associa all'incidenza di vari tipi di violenza online, comprese le molestie sessuali, come l'invio alle vittime di contenuti sessuali non consensuali o la condivisione non consensuale di contenuti sessuali riguardanti la vittima, il cyberstalking o il cyberstalking, attraverso la minaccia di rivelare contenuti sessuali ad altri lavoratori. È interessante notare che nello studio le forme di violenza online basate sul genere sono state segnalate solo dalle lavoratrici, mentre le vittime di sesso maschile hanno segnalato esperienze di cyberbullismo (D'Cruz & Noronha, 2013).

Gli esperti intervistati sottolineano che anche l'assenza di politiche aziendali che formino il personale a non tollerare qualsiasi forma di violenza, compreso il sessismo, può rappresentare un fattore "facilitante" la diffusione della violenza online sul lavoro.

Nello specifico in relazione alla gestione dell'IA e alla sorveglianza digitale, i sindacalisti intervistati hanno osservato diffusamente che due fattori favoriscono la discriminazione basata sul genere: la mancanza di leggi europee o nazionali che regolamentino l'uso degli algoritmi di IA a livello collettivo e lavorativo, e l'assenza di procedure trasparenti sul posto di lavoro sull'uso degli algoritmi e sul modo in cui vengono prese le decisioni algoritmiche. È stato inoltre sottolineato che questo tipo di regole deve essere oggetto di contrattazione collettiva al fine di garantire la

protezione dai pregiudizi di genere che possono essere inseriti negli algoritmi di intelligenza artificiale e nella sorveglianza digitale dei lavoratori.

Il Regolamento generale sulla protezione dei dati prevede alcune disposizioni applicabili alla protezione dall'uso abusivo dei dati dei lavoratori. L'articolo 22 del regolamento riconosce all'interessato il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata esclusivamente su un trattamento automatizzato, come la profilazione.¹² Tuttavia, questa norma si applica solo a livello individuale e, come tale, non può essere considerata uno strumento che consente ai lavoratori di ricorrere contro le decisioni prese mediante algoritmi.

L'attuale vuoto normativo sull'uso di software basati sull'intelligenza artificiale nella gestione dei lavoratori consente quindi potenzialmente agli algoritmi di perpetuare i pregiudizi di genere. Questo rischio è stato ampiamente riconosciuto dai ricercatori e dagli organismi europei. I ricercatori hanno chiesto quindi una regolamentazione completa dell'applicazione di software basati sull'intelligenza artificiale nell'ambiente di lavoro (de Stefano, 2021; Ponce del Castillo, 2021). Nello stesso spirito, di recente la Commissione europea ha riconosciuto la necessità di stabilire un quadro legislativo per regolamentare l'uso di algoritmi per la gestione, il monitoraggio e il reclutamento dei lavoratori (Euractiv, 2023). Allo stesso modo, l'EU-OSHA ha raccomandato la partecipazione dei lavoratori e il rafforzamento del dialogo sociale nel processo di regolamentazione (EU-OSHA, 2022).

12 Articolo 22 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)

Sezione 2.3

Gruppi di lavoratrici maggiormente colpiti

“La precarietà, nel mondo del lavoro e/o in situazioni familiari (ad esempio la monogenitorialità) e l'appartenenza a una minoranza rendono le donne vulnerabili alla violenza e alle molestie sul lavoro. Le lavoratrici sono ancora più a rischio se sono giovani, vivono in un ambiente urbano, sono discriminate a causa del loro orientamento sessuale o della religione, sono già vittime di violenza sessuale, lavorano in un ambiente lavorativo a predominanza maschile o sono costrette a indossare abiti che ne mostrano le forme, il seno o le gambe. Relativamente alle molestie sessuali, la situazione delle vittime è spesso legata alla loro situazione economica. Si trovano spesso in una situazione lavorativa o finanziaria precaria, oppure in una situazione personale di isolamento o difficoltà emotiva”.

Romain Lasserre, FO, France

La ricerca sulla violenza di genere indica che gli abusi domestici o lavorativi che colpiscono in modo sproporzionato le donne devono essere studiati con un approccio intersezionale. Sebbene il genere sia un fattore di rischio significativo nell'esperienza di violenza e molestie domestiche o sul posto di lavoro, diventa un fattore di rischio particolarmente diffuso in combinazione con la razza, la classe (incluso lo status di immigrato e il lavoro precario) e l'orientamento sessuale (Bogard, 1999; Cho, Crenshaw & McCall, 2013; Crenshaw, 1991; Gill, 2018; Sokoloff & Dupont, 2005; Villegas, 2019). Questa osservazione è condivisa anche dai sindacalisti intervistati.

I gruppi di lavoratrici indicati come maggiormente vulnerabili agli abusi domestici e alla violenza di genere sono le lavoratrici di giovane età o poca anzianità, donne con contratti di lavoro precari, madri single, minoranze etniche e lavoratrici immigrate, donne con disabilità, donne con un livello di istruzione inferiore, lavoratrici domestiche o lavoratrici LGBTIQ+.

Diversi esperti hanno individuato nella disabilità un ulteriore fattore di rischio nell'esposizione agli abusi domestici e alla violenza di genere sul lavoro. Ad esempio, le donne con disabilità sono particolarmente esposte alla violenza da parte del partner. Le ricerche disponibili indicano che le donne con disabilità fisiche sono maggiormente esposte alla possibilità di subire abusi domestici rispetto alle donne senza disabilità (Nosek et al., 1997; Curry, Hassouneh-Phillips & Johnston-Silverberg, 2001;

Powers et al., 2002). Gli autori tendono a sfruttare la minore stima sessuale e fisica delle donne con disabilità fisiche rispetto alle donne senza problemi di salute fisica (Hassouneh-Phillips & McNeff, 2005), oltre che l'impossibilità per le donne con una particolare disabilità di difendersi dall'aggressore (Hague, Thiara, & Mullende; 2011). Inoltre, uno status materiale spesso inferiore delle donne con disabilità ne aumenta il rischio di dipendenza economica (Powers et al., 2002) dall'autore delle violenze, che è un fattore significativo nell'abuso domestico stesso, come spiegato in precedenza nel capitolo che descrive i fattori che favoriscono l'aumento della violenza domestica..

Anche lo status di migrante delle donne è un fattore di rischio significativo nell'esposizione alla violenza domestica, il quale è strettamente legato alla razza, alla nazionalità e alla classe. La ricerca mostra che le donne immigrate sono particolarmente esposte alla violenza da parte del partner perché con maggiore frequenza le donne immigrate dipendono economicamente dai loro partner in un paese straniero. Questa dipendenza induce un dominio del partner sulla donna e la costringe a conformarsi a un partner violento che sfrutta questo squilibrio nei rapporti di forza (Erez, Adelman e Gregory, 2009; Moyce & Schenker, 2018). Spesso questo è legato all'assenza di regolamentazione dello status di residenza delle donne immigrate, che ne limita l'accesso al mercato del lavoro e ai servizi sociali (Erez, Adelman e Gregory, 2009; Ogunsiiji et al., 2012; Holtmann & Rickards, 2018).

Alcuni fattori possono anche aumentare il rischio di esposizione alla violenza di genere da parte di terzi. Come osservato durante le interviste, le lavoratrici più vulnerabili alla violenza di genere da parte di terzi sono le donne impiegate nei servizi in prima linea, in posti di lavoro precari, gruppi minoritari come le donne appartenenti a minoranze etniche, comprese le giovani donne, e i lavoratori LGBTIQ+. La caratteristica essenziale delle donne in tali condizioni vulnerabili è il loro minore potere contrattuale o l'occupazione in professioni a predominanza femminile, storicamente sottopagate e sottovalutate, quindi spesso di natura precaria. In particolare, la difficoltà dovuta ai bassi tassi di sindacalizzazione nel settore privato dei servizi contribuisce ad amplificare la vulnerabilità, all'assenza di prevenzione e alla mancata gestione della violenza e delle molestie da parte di terzi.

Ad esempio, la ricerca indica che le lavoratrici nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione subiscono regolarmente comportamenti scorretti e abusi sessuali da parte dei clienti (Booyens et al., 2022; Guerrier & Adib, 2000; Shaw, Hegewisch & Hess, 2018). Allo stesso modo, uno studio di meta-analisi mostra una maggiore incidenza di abusi verbali e molestie sessuali da parte dei clienti nei confronti delle lavoratrici impiegate in altri settori con un'elevata partecipazione di lavoro precario, come i servizi di ristorazione (compresi ristoranti e bar), le lavoratrici dei call center e del commercio al dettaglio (Yagil, 2008). Le ricerche indicano anche che la violenza da parte di terzi in questi settori tende ad aumentare tra le lavoratrici immigrate. La combinazione di genere, razza e basso status socioeconomico rappresenta una condizione che favorisce una maggiore esposizione alla GBVH da parte dei clienti (Fitzgerald, 2020; Marín et al., 2021).

Inoltre, alcune professioni come quelle di insegnanti, giornalisti e politici sono maggiormente esposte alla violenza da parte di terzi, spesso perpetrata con l'uso di dispositivi mobili e Internet sotto forma di violenza online. Ad esempio, uno studio di Øistad (2015) ha rilevato che le giovani giornaliste presentano il doppio della probabilità di imbattersi in cyberbullismo e minacce online rispetto ai loro colleghi maschi. Significativamente, queste giornaliste sono anche più esposte rispetto ai loro colleghi uomini alla probabilità di dover affrontare una forma sessualizzata di bullismo online, che spesso

sfocia in minacce di violenza sessuale. Anche un recente studio di Savigny (2020) ha studiato i casi di molestie informatiche tra le donne accademiche. La ricerca ha dimostrato che la crescente necessità lavorativa per gli accademici di diffondere i propri lavori nei social media è correlata all'esperienza di molestie informatiche e minacce sessuali online volte a controllare, mettere a tacere e dominare le donne accademiche. Questo fenomeno è stato percepito come un "pattugliamento dei confini di genere" e il mantenimento delle donne "sottomesse nelle aree dominate dagli uomini". (Kavanagh e Brown, 2020, pag. 4).

Inoltre, un'elevata incidenza di vari tipi di violenza online è stata individuata in uno studio condotto su donne con lavori precari, principalmente di natura intellettuale, insicura e temporanea, in cui le donne svolgevano lavori come scrittrici freelance, conferenzieri, fotografe, cantanti, specialisti IT. Dei 52 partecipanti allo studio, 43 hanno riferito di aver vissuto almeno un tipo di violenza online come: odio informatico, molestie informatiche o molestie sessuali online. Tutte le vittime dello studio hanno segnalato che gli attacchi di violenza online hanno avuto un effetto da negativo a devastante sulla loro vita professionale. Alcune hanno riscontrato un peggioramento del rendimento sul lavoro, altre hanno preso in considerazione la possibilità di cambiare lavoro e alcune hanno abbandonato la professione. Inoltre, le vittime hanno comunemente riferito che i colleghi e i datori di lavoro tendono a minimizzare le loro esperienze di violenza online quando ne vengono messi a conoscenza (Jane, 2018).

Sezione 3.

Quadri normativi nazionali applicabili

Questa sezione valuta in che misura i quadri normativi globali, europei e nazionali sono adattati per affrontare le recenti evoluzioni della GBVH.

Messaggi chiave

La GBVH è una tematica che i quadri normativi globali, europei e nazionali trattano sostanzialmente come un comportamento che avviene di persona, faticando quindi a cogliere un mondo del lavoro in evoluzione.

La Convenzione ILO 190 è particolarmente adatta per affrontare le recenti evoluzioni della GBVH. Non è stata ratificata dall'UE e non è chiaro come/quando verrà recepita nelle legislazioni nazionali dei paesi che l'hanno ratificata.

Le leggi nazionali tendono a riconoscere che la violenza domestica ha effetti di ricaduta sul posto di lavoro, con diversi gradi di protezione.

Sebbene la violenza da parte di terzi sia disciplinata dalla legislazione nazionale, solitamente non ne via Francia, Belgio e Spagna hanno introdotto disposizioni specifiche su alcune forme di violenza online. Attualmente la sorveglianza digitale e la gestione dell'intelligenza artificiale sono regolamentate in Belgio e Spagna, ma senza una dimensione di genere.

Francia, Belgio e Spagna hanno introdotto disposizioni specifiche su alcune forme di violenza online. Attualmente la sorveglianza digitale e la gestione dell'intelligenza artificiale sono regolamentate in Belgio e Spagna, ma senza una dimensione di genere.

3.1 Quadro generale

In termini generali, i quadri normativi globali, europei e nazionali sulla prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro non prevedono disposizioni su come affrontare le recenti evoluzioni della violenza domestica come questione legata al lavoro, né la violenza da parte di terzi o la violenza online basata sul genere e le molestie sul lavoro. La stragrande maggioranza degli attuali strumenti giuridici affronta la GBVH solo come un comportamento di persona che si verifica presso la sede del datore di lavoro, perpetrato da superiori o colleghi di lavoro.

Per quanto riguarda i comportamenti di persona, negli ultimi decenni sono stati fatti importanti progressi nell'approccio giuridico. I quadri normativi esistenti sulla prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro riconoscono che tali comportamenti sono il risultato della disuguaglianza nelle

relazioni di potere di genere nella società nel suo insieme. Inoltre, i quadri normativi globali ed europei sulla violenza e le molestie riconoscono la intersezionalità della violenza di genere che colpisce le donne nella sfera pubblica e privata. Gli strumenti giuridici riconoscono che l'esperienza della violenza di genere può essere esacerbata da una discriminazione combinata sulla base del genere e di altre caratteristiche sociodemografiche quali razza, orientamento sessuale, classe, status di migrante, disabilità, lavoro precario, ecc.

Sono stati inoltre messi in atto importanti strumenti globali volti ad affrontare la violenza domestica in quanto problema che colpisce in modo sproporzionato donne e bambini. Inoltre, le leggi nazionali prevedono disposizioni sostanziali che vietano la GBVH sul lavoro, spesso considerata come forma di discriminazione sul lavoro, le quali sono incluse nelle disposizioni del codice del lavoro e/o in apposite leggi contro la discriminazione e l'uguaglianza

di genere.

Tuttavia, spesso i sindacati osservano che le attuali disposizioni non sono sufficienti o efficacemente attuate per prevenire l'incidenza della GBVH sul lavoro, e che non mettono a disposizione le misure di protezione necessarie per le vittime di tali comportamenti sul lavoro. Di conseguenza, le donne, in

particolare i gruppi più vulnerabili di lavoratrici che diventano vittime di violenza e molestie intersezionali, sono scoraggiate dal denunciare il problema. Vi è un'assenza generalizzata di misure di sostegno che tutelino l'occupazione delle vittime che hanno subito GBVH. Per questo motivo si ritiene che la GBVH nel mondo del lavoro sia un fenomeno largamente sottostimato.

Violenza domestica

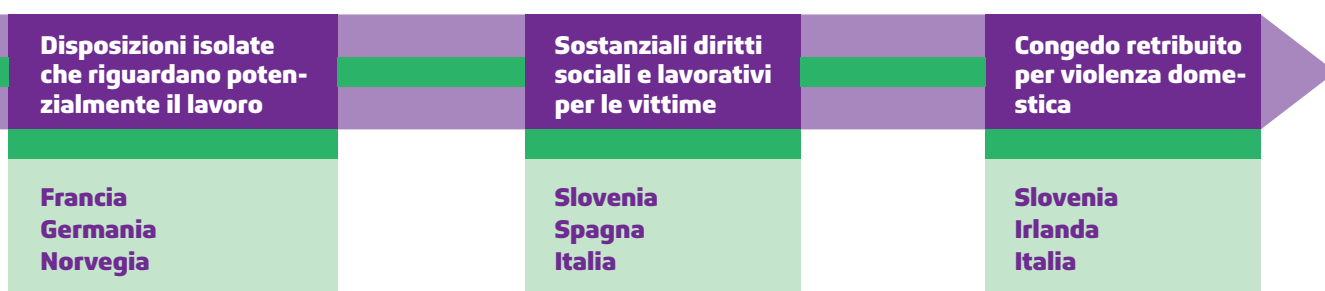


Figura 3 La violenza domestica come questione legata al lavoro

L'esame da parte nostra dei quadri normativi nazionali evidenzia che nei paesi studiati la violenza domestica tende ad essere la forma di violenza affrontata con maggiore frequenza come questione legata al lavoro. In Francia, Germania e Norvegia sono state individuate alcune disposizioni singole sulla violenza domestica che possono essere interpretate come un riferimento all'occupazione delle vittime. Ad esempio, secondo il decreto francese sull'assicurazione contro la disoccupazione e le disposizioni del Codice del lavoro, le vittime di violenza domestica hanno diritto all'indennità di disoccupazione. In Germania, la legge sulla protezione dalla violenza del 2011 vieta all'autore delle violenze di avvicinarsi alla vittima nei luoghi in cui soggiorna regolarmente, e questa disposizione deve essere interpretata come comprendente anche il luogo di lavoro. In Norvegia, la legge sull'ambiente di lavoro introduce la possibilità per il datore di lavoro di garantire sicurezza sul lavoro alle vittime di abusi domestici.¹³

La legge slovena sui rapporti di lavoro contiene misure sostanziali di sostegno sul posto di lavoro per le vittime di violenza domestica nel contesto dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, come orari di lavoro flessibili, congedi retribuiti e il diritto a una protezione speciale nel rapporto di lavoro. Analogamente, la Legge organica spagnola 1/2004 del 28 dicembre prevede disposizioni che garantiscono una serie di diritti lavorativi e sociali alle donne vittime di violenza domestica.

Disposizioni più severe sono previste in Irlanda e Italia, che affrontano la violenza domestica come una questione legata al lavoro. La legge irlandese sull'equilibrio tra lavoro e vita privata dà alle vittime di abusi domestici diritto a 5 giorni di congedo retribuito all'anno per consentire loro di cercare aiuto legale e psicologico o di trasferirsi in un'altra località. In Italia, il Jobs Act 2016 ha introdotto un programma di protezione per le vittime di violenza domestica, insieme al diritto a 90 giorni di congedo retribuito.

13 Capo 4, articolo 4-3 (4) della legge sull'ambiente di lavoro

Violenza di terzi

La violenza da parte di terzi è affrontata nelle leggi nazionali come una questione basata sul genere in quattro dei sei paesi analizzati in questo rapporto. Il codice penale francese prevede disposizioni sulla violenza da parte di terzi che può essere perpetrata anche per motivi di genere, ma si limitano ad alcune professioni del settore pubblico.

La legge belga sul benessere introduce l'obbligo per il datore di lavoro di prevenire la violenza da parte di terzi che può essere perpetrata per motivi di genere.

Per quanto riguarda Germania e Norvegia, rispettivamente la legge sulla parità di trattamento generale e la legge sull'uguaglianza e la lotta alla discriminazione riconoscono la violenza da parte di terzi come una forma di violenza di genere.

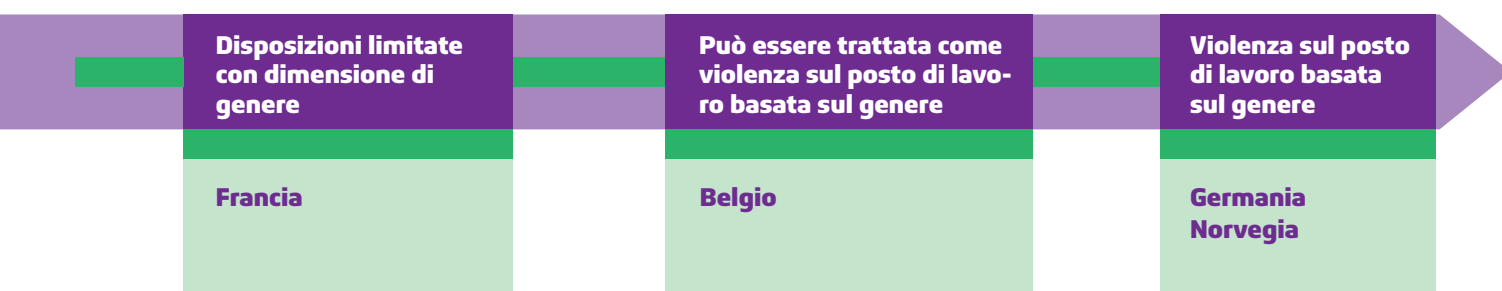


Figura 4 Violenza da parte di terzi sul lavoro basata sul genere

Violenza online

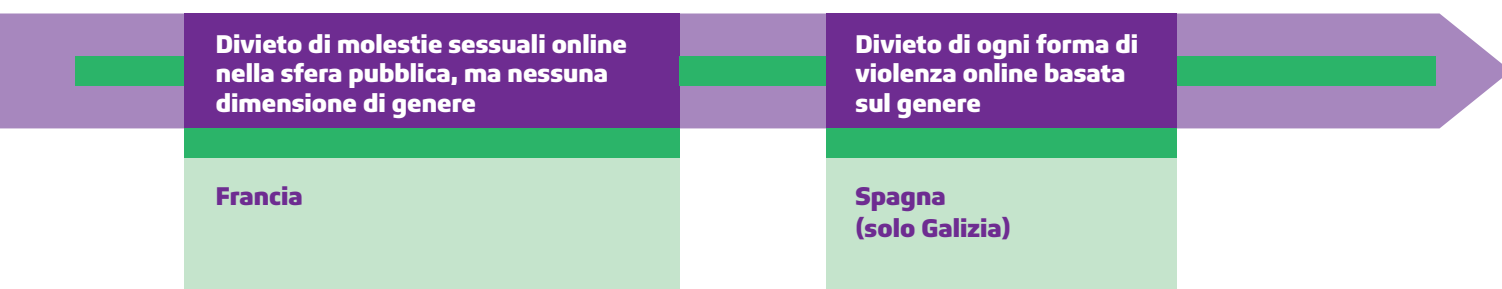


Figure 5 Gender-based cyberviolence

Francia e Spagna sono gli unici paesi con norme di legge che trattano della violenza online, inclusa la sua dimensione di genere. Il codice penale francese prevede disposizioni sul divieto di molestie sessuali informatiche, ma si applica solo ai lavoratori dei servizi pubblici, escludendo diversi gruppi professionali. La Legge organica spagnola galiziana 11/2007 sull'uguaglianza di genere vieta invece qualunque forma di violenza online, compresa la sua natura di genere, anche nel contesto lavorativo. Tuttavia, si applica solo nella comunità autonoma della Galizia.

nuove tecnologie e sulla sorveglianza tramite telecamere sul lavoro, che tuttavia non tengono conto del potenziale di discriminazione in base al genere insito nell'uso di questi strumenti. Allo stesso modo, lo Statuto dei lavoratori spagnolo prevede una norma sull'uso della sorveglianza digitale che sottolinea il diritto dei lavoratori alla privacy riguardo all'uso di dispositivi di videosorveglianza e geolocalizzazione, senza però menzionare la dimensione di genere nell'uso della sorveglianza digitale sul lavoro.

La questione meno affrontata nei quadri normativi nazionali è il pregiudizio di genere nella gestione dei lavoratori con l'intelligenza artificiale e nella sorveglianza digitale. Il Belgio è un paese con due accordi di contrattazione collettiva sull'uso delle

Sezione 3.2

Strumenti globali

Convenzione di Istanbul

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica del 2011, nota come Convenzione di Istanbul, è stata ora ratificata da 21 Stati membri dell'UE, compresi i cinque paesi studiati in questo rapporto. I paesi in attesa di ratifica sono Bulgaria, Repubblica Ceca, Ungheria, Lettonia, Lituania e Repubblica Slovacca. La Convenzione di Istanbul è stata recentemente ratificata anche dall'UE, dove il trattato è entrato in vigore il 1° ottobre 2023.

La ratifica della Convenzione di Istanbul introduce l'obbligo per i governi, inclusa la stessa UE, di attuare le disposizioni della Convenzione che trattano della violenza di genere contro le donne. Il paese ratificante deve quindi completare delle modifiche legislative, dei correttivi alle politiche e delle misure pratiche per migliorare la protezione e il sostegno alle vittime. Ai sensi della Convenzione di Istanbul è stato istituito un gruppo indipendente di esperti sull'azione contro la violenza contro le donne e la violenza domestica (GREVIO) con l'obiettivo di valutare l'attuazione delle sue misure per prevenire e combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica. Queste raccomandazioni rappresentano preziosi spunti e suggerimenti per migliorare e rafforzare gli sforzi volti ad affrontare queste questioni a livello nazionale.

La Convenzione è quindi un trattato internazionale giuridicamente vincolante concepito per affrontare e prevenire la violenza contro le donne e la violenza domestica. Esso stabilisce un approccio strutturato per leggi e programmi nazionali con l'obiettivo di affrontare i fattori sociali e culturali che favoriscono la violenza di genere.

Sebbene non esplicitamente, la Convenzione può essere interpretata come applicabile anche al luogo di lavoro. Nella sua analisi dell'applicabilità del trattato nel contesto lavorativo, la dott.ssa Jane Pillinger (2017a) ha fornito spunti su quelle disposizioni che potrebbero fare riferimento agli obblighi

del datore di lavoro di prevenire le molestie sessuali basate sul genere sul lavoro e affrontare la violenza domestica come problematica lavorativa. Pertanto, l'articolo 12 sugli obblighi generali nella prevenzione della violenza di genere e degli abusi domestici potrebbe introdurre l'obbligo per i datori di lavoro di promuovere l'uguaglianza delle donne e misure per contrastare la violenza di genere sul lavoro. Successivamente, l'articolo 17, paragrafo 1, menziona gli obblighi del settore privato di partecipare allo sviluppo e all'attuazione di politiche di prevenzione della violenza di genere, laddove tali disposizioni possono applicarsi direttamente alle imprese private. Inoltre, l'articolo 20 sulle misure di sostegno rivolte alle vittime di violenza di genere comprende servizi che favoriscono l'accesso delle donne al lavoro.

Le suddette disposizioni contenute nella Convenzione di Istanbul potrebbero applicarsi quindi alla prevenzione di tutte le forme di GBVH sul lavoro, comprese la violenza da parte di terzi e la violenza online. Inoltre, le disposizioni potrebbero essere applicabili alla violenza domestica come problematica lavorativa, poiché questo tipo di violenza di genere incide sull'accesso delle donne al lavoro.

Vale anche la pena ricordare che la Convenzione propone un approccio globale per affrontare la violenza di genere come fenomeno strutturale radicato negli stereotipi culturali di genere che producono disuguaglianze di potere di genere nella sfera privata e pubblica.

In sintesi, la Convenzione di Istanbul fornisce un quadro completo per contrastare la violenza contro le donne, sottolineando la necessità di un approccio collettivo e integrato a livello nazionale. L'inclusione della dimensione lavorativa evidenzia l'importanza di affrontare la violenza contro le donne negli ambienti di lavoro e riconosce il potenziale ruolo dei datori di lavoro nella prevenzione e nella risposta alla violenza domestica.

Convenzione 190 dell'ILO

La Convenzione n. 190 (C190) dell'ILO sulla violenza e le molestie è il primo strumento globale per eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, compresa la violenza di genere. La C190 e la Raccomandazione che l'accompagna (n. 206) sono state adottate in occasione della Conferenza per il Centenario dell'ILO il 21 giugno 2019. La ratifica della C190 impone ai rispettivi governi l'obbligo vincolante di attuare leggi e politiche per prevenire e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

La Convenzione C190 è entrata in vigore il 25 giugno 2021 ed è stata firmata o ratificata dai seguenti 13 paesi europei (8 Stati membri dell'UE): Belgio, Germania, Grecia, Francia, Irlanda, Italia, Norvegia, Spagna, Portogallo, Albania, Macedonia del Nord, San Marino e Regno Unito. La Slovenia è l'unico paese preso in esame in questo rapporto a non averla ratificata.

Sebbene l'Unione europea non possa ratificare la Convenzione direttamente, la ratifica della Convenzione da parte degli Stati membri europei è stata ostacolata e ritardata a causa di un lungo processo di valutazioni giuridiche relative alle competenze dell'UE. Al momento della finalizzazione del presente rapporto, le impasse procedurali sono state finalmente risolte, con il consenso del Parlamento europeo a una decisione del Consiglio che invita gli Stati membri a ratificare la Convenzione.

La parte ratificante deve modificare o introdurre disposizioni che prevengano e proteggano le vittime della violenza legata al lavoro e di genere, compresa la diffusione della violenza domestica sul posto di lavoro, come previsto dalla Convenzione. L'attuazione da parte del governo ratificante delle disposizioni della Convenzione segue il processo di revisione da parte dell'ILO, che impone periodicamente al governo ratificante di fornire un rapporto dettagliato sull'attuazione delle specifiche disposizioni. L'ILO emana raccomandazioni vincolanti laddove l'attuazione non sia stata soddisfacente.

La C190 è un trattato internazionale globale volto a prevenire la violenza e le molestie sul posto di lavoro, che riconosce come problema il fatto che le donne siano colpite in modo sproporzionato dalla violenza e dalle molestie sul lavoro. La Convenzione costituisce un approccio integrato e attento alla dimensione di genere per affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Nel preambolo, lo strumento riconosce quindi che è essenziale affrontare le cause profonde della violenza di genere per prevenire e porre fine in modo efficace alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro. Fondamentalmente, i fattori di rischio sottostanti sono stati identificati come inerenti alla cultura patriarcale: "stereotipi di genere, forme di discriminazione molteplici e intersecanti e rapporti di

potere ineguali basate sul genere". Inoltre, la C190 è il primo strumento che riconosce esplicitamente la violenza domestica come una questione legata al lavoro, ammettendone il forte impatto sull'occupazione, sul rendimento sul lavoro, sulla sicurezza e sulla salute delle vittime e l'importante ruolo dei datori di lavoro e dei sindacati nell'affrontare le conseguenze occupazionali e lavorative della violenza domestica.

Ancora più importante, la C190 è adatta ad affrontare l'evoluzione della GBVH nel mondo del lavoro. Principalmente, è applicabile a un luogo di lavoro definito in senso ampio come "comprensivo degli spazi pubblici e privati che costituiscono un luogo di lavoro". Lo strumento riconosce quindi che la casa può diventare il luogo di lavoro quando l'esecuzione di compiti lavorativi implica il telelavoro. Questo ha importanti conseguenze per affrontare la violenza domestica come questione legata al lavoro quando le donne che lavorano a distanza subiscono abusi domestici.

In secondo luogo, lo strumento riconosce che la violenza e le molestie sul lavoro possono derivare da: "comunicazioni legate al lavoro, comprese quelle consentite dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione" in cui si afferma che la violenza e le molestie sul posto di lavoro possono essere perpetrate con l'uso di strumenti mobili e TIC, che favoriscono quindi l'emergere della violenza online sul lavoro.

Allo stesso modo, il trattato sottolinea che la violenza e le molestie sul lavoro possono essere commesse da terzi, e che questo richiede un approccio uniforme e onnicomprensivo alla prevenzione e alla lotta contro questa forma di violenza e molestie legate al lavoro a livello aziendale e politico. Come evidenziato dall'iniziativa della CES "Safe all the way" dell'8 marzo 2022, la Convenzione prevede anche la protezione durante gli spostamenti da e verso il lavoro, coerentemente con la sua definizione completa di mondo del lavoro (articolo 3).

Infine, lo strumento riconosce che la violenza e le molestie sul lavoro costituiscono un rischio psicosociale per la sicurezza e la salute dei lavoratori e dovrebbero essere affrontate come una questione di sicurezza e salute sul lavoro. L'inquadramento della GBVH come fattore di rischio psicosociale introduce principi giuridicamente vincolanti di prevenzione dei rischi in materia di SSL che devono essere applicati anche all'ambiente di lavoro psicosociale. Considerata l'attuale assenza di normative sui fattori di rischio psicologico nella legislazione nazionale o dell'UE in materia di SSL, si tratta di una pietra miliare molto importante per affrontare i rischi psicosociali, inclusa la loro dimensione di genere, come questione di sicurezza e salute sul lavoro, con tutti gli obblighi del datore di lavoro che ciò comporta.

Sezione 3.3

Acquis dell'UE e iniziative a livello dell'UE

Negli ultimi decenni, l'Unione europea ha emanato diversi strumenti importanti per affrontare le disuguaglianze di genere, la discriminazione e le molestie nei confronti delle donne nella sfera pubblica e privata, affrontando anche la dimensione intersezionale. Questo ampio quadro legislativo è già stato completamente rivisto per valutarne l'applicabilità nel mondo del lavoro e i risultati di questo lavoro rimangono sostanzialmente aggiornati (Pillinger, 2017a). Lo scopo di questa sezione è individuare gli strumenti dell'UE in termini di legislazione e accordi e iniziative delle parti sociali che possono affrontare le sfide derivanti dalla recente evoluzione della GBVH in un mondo del lavoro in evoluzione.

Accordo quadro autonomo delle parti sociali europee sulla violenza e le molestie sul lavoro (2007)

Un quadro generale in materia di violenza e molestie, che ha fatto da cornice a un gran numero di accordi di contrattazione collettiva in tutta Europa, è l'Accordo quadro autonomo del 2007 sulla violenza e le molestie sul lavoro (di seguito "Accordo quadro delle parti sociali europee del 2007"), firmato dalle parti sociali europee (BusinessEurope, CES, CEEP e UEAPME) nel 2007. L'accordo quadro si applica a tutti i luoghi di lavoro e a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma del contratto o del rapporto di lavoro. Nell'accordo si trova un'utile definizione di violenza e molestie sul lavoro, che comprende le dimensioni fisiche, psicologiche e/o sessuali, sia in incidenti isolati che in modelli di comportamento più sistematici. Esso afferma che la violenza può essere perpetrata tra colleghi, tra superiori e sottoposti o da parte di terzi (es. clienti, committenti, pazienti, alunni), e che le molestie e le violenze possono essere perpetrate da uno o più dirigenti o lavoratori con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro ostile. Secondo il rapporto finale congiunto delle parti sociali europee sull'attuazione dell'accordo, esso ha favorito la chiusura di un numero considerevole di accordi a livello nazionale e settoriale, ma anche di leggi, per proteggere i lavoratori dalla violenza, comprese le molestie e le molestie sessuali (BusinessEurope, CES, CEEP e

UEAPME, 2011)..

Direttiva 2011/99/UE sull'ordine di protezione europeo

La direttiva è uno strumento importante per proteggere le lavoratrici migranti da partner o familiari violenti e può essere interpretata come il riconoscimento della violenza domestica anche come problematica lavorativa.

La direttiva stabilisce norme per proteggere le persone che rischiano di subire danni gravi commessi da un'altra persona, come le donne a rischio di violenza domestica, che sono protette dall'autore delle violenze nel proprio Stato membro di residenza o sotto la stessa protezione quando si spostano all'estero. La protezione vale in tutti i luoghi o in tutte le aree delimitate in cui la persona protetta risiede o che frequenta, compreso il luogo di lavoro, e i canali di comunicazione che la persona protetta utilizza, compresi quelli lavorativi.

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica dell'8 marzo 2022

La proposta mira a stabilire norme per prevenire e combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica. Può essere potenzialmente considerato uno strumento importante per realizzare i progressi necessari nella protezione delle donne dalla violenza domestica e lavorativa, compresa la violenza online.

Tuttavia, la proposta presenta diverse gravi carenze nell'applicazione delle disposizioni al mondo del lavoro. Innanzitutto, non comprende i sindacati, in particolare i rappresentanti della SSL, nella prevenzione della violenza sul posto di lavoro attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva. In secondo luogo, non riconosce la violenza domestica come una questione legata al lavoro, che incide sulla sicurezza sul lavoro della vittima o sul suo impiego. Inoltre, non comprende specificamente la violenza da parte di terzi come forma significativa di violenza diretta contro le lavoratrici che necessita

di misure di prevenzione urgenti e specifiche. Inoltre, la proposta non prevede alcuna disposizione sul divieto di ritorsioni da parte del datore di lavoro contro le vittime che denunciano esperienze di violenza online.

Una critica approfondita e dettagliata dei sindacati è stata presentata nella posizione della CES sulla proposta di direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica del 6 dicembre 2022.

Al momento della conclusione del presente studio, è stato concluso un accordo di trilatero sul progetto di direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. Nonostante l'importante lavoro di sensibilizzazione condotto dal Comitato donne della CES, nell'accordo concluso sulla Direttiva nel febbraio 2024 non è presente alcun miglioramento, a causa dell'opposizione del Consiglio. In questo senso, la Direttiva rappresenta un'occasione mancata per fornire un quadro giuridico che supporti i sindacati nel rendere i luoghi di lavoro più sicuri.

Direttiva quadro sulla SSL (89/391/CEE)

La direttiva costituisce uno strumento generale per garantire i requisiti minimi di sicurezza e salute sul lavoro. La direttiva stabilisce precisi obblighi per il datore di lavoro in materia di prevenzione ed eliminazione dei rischi professionali, compresi quelli presenti nell'ambiente di lavoro psicosociale (articolo 6, paragrafo 2, lettera g)). Prevede inoltre il diritto di consultazione dei lavoratori sulle valutazioni dei rischi per la salute.

La Direttiva quadro sulla SSL introduce l'obbligo per il Consiglio di adottare direttive individuali sulla prevenzione di specifici rischi professionali nell'ambiente di lavoro. Finora sono entrate in vigore 19 singole direttive sulla SSL, le quali stabiliscono tutti i principi di prevenzione dei rischi professionali relativi all'ambiente materiale di lavoro, mentre nessuna affronta i fattori di rischio psicosociale indicati nella direttiva.

Tuttavia, lo strumento stabilisce l'obbligo per i datori di lavoro di prevenire i rischi professionali derivanti da fattori psicosociali, compresa l'organizzazione del lavoro e l'uso di nuove tecnologie, condizioni di lavoro e relazioni sociali sul lavoro, i quali rappresentano tutti un fattore che può far emergere casi di GBVH sul lavoro, perpetrata di persona e con l'uso di strumenti TIC.

Occorre menzionare un importante punto debole della Direttiva quadro sulla SSL. La direttiva non si applica ai lavoratori domestici (articolo 3, lettera a)). Questa esclusione costituisce un grave ostacolo alla lotta efficace contro la violenza e le molestie di genere da parte di terzi nel settore dei servizi domestici, alle quali le lavoratrici domestiche sono particolarmente esposte. Inoltre, il lavoro domestico e i servizi di assistenza sono settori caratte-

zzato da razializzazione della manodopera, in cui spesso trovano lavoro le lavoratrici immigrate. Le condizioni sono particolarmente favorevoli all'emergere di casi di violenza razzializzata da parte di terzi, diretta contro le lavoratrici, dove si incontrano fattori di razza, genere, origine e status sociale. La combinazione di tali fattori favorisce quindi un'esposizione particolarmente elevata al rischio di GBVH tra i lavoratori domestici e gli operatori assistenziali.

Direttive UE antidiscriminazione: direttiva 2006/54/CE, direttiva 2004/113/CE, direttiva 2000/78/CE

La Direttiva 2006/54/CE definisce le molestie sessuali come "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale [...] avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo." Secondo l'articolo 26 (prevenzione della discriminazione): "Gli Stati membri incoraggiano, in conformità con il diritto, gli accordi collettivi o le prassi nazionali, i datori di lavoro e i responsabili dell'accesso alla formazione professionale a prendere misure efficaci per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nell'accesso al lavoro nonché alla formazione e alla promozione professionali come nelle condizioni di lavoro". Inoltre, le molestie sessuali rientrano nel campo di applicazione della direttiva 2004/113/CE sul principio di parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e della direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento sulla base di motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale sul lavoro e occupazione, nonché nella direttiva 2010/41/UE sulla parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma.

Linee guida multisettoriali sulla lotta alla violenza da parte di terzi e alle molestie sul lavoro

Nel 2010 le parti sociali dell'UE nel servizio pubblico e privato hanno adottato le linee guida multisettoriali sulla lotta alla violenza da parte di terzi e alle molestie sul lavoro (per l'assistenza sanitaria FSESP e HOSPEEM, per l'istruzione ETUCE ed EFEE, per i governi locali e regionali FSESP e CEMR-Datori di lavoro, per il commercio UNI-Europa e EuroCommerce e per la sicurezza privata UNI-EUROPA e CoESS). Le Linee guida sono state adottate nel 2018 dalle parti sociali delle amministrazioni centrali, da TUNED e EUPAE guidate dalla FSESP. Tra il 2021 e il 2023, il progetto biennale multisettoriale, finanziato dalla Commissione europea, sul ruolo delle parti sociali nella prevenzione

della violenza e delle molestie sul lavoro da parte di terzi, ha analizzato l'implementazione delle linee guida e una possibile revisione delle linee guida. Il progetto ha coinvolto le parti sociali, firmatarie e non firmatarie delle Linee guida, provenienti da sei settori dell'amministrazione pubblica locale e regionale, servizi dell'amministrazione pubblica centrale, ospedali, istruzione e trasporto pubblico urbano, e un datore di lavoro partner del settore privato (telecomunicazioni). Per i datori di lavoro i partner sono CEMR, HOSPEEM, EUPAE, UITP e ETNO, mentre per i sindacati EPSU, CESI, ETF e ETUCE. Il progetto si è concluso con la revisione delle Linee guida multisettoriali del 2010 sulla violenza e le molestie da parte di terzi, con l'obiettivo di renderle maggiormente pertinenti rispetto alle sfide odierne riguardanti, tra l'altro, la violenza di genere e la digitalizzazione. I negoziati per la revisione delle Linee Guida dovrebbero iniziare nella primavera del 2024 con il supporto della Commissione europea¹⁴.

Linee guida intersettoriali dell'UE sulla violenza e le molestie sul lavoro

Le Linee guida intersettoriali dell'UE sulla violenza e le molestie sul lavoro sono state elaborate nell'ambito del progetto UNI Europa "Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro"¹⁵. Sono il risultato di un'ampia ricerca documentaria, di un sondaggio a livello europeo tra sindacati e datori di lavoro, e di consultazioni con soggetti appartenenti ai settori dei servizi che coprono telecomunicazioni, giochi, progettazione grafica e imballaggio, finanza e commercio. Le Linee guida mirano ad affrontare la violenza e le molestie e ad affrontare in particolare la violenza domestica nel contesto del posto di lavoro, la violenza da parte di terzi e i rischi psicosociali associati al telelavoro. Per affrontare questi problemi, UNI Europa ha individuato la necessità di una risposta forte da parte delle parti sociali, ma anche di azioni e impegni congiunti per creare un ambiente privo di violenza e molestie nei settori dei servizi. La salute e la sicurezza sul lavoro devono includere una forte protezione contro la discriminazione, la violenza e le molestie. Le Linee Guida sostengono quindi le azioni dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti/sindacati per prevenire, ridurre e mitigare le conseguenze della violenza domestica, della violenza da parte di terzi e dei rischi del telelavoro.¹⁶

Proposta di direttiva sulla digitalizzazione nel settore delle amministrazioni centrali

Le parti sociali dell'UE nel settore delle amministrazioni centrali hanno negoziato un accordo sulla digitalizzazione che prevede una serie di disposizioni sull'uguaglianza di genere relativamente all'accesso e alla parità di trattamento nel telelavoro e il diritto alla disconnessione. La sezione su salute e sicurezza prevede disposizioni sulla violenza e le molestie sul lavoro, ivi compresa la necessità di adottare misure per mitigare le conseguenze per le vittime della violenza domestica. Si tratta del primo accordo tra le parti sociali a livello europeo che riconosce la dimensione lavorativa e la natura di genere della violenza domestica. L'accordo è stato firmato il 6 ottobre 2022 ed è attualmente in attesa della decisione da parte della Commissione europea circa l'opportunità di attuarlo tramite una proposta legislativa finalizzata all'adozione da parte del Consiglio in linea con l'articolo 155.2 TFUE.¹⁷

Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027

Questo documento strategico costituisce un'importante raccomandazione per affrontare i rischi psicosociali, anche quelli derivanti dal telelavoro e dalla digitalizzazione dell'ambiente di lavoro. È importante notare che tutte le forme di violenza e molestie sul lavoro, nonché la discriminazione, sono considerate rischi psicosociali che ancora oggi non sono riconosciuti nella loro entità come fattori di rischio professionale nella legislazione in materia di SSL, sia a livello dell'UE sia degli Stati membri. Pertanto, l'impegno della Commissione ad affrontare i fattori di rischio psicosociali nell'attuale quadro strategico in materia di SSL costituisce un passo fondamentale verso la regolamentazione dei principi di prevenzione e di contrasto dei rischi psicosociali sul lavoro in una direttiva dell'UE, come richiesto dalla CES.

14 Ulteriori informazioni sono disponibili qui: [Violenza e molestie da parte di terzi \(TPVH\) | Linee guida multisettoriali \(thirdpartyviolence.com\)](#)

15 Maggiori informazioni sono disponibili qui: [Eliminare la violenza e le molestie Archivi - UNI Europa \(uni-europa.org\)](#)

16 [EU-Cross-Sectoral-Guidelines-on-Violence-and-harassment-at-work_Official.pdf \(uni-europa.org\)](#)

17 <https://www.epsu.org/article/eu-social-partners-signed-new-agreement-digitalisation-central-government>

Section 3.4

Diritto nazionale

Belgio

Attualmente la **violenza domestica legata al lavoro** non è affrontata in alcuna norma specifica che consideri l'impatto dell'abuso domestico sulla vita professionale delle vittime.

Dal 2014 la violenza di genere e le molestie sul lavoro sono trattate dalla legge sul benessere sul lavoro. La legge affronta espressamente la questione della **violenza da parte di terzi** poiché è previsto un divieto di violenza e molestie per datori di lavoro, lavoratori e terzi che entrano in contatto con i lavoratori durante lo svolgimento delle attività lavorative. Tutti i soggetti elencati sono tenuti ad astenersi da qualsiasi atto di violenza o molestia morale o sessuale sul lavoro.¹⁸

In specifica relazione alla violenza da parte di terzi, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare una valutazione dei rischi che tenga conto dell'esposizione dei lavoratori a rischi psicosociali, comprese violenza e molestie, che potrebbero derivare dal contatto dei lavoratori con persone esterne all'organizzazione del lavoro. A seguito della valutazione dei rischi, il datore di lavoro è inoltre tenuto a determinare delle misure di prevenzione che tutelino i lavoratori dai rischi psicosociali perpetrati da terzi.¹⁹

Si può considerare che la normativa attuale copra anche la **violenza online**. La legislazione belga, infatti, dà una definizione ampia di violenza, molestie morali o molestie sul lavoro, intesa come qualsiasi situazione in cui un lavoratore viene minacciato o aggredito fisicamente o psicologicamente durante il lavoro.

Alcuni aspetti della violenza online, come la **gestione algoritmica dei lavoratori e la sorveglianza digitale**, sono stati trattati in due accordi di contrattazione collettiva negoziati tra le parti sociali, che costituiscono accordi universalmente applicabili in tutti i settori.

parti sociali, che costituiscono accordi universalmente applicabili in tutti i settori.

L'accordo collettivo n. 39 sull'informazione e consultazione sulle conseguenze sociali dell'introduzione di nuove tecnologie introduce l'obbligo per il datore di lavoro, qualora abbia deciso di investire in una nuova tecnologia e laddove ciò abbia conseguenze importanti per le condizioni di lavoro, di fornire informazioni sulla natura della nuova tecnologia, i fattori che giustificano la sua introduzione e la natura delle conseguenze sociali che comporta, e di consultare i rappresentanti dei lavoratori sulle conseguenze sociali dell'introduzione della nuova tecnologia. Il datore di lavoro è tenuto a fornire tali informazioni e a consultare i lavoratori sulle conseguenze tecniche e sociali della nuova tecnologia almeno tre mesi prima dell'inizio dell'introduzione delle nuove soluzioni.

L'accordo costituisce un progresso importante poiché è stato negoziato tra le parti sociali di tutti i settori ed è universalmente applicabile.

Tuttavia, sembra esserci una lacuna nell'accordo nella prevenzione dei pregiudizi di genere nell'uso della sorveglianza digitale e nella gestione algoritmica dei lavoratori basata sull'intelligenza artificiale, poiché sono previste disposizioni su come affrontare il potenziale discriminatorio delle nuove tecnologie basate sulle caratteristiche sociodemografiche dei lavoratori. Inoltre, l'accordo si applica solo alle imprese con almeno 50 dipendenti.

Inoltre, l'accordo collettivo n. 68 sulla tutela della privacy dei lavoratori con riguardo alle telecamere di sorveglianza sui luoghi di lavoro introduce l'obbligo per il datore di lavoro di informare preventivamente i lavoratori (collettivamente e/o individualmente) della prevista videosorveglianza. Le informazioni devono coprire tutti gli aspetti dell'uso della telecamera, compresi lo scopo e la conservazione dei dati personali. La videosorveglianza può essere utilizzata solo in quattro casi: per garantire la salute e la

¹⁸ Art. 32bis della legge sul benessere sul lavoro del 28 febbraio 2014, che integra la legge del 4 agosto 1996, modificata dalla legge del 7 aprile 2023

¹⁹ Art. 1.3-3.- § 1er. del Titolo 3 sulla prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro, del Libro I del Codice sul benessere sul lavoro - "Titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, du livre Ier du code du bien-être au travail"

sicurezza, la tutela dei beni aziendali, il controllo del processo produttivo e del rendimento sul lavoro dei lavoratori.

Anche in questo caso l'accordo è stato negoziato tra le parti sociali di tutti i settori ed è universalmente applicabile. Tuttavia, l'accordo sulla prevenzione dei pregiudizi di genere nell'uso della sorveglianza digitale presenta come limite la mancanza di un approccio basato sul genere. Tuttavia, la legge prevede un certo grado di protezione dall'uso abusivo o discriminatorio della sorveglianza digitale, che può essere attuata solo previa conoscenza e con il consenso dei lavoratori, e non può essere utilizzata per filmare il lavoratore in qualsiasi momento durante il telelavoro, poiché ciò costituirebbe un'intrusione nella vita privata del lavoratore. Inoltre, un uso invasivo di questo tipo di sorveglianza digitale sarebbe contrario alle garanzie del GDPR, che si applica direttamente in tutti gli Stati membri dell'UE.

In Belgio, sebbene il quadro convenzionale relativo al telelavoro sia interamente basato sul principio di non discriminazione (i telelavoratori devono essere trattati come dipendenti a pieno titolo e devono quindi beneficiare degli stessi diritti e delle stesse opportunità di formazione e carriera degli altri dipendenti comparabili), non esiste alcuna disposizione specifica che consenta l'adozione di un'analisi per genere.

Francia

La Francia tratta la **violenza domestica** come una questione legata al lavoro nella misura in cui le vittime hanno diritto all'indennità di disoccupazione e allo svincolo anticipato dei piani di risparmio dei dipendenti, a condizione che presentino la prova della denuncia unitamente alla domanda.²⁰ La legislazione francese, tuttavia, non prevede un quadro di prevenzioni per il datore di lavoro. Pertanto, il datore di lavoro non ha alcun obbligo di diligenza nel garantire la sicurezza delle vittime di abusi domestici, soprattutto laddove la casa diventi il luogo di lavoro.

La **violenza da parte di terzi** è considerata dal Codice penale come violenza fisica quando rivolta verso numerosi gruppi di lavoratori dei servizi pubblici, anche per motivi di genere, essendo punibile con tre anni di reclusione e una multa di 45.000 euro. (Articolo 222-13 del Codice penale). I lavoratori del settore privato non sono interessati da questa disposizione.

Come per il Belgio, il Codice del lavoro francese adotta una definizione di molestie che può estendersi anche alla **violenza online**. La legge introduce l'obbligo per il datore di lavoro di mettere in atto un

piano di prevenzione. Ai datori di lavoro è inoltre vietato punire vittime e testimoni.²¹ Inoltre, il codice penale prevede disposizioni che vietano l'esibizione sessuale nella sfera pubblica, le quali potrebbero essere forse estese anche alle molestie sessuali informatiche, ovvero contenuti di natura sessuale, reali o simulati, diffusi pubblicamente (utilizzando strumenti TIC). La norma prevede che l'esibizione sessuale in pubblico, anche senza esporre nudità o la simulazione di tali attività, in un luogo accessibile al pubblico, è punita con un anno di reclusione e con una multa di 15.000 euro.²²

Il Codice penale francese prevede anche disposizioni che vietano le molestie sessuali **informatiche come l'acquisizione di immagini intime senza il consenso (upskirting e downblousing)** nella sfera pubblica, interpretando potenzialmente la sfera pubblica come comprensiva del luogo di lavoro. In particolare, la norma prevede che l'atto di utilizzare strumenti per guardare le parti intime di una persona che quest'ultima, con il suo abbigliamento o in virtù del fatto di trovarsi in un ambiente chiuso, ha occultato alla vista di terzi, se commesso all'insaputa della persona o senza il suo consenso, è punito con un anno di reclusione e 15.000 euro di multa. Inoltre, questi atti sono punibili con due anni di reclusione e 30.000 euro di multa se commessi, ad esempio, da una persona che abusa dell'autorità conferita dalla propria posizione, quando la vittima è incinta o ha disabilità, se sono commessi nei trasporti pubblici (che potrebbero quindi costituire una forma di violenza da parte di terzi nei confronti di un lavoratore dei trasporti pubblici), e quando le immagini vengono fissate, registrate o trasmesse.

Tuttavia, la legge non fa un riferimento esplicito alla natura di genere di questo tipo di violenza online o dell'ambiente di lavoro.

Per quanto riguarda il pregiudizio di genere nella **gestione algoritmica dei lavoratori o nella sorveglianza digitale** sul lavoro, attualmente in Francia non esistono leggi che affrontino questa forma di discriminazione sul lavoro, tanto meno la sua natura di genere.

Germania

La **violenza domestica** legata al lavoro è affrontata dalla legge sulla protezione della violenza del 2011, anche se in misura molto limitata. La legge vieta all'autore delle violenze, dietro richiesta della vittima, di avvicinarsi ai luoghi in cui la vittima dimora abitualmente, il che può essere interpretato come comprensivo del luogo di lavoro. Non sono stati previsti ulteriori obblighi per il datore di lavoro per proteggere la vittima di violenza domestica.²³

20 Decreto n. 2019-797 del 26 luglio 2019 sul regime di assicurazione contro la disoccupazione e art. R3324-23 del Codice del lavoro.

21 Articolo L4121-1 - L4122-2 del Codice del lavoro

22 Articolo 222-32 del Codice penale

23 Art. 1, comma 1 della legge sulla protezione della violenza del 2011

La **violenza da parte di terzi** basata sul genere è affrontata dalla legge generale sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG). Lo scopo della legge è prevenire ed eliminare la discriminazione per motivi di razza o origine etnica, sesso, religione o convinzioni personali, disabilità, età o identità sessuale. La violenza da parte di terzi è percepita come molestia sul posto di lavoro o molestia sessuale che costituisce una pratica discriminatoria sul lavoro. I datori di lavoro hanno il dovere di proteggere i dipendenti dalla discriminazione nell'esercizio delle loro funzioni da parte di terzi per i motivi specificati nella legge, compreso il genere o l'identità sessuale.²⁴

Le definizioni applicabili di molestie sono sufficientemente ampie da coprire potenzialmente la violenza online. Se il datore di lavoro non adotta misure o adotta misure evidentemente inadeguate per porre fine alle molestie o alle molestie sessuali sul posto di lavoro, i lavoratori interessati hanno il diritto di sospendere il lavoro mantenendo la retribuzione, nella misura necessaria per la propria incolumità (art. 4).

Il ruolo delle TIC nel perpetrare la GBVH sul lavoro non è specificamente affrontato nella legislazione. Tuttavia, il Ministero federale della Giustizia sta elaborando una legge contro la violenza digitale. La legge mira a contrastare "le violazioni dei diritti nello spazio digitale", obbligando le piattaforme online a intraprendere azioni più forti contro l'incitamento all'odio. La proposta prevede la possibilità di bloccare gli account degli utenti in caso di gravi violazioni dei diritti personali, in particolare quando sussiste il rischio di reiterazione. La proposta sottolinea la necessità di un'azione rapida, consentendo ai tribunali distrettuali di emettere ingiunzioni temporanee per il blocco degli account in caso di urgenza. Tuttavia, secondo l'esperto sindacale tedesco intervistato, l'attuale proposta non affronta specificamente la violenza online legata al lavoro o la sua dimensione di genere, e questo è stato oggetto di critiche da parte dei sindacati.

Norvegia

In Norvegia la **violenza domestica** legata al lavoro è affrontata in una certa misura come una questione legata al lavoro. La legge sull'ambiente di lavoro impone ai datori di lavoro di fornire un ambiente di lavoro sicuro e protetto per i propri dipendenti. Questo obbligo include la protezione da varie forme di danno, che possono estendersi a situazioni in cui la violenza domestica influisce sulla sicurezza del lavoratore sul lavoro.²⁵

La legge obbliga i datori di lavoro ad adottare misure per prevenire molestie e altre forme di danno sul posto di lavoro. Sebbene si intendano prevalentemente le molestie legate al posto di lavoro, possono essere comprese anche le molestie o le minacce derivanti da problemi di violenza domestica che si estendono al posto di lavoro.²⁶ Inoltre, in Norvegia alcuni datori di lavoro offrono programmi di assistenza ai dipendenti (EAP), che possono offrire supporto e assistenza ai dipendenti che affrontano la violenza domestica. Gli EAP possono prevedere servizi di consulenza e risorse per i dipendenti.

La **violenza da parte di terzi** basata sul genere è trattata all'interno del quadro giuridico primario per l'uguaglianza di genere in Norvegia, che comprende la legge sull'uguaglianza di genere del 1978 (Lov om likestilling mellom kjønnene) e la legge sull'uguaglianza e la lotta alla discriminazione del 2017 (Diskriminerings- og likestillingsloven). La legge sull'uguaglianza di genere, ora in gran parte incorporata nella legge sull'uguaglianza e la lotta alla discriminazione, promuove l'uguaglianza di genere in vari aspetti della società, compreso il lavoro. Proibisce la discriminazione basata sul genere e impone ai datori di lavoro di lavorare attivamente per prevenire la violenza e le molestie basate sul genere sul posto di lavoro. La legge afferma esplicitamente che i datori di lavoro sono chiamati a garantire che i dipendenti non siano oggetto di molestie o violenza di genere sul posto di lavoro. Queste disposizioni possono essere interpretate in modo da estendersi anche a situazioni di violenza di genere e molestie perpetrate da terzi. I datori di lavoro e il management di organizzazioni e istituzioni di istruzione devono, nell'ambito della loro sfera di competenze, prevenire e cercare di prevenire le molestie e le molestie sessuali. Tali sforzi riguarderanno le aree della selezione, della retribuzione e delle **condizioni di lavoro**, della promozione, delle opportunità di sviluppo, dell'alloggio e dell'opportunità di conciliare lavoro e vita familiare.²⁷ Inoltre, i datori di lavoro hanno il dovere di analizzare le cause dei rischi individuati che favoriscono la violenza e le molestie di genere.²⁸ Nello specifico in relazione alla **violenza online**, attualmente in Norvegia non esistono disposizioni che affrontino la GBVH sul lavoro perpetrata con l'uso di strumenti TIC. Non sono in vigore nemmeno leggi che affrontino il potenziale discriminatorio della gestione algoritmica dei lavoratori e della sorveglianza digitale sul lavoro, tanto meno la sua natura di genere.

24 Art. 12, comma 4 della legge generale sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG)

25 Capitolo 4, articolo 4-3 (4) della legge sull'ambiente di lavoro

26 Capitolo 3, articoli 1-3 della legge sull'ambiente di lavoro

27 Articolo 26 della legge sull'uguaglianza e la lotta alla discriminazione del 2017

28 Ibidem

Slovenia

Nelle cornici giuridiche la **violenza domestica** legata al lavoro è tratta come una questione che ha un impatto sull'occupazione delle vittime.

La legge sui rapporti di lavoro (Zakon o delovnih razmerjih) consente ai dipendenti di richiedere modalità di lavoro flessibili o modifiche al proprio orario di lavoro nei casi in cui siano colpiti da violenza domestica. Possono essere richiesti adeguamenti dell'orario di lavoro (il diritto di richiedere lavoro a tempo parziale; gli straordinari, una differente distribuzione o una distribuzione temporanea dell'orario di lavoro, o il lavoro notturno possono essere assegnati a questo lavoratore solo con il suo previo consenso scritto) finalizzati a garantire la sicurezza e il benessere. La legge consente inoltre fino a 5 giorni di congedo retribuito nell'anno solare per affrontare questioni personali e legali o sottoporsi a cure mediche o chiedere consulti relativi alla violenza domestica. Si offre così ai lavoratori il tempo necessario per affrontare la propria situazione. Le vittime di violenza domestica hanno il diritto ad una tutela speciale nel rapporto di lavoro e in caso di controversia l'onere della prova spetta al datore di lavoro. **La violenza di genere da parte di terzi** non è esplicitamente affrontata nella legislazione che regola l'occupazione in Slovenia. Sebbene le molestie e le molestie sessuali, anche basate sul genere, siano vietate dalla legge sui rapporti di lavoro, la legge introduce l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione un ambiente di lavoro in cui nessun lavoratore sia oggetto di molestie sessuali o di altro tipo, o maltrattamenti da parte del datore di lavoro, superiori o colleghi di lavoro, senza tener conto della tutela contro le molestie da parte di persone esterne al luogo di lavoro.

Tuttavia, la legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro prevede disposizioni sulla protezione dei dipendenti dalla violenza di terzi. Pertanto, la legge sulla salute e sicurezza sul lavoro (Zakon o varnosti in zdravju pri delu) obbliga i datori di lavoro a identificare e contenere i rischi per la sicurezza e la salute dei propri dipendenti, anche con la lotta alle molestie e alle minacce da parte di terzi.²⁹ Nei luoghi di lavoro in cui esiste un rischio maggiore di violenza da parte di terzi, il datore di lavoro deve prevedere una disposizione e dotazioni lavorative tali da ridurre al minimo il rischio di violenza e che consentano l'accesso per l'assistenza al luogo di lavoro a rischio. Inoltre, il datore di lavoro deve prevedere delle procedure per i casi di violenza, anche da parte di terzi, e comunicarle ai lavoratori nei luoghi di lavoro.

La **violenza online basata sul genere sul lavoro** non è affrontata specificamente da alcuna legislazione in Slovenia. Esiste un quadro completo sul divieto delle molestie basate sul genere e sulle molestie sessuali che può essere applicabile in misura limitata per affrontare le molestie sessuali basate sul genere e le molestie informatiche.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire la parità di trattamento dei lavoratori durante il rapporto di lavoro e in occasione della risoluzione del contratto di lavoro, indipendentemente dalla nazionalità, origine razziale o etnica, origine nazionale e sociale, sesso, colore, condizione medica, disabilità, religione o convinzioni personali, età, orientamento sessuale, stato civile, appartenenza sindacale, stato patrimoniale o altre circostanze personali.

Non esistono leggi che affrontino il potenziale discriminatorio della **gestione algoritmica dei lavoratori e della sorveglianza digitale sul lavoro**, tanto meno la sua natura di genere.

Spagna

La **violenza domestica** legata al lavoro è affrontata come problematica lavorativa nell'ambito della Legge organica 1/2004 del 28 dicembre (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), che costituisce un quadro giuridico generale che affronta la violenza domestica intesa come violenza di genere perpetrata dal partner e radicata nel dominio patriarcale degli uomini sulle donne: "come manifestazione di discriminazione, la situazione di disuguaglianza e i rapporti di potere degli uomini sulle donne, esercitati su di loro da coloro che sono o sono stati loro coniugi o da coloro a cui sono o sono state legate da analoghi rapporti affettivi, anche senza convivenza". (Articolo 1)

La legge garantisce inoltre una serie di diritti lavorativi e sociali alle donne vittime di violenza domestica, quali orari di lavoro ridotti o flessibili, mobilità geografica o cambiamento del posto di lavoro, adattamento del lavoro a circostanze personali che incidono sul lavoro, sospensione del contratto di lavoro con diritto alla conservazione del posto di lavoro, oppure risoluzione del contratto di lavoro con diritto all'indennità di disoccupazione. Inoltre, le assenze o i ritardi sul lavoro conseguenti alla situazione fisica o psicologica causata dalla violenza di genere sono considerati giustificati e retribuiti. La Legge dà inoltre diritto alle lavoratrici autonome

vittime di violenza di genere, che hanno dovuto cessare la propria attività come misura di protezione, di sospendere temporaneamente il versamento dei contributi previdenziali per un periodo di sei mesi, che saranno considerati contributi effettivi ai fini delle prestazioni previdenziali. (Articolo 21)

La violenza da parte di terzi basata sul genere non è esplicitamente affrontata nella legislazione spagnola, ma esistono diverse disposizioni contro la discriminazione e l'uguaglianza di genere che potrebbero applicarsi alla protezione dei lavoratori dalle molestie perpetrate da terzi. Le disposizioni si applicano in generale alla protezione dei lavoratori dalle molestie basate sul genere sul posto di lavoro, e la violenza di terzi nel contesto lavorativo può essere considerata tale.

La GBVH sul lavoro è affrontata estesamente dal quadro legislativo sull'uguaglianza di genere nel lavoro in Spagna. Sono previsti per i datori di lavoro obblighi di promuovere condizioni di lavoro che prevengano le molestie sessuali e le molestie basate sul sesso e di stabilire procedure di prevenzione e denuncia.³⁰

La violenza online basata sul genere sul lavoro è affrontata in modo esaustivo nella comunità autonoma spagnola della Galizia. La legge galiziana 11/2007 sull'uguaglianza di genere ("Ley Gallega para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres"), promulgata il 27 luglio, punta ad affrontare e prevedere misure globali di prevenzione della violenza di genere ed è stata modificata per comprendere la violenza online, **applicabile anche nel contesto lavorativo**. È interessante notare che questo ne fa la prima legge in Spagna ad affrontare in modo completo questo fenomeno in modo così ampio, comprendendo anche la violenza online basata sul genere perpetrata nell'ambiente di lavoro. Anche altre leggi delle comunità autonome spagnole sulla violenza di genere stabiliscono definizioni complete di violenza online di genere, tuttavia, a differenza della legge galiziana queste disposizioni non si applicano esplicitamente all'ambiente di lavoro.

Nella Legge, la violenza online è definita come una forma di violenza di genere consistente nella "violenza online contro le donne, che include qualsiasi atto o condotta di violenza di genere commessa, istigata o aggravata, in tutto o in parte, mediante l'uso di nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) come Internet, piattaforme di social media, sistemi di messaggistica ed e-mail o servizi di geolocalizzazione, con lo scopo di discriminare, umiliare, ricattare, molestare o esercitare

dominio, controllo o interferenza senza consenso nella privacy della vittima; indipendentemente dal fatto che l'aggressore abbia o abbia avuto una relazione coniugale, di convivenza o simile, oppure una relazione con la vittima. Allo stesso modo, si considerano atti di violenza digitale contro le donne quelli compiuti da uomini nel loro ambiente familiare, sociale, professionale o accademico". (Articolo 3)

La Legge prevede la promozione di campagne di sensibilizzazione dedicate contro la violenza digitale di genere e la collaborazione con le piattaforme di social media per istituire meccanismi rapidi e urgenti per segnalare e rimuovere i contenuti relativi a questa specifica forma di violenza di genere.

La sorveglianza digitale sul lavoro è stata affrontata nello Statuto dei lavoratori. La legge prevede disposizioni che sottolineano la tutela del diritto dei lavoratori alla privacy e il diritto alla disconnessione quando utilizzano dispositivi digitali messi a loro disposizione dal datore di lavoro, oltre che nell'uso da parte del datore di lavoro di dispositivi di sorveglianza digitale e di geolocalizzazione per monitorare i lavoratori, che è assoggettato al regolamento GDPR.³¹

Il diritto alla privacy del lavoratore nell'uso della sorveglianza digitale è previsto anche dalla Legge organica 3/2018, del 5 dicembre, sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali, che prevede anche che il lavoratore debba essere informato dal datore di lavoro dell'utilizzo di tali strumenti. Questo è considerato un adempimento del diritto all'informazione del lavoratore, ma la legge non richiede il consenso dei lavoratori per l'uso della sorveglianza digitale.

Esiste però una debolezza fondamentale in queste disposizioni, perché non costituiscono una legge collettiva, ponendo invece l'accento sulla protezione dei diritti individuali dei lavoratori alla privacy, corrispondenti ai diritti individuali del regolamento GDPR.

Ancora più importante, queste disposizioni non trattano la dimensione di genere corrispondente a pregiudizi di genere nell'uso della sorveglianza digitale. Inoltre, nessuna legge spagnola tratta il potenziale discriminatorio della gestione algoritmica dei lavoratori, tanto meno il suo impatto di genere.

30
31

Articolo 48 della Legge organica 3/2007 sull'uguaglianza effettiva tra donne e uomini
Articolo 20bis dello Statuto dei lavoratori

Riquadro 1 Buone pratiche - Congedo retribuito per violenza domestica previsto per legge in Irlanda e Italia

Irlanda e Italia sono gli unici due paesi ad avere il diritto legale al congedo retribuito per le vittime di violenza domestica. L'Italia è in prima fila in Europa nella politica di sostegno alle vittime di abusi domestici nel mondo del lavoro. Il congedo retribuito previsto per legge ammonta a 90 giorni, con la possibilità di prevedere un periodo più lungo nelle contrattazioni collettive.

Italia:

Il Jobs Act 2016 introduce un programma di protezione per le vittime alla violenza domestica, che hanno diritto a un congedo retribuito fino a 90 giorni lavorativi, che può essere goduto nell'arco di tre anni, e viene retribuito come congedo di maternità. È possibile usufruire del congedo come orario di lavoro flessibile soggetto a trattative sindacali.

Irlanda:

Legge sull'equilibrio tra lavoro e vita privata: Un lavoratore ha diritto a un massimo di 5 giorni di ferie retribuite dal lavoro in un periodo di 12 mesi consecutivi, qualora il lavoratore o una persona rilevante abbia subito in passato, o stia attualmente subendo, violenza domestica. Lo scopo del congedo è consentire al lavoratore interessato dalla violenza domestica di richiedere assistenza medica, psicologica, il trasferimento, assistenza legale o completare una procedura amministrativa.

Sezione 4.

Pratiche sindacali

Sulla base delle nostre interviste qualitative, questa sezione esplora le pratiche e le esigenze dei sindacati.

Messaggi chiave

I sindacati affrontano la GBVH principalmente come un comportamento che avviene di persona. Sono state affrontate la violenza di genere da parte di terzi e la violenza domestica legata al lavoro.

I sindacati si attivano prevalentemente con azioni di sensibilizzazione. Nei contratti collettivi è affrontata anche la violenza domestica come questione legata al lavoro.

Per affrontare efficacemente la GBVH e la sua evoluzione, i sindacati devono affrontare numerosi ostacoli culturali e lavorativi.

Maggiore capacità, misure sul posto di lavoro, cambiamento di narrativa e cambiamenti delle norme sono tra le esigenze citate con maggiore frequenza per affrontare il problema.

4.1 Forme di GBVH affrontate dai sindacati

I risultati dello studio qualitativo indicano che tutti i 16 sindacati di 8 paesi europei hanno una storia di impegno attivo nell'affrontare la GBVH perpetrata come comportamento di persona da un supervisore o collega di lavoro. Tuttavia, la recente evoluzione della GBVH non è stata affrontata in modo uniforme nella sua portata né in modo uniforme nei paesi studiati.

Lavoro in prima linea: la violenza di genere da parte di terzi è riconosciuta come una priorità

Sebbene la violenza e le molestie sessuali perpetrate sulle donne sul lavoro rimangano centrali nell'azione dei sindacati intervistati, vengono riconosciute anche altre forme crescenti di violenza. Il recente aumento della violenza da parte di terzi nei confronti delle donne, in particolare quelle che lavorano nei servizi pubblici e nei lavori domestici e assistenziali che sono stati in prima linea nella pandemia di COVID-19, è stato osservato come una questione sempre più importante da affrontare a livello di azione sindacale. I sindacalisti intervistati prevedono che il problema continuerà a colpire le lavoratrici nei servizi essenziali a causa della persistente carenza di personale. La maggior parte dei sindacati intervistati ha già compiuto quindi degli sforzi per contrastare la violenza di genere da parte di terzi o l'ha dichiarata una priorità nel prossimo futuro.

La violenza domestica non è ancora generalmente trattata come una questione legata al lavoro.

La maggior parte dei sindacati intervistati per questo rapporto segnala che le azioni sulla violenza domestica come questione legata al lavoro non sono ancora completate.

Gli ostacoli incontrati dai sindacati nell'affrontare la questione nel contesto lavorativo spaziano dalla mancanza di una posizione ufficiale elaborata da parte del sindacato, alla difficoltà nello stabilire obblighi da parte dei datori di lavoro in caso di violenza perpetrata al di fuori del posto di lavoro o alla mancanza di competenze nei sindacati.

Ad esempio, la sindacalista tedesca intervistata ha affermato che il suo sindacato ha affrontato la violenza domestica come una questione che colpisce in modo sproporzionato le donne, in particolare durante la pandemia di COVID-19, ma non ancora nel contesto lavorativo. "Siamo consapevoli che la Convenzione ILO 190 definisce la violenza domestica come una problematica lavorativa, quindi sì, ci stiamo lavorando, stiamo parlando del problema in quanto tale, ma non abbiamo ancora definito la nostra posizione al riguardo". (Christina Stockfisch, DGB, Germania)

L'esperto sloveno intervistato ha invece affermato che "di recente è cresciuta la consapevolezza della violenza domestica come questione legata al lavoro, accanto alle molestie sessuali e alla violenza da parte di terzi, chiaramente riconosciute come questioni legate al lavoro". (Irena Štampelj, ZSSS, Slovenia)

In Norvegia: "Nella nostra confederazione, le discussioni si sono incentrate sulla determinazione dell'entità della responsabilità del datore di lavoro per il benessere dei lavoratori, soprattutto quando si verificano episodi di violenza al di fuori dell'orario di lavoro. In precedenza avevamo sensibilizzato l'opinione pubblica sull'impatto negativo della violenza domestica sull'occupazione delle vittime. Tuttavia, generalmente la questione non è attualmente considerata come una questione legata al posto di lavoro. Ma con l'aumento del telelavoro e della responsabilità del datore di lavoro per la sicurezza dei lavoratori, c'è ottimismo sul fatto che verrà riconosciuta come problematica lavorativa". (Hege Herø, YS, Norvegia)

È importante sottolineare che quattro sindacati, provenienti da Francia e Spagna, si sono attivati per trattare la violenza domestica come questione legata al lavoro, soprattutto negoziando accordi collettivi a livello aziendale che prevedono varie misure di protezione dell'occupazione per le vittime di violenza domestica. Questi esperti hanno riconosciuto l'impatto della violenza domestica sull'occupazione delle vittime, quando l'abuso influisce sulla presenza della vittima sul posto di lavoro, sulla puntualità, sul rendimento sul lavoro o sulla semplice necessità di trasferirsi, portando alle dimissioni dal lavoro o al licenziamento. Questi sindacalisti hanno segnalato quindi la necessità prioritaria di prevedere misure che garantiscano un lavoro sicuro e stabile alle vittime in modo da poter interrompere il ciclo della violenza.

Violenza online di genere

Dalle interviste è emerso che la violenza online perpetrata sulle lavoratrici è la questione meno affrontata dai sindacati. Solo due dei sei sindacati dei paesi oggetto dello studio hanno dichiarato di "affrontare tutti i tipi di GBVH sul lavoro".

La stragrande maggioranza dei sindacalisti intervistati ha dichiarato che attualmente i propri sindacati non stanno affrontando la violenza online, principalmente a causa della mancanza di conoscenze, consapevolezza e competenze su come affrontare la questione sul posto di lavoro.

Come ha testimoniato il sindacato norvegese: "Penso che tra le principali difficoltà vi sia la mancanza da parte nostra di consapevolezza e di conoscenza su ciò che effettivamente può essere qualificato come violenza online. E soprattutto nella vita lavorativa, non ne abbiamo parlato perché, quando si verificano atti come la pornovendetta e cose del genere, è tutta una questione attenente alla vita privata." (Nora Sørensen, UNIO, Norvegia). Un altro sindacalista norvegese ha segnalato difficoltà simili nella lotta alla violenza online sul lavoro: "Abbiamo molti colleghi che non conoscono la natura della violenza informatica. Penso che la sfida principale nella prevenzione del problema sia la mancanza di concentrazione sulla questione da parte nostra. Non penso che questa questione sia considerata integrata in tutto ciò che facciamo. Ad esempio, non sarebbe stato un problema se questa fosse stata una parte naturale delle responsabilità dei delegati sindacali. Si tratta invece di qualcosa che viene aggiunto all'agenda principale dei delegati sindacali". (Linn Andersen, LO, Norvegia).

Allo stesso modo, un esperto belga ha dichiarato: "Lavoriamo da molto tempo sul tema della violenza e delle molestie, ma sulla violenza online o l'impatto della violenza domestica sul lavoro dobbiamo davvero migliorare ancora. Il sindacato ha molta meno esperienza su questi temi perché si tratta di fenomeni nuovi e dobbiamo ancora sviluppare conoscenze al riguardo". (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgio)

Pregiudizi di genere nella gestione dell'intelligenza artificiale e nella sorveglianza digitale

Finora non è stato affrontato il potenziale degli strumenti di gestione dei lavoratori basati sull'intelligenza artificiale e di sorveglianza digitale di discriminare i lavoratori in base al genere. Secondo nessuno dei sindacalisti intervistati il proprio sindacato ha affrontato la questione. Tutti gli esperti hanno però osservato che si tratta di un problema crescente che deve diventare un'area di prossima azione e strategia sindacale. Tuttavia, tutti i sindacalisti intervistati hanno dichiarato che attualmente i propri sindacati non hanno alcuna competenza per affrontare i pregiudizi di genere nei processi di gestione algoritmica dei lavoratori o nella sorveglianza digitale dei lavoratori e delle loro prestazioni.

Sezione 4.2

Attività sindacali

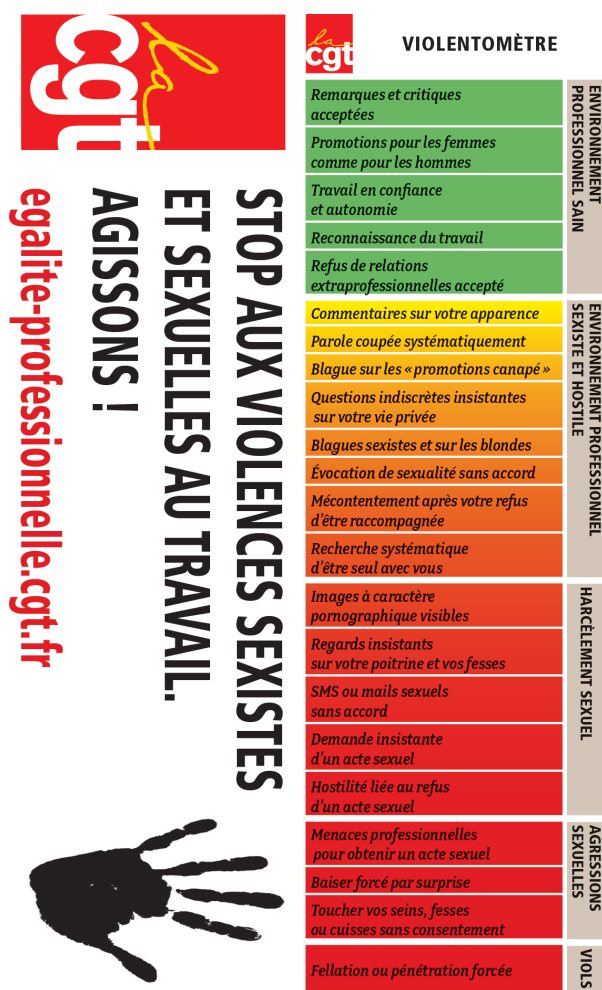


Figura 6 Strumento sviluppato dal sindacato francese CGT per misurare la violenza sul lavoro

Il capitolo seguente presenta dei dettagli sulle iniziative sindacali che affrontano la GBVH sul lavoro, in ordine di frequenza, dalla più frequente a quella meno frequente. Sebbene tutti i sindacati affrontino la GBVH come una questione generale, non tutte le attività elencate di seguito affrontano le recenti evoluzioni.

Materiali e campagne di informazione e sensibilizzazione

Tutti i sindacati intervistati hanno dichiarato di essere attivi principalmente nel campo dell'educazione e della sensibilizzazione dei lavoratori e dei delegati sindacali. Questo tipo di azioni sono dettate dal fatto che tra i lavoratori c'è una scarsa consapevolezza su quali atti costituiscano GBVH, e dal fatto che la questione tende ad essere trascurata dagli stessi membri del sindacato.

I sindacati intervistati hanno spesso riflettuto sulla cultura delle loro organizzazioni e hanno osservato che tendenzialmente c'è ancora una tolleranza di fronte a un certo livello di comportamento sessista, che si manifesta in battute sessiste o nell'esibizione di contenuti sessualmente espliciti e nella minimizzazione di atti come le molestie basate sul genere, che occorre essere affrontate in campagne educative.

I sindacati intervistati sono attivi nella diffusione di manifesti, volantini e materiale informativo su come riconoscere e agire in caso di GBVH, sui diritti delle vittime e dei testimoni, sulle leggi che vietano la GBVH sul lavoro o guide sindacali complete contenenti raccomandazioni per affrontare la questione a livello lavorativo.

Un esempio di strumento efficace di sensibilizzazione sulla natura della violenza di genere è il "Violentomètre", elaborato dal sindacato francese CGT, che presenta in modo semplice e graficamente accessibile le molestie di genere e i comportamenti sessisti su una scala gravità (Figure 6).

Un altro esempio è una guida completa sviluppata dal sindacato francese CFDT che esamina tutti gli strumenti giuridici e pratici che possono essere utilizzati nella prevenzione della violenza di genere e delle molestie sul lavoro.³²

Allo stesso modo, i sindacati intervistati si impegnano regolarmente in campagne sociali di più ampia portata, talvolta congiunte, volte ad aumentare la consapevolezza sociale sulla violenza di genere e sul suo impatto sull'occupazione delle donne. Queste azioni mirano a portare l'attenzione sulle cause profonde della violenza di genere, evidenziando le disuguaglianze di genere strutturali che devono essere affrontate radicalmente per contrastare la violenza diretta contro le donne a casa e sul lavoro.

Sondaggi e studi nazionali e sul posto di lavoro

La seconda misura più frequente indicata dai sindacalisti intervistati sono i sondaggi tra i lavoratori e altri studi volti a valutare l'incidenza e i fattori di

rischio della GBVH sul lavoro. I sondaggi sono stati condotti sia nei luoghi di lavoro che sui singoli gruppi professionali, mentre gli studi tendono ad avere una portata nazionale. Questo tipo di azione è stata segnalata dai sindacati francesi, belgi, spagnoli e sloveni.

La motivazione principale alla base dell'impegno dei sindacati in ricerche di questo tipo è la mancanza generalizzata di dati che misurino l'incidenza della GBVH sul lavoro e in specifici gruppi professionali. Nonostante la loro gravità, e a differenza di altri rischi professionali, tali rischi [non] vengono monitorati nell'ambiente di lavoro.

In assenza di dati sull'esposizione delle donne alla violenza e alle molestie sul lavoro, i sindacati ritengono necessario condurre questi studi autonomamente, spesso rivolgendosi ai gruppi professionali che sono stati particolarmente colpiti dalla GBVH. Gli elementi raccolti negli studi sono considerati fondamentali per informare i sindacati sulla portata del problema e sulle misure di sostegno politico.

Riquadro 2 Sondaggio sulla violenza e le molestie da parte di terzi nel personale addetto alle pulizie e ai servizi domestici condotto da ACV-CSC, Belgio



ENQUÊTE Violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au travail

sessuali sul lavoro. Gli intervistati hanno anche riferito di episodi di violenza sessuale. Questi risultati hanno consentito al sindacato CSC dei lavoratori addetti alle pulizie e ai servizi domestici di identificare la portata del problema nel loro settore e di sviluppare adeguate misure di prevenzione e richieste politiche.

Nel 2017, il sindacato belga ACV-CSC ha condotto un ampio sondaggio nazionale tra 51.000 lavoratori addetti alle pulizie e ai servizi domestici, individuati come particolarmente vulnerabili alla violenza e alle molestie sessuali a causa dell'isolamento in cui lavorano. I risultati hanno mostrato che il 31,7% degli addetti alle pulizie era stato vittima di molestie

Riquadro 3 Sondaggio sull'incidenza delle molestie sessuali e di altro tipo e dei maltrattamenti sul posto di lavoro condotto da ZSSS, Slovenia



medio/alto, seguiti da colleghi e terzi. Le vittime di molestie sul posto di lavoro hanno subito una serie di effetti negativi, come ansia, dolori fisici, fino alla depressione o persino a pensieri suicidi. Sono state osservate differenze di genere, dove gli uomini sono più inclini alla rabbia e al senso di colpa, mentre le donne avevano maggiori probabilità di sperimentare stanchezza, depressione e insonnia. Un terzo degli intervistati non sapeva con certezza se esistevano misure aziendali formali e il 40% non era a conoscenza di misure informali, evidenziando la necessità di iniziative migliori per combattere le molestie sul posto di lavoro e aumentare la consapevolezza dei lavoratori sulle risorse disponibili

Nel 2022 ZSSS ha condotto un sondaggio online sull'incidenza delle molestie e dei maltrattamenti sul lavoro. Al sondaggio hanno risposto complessivamente 497 lavoratori, di cui il 70% donne e il 30% uomini. I risultati indicano che più di un terzo degli intervistati ha subito maltrattamenti sul lavoro e che il 6% ha subito molestie sessuali sul lavoro. Gli autori delle violenze erano principalmente superiori o dirigenti di livello

Misure di sostegno alle vittime

Diversi sindacati partecipanti al presente studio hanno segnalato la presenza di misure di sostegno offerte alle vittime di violenza di genere legata al lavoro, compresa la violenza domestica. Tra gli aiuti, quelli citati più frequentemente sono:

- *accesso facilitato all'aiuto psicologico, sia comprendo i costi della consulenza da parte del sindacato, sia prevedendo un aiuto pagato dal datore di lavoro, o attraverso la cooperazione con un'organizzazione non governativa che fornisce aiuto psicologico alle vittime di GBVH;*
- *accesso facilitato all'assistenza legale, sia attraverso un fondo sindacale dedicato alla copertura dei costi legali, sia attraverso la fornitura di servizi legali da parte dei consulenti legali sindacali;*
- *istituzione di un fondo sindacale per le vittime di violenza domestica a copertura dei costi di trasferimento;*
- *avvio di trattative con il datore di lavoro sull'introduzione di misure di protezione per le vittime, come il congedo retribuito e l'isolamento dall'autore delle violenze;*
- *formazione dei delegati sindacali su come inco-*

raggiare la denuncia di violenze e molestie, offrire assistenza alle vittime e mediare le controversie.

Promozione di politiche

Numerosi sindacati sono attivamente impegnati nella promozione di politiche e stanno instaurando trattative con i governi nazionali sull'introduzione di disposizioni migliorate per prevenire la GBVH e proteggere le vittime. Ad esempio, il sindacato tedesco DGB ha elaborato una serie completa di richieste sull'adozione della prospettiva di genere nella prevenzione della violenza, delle molestie e di altre forme di discriminazione rivolte alle donne nel mondo del lavoro in evoluzione (Riquadro4).

Riquadro 4 Richieste politiche di DGB per pari opportunità sul posto di lavoro digitale

22nd DGB Statutory Federal Congress
Berlin, 8–12 May 2022



Application A002: CHANGE IS FEMALE – firmly establishing the gender perspective in transformation!

Applicant:	DGB Federal Women's Committee
Status:	Adopted as amended
Recommendation of the	Adopt as amended
Subject matter:	A – Democratic and economic awakening – trade unions shape the future

Il sindacato ha avanzato richieste quali un appello pari opportunità tra donne e uomini sul posto di lavoro digitale; ridurre la discriminazione nell'uso delle nuove tecnologie sul lavoro; migliorare il lavoro tramite piattaforma attraverso regole chiare che affrontino la discriminazione delle donne nei lavori digitali; applicare la prospettiva di genere nella politica sul cambiamento climatico; affrontare la questione del lavoro non retribuito svolto dalle donne nelle attività domestiche e assistenziali e del divario retributivo di genere; maggiori investimenti per l'equità di genere delle organizzazioni.

Sulla base di questa posizione, la DGB si è impegnata in trattative sulla proposta di legge contro la violenza digitale avanzata dal Ministero Federale della Giustizia, sostenendo l'inclusione dei sindacati come vittime frequenti, conferendo ai sindacati il potere di intraprendere azioni legali per violazione della legge sulla violenza online, oltre a consentire un più ampio accesso ai dati personali dei cittadini raccolti in ambito digitale.

Anche il sindacato belga ACV-CSC è attivo nel contrastare la violenza sessuale e le molestie perpetrate nei confronti del personale dei trasporti pubblici ferroviari. In seguito alle segnalazioni di frequenti esperienze di violenza sessuale e molestie da parte dei passeggeri che il sindacato ha ricevuto dal personale ferroviario femminile, il sindacato ha effettuato un sondaggio tra i lavoratori ferroviari i cui risultati hanno fatto emergere atti di molestie sessuali, aggressioni sessuali e persino casi di stu-

pro subiti dal personale ferroviario. I dati raccolti nel sondaggio sono stati successivamente presentati al Ministero del Lavoro a favore dell'introduzione di una politica che affronti la violenza sessuale da parte di terzi e le molestie tra i lavoratori delle ferrovie. Questi sforzi sono culminati nel novembre 2022 in una proposta di risoluzione parlamentare che affronta in modo globale la violenza sessuale e le molestie sui trasporti ferroviari pubblici.

Riquadro 5 Proposta di risoluzione parlamentare sulla lotta alla violenza sessuale e alle molestie nei trasporti pubblici ferroviari (Belgio)

La proposta di risoluzione parlamentare contro la violenza sessuale e le molestie sui trasporti pubblici ferroviari è un piano completo che affronta la violenza sessuale e le molestie perpetrate dai passeggeri sul pubblico in generale e sui lavoratori ferroviari. La proposta è stata elaborata dall'Istituto belga per l'uguaglianza tra donne e uomini e oggetto di ampia consultazione con i sindacati ferroviari belgi.

Essa propone un piano d'azione nazionale che prevede la cooperazione con tutte le parti interessate. Il piano incoraggia le autorità regionali a sostenere le aziende di trasporto pubblico nella conduzione di campagne di sensibilizzazione, informando il pubblico e il personale sulla legislazione pertinente, promuovendo il rispetto e fornendo informazioni di supporto. La proposta include disposizioni per una strategia coordinata di sensibilizzazione sulla sicurezza, sottolineando la natura di genere della violenza e delle molestie sessuali, incorporando meccanismi di segnalazione discreti come applicazioni online, un numero verde e pulsanti di allarme a bordo. Inoltre, invita all'adozione di una politica GBVH da parte degli operatori ferroviari pubblici, ivi comprese misure preventive e procedure di supporto per il personale e i passeggeri interessati. Il documento sostiene inoltre un accesso semplificato ai registri di segnalazione degli incidenti, meccanismi di segnalazione anonima e linee guida specifiche per le vittime. Elementi essenziali della proposta sono il miglioramento della raccolta dei dati attraverso indagini annuali e la pubblicazione di una relazione annuale sulle denunce di violenza e molestie sessuali.

Accordi di contrattazione collettiva e pratiche di dialogo sociale

I sindacati sono impegnati nella lotta alla violenza e alle molestie di genere sul campo per lo più attraverso la contrattazione collettiva sul posto di lavoro. La violenza domestica è stata affrontata con maggiore frequenza negli accordi di contrattazione collettiva conclusi a livello aziendale. Anche la violenza di genere da parte di terzi è stata affrontata, anche se in misura minore. Al contrario, la violenza online basata sul genere e i pregiudizi di genere

nella gestione algoritmica e nella sorveglianza digitale dei lavoratori devono ancora diventare oggetto di futura contrattazione collettiva.

Di seguito sono riportati alcuni esempi selezionati di accordi di contrattazione collettiva conclusi dai sindacati nei sei paesi oggetto dello studio, che affrontano la recente evoluzione della GBVH sul lavoro. Si segnalano inoltre vari accordi e altri codici di condotta interni negoziati per affrontare la GBVH di persona, quali pratiche interessanti a cui ispirarsi per politiche future.

Accordi di contrattazione collettiva che affrontano la violenza domestica come questione legata al lavoro

Riquadro 6 Contratto collettivo di lavoro per la diversità di genere e l'uguaglianza professionale dei lavoratori del settore energetico, 2021-2025 presso EDF SA (Francia: CFDT, CFE-CGC, CGT, CGT-FO)

L'accordo collettivo sulla diversità di genere e l'uguaglianza professionale conclusa tra l'operatore energetico EDF e i principali sindacati francesi del settore energetico stabilisce disposizioni volte a garantire l'uguaglianza di genere nelle condizioni di lavoro e retributive, oltre che misure di lotta alla violenza di genere e sessuale e alle molestie sul lavoro in azienda.

L'accordo applica una dimensione di genere nella prevenzione dei rischi professionali. È richiesto un monitoraggio per genere degli indicatori chiave nel settore della SSL (incidenti, assenteismo, malattie professionali).

L'accordo prevede inoltre misure di sostegno aziendale alle vittime di violenza domestica, sottolineando la consapevolezza dell'azienda circa l'impatto della violenza domestica sull'occupazione delle vittime. L'azienda ha stretto quindi una partnership con una ONG che lotta contro la GBVH (FIT – une Femme un Toit) per contribuire a sviluppare misure di sostegno alle vittime quali ad esempio flessibilità degli orari di lavoro, assistenza finanziaria e sociale, alloggi di emergenza o a lungo termine, mobilità, sicurezza sul lavoro, assistenza amministrativa e bancaria, sospensione e agevolazione al rientro nel mondo del lavoro, campagna di sensibilizzazione sul tema della violenza domestica che colpisce le donne, anche nel mercato del lavoro

Riquadro 7 Contratto collettivo di lavoro per la diversità di genere e l'uguaglianza professionale dei lavoratori del settore ferroviario, 2021-2024 presso SNCF (Francia: CGT, UNSA-Ferroviaire, SUD-Rail, CFDT)

L'accordo collettivo sulla diversità di genere e l'uguaglianza professionale conclusa tra l'operatore ferroviario SNCF e i principali sindacati francesi del settore ferroviario stabilisce disposizioni volte a garantire l'uguaglianza di genere nelle condizioni di lavoro e retributive, oltre che misure di lotta alla GBVH in azienda. L'azienda prevede la formazione dei lavoratori sulla politica aziendale in materia di GBVH (misure di prevenzione, protezione delle vittime, sanzioni nei confronti degli autori di violenza), oltre alla diffusione online di materiale educativo sulla GBVH, rivolto a tutti i lavoratori (articolo 4.1).

L'azienda si impegna inoltre ad adempiere agli obblighi legali imposti dall'articolo L-4121-2 del Codice del lavoro francese, stabilendo in capo al datore di lavoro degli obblighi per garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti sul posto di lavoro. Fondamentalmente, SNCF si impegna anche a sostenere ampiamente i lavoratori vittime di violenza domestica offrendo i seguenti aiuti: visualizzazione pubblica dei numeri di assistenza per le vittime di violenza domestica, autorizzazione di 3 giorni di congedo retribuito per le vittime per consentire consultazioni legali o mediche, sensibilizzazione e formazione dei superiori e dei responsabili delle risorse umane sull'impatto della violenza domestica sul rendimento sul lavoro e sull'occupazione delle vittime, facilitazione dell'accesso ad alloggi alternativi, flessibilità degli orari di lavoro e mobilità geografica, garanzia di riservatezza, cooperazione con assistenti sociali e centri psicosociali sull'assistenza alle vittime di violenza domestica, accompagnando i manager verso una migliore comprensione e sostegno delle vittime.

- 1. Accordo sulla parità professionale tra donne e uomini e sull'equilibrio tra lavoro e vita privata all'interno di Orange S.A. 2018 – 2020 sottoscritto da FO, CFDT, CGT, CFE-CGC, SUD**
Misure di sostegno alle lavoratrici vittime di violenza domestica previste dall'accordo:
 - Possibilità di richiedere all'azienda il supporto dei servizi sociali nell'assistenza alla vittima in procedure esterne di gestione delle denunce di atti di violenza domestica;
 - Possibilità di mobilità, organizzando un rifugio di emergenza per la vittima e i bambini;
 - Programma specifico di assegnazione di un alloggio di emergenza, subordinatamente alla presentazione di una denuncia, nell'ambito dell' "Action logement" – individuazione di un alloggio sicuro per le vittime, con l'assistenza di assistenti sociali.

- 2. Accordo sulla diversità e l'inclusione - METRO Francia, firmato il 1 ottobre 2020 da CFTC - CGT-FO - CFE-CGC:**
Misure di sostegno alle lavoratrici vittime di violenza domestica previste dall'accordo:
 - Accesso facilitato alla mobilità geografica per le lavoratrici vittime di violenza domestica;
 - Sostegno finanziario ai lavoratori vittime di violenza domestica per un importo superiore a 1.000 euro erogato dal Fondo Sociale Nazionale;
 - Copertura fino a 3 mesi di affitto per alloggi di emergenza assegnati alle vittime, dietro presentazione di documenti giustificativi (decisione del tribunale, presentazione di denuncia).

- 3. Accordo sulla parità professionale tra donne e uomini – Cooperativa U Enseigne, firmato il 30 giugno 2021 da FO e CFE-CGC:**
Assistenza alle lavoratrici vittime di violenza domestica:
 - Orari di lavoro flessibili;
 - Soluzioni di mobilità geografica di emergenza;
 - Assistenza abitativa di emergenza;
 - Supporto amministrativo;
 - Supporto per l'infanzia;
 - Formazione dei responsabili delle risorse umane sull'impatto della violenza domestica sull'occupazione delle vittime;
 - Azioni di prevenzione e sensibilizzazione all'interno dell'Azienda, sviluppate sia per i dirigenti che per tutti i dipendenti: campagna di affissione, distribuzione di opuscoli informativi, affissione dei numeri di emergenza, incontri informativi, organizzazione di convegni sul tema, ecc.

- 4. Accordo di telelavoro Petit Bateau, firmato da FO e CGT il 22 novembre 2021:**
L'accordo prevede misure di sostegno ai lavoratori in telelavoro a rischio di violenza domestica, così formulate:
 - Per tenere conto delle situazioni in cui il passaggio al telelavoro obbligatorio espone o esporrebbe il lavoratore a un rischio di violenza domestica o intrafamiliare, l'azienda si impegna a facilitare il contatto con i professionisti interessati (polizia, associazioni specializzate, ecc.);
 - Non appena informato della situazione, il datore di lavoro si impegna, su richiesta della vittima, a eliminare il termine di preavviso dalla clausola di annullamento, a porre immediatamente fine al telelavoro da casa o ad organizzarlo in un luogo terzo.

- 5. Accordo La Poste sulla parità professionale, firmato il 21 luglio 2022 da FO, CGT, CFDT, CFTC, UNSA:**
Misure di sostegno alle vittime di violenza domestica, fisica e psicologica:
 - Assistenza nella ricerca di una soluzione abitativa adeguata;
 - Soluzioni di mobilità geografica in presenza di situazioni eccezionali;
 - Tre permessi speciali per assenze finalizzate all'espletamento delle pratiche amministrative necessarie.

Accordi di contrattazione collettiva che affrontano il tema della violenza di genere da parte di terzi sul lavoro

Riquadro 9 Clausole del contratto collettivo di lavoro che affrontano il tema della violenza di genere da parte di terzi sul lavoro stipulate da CCOO, Spagna

Divieto di molestie in qualsiasi circostanza, inclusa la violenza da parte di terzi "Il divieto di ogni comportamento di molestia e violenza sul lavoro deve essere rispettato indipendentemente da chi lo commette (sia personale direttivo sia ordinario delle aziende stesse, ma anche dipendenti di agenzie di lavoro interinale, fornitori, clienti, appaltatori o visitatori) e indipendentemente dal fatto che avvenga sul posto di lavoro o in altro ambiente di lavoro diverso dal luogo di lavoro abituale in cui si trovano per motivi di lavoro (viaggi, riunioni, feste, eventi o qualsiasi altra circostanza avente un rapporto di lavoro, compresi i tempi e i luoghi di spostamento tra l'abitazione a una qualsiasi destinazione lavorativa e viceversa)".

Riquadro 10 Clausole del contratto collettivo di settore che affrontano qualsiasi forma di violenza e molestie per i settori dell'ospitalità e del turismo, Slovenia

"Il datore di lavoro adotta e attua misure volte a ridurre il rischio di violenza da parte di terzi. Il datore di lavoro adotta e attua misure volte a tutelare i lavoratori da violenze, maltrattamenti e molestie sul luogo di lavoro da parte del datore di lavoro, dei superiori o dei colleghi".

Altre buone pratiche

Procedure previste sul posto di lavoro per segnalare e indagare su casi di GBVH sul lavoro

Riquadro 11 Clausole dei contratti collettivi di lavoro che affrontano il tema della violenza di genere legata al lavoro stipulate da CCOO, Spagna

Assicurazione della sicurezza dei lavoratori eventualmente coinvolti a vario titolo nelle procedure di accertamento svolte in una situazione di molestie:

"La Società garantisce che i lavoratori che ritengono di aver subito molestie, che denunciano molestie o che prestano assistenza in qualsiasi procedura, ad esempio fornendo informazioni o fungendo da testimoni, non saranno soggetti ad intimidazioni, persecuzioni o ritorsioni. Ogni atto in tal senso sarà considerato oggetto di sanzione disciplinare".

Introduzione di misure precauzionali:

"Nei casi di denuncia di molestie sessuali e fino alla chiusura del procedimento, e purché vi siano prove sufficienti dell'esistenza delle molestie, il Comitato per l'uguaglianza chiederà in via cautelare che la vittima e il presunto molestatore siano separati, oltre ad altre misure precauzionali che ritiene appropriate e proporzionate alle circostanze del caso, comprese quelle previste dalla Legge organica 1/2004 del 20 dicembre, sulle misure globali di protezione contro la violenza di genere (art. 21.1), mediante lettera indirizzata alla Direzione Persone e Valori della Società. Questi provvedimenti non possono in alcun caso arrecare un danno alla vittima né un pregiudizio alle sue condizioni di lavoro, né una loro modifica sostanziale".

Tutela della vittima:

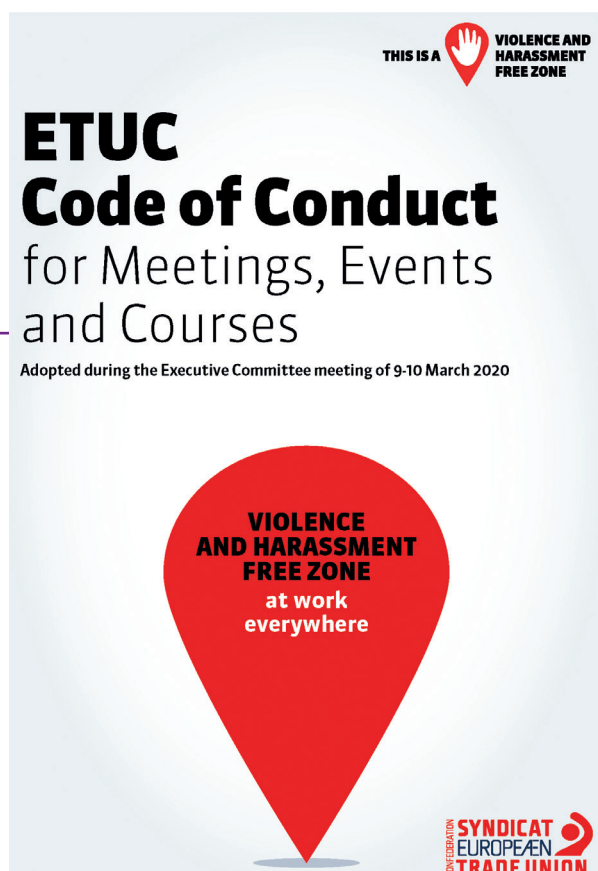
"La punizione non può mai ricadere sulla vittima, che non può essere oggetto di ritorsioni, così come le persone che testimoniano. Occorre evitare di colpevolizzare le vittime, sostenendole in ogni momento e informandole delle risorse esistenti nelle sedi sindacali firmatarie qualora desiderino intraprendere un'azione legale".

Sanzioni nei confronti dell'autore di GBVH sul lavoro

Riquadro 12 Clausole dei contratti collettivi di lavoro che affrontano il tema della violenza di genere legata al lavoro stipulate dai sindacati CCOO e UGT, Spagna

I contratti collettivi negoziati nei settori della chimica, dei derivati del cemento, dei saloni di acconciature, degli istituti di bellezza e delle palestre prevedono sanzioni disciplinari nei confronti dell'autore delle violenze in caso di condotta grave

Promozione dell'uguaglianza di genere e di una cultura lavorativa che non tollera in alcun modo la GBVH



Nel 2020, la CES ha adottato un [Codice di Condotta per le riunioni, gli eventi e i corsi](#), affermando un approccio di tolleranza zero per qualsiasi tipo di violenza e molestie, comprese le molestie sessuali, con l'obiettivo di prevenire i casi di violenza, molestie e molestie sessuali. La politica definisce i comportamenti attesi e vietati e presenta il processo e la procedura di reclamo, compresi gli esiti e i rimedi.

Riquadro 13 Codice di condotta sulle molestie sessuali e sulle molestie sul lavoro in Irlanda



Coimisiún na hÉireann um Chearta an Duine agus Comhionannas
Irish Human Rights and Equality Commission

Il documento è stato elaborato dalla Commissione irlandese per i diritti umani e l'uguaglianza sotto gli auspici del Ministro per l'infanzia, l'uguaglianza, la disabilità, l'integrazione e la gioventù, in consultazione anche con i sindacati. Il codice fornisce linee guida complete e avanzate sulle buone pratiche per prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro e le molestie sul lavoro. In Irlanda i datori di lavoro

sono legalmente obbligati ad adottare misure per prevenire e affrontare le molestie sul posto di lavoro, in caso contrario potrebbero essere esposti a conseguenze legali. Questo codice costituisce una risorsa preziosa per aiutare i datori di lavoro e i dipendenti a soddisfare questi obblighi e a creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso

Sezione 4.3

Ostacoli

La sezione seguente delinea i principali ostacoli culturali e lavorativi che impediscono ai sindacati di affrontare in modo efficace la GBVH sul posto di lavoro. Questi resoconti si basano sulle opinioni espresse dai sindacalisti nel corso dello studio qualitativo.

Ostacoli lavorativi

La GBVH non è riconosciuta dai datori di lavoro come un problema sistemico

Durante le interviste, gli esperti sindacali hanno condiviso l'opinione comune secondo cui i datori di lavoro rappresentano il principale ostacolo alla prevenzione della GBVH sul lavoro. Questo è dovuto soprattutto al mancato riconoscimento da parte dei datori di lavoro del fatto che le disuguaglianze strutturali sono presenti in ogni ambito, compresa la vita privata, l'accesso ai servizi pubblici, il mercato del lavoro e i termini e le condizioni di lavoro. I datori di lavoro tendono a considerare la violenza sessuale e le molestie perpetrate nei confronti delle lavoratrici come atti individuali di cattiva condotta sul posto di lavoro, con ogni probabilità una questione di conflitto personale tra i lavoratori coinvolti.

Questa percezione della questione non solo nega la natura del problema, ma favorisce anche la colpevolizzazione della vittima, suggerendo che abbia anche lei una parte di responsabilità della violenza.

Mancato coinvolgimento dei lavoratori nella definizione delle misure di prevenzione

Un'altra osservazione condivisa dagli esperti sindacali intervistati sottolinea la mancata consultazione dei lavoratori, da parte dei datori di lavoro, nella definizione delle misure di prevenzione della GBVH. Nonostante il fatto che i quadri normativi europei e nazionali impongano ai datori di lavoro l'obbligo di consentire la partecipazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti alle discussioni su tutte le questioni relative alla

sicurezza e alla salute sul lavoro, compresi i rischi psicosociali, ambito in cui ricade certamente la GBVH, in tutti i paesi intervistati è stata segnalata una riluttanza dei datori di lavoro ad adempiere a tale obbligo. Le misure di prevenzione, quando introdotte, tendono ad essere una "decisione unilaterale del datore di lavoro" senza alcuna consultazione dei lavoratori. I sindacati vengono quindi regolarmente esclusi dallo sviluppo delle misure GBVH, e questa esclusione potrebbe essere la ragione più importante per cui i piani di prevenzione non sono riusciti a prevenire l'aumento della violenza contro le donne.

Tolleranza alla violenza di genere

I lavoratori commettono atti di GBVH perché esiste una cultura di tolleranza nei confronti del sessismo sul posto di lavoro. La Norvegia è stata definita l'unico paese in cui tale cultura è stata sradicata con politiche sociali neutre rispetto al genere, che mirano a promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo indipendentemente dal genere dei lavoratori. Tuttavia, è stato anche descritto che le politiche neutre rispetto al genere (al contrario delle politiche sensibili al genere) ignorano importanti differenze di genere, e possono quindi indurre una discriminazione di genere nascosta. I sindacalisti norvegesi hanno ribadito come la prospettiva di genere e i diritti delle donne stiano scomparendo nelle leggi neutre rispetto al genere, esprimendo preoccupazione circa il fatto che l'approccio norvegese alle politiche pubbliche, neutro rispetto al genere, non costituisca una garanzia di uguaglianza di genere tra donne e uomini. Come ha affermato un esperto sindacale norvegese: "Il sindacato UNIO desidera sottolineare che l'approccio neutro rispetto al genere in tutte le politiche adottate negli ultimi anni costituisce uno dei motivi principali per cui gli sforzi di contrasto alla violenza e alle molestie mancano di una prospettiva di genere, e per cui ci sono così pochi dati". La Norvegia è stata ripetutamente criticata dal Comitato delle Nazioni Unite per l'eliminazione della discriminazione contro le donne per non avere

un approccio sensibile al genere nell'elaborazione di politiche e misure. Ad esempio, l'assenza di misure sensibili al genere in Norvegia è stata indicata come fattore favorevole alla "discriminazione sistematica contro donne e uomini nel sistema sanitario, avendo trascurato le significative differenze tra i sessi", come spiega Nora Sørensen del sindacato UNIO, citando un rapporto del Comitato per la salute delle donne.³³

Il fenomeno della tolleranza della violenza di genere è stato comunemente segnalato dagli esperti intervistati in tutta l'UE. Le battute sessiste o i contenuti sessualmente caricati mostrati dai lavoratori negli spazi di lavoro sono infatti tollerati o le persone fingono di non notarli. Secondo il sindacalista sloveno: "Le persone tendono a normalizzare i comportamenti indesiderati sul posto di lavoro, e anche le donne tendono a razionalizzare le battute sessiste per evitare di parlarne con i colleghi per paura di incitare conflitti interpersonali sul lavoro. Penso che sia strettamente collegato con le disuguaglianze sociali legate al genere e al potere e noi, come società, dobbiamo fare di più al riguardo". (Irena Štamfelj, ZSSS, Slovenia).

Questa tolleranza verso i comportamenti sessisti è stata osservata anche all'interno delle organizzazioni sindacali, per cui i sindacati riconoscono che anche loro devono intraprendere sforzi maggiori e continui per sollevare la questione nel dibattito sindacale.

Mancanza di conoscenza o formazione sulla GBVH

Una possibile spiegazione per la cultura della tolleranza nei confronti della GBVH sul lavoro potrebbe essere la mancanza di conoscenza, diffusa tra lavoratori e datori di lavoro, su quali tipi di atti costituiscano comportamenti sessisti. Questo è uno dei motivi principali per cui tutti i sindacati intervistati investono ingenti risorse in campagne educative, di sensibilizzazione e nella formazione dei delegati sindacali. Poiché i lavoratori non hanno una conoscenza sufficiente della natura della GBVH, sono maggiormente inclini ad avere comportamenti di questo tipo e le vittime hanno meno probabilità di riconoscere di essere state soggette a comportamenti dispregiativi basati sul genere. Come ha affermato l'esperto sloveno: "Penso che molta della violenza compiuta, nonostante tutti i corsi di formazione e le attività di sensibilizzazione, non venga riconosciuta e non denunciata. Le persone non sono sufficientemente consapevoli delle forme di GBVH sul posto di lavoro e di come affrontarle". (Irena Štamfelj, ZSSS, Slovenia)

La mancanza di conoscenza sulla natura della

GBVH sul lavoro diventa ancora più acuta alla luce dell'emergente violenza online, parallelamente al passaggio dei luoghi di lavoro a processi e forme di comunicazione digitali. Analogamente, tra i lavoratori e i sindacalisti c'è pochissima conoscenza su come il pregiudizio di genere venga perpetrato negli strumenti di intelligenza artificiale utilizzati per gestire e monitorare i lavoratori, e sui modi in cui può essere affrontato collettivamente.

Dare priorità alla GBVH nell'azione sindacale

I sindacalisti intervistati hanno indicato che spesso la questione della GBVH non è una questione di massima priorità per le loro organizzazioni. Vista l'estrema scarsità di risorse umane e finanziarie con cui i sindacati devono operare, decidono di investire per rispondere ad altri problemi urgenti che si presentano regolarmente. Naturalmente, i sindacati tendono ad essere particolarmente impegnati nelle questioni relative a retribuzioni, termini e condizioni di lavoro e nella risposta a licenziamenti illeciti o a licenziamenti collettivi.

Difficoltà delle procedure investigative

Infine, gli esperti sindacali hanno sottolineato la difficoltà delle procedure sul posto di lavoro nelle indagini sugli atti denunciati di GBVH. Spesso non esistono pubblicamente linee guida chiare sulle fasi coinvolte nella segnalazione di GBVH, e questo scoraggia le vittime dal denunciare il problema. Le vittime sono incerte su quali azioni la procedura comporti e hanno paura di essere esposte alla colpevolizzazione delle vittime, che non farebbe altro che aggravare la loro situazione. Tuttavia, sul posto di lavoro mancano spesso misure che tutelino la vittima da ritorsioni, ulteriori discriminazioni sul lavoro o licenziamento, e questo scoraggia effettivamente le vittime dal sottoporsi alle indagini sugli atti denunciati di comportamento sessista.

Attacchi ai sindacalisti

Diversi sindacalisti hanno inoltre sottolineato che un impegno attivo dei sindacalisti nella lotta contro la GBVH sul posto di lavoro incontra ripercussioni da parte dei datori di lavoro. I sindacati registrano intimidazioni nei confronti dei membri attivi sulla questione quando affrontano il bullismo sul posto di lavoro e tentativi da parte dei datori di lavoro di licenziare questi lavoratori con pretesti spesso falsi. Le strategie di violazione dei diritti dei lavoratori, di distruzione dei sindacati e di mancato rispetto del diritto dei sindacati a partecipare alla definizione delle condizioni di lavoro sul posto di lavoro sono precisamente finalizzate a minare la forza del sindacato nell'azione collettiva per porre fine alla violenza e alle molestie sul posto di lavoro, in particolare quelle basate sul genere.

33 Comitato per la salute delle donne (marzo 2023). "La Grande Differenza" ("Den store forskjellen")

Principali ostacoli agli sforzi sindacali per affrontare la questione

Percezione delle vittime come causa della violenza

“Penso che la causa principale di tutte queste molestie e violenze basate sul genere risieda negli stereotipi di genere, nella disuguaglianza di genere ed essenzialmente nella cultura patriarcale. Potremo mai liberarci della violenza di genere sul lavoro se non eliminiamo le disuguaglianze di genere patriarcali nella società? No, nel complesso non penso che sia possibile. Penso che la violenza di genere, la violenza maschile contro donne e ragazze, sul posto di lavoro e le molestie sessuali siano tutte radicate in una cultura in cui le donne non sono ancora uguali. Esistono quindi ancora disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. La lotta per l'uguaglianza di genere nella società e nel mercato del lavoro è quindi un elemento fondamentale dell'attività sindacale”. (Clare Moore, ICTU, Irlanda del Nord)

Clare Moore, ICTU, Northern Ireland

Tra i fattori più importanti che ostacolano gli sforzi dei sindacati per porre fine alla GBVH sul posto di lavoro è stata indicata la cultura di colpevolizzazione delle vittime. Il processo di rivittimizzazione non riguarda esclusivamente il posto di lavoro, ma è in realtà radicato nelle aspettative culturali e patriarcali sui ruoli di genere.

Lunghezza del procedimento giudiziario

Allo stesso modo, gli esperti intervistati hanno spesso menzionato gli estenuanti procedimenti giudiziari contro le vittime di molestie sessuali o di discriminazione basata sul genere. In tutti i paesi europei rappresentati nello studio vi sono dispo-

sizioni giuridiche che attribuiscono l'onere della prova alle vittime nei procedimenti giudiziari di accertamento degli atti denunciati. Questo aspetto è visto come un grosso ostacolo al denunciare e portare in tribunale la GBVH sul posto di lavoro. Le vittime, che hanno già subito traumi a causa della violenza, sono sottoposte a un'ulteriore tensione legata alla lotta per dimostrare di aver subito aggressioni o molestie in tribunale. Questo fattore è percepito dagli esperti come un problema fondamentale che determina una denuncia insufficiente degli atti di violenza e molestie sessuali, contribuendo al mantenimento di una cultura della violenza sessuale, poiché gli autori spesso rimangono impuniti.

Possibilità di risolvere questo fenomeno strutturale solo collettivamente

Come già accennato, il problema fondamentale risiede nell'individualizzazione degli atti di violenza e molestie sessuali, sia sul posto di lavoro da parte dei datori di lavoro, sia nella società nel suo complesso che perpetua la colpevolizzazione delle vittime, non riconoscendo la questione come un problema strutturale radicato nella cultura patriarcale che perpetua l'ineguaglianza dei rapporti di potere. La percezione della violenza di genere come problema relativo a specifiche persone attiva un discorso ontologicamente scorretto che deve essere affrontato in modo fondamentale per porre fine in modo efficace alle dinamiche di potere di genere sostenute dalla violenza che perpetuano le disuguaglianze di genere.

Section 4.4

Esigenze sindacali

Rafforzamento della capacità sindacale e della contrattazione collettiva

Tutti i sindacalisti intervistati hanno espresso la necessità primaria di una maggiore capacità sindacale per affrontare la GBVH, comprese le sue forme in evoluzione, sul posto di lavoro e a livello politico. I sindacati devono avere maggiore potere, rendendo la prevenzione della violenza sessuale e di genere oggetto di negoziazione a tutti i livelli sul posto di lavoro, con un obbligo per i datori di lavoro in tal senso.

Gli esperti sindacali intervistati hanno espresso inoltre all'unanimità la necessità di una formazione aggiornata e di qualità. Occorre aumentare la comprensione e la competenza sulla GBVH legata al lavoro che è andata emergendo di recente. È necessario fare sforzi sostanziali nella costruzione di conoscenze e strategie sindacali per affrontare i pregiudizi di genere negli strumenti di intelligenza artificiale utilizzati per gestire e monitorare i lavoratori, che è una priorità imminente per i sindacati, oltre che oggetto di una più ampia campagna sociale.

A tal fine sono necessari studi e indagini che valutino il potenziale discriminatorio di tali strumenti.

I rappresentanti sindacali sul posto di lavoro che si sono impegnati ad assistere i lavoratori che subiscono GBVH dovrebbero avere maggiori poteri per adottare misure preventive e di sostegno. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario che dispongano di ampi poteri nell'agire per conto della vittima, nel mediare la controversia e nell'assistere la vittima nell'intero processo investigativo, facilitando anche i contatti con i servizi sociali o l'assistenza psicologica e legale. Analogamente, lo stesso livello di sostegno deve essere garantito ai lavoratori delle piccole imprese.

Per quanto riguarda la violenza domestica, gli esperti hanno sottolineato che la soluzione non dovrebbe essere quella di limitare il lavoro a distanza in sé, perché rappresenta un modo per conciliare lavoro e responsabilità di cura per molte

lavoratrici. Dovrebbero invece essere adottate misure per garantire condizioni di lavoro sicure alle persone che subiscono violenza domestica mentre lavorano da casa. Tuttavia, durante le interviste alcuni sindacati hanno espresso preoccupazione sul fatto che l'uso del lavoro a distanza come mezzo per conciliare il lavoro con i doveri familiari possa rafforzare le norme di genere stereotipate, che vedono nelle donne le principali prestatrici di assistenza familiare. "Nessuno dice che con il lavoro a distanza gli uomini dovrebbero avere flessibilità lavorativa in modo da poter contribuire maggiormente a casa e raggiungere un migliore equilibrio tra lavoro e obblighi domestici. Inoltre, la lotta per il diritto al lavoro a tempo pieno per l'indipendenza economica e la libertà [delle donne] è esattamente un elemento delle discussioni sull'invisibilità e sulla mancanza di investimenti nelle donne, che spesso lavorano part-time perché non sono presenti e disponibili come i colleghi [maschi] a tempo pieno". (Linn Andersen, LO, Norvegia). Pertanto, l'elaborazione di norme sul lavoro a distanza dovrebbe diventare un'area importante delle strategie sindacali, sulla base di dati provenienti da studi che esplorano ulteriormente l'impatto del telelavoro sulla violenza domestica.

Approccio strutturale

Tutti gli esperti intervistati hanno sottolineato la necessità fondamentale di cambiare l'approccio per affrontare la GBVH sul lavoro, passando da una questione individuale a una collettiva. Durante le interviste è stato spesso segnalato che, sebbene le esistano delle leggi che affrontano la questione, la loro attuazione a livello di posto di lavoro tende ad essere inquadrata come misure che impediscono ai singoli lavoratori di commettere abusi. Questo approccio non riesce ad affrontare la questione in modo esaustivo. Concentrarsi sulla GBVH come problema individuale dei lavoratori non fa altro che nascondere la natura strutturale e distogliere l'attenzione dall'affrontare le cause profonde

del problema. Inoltre, non è raro osservare una colpevolizzazione della vittima sul posto di lavoro, dove è la vittima dell'abuso di genere ad essere considerata la causa del problema e a dover affrontare ulteriori discriminazioni e persino ritorsioni da parte dell'autore delle violenze o del datore di lavoro. Di conseguenza, esiste una forte necessità di affrontare la questione come un problema collettivo radicato nella cultura patriarcale, che alimenta le disuguaglianze di genere e la violenza, che si manifestano anche nel mercato del lavoro.

Rafforzamento delle misure di prevenzione e della cultura

È stata inoltre espressa la necessità generale di politiche che consentano di rafforzare la prevenzione della GBVH sul lavoro, promuovendo una cultura della sicurezza e di non tolleranza verso queste forme di violenza. L'obiettivo è promuovere un rafforzamento degli obblighi legali per i datori di lavoro per prevenire il problema, trattandolo come un pericolo per la sicurezza e la salute sul lavoro, prevedendo sanzioni in caso di non conformità. C'è anche bisogno di una migliore applicazione delle leggi esistenti e future a prevenzione di questo problema, comprese le sue recenti evoluzioni. Le misure di prevenzione devono essere estese anche ai lavoratori domestici e ad altri gruppi vulnerabili con forme di lavoro non standard, i quali sono particolarmente esposti alla GBVH sul lavoro, ad esempio da parte di terzi, ma sono lasciati senza alcuna misura di protezione. Occorre sempre promuovere anche le azioni di sensibilizzazione a livello aziendale per mantenere viva la conoscenza del problema sia tra i lavoratori che tra i dirigenti. I luoghi di lavoro dovrebbero inserire il divieto dei programmi GBVH nei piani di formazione aziendale e promuovere una cultura sul posto di lavoro basata sulla parità di genere.

Protezione delle vittime e facilitazione delle procedure

Tutti gli esperti intervistati hanno sostenuto la necessità di garantire l'occupazione e la protezione delle vittime di violenza domestica e GBVH sul lavoro attraverso varie misure. Queste misure includono ad esempio il diritto immediato al congedo per malattia, il diritto a modalità di lavoro flessibili, al lavoro su turni, al congedo retribuito e l'opzione per la mobilità volontaria o geografica. Inoltre, le vittime devono avere diritto all'assistenza medica, sociale e psicologica gratuita. Per garantire la sicurezza del lavoro alle donne vittime di violenza domestica, i sindacati hanno suggerito misure che vietano il licenziamento delle vittime e garantiscono la loro sicurezza sul lavoro, quando la violenza domestica si estende al luogo di lavoro. La protezione dovrebbe essere estesa ai testimoni

di GBVH, con chiare procedure di denuncia a livello aziendale. Diversi esperti hanno espresso anche la necessità di avviare l'indagine, indipendentemente dal fatto che sia stata presentata una denuncia ufficiale scritta o semplicemente verbale. Questo è pensato per garantire che una denuncia formale non sia l'unico requisito per avviare un'indagine. Altri elementi essenziali di questo quadro di protezione sono un adeguato risarcimento per le vittime di GBVH sul lavoro e la rimozione degli ostacoli alla denuncia, insieme allo spostamento dell'onere della prova.

Sostegno delle autorità pubbliche

Gli esperti hanno inoltre espresso spesso la necessità di un maggiore sostegno degli enti pubblici agli sforzi sindacali volti a porre fine alle disuguaglianze di genere e agli abusi di genere nel mercato del lavoro. A tal fine, le istituzioni pubbliche dovrebbero avviare una cooperazione con i sindacati in campagne di sensibilizzazione sociale, informandosi in particolare sulle recenti evoluzioni degli abusi di genere nel mondo del lavoro. È inoltre necessario un dialogo sociale rafforzato sui cambiamenti politici e sull'applicazione delle norme di legge. Queste misure possono includere azioni come l'identificazione di un organismo nazionale dedicato che costruisca politiche che affrontino la GBVH nel mondo del lavoro in tutti i settori e per tutte le dimensioni aziendali. Le autorità pubbliche devono inoltre essere coinvolte nella valutazione quantitativa e qualitativa delle misure di prevenzione esistenti, per identificarne l'applicabilità nell'affrontare l'evoluzione della GBVH sul lavoro e, soprattutto, per supervisionare l'attuazione della Convenzione 190 dell'ILO. È inoltre necessario affrontare il problema all'interno di un piano d'azione nazionale globale, che coinvolga tutte le parti sociali, e integrare la GBVH legata al lavoro nei quadri politici sociali.

Cambiamenti normativi

Allo stesso modo, i sindacalisti intervistati hanno sostenuto spesso la necessità di numerose modifiche alle norme di legge esistenti. Gli esperti hanno inoltre sottolineato la necessità di un piano d'azione con scadenze precise per il recepimento di direttive o convenzioni. Il suggerimento è stato quello di classificare le molestie sessuali e le molestie basate sul genere all'interno di un regime sanzionatorio, considerando diversi livelli di gravità e affermando esplicitamente che tale condotta può giustificare il licenziamento per motivi disciplinari. Questo comporterebbe l'introduzione di clausole giuridiche chiare che vietino ogni forma di GBVH sul lavoro, classificandola come reato molto grave. L'obiettivo generale è quello di integrare la GBVH nei quadri politici giuridici.

Sezione 5.

Raccomandazioni politiche

Questa sezione presenta raccomandazioni politiche per affrontare l'evoluzione della violenza di genere legata al lavoro, basandosi sia sulle interviste condotte sia su un confronto con esperti sindacali tenutosi durante il seminario del Comitato donne della CES a Vienna il 26-27 ottobre 2023.

Messaggi chiave

La crescente precarietà del lavoro, la digitalizzazione in atto in un vuoto giuridico e politico e la mancanza di dati che delineino la portata del problema, sono chiari fattori che favoriscono la GBVH sul lavoro.

I sindacati possono realizzare progressi sostanziali negoziando politiche aziendali o di servizio pubblico, misure di sostegno nei contratti collettivi e attività di sensibilizzazione.

Il dialogo sociale può essere rafforzato da un aggiornamento dei quadri normativi, che dovrebbero tenere conto dei recenti cambiamenti nel mondo del lavoro e introdurre obblighi legali per la contrattazione collettiva. A questo riguardo appare essenziale l'attuazione della Convenzione 190 dell'ILO.

È fondamentale l'applicazione dei diritti legali.

5.1 Panoramica delle sfide

Il presente studio ha evidenziato una serie di sfide portate dai recenti cambiamenti nel mondo del lavoro.

Innanzitutto, è importante affrontare l'evoluzione della GBVH legata al lavoro in un contesto socio-economico più ampio. È necessario dare una lettura di genere al sottofinanziamento dei servizi pubblici e al deterioramento delle condizioni di lavoro nei settori pubblico e privato. I contratti di lavoro temporanei, a breve termine e precari, in particolare nei lavori a predominanza femminile, perpetuano le disuguaglianze strutturali di genere.

La recente crisi del Covid-19 ha messo in luce in particolare le terribili conseguenze delle misure di austerità. La carenza di personale nella fornitura di servizi pubblici è stata esacerbata dalla carenza di personale indotta dalla pandemia, con conseguente aumento della tensione lavorativa dei lavoratori, che cercano di rispondere alla crescente domanda di servizi sanitari e sociali. Le lavoratrici in prima li-

nea impiegate in settori a predominanza femminile sono state particolarmente esposte alla violenza di genere da parte di terzi ad opera di pazienti, delle loro famiglie, di utenti dei servizi pubblici, di studenti, di alunni, ecc.

Inoltre, la precarietà e le basse retribuzioni dei lavori nei settori femminilizzati si traducono in violenza economica. Le donne in situazioni vulnerabili e/o appartenenti a gruppi che potrebbero subire discriminazioni multiple sono particolarmente esposte alla violenza e alle molestie sul lavoro.

La dipendenza economica (per entrambi i sessi) aggrava la violenza domestica e rende molto più difficile porvi fine.

Si prevede che continueranno a prevalere come politiche sia le misure di austerità sia la ridotta tutela dell'occupazione delle lavoratrici nel settore pubblico e privato, perché in questo momento le economie stanno affrontando gli effetti della pandemia e della crisi energetica dovuta alla guerra in Ucraina.

In secondo luogo, la massiccia digitalizzazione dei processi lavorativi e dei canali di comunicazione, sia nelle nuove forme di lavoro che nei luoghi di lavoro tradizionali, ha creato terreno fertile per l'emergere della violenza online e dei pregiudizi di genere nella gestione algoritmica e nella sorveglianza digitale dei lavoratori. È stato osservato che la GBVH si perpetra con l'uso di strumenti TIC, come espressione di disuguaglianze di genere, squilibri e lotte di potere, quando i contatti fisici sul posto di lavoro sono ridotti.

Gli intervistati riferiscono all'unanimità che questi cambiamenti nel mondo del lavoro hanno favorito l'aumento della GBVH sul lavoro.

In terzo luogo, l'aumento della GBVH è difficile da quantificare a causa dell'assenza di dati ufficiali.

Sebbene l'aumento della violenza domestica sia relativamente ben documentato, mancano studi che esaminino la relazione causale tra il telelavoro (talvolta obbligato) e l'esperienza di abuso domestico. Non sono nemmeno disponibili dati sistematici e comparabili che misurino la natura di genere della violenza da parte di terzi. Tuttavia, secondo le nostre interviste, la dimensione di genere della violenza da parte di terzi è significativa, sia a causa dell'ampia presenza di donne nei servizi sottofinanziati, sia perché la violenza contro una lavoratrice devia quasi sistematicamente verso un abuso basato sul genere. Allo stesso modo, vi è una scarsità di dati che valutino l'esposizione dei lavoratori alla violenza online, tanto meno la sua dimensione di genere. Sono state condotte indagini nazionali sulla diffusione delle molestie sessuali informatiche nel pubblico in generale, ma pochissimi studi di questo tipo sono stati condotti nel contesto lavorativo. Allo stesso modo, è difficile quantificare l'esposizione delle donne alla discriminazione nell'uso degli strumenti di IA nella gestione e nel monitoraggio dei lavoratori. Sebbene in alcuni Stati membri siano disponibili dati sull'uso degli strumenti di intelligenza artificiale nel mercato del lavoro, non è stato ancora effettuato alcun tentativo di indagare sui pregiudizi di genere presenti in questi strumenti.

Questa assenza di dati determina una sottostima e un'insufficiente comunicazione della recente evoluzione della GBVH sul lavoro. La relativa incapacità di misurare l'evoluzione dei casi significa anche che non è possibile valutare il reale impatto delle misure di prevenzione, sia delle disposizioni di legge che delle politiche del lavoro.

Infine, l'assenza di dati, e quindi di consapevolezza del problema, è probabilmente uno dei motivi per cui i quadri legislativi tendono a non tenere il passo

con le ultime evoluzioni del mondo del lavoro. La maggior parte degli strumenti attuali affronta la GBVH sul lavoro unicamente come comportamento che avviene di persona.

Tuttavia, anche se attualmente sono in vigore norme di legge che vietano gli abusi di persona basati sul genere sul lavoro, l'applicazione di queste leggi incontra seri problemi. Si tratta di una difficoltà di vecchia data, non specificamente legata alle recenti evoluzioni della GBVH sul posto di lavoro. Esempi di ostacoli all'applicazione delle leggi citati nella nostra ricerca includono la riluttanza a denunciare l'esperienza dell'abuso sul lavoro, per paura di non essere creduti e/o di ritorsioni, e l'isolamento delle vittime. Nel complesso, si registra una generalizzata sfiducia nel sistema giudiziario.

Se da una parte la violenza da parte di terzi e le molestie sessuali (nella sua forma "tradizionale") sono ampiamente riconosciute come problematiche lavorative, lo stesso non avviene nella stessa misura per la violenza domestica e la violenza online. In pratica, questo significa che i datori di lavoro non riconoscono che il proprio obbligo di diligenza si estende anche alla violenza domestica e alla violenza online. Questo costituisce un grosso ostacolo al tentativo dei sindacati di negoziare misure preventive nei contratti collettivi e in altre forme di azioni congiunte. Anche la dimensione di genere della gestione dell'IA e della sorveglianza digitale è una tematica non ancora sufficientemente affrontata.

Alla luce di queste molteplici criticità, si possono esprimere tre raccomandazioni: rafforzare le strategie sindacali e di dialogo sociale a tutti i livelli, compreso quello dell'UE, rafforzare l'applicazione dei diritti giuridici e risolvere le debolezze dei quadri normativi. Sebbene indispensabili, i cambiamenti nei quadri normativi e la loro effettiva applicazione richiedono inevitabilmente del tempo, oltre che un impegno significativo e duraturo da parte dei sindacati e dei loro alleati nella promozione delle politiche. Delle positive strategie di dialogo sociale possono quindi essere intese come un mezzo per affrontare rapidamente le nuove sfide sul lavoro. Per questo motivo, esamineremo prima questo aspetto. Per quanto riguarda i quadri normativi e la loro attuazione, molte delle nostre raccomandazioni sono già ben note e riguardano specificamente le recenti evoluzioni. Esse sono finalizzate a migliorare la protezione giuridica delle vittime e garantire l'accesso alla giustizia.

Sezione 5.2

Strategie di dialogo sociale

Le strategie di dialogo sociale specificamente mirate ad affrontare la GBVH devono essere lette nel contesto di azioni sindacali più ampie incentrate sull'eliminazione della precarietà del lavoro, in particolare nei settori a predominanza femminile.

Negoziatura di nuove o aggiornate politiche lavorative/settoriali

Le politiche aziendali o di servizio pubblico per prevenire ed eliminare la GBVH devono essere incluse nei contratti, in modo da aumentare la consapevolezza e sottolineare che esiste una politica di tolleranza zero sul posto di lavoro o nel settore di appartenenza, prevedendo anche delle sanzioni. Le politiche aziendali o settoriali di prevenzione della GBVH dovrebbero prevedere diverse componenti.

- **Obbligo di diligenza del datore di lavoro**

È fondamentale che i datori di lavoro riconoscano e assolvano ufficialmente il proprio dovere di prevenire la GBVH sul lavoro, poiché sono investiti della responsabilità giuridica e morale di creare un ambiente di lavoro sicuro e privo di molestie, indipendentemente dai motivi, compreso quello di genere. Riconoscere questo obbligo può contribuire a un cambiamento culturale all'interno del luogo di lavoro. Invia ai lavoratori un messaggio chiaro di assenza di tolleranza per qualsiasi forma di GBVH e di impegno da parte dell'organizzazione a creare un ambiente in cui tutti si sentano rispettati e apprezzati.

È fondamentale che l'obbligo di diligenza del datore di lavoro tenga conto delle recenti evoluzioni della GBVH. Le misure di prevenzione devono prevedere la responsabilità del datore di lavoro nel garantire la sicurezza sul lavoro per le vittime di violenza domestica e per i loro colleghi. I datori di lavoro devono inoltre riconoscere che la violenza domestica ha un impatto sull'occupazione delle vittime, che in nessun caso possono essere penalizzate per la riduzione del rendimento sul lavoro che si verifichi in queste circostanze. Inoltre, deve essere riconosciuta la natura di genere della violenza da parte di terzi, e devono essere introdotte politiche specifiche per proteggere le lavoratrici dagli abusi di genere da parte di

terzi. Analogamente, è necessario riconoscere la dimensione di genere della violenza online, in tutte le sue forme, e applicare misure preventive. I datori di lavoro devono inoltre riconoscere e prevenire il potenziale di pregiudizi di genere nell'uso degli strumenti di intelligenza artificiale nella gestione e nel monitoraggio del rendimento dei lavoratori.

L'obbligo di diligenza del datore di lavoro deve essere esteso a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di lavoro o di contratto. Si tratta di un punto particolarmente importante, poiché sono i lavoratori precari quelli maggiormente esposti alla violenza di genere e alle molestie sul lavoro. Questi lavoratori sono privati del potere contrattuale per difendersi dagli abusi, e dovrebbe essere quindi responsabilità del datore di lavoro garantire la protezione dagli abusi di genere per i lavoratori più vulnerabili.

- **Meccanismo di denuncia sul posto di lavoro**

L'istituzione di un meccanismo di denuncia sul posto di lavoro è essenziale per affrontare e risolvere le questioni relative alla GBVH e garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo. La riservatezza è un aspetto fondamentale di un meccanismo di denuncia sul posto di lavoro. Garantisce che i lavoratori che presentano denunce relative alla GBVH possano farlo senza timore di ritorsioni o violazioni della loro privacy. La riservatezza aiuta a creare fiducia nel sistema e incoraggia le vittime e i testimoni a denunciare gli incidenti.

Proprio come nella protezione degli autori di segnalazioni (whistleblowing), è fondamentale anche proteggere i diritti e il lavoro delle vittime e dei testimoni di GBVH. Questa protezione può includere misure pensate per proteggerli da ritorsioni, molestie o eventuali azioni avverse intraprese a seguito del loro coinvolgimento nella procedura di denuncia.

Tutte le denunce di GBVH devono essere soggette a un'indagine sistematica e imparziale. Questo significa che dovrebbe essere presente un processo standardizzato ed equo per indagare sulle denunce, che può prevedere la raccolta di elementi di prova, l'intervista con le parti interessate e il

raggiungimento di conclusioni basate su fatti e prove.

È essenziale che esistano sanzioni chiare e dissuasive per gli autori di GBVH. Le persone giudicate responsabili di atti di questo genere dovrebbero quindi affrontare le opportune conseguenze, ad esempio azioni disciplinari, formazione o persino la cessazione del rapporto di lavoro. La severità delle sanzioni dovrebbe essere sufficiente a scoraggiare futuri comportamenti scorretti.

Coinvolgere i sindacati nel meccanismo di denuncia è fondamentale per garantirne l'efficacia. I sindacati possono rappresentare gli interessi delle vittime e dei testimoni di GBVH e garantire che le loro voci siano ascoltate durante il processo di denuncia. I sindacati hanno inoltre esperienza e competenza nella gestione delle problematiche lavorative, inclusa la GBVH, e possono fornire indicazioni e aiuti preziosi. Inoltre, i sindacati possono facilitare la mediazione tra le parti coinvolte in una controversia, che può rappresentare un modo efficace per risolvere i conflitti.

Nell'ambito del meccanismo di denuncia, è necessario un monitoraggio congiunto da parte di datori di lavoro e sindacati per garantire la raccolta dei dati e misurare l'evoluzione dei problemi. È necessario implementare un approccio sistematico per raccogliere dati relativi a denunce, indagini e risoluzioni. Parimenti, le modalità di raccolta dei dati dovrebbero garantire il rispetto della riservatezza dei lavoratori coinvolti nelle denunce.

Potrebbero essere impostati indicatori chiave di prestazione ("Key Performance Indicator - KPI") per misurare l'efficacia del meccanismo di denuncia. I KPI potrebbero tenere conto del numero di incidenti segnalati, delle tempistiche di risoluzione e del grado di soddisfazione delle vittime e dei testimoni rispetto al processo. I dati relativi alle denunce dovrebbero anche essere analizzati per elaborare adeguate misure di prevenzione, le quali dovrebbero essere anche oggetto di un esame da parte delle vittime incluso nei KPI. Dovrebbero inoltre essere analizzate le tendenze di denunce nel corso del tempo, per individuare l'evoluzione del problema sul lavoro e riconoscere modelli potenzialmente indicativi di problemi persistenti o sfide emergenti che richiedono attenzione.

Richiesta di valutazioni del rischio sensibili al genere

Il datore di lavoro deve effettuare una valutazione del rischio sensibile al genere per tenere conto delle specifiche modalità in cui la violenza e le molestie colpiscono i lavoratori in base al loro genere. Questa attività comporta l'individuazione, la valutazione e la gestione dei rischi e dei pericoli in modalità che tengano conto delle esigenze e delle vulnerabilità specifiche dei diversi sessi.

Ad esempio, poiché nella società la violenza domestica colpisce in modo sproporzionato le

donne, questo fattore dovrebbe essere incluso nelle procedure di sicurezza sul lavoro rivolte alle lavoratrici, riconoscendo come più elevato il rischio che le lavoratrici siano colpite da abusi domestici tali da avere un impatto sulla loro occupazione. Analogamente, poiché esistono differenze nel modo in cui la violenza da parte di terzi viene perpetrata sul lavoro nei confronti di donne e uomini, sono necessarie misure di prevenzione distinte. Come osservato, le lavoratrici tendono a essere vittime di molestie di genere e molestie sessuali, mentre i lavoratori di sesso maschile tendono a subire violenza fisica da parte di terzi. Analogamente, alcune forme di violenza online, come le molestie informatiche sessuali, possono essere perpetrate prevalentemente nei confronti di donne o lavoratori non binari. Anche la gestione dell'intelligenza artificiale e la sorveglianza dei lavoratori digitali potrebbero essere utilizzate in modo sproporzionato per monitorare il rendimento sul lavoro di alcuni gruppi di lavoratrici, come le madri di bambini piccoli.

Pertanto, la valutazione del rischio sensibile al genere dovrebbe tenere conto di aspetti quali:

- *Considerare come il luogo di lavoro fisico può influenzare le persone di diversi generi. Ad esempio, i datori di lavoro devono garantire che le donne che svolgono ruoli a contatto con i clienti godano di una protezione rafforzata dagli abusi sessuali da parte di terzi.*
- *Valutare i rischi psicosociali come molestie sul posto di lavoro, bullismo o discriminazione, violenza online, uso di strumenti di intelligenza artificiale che potrebbero colpire o discriminare in modo sproporzionato le donne o i lavoratori non binari.*
- *Considerare i rischi e le difficoltà specifiche affrontate dalle donne incinte, da quelle con carichi familiari e dalle donne anziane. Implementare politiche e soluzioni per supportare le loro esigenze.*
- *Garantire che la formazione in materia di salute e sicurezza sia sensibile al genere e tenga conto delle diverse capacità fisiche ed esigenze dei lavoratori.*
- *Monitorare e rivedere sistematicamente la valutazione del rischio sensibile al genere per valutarne l'efficacia e introdurre misure correttive*

Inclusione di misure di sostegno nei contratti collettivi

Sostenere le vittime di violenza domestica sul posto di lavoro è fondamentale per garantirne la sicurezza, il benessere e la continuità lavorativa. Si possono esplorare varie misure per fornire assistenza alle vittime di violenza domestica, tra cui congedi retribuiti, accordi sulla retribuzione, mobilità dei lavoratori, accesso ad alloggi alternativi, flessibilità degli orari di lavoro, garanzia di mantenimento del posto di lavoro, revoca delle misure disciplinari in caso di ritardo o assenza dal lavoro.

Devono essere previste misure di sostegno specifiche per i lavoratori vittime di GBVH internamente al posto di lavoro, compresa la violenza online di genere.

In tali situazioni, è essenziale dare priorità alla sicurezza e al benessere della vittima, ritenendo l'autore delle violenze responsabile delle proprie azioni. È fondamentale isolare l'autore delle violenze dalla vittima. Poiché la vittima non può essere ritenuta responsabile dell'abuso, è l'aggressore a dover essere spostato in una posizione diversa o, preferibilmente, in una sede diversa.

È essenziale che la vittima si senta supportata sul lavoro e non sia penalizzata per le molestie o le violenze subite. Dovrebbero essere introdotte misure di protezione quali il divieto di ritorsioni, discriminazioni, licenziamento della vittima o dei testimoni. Dovrebbe essere stabilita una comunicazione aperta e confidenziale con la vittima per comprendere le sue preoccupazioni e le sue esigenze. Un delegato sindacale dedicato dovrebbe assistere la vittima, quando possibile.

Le vittime dovrebbero inoltre avere accesso a congedi retribuiti o modalità di lavoro flessibili, in modo da poter cercare aiuto psicologico, che dovrebbe essere agevolato e finanziato anche dal datore di lavoro.

Inoltre, per contrastare attivamente qualsiasi potenziale abuso, dovrebbe essere incoraggiata la segnalazione e la testimonianza da parte di colleghi di violenze e molestie di genere. Sia le vittime che i testimoni devono avere la certezza di poter denunciare eventuali incidenti senza timore di ritorsioni.

Garantire l'integrazione della dimensione di genere in tutta la contrattazione collettiva

I sindacati devono garantire che la dimensione di genere sia integrata in tutta la contrattazione collettiva, e in particolare nei contratti collettivi sulle modalità di telelavoro, nell'uso degli strumenti di intelligenza artificiale nella gestione e nella sorveglianza digitale dei lavoratori.

- Contratti collettivi sul telelavoro e sul lavoro a distanza

La contrattazione collettiva deve tenere conto della potenziale incidenza della violenza domestica che colpisce le donne che lavorano in telelavoro. Alcune possibili clausole sono ad esempio la possibilità per il lavoratore di tornare immediatamente sul posto di lavoro fisico o di trasferirsi in un luogo di telelavoro alternativo per garantirne la sicurezza. Come descritto sopra, le misure di sostegno possono essere utilmente integrate anche negli accordi sul telelavoro. L'accordo dovrebbe prevedere anche disposizioni affinché i datori di lavoro sostengano i dipendenti nel contattare e collaborare con le forze dell'ordine o con le agenzie di sostegno alla violenza domestica.

Gli accordi di telelavoro devono anche anticipare il rischio di violenza online di genere, stabilendo protocolli di sicurezza informatica per proteggere i lavoratori a distanza e coloro che lavorano in

luoghi di lavoro fisici che utilizzano forme di comunicazione digitale, da tutte le forme di violenza online di genere, come molestie sessuali e altre forme di molestie informatiche, stalking informatico o incitamento informatico all'odio o alla violenza sulla base del genere o minacce di violenza online di genere. Gli accordi dovrebbero inoltre garantire meccanismi di segnalazione chiari e riservati per gli episodi di violenza online di genere, unitamente a un impegno ad affrontarli tempestivamente.

• Negoziazione sull'intelligenza artificiale e sorveglianza digitale

I sindacati dovrebbero affrontare la questione dei potenziali pregiudizi di genere nelle più ampie negoziazioni intavolate sull'uso della gestione algoritmica dei lavoratori e della sorveglianza digitale. Le clausole negoziate dovrebbero imporre ai datori di lavoro di condurre valutazioni dei rischi sensibili al genere nel momento in cui intendono introdurre sistemi di intelligenza artificiale e sorveglianza digitale, in modo da identificare e correggere potenziali pregiudizi. Allo stesso modo, gli accordi dovrebbero garantire la trasparenza negli algoritmi di intelligenza artificiale utilizzati per la sorveglianza, con audit e revisioni regolari che vedano la partecipazione dei sindacati, per individuare e correggere i pregiudizi di genere. Dovrebbero inoltre essere stabilite procedure per correggere i pregiudizi di genere nell'intelligenza artificiale e nei sistemi di sorveglianza digitale, come la riqualificazione degli algoritmi o l'adeguamento dei dati immessi.

Allo stesso modo, dovrebbero essere previste clausole di non discriminazione che vietino esplicitamente, nel contesto dell'intelligenza artificiale e della sorveglianza digitale, la discriminazione basata sul genere o su qualsiasi altra caratteristica protetta. Inoltre, dovrebbero essere istituiti chiari meccanismi di denuncia per i dipendenti che ritengono di essere stati oggetto di pregiudizi di genere o altre pratiche discriminatorie legate all'intelligenza artificiale e alla sorveglianza digitale.

Le clausole negoziate dovrebbero inoltre specificare che l'intelligenza artificiale e i sistemi di sorveglianza digitale devono assistere, e non sostituire, il processo decisionale umano. Gli esseri umani dovrebbero avere l'ultima parola nelle questioni relative alla sorveglianza. I datori di lavoro dovrebbero fornire ai dipendenti e agli operatori di intelligenza artificiale formazione su come riconoscere e risolvere i pregiudizi di genere nei sistemi di sorveglianza.

Allo stesso modo, dovrebbe essere incoraggiato lo sviluppo di linee guida etiche per l'uso dell'intelligenza artificiale e della sorveglianza digitale. I dati raccolti attraverso la sorveglianza digitale devono essere gestiti nel rispetto delle norme e delle linee guida sulla privacy dei dati. Infine, dovrebbe essere istituito un processo di revisione regolare dell'impatto dell'intelligenza artificiale e della sorveglianza digitale sui lavoratori,

con particolare attenzione agli effetti specifici di genere.

Sensibilizzazione

“Gli algoritmi e l'intelligenza artificiale stanno diventando sempre più importanti nella vita quotidiana delle persone, una maggiore diversità nei team che lavorano allo sviluppo di queste tecnologie potrebbe aiutare quindi non solo a identificare i pregiudizi, ma anche a prevenirli. Oltre ad aumentare il numero di donne programmatrici e specializzate nello sviluppo di software, per questo compito è essenziale la formazione di genere per i professionisti TIC. Dopotutto, sia gli uomini sia le donne utilizzano le tecnologie digitali e devono essere coinvolti nella costruzione del loro futuro.”

Raquel Gómez Merayo, CCOO, Spain

I sindacati dovrebbero continuare ad approfondire le loro conoscenze, in particolare per quanto riguarda l'impatto della digitalizzazione sulla discriminazione di genere, sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro. I sindacati possono coinvolgere esperti in settori quali la tecnologia digitale, la sicurezza informatica e gli studi di genere, per ricevere spunti e analisi sull'impatto della digitalizzazione sulle questioni legate al genere. Questi esperti possono aiutare i sindacati a comprendere meglio le sfide poste dalla digitalizzazione alla parità di genere sul posto di lavoro. Le competenze raccolte possono essere utilizzate per negoziare accordi collettivi che affrontano questioni legate alla digitalizzazione, con particolare attenzione all'eliminazione della discriminazione basata sul genere e della violenza online.

Queste competenze dovrebbero inoltre essere trasmesse sia ai lavoratori che ai datori di lavoro. Le competenze potranno essere utilizzate per sviluppare e mettere a disposizione programmi di formazione per membri di sindacati, lavoratori e datori di lavoro sul riconoscimento e la lotta alla discriminazione, alla violenza e alle molestie basate sul genere negli ambienti di lavoro digitali.

Le informazioni, le iniziative e gli strumenti esistenti sulla natura della GBVH dovrebbero essere adeguati alle recenti evoluzioni. Ad esempio, gli attuali barometri dovrebbero essere aggiornati per includere la violenza online (vedi ad esempio quanto sopra Figura 6).

Dovrebbero essere promosse attività e campagne di sensibilizzazione con i datori di lavoro e l'intera forza lavoro, per informarli sulla natura della violenza online di genere e sull'importanza della sicurezza digitale e di un comportamento online rispettoso. Inoltre, i sindacati dovrebbero impegnarsi con i datori di lavoro in azioni che promuovano l'uso etico dell'intelligenza artificiale e della sorveglianza digitale, anche con considerazioni legate al genere.

Coordinamento di tutti i livelli della contrattazione collettiva

Il coordinamento della contrattazione collettiva a più livelli (aziendale, settoriale, nazionale ed europeo) è essenziale per affrontare le diverse esigenze e sfide affrontate dai lavoratori. Il coordinamento rende possibili soluzioni su misura a livello aziendale, stabilisce standard comuni a livello settoriale e stabilisce quadri normativi e regolatori a livello nazionale ed europeo. Alcune questioni sono così specifiche che è meglio negoziarle a livello aziendale, ad esempio riguardo all'introduzione di nuovi strumenti digitali. Per i luoghi di lavoro più piccoli o dove la rappresentanza sindacale è debole, i negoziati possono aver luogo solo a livello settoriale e nazionale. Nel complesso, è necessario un coordinamento a tutti i livelli per garantire misure forti con una copertura quanto più ampia possibile. Questo approccio garantisce che l'evoluzione della GBVH sia affrontata in modo complessivo, e che il processo di contrattazione risponda sia a questioni specifiche a livello aziendale sia a sviluppi sociali più ampi.

Garantire la presenza di donne nei team negoziali

L'inclusione delle donne nei gruppi negoziali che affrontano la GBVH non è solo un imperativo legale ed etico, ma anche una necessità pratica per creare luoghi di lavoro più sicuri ed equi. L'inclusione delle donne nei gruppi negoziali apporta una prospettiva specifica di genere, essenziale per comprendere le sfide uniche che le donne devono affrontare per quanto riguarda la violenza e le molestie sul lavoro, compresa la sua recente evoluzione. Parimenti, nel processo negoziale occorre ascoltare e tenere in considerazione le voci e le esperienze delle donne, in modo da elaborare politiche e strategie efficaci.

Includere le donne nel processo negoziale aumenta la credibilità del team e crea fiducia tra le lavoratrici, che potrebbero essere riluttanti a denunciare episodi di violenza o molestie. Segnala inoltre l'impegno dell'azienda ad affrontare seriamente questi problemi.

Dovrebbe essere presa in considerazione anche la sovrapposizione della questione di genere con altri fattori quali la razza, l'etnia, l'orientamento sessuale o la disabilità. Un gruppo negoziale diversificato che rappresenti vari aspetti delle identità di genere può affrontare meglio le esperienze uniche dei diversi gruppi di lavoratrici.

Sezione 5.3

Verso un rafforzamento dei quadri normativi

Attuazione della Convenzione 190 dell'ILO attraverso una Direttiva o sua inclusione nella revisione dell'accordo quadro delle parti sociali sulla violenza e le molestie (2007)

L'attuazione della Convenzione 190 dell'ILO (C190) attraverso una direttiva potrebbe rappresentare un passo significativo per affrontare su scala globale la GBVH sul posto di lavoro. La Convenzione 190 dell'ILO, adottata nel 2019, è uno standard internazionale del lavoro innovativo che affronta specificamente la GBVH sul lavoro, che riconosce che la violenza domestica può estendersi al posto di lavoro, è applicabile alle sfere private in cui i dipendenti svolgono le proprie mansioni lavorative, e riconosce che la GBVH può essere perpetrata con l'uso degli strumenti TIC sul lavoro.

Pertanto, una traduzione dei principi della Convenzione 190 dell'ILO in una direttiva dell'UE introdurrebbe le disposizioni della C190 in tutti gli Stati membri.

Questa direttiva potrebbe nascere su iniziativa della Commissione europea o su iniziativa delle parti sociali intersettoriali dell'UE, nell'ambito della revisione dell'accordo quadro sulla violenza e le molestie (2007). Il Programma d'azione della CES adottato a Berlino nel 2023 indica la possibilità di rivedere l'accordo, e il Comitato donne della CES ha espresso l'intenzione di portare avanti questa iniziativa nell'ambito delle istanze del dialogo sociale della CES.

Inoltre, la Convenzione 190 dell'ILO enfatizza la protezione di tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status occupazionale, comprendendo quindi dipendenti, lavoratori temporanei, stagisti, volontari e candidati a un posto di lavoro. Analogamente, anche una direttiva UE dovrebbe garantire un'ampia copertura. La direttiva potrebbe specificare rimedi giuridici e sanzioni in caso di non conformità, garantendo che vi siano conseguenze per i datori di lavoro che non affrontano efficacemente la GBVH. La direttiva è anche uno

strumento per istituire meccanismi di monitoraggio e valutazione dell'attuazione delle sue disposizioni negli Stati membri.

La direttiva dovrebbe considerare l'intersezionalità della violenza e delle molestie riconoscendo che possono colpire in particolare i lavoratori che si trovano all'intersezione tra identità di genere, orientamento sessuale, razza, etnia, status di migrante, classe o lavoro precario, e che tali lavoratori necessitano di tutele specifiche.

Occorre osservare che la direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica prevede che si valuti *"se siano necessarie ulteriori misure a livello comunitario per contrastare efficacemente le molestie sessuali e la violenza sul posto di lavoro, tenendo conto delle convenzioni internazionali applicabili, del quadro giuridico dell'UE nel settore della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e quadro giuridico in materia di sicurezza e salute sul lavoro", entro al più tardi cinque anni dalla fine del periodo di recepimento.*³⁴

Riconoscimento della GBVH come fattore di rischio psicosociale per la SSL

"Quando un datore di lavoro elabora un piano d'azione per la sicurezza e la salute sul lavoro in conformità con la legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro, deve anche osservare delle procedure in caso di molestie o molestie sessuali. Oltre a coprire il funzionamento interno della comunità di lavoro, queste procedure devono prevedere anche delle linee guida per affrontare le molestie da parte dei clienti". Service Union United, PAM, Finlandia."

Service Union United, PAM, Finland

La GBVH sul lavoro fa parte dell'ambiente di lavoro psicosociale. Se da una parte sono stati accurata-

34 [Accordo provvisorio sulla direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica CJ01_AG\(2024\)759029_EN.docx \(live.com\)](#)

mente regolamentati nei quadri normativi tutti i rischi professionali legati al lavoro materiale, i rischi psicosociali sul lavoro devono ancora essere riconosciuti come rischi professionali. Tuttavia, l'introduzione di obblighi legali per il datore di lavoro per prevenire i rischi sul lavoro costituisce il nucleo della politica di sicurezza e salute sul lavoro. Questo principio ritiene il datore di lavoro responsabile della valutazione dei fattori di rischio professionale, dello sviluppo di adeguate misure di prevenzione e della loro attuazione. Ancora più importante, gli obblighi legali in materia di SSL del datore di lavoro sono esecutivi. Questo ne ha fatto nel corso di decenni uno strumento efficace per ottenere miglioramenti significativi in termini di SSL.

I fattori di rischio psicosociale, laddove la GBVH costituisce il rischio psicosociale più estremo sul posto di lavoro, devono essere regolamentati con la stessa completezza dei fattori materiali di rischio professionale, in modo che possano essere efficacemente prevenuti e integrati nella compliance del datore di lavoro. Già la Direttiva quadro europea sulla SSL pone le basi per la regolamentazione dell'ambiente di lavoro psicosociale. Anche l'attuale quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027 definisce i fattori psicosociali come una delle aree di azione prioritarie per l'UE. È in questo contesto che i sindacati dovrebbero sfruttare il momento e sostenere una regolamentazione globale della GBVH all'interno della legislazione europea che affronta il rischio psicosociale in materia di SSL. Alcuni Stati membri, come la Finlandia, riconoscono già nel loro quadro normativo la GBVH come un rischio SSL.

Riconoscere la GBVH come una questione di SSL introdurrebbe non solo obblighi vincolanti per i datori di lavoro di prevedere misure di prevenzione globali, ma affronterebbe anche il rischio di GBVH nella formazione professionale. È importante osservare che i fattori di rischio psicosociali seguono metodi di prevenzione primaria, che puntano alle cause profonde del rischio, che nel caso della GBVH dovranno in definitiva affrontare l'ineguaglianza nei rapporti di potere di genere sanciti dalle norme e aspettative di genere patriarcali.

Inoltre, le disposizioni in materia di SSL dovrebbero comprendere i lavoratori domestici, attualmente esclusi dalla Direttiva quadro sulla SSL. Le lavoratrici impiegate nei lavori domestici e assistenziali rappresentano forse il gruppo professionale più vulnerabile esposto alle molestie legate alla violenza di genere sul lavoro. L'esposizione avviene in particolare quando la questione di genere si sovrappone con lo status di migrante, lavoro nero e precarietà dei contratti. Questo meccanismo aggrava ulteriormente il rischio di violenza nei confronti delle lavoratrici che sono già isolate ed esposte ad

abusi da parte di terzi. La protezione dei lavoratori domestici e la loro inclusione nel quadro giuridico della SSL dovrebbe diventare un'area prioritaria per i governi nazionali e l'azione dei sindacati.

Riconoscimento della GBVH come problematica lavorativa

Sebbene la GBVH perpetrata come comportamento di persona sia stata ampiamente affrontata come una problematica lavorativa nei quadri normativi, sia le normative a livello europeo che quelle a livello nazionale devono ancora riconoscere esplicitamente che la violenza di terzi e la sua natura di genere, così come la violenza online di genere, sono ugualmente anche rischi legati al lavoro. Inoltre, il pregiudizio di genere nella gestione algoritmica dei lavoratori e nella sorveglianza digitale deve essere riconosciuto come discriminazione lavorativa basata sul genere e affrontato giuridicamente come tale.

Anche la violenza domestica deve essere considerata una questione legata al lavoro e tenuta in considerazione dal punto di vista giuridico in disposizioni armonizzate a livello europeo. La diffusione della violenza domestica sul posto di lavoro rappresenta un pericolo diretto per la sicurezza sul lavoro della vittima e dei suoi colleghi, un rischio che deve essere affrontato nelle disposizioni in materia di SSL. Inoltre, la violenza domestica ha un impatto devastante sull'occupazione delle vittime, e dovrebbero essere rese universalmente disponibili alle donne misure come un congedo retribuito che consenta alla vittima di mantenere il lavoro.

Le definizioni di molestie sessuali e violenza devono essere adeguate per tenere conto di una sempre crescente digitalizzazione del mondo del lavoro

Le attuali definizioni di molestie sessuali e violenza incluse nelle disposizioni volte a garantire la parità di genere sul lavoro devono essere aggiornate per tenere conto del ruolo della digitalizzazione nel perpetrare la GBVH. L'uso di strumenti TIC per perpetrare atti di violenza e abusi di genere sul posto di lavoro deve essere incluso nelle definizioni di GBVH. Le definizioni giuridiche dovrebbero quindi includere esplicitamente la violenza online basata sul genere, la quale comprende varie forme di abuso online, molestie sessuali e minacce rivolte ai lavoratori sulla base del genere, dell'orientamento sessuale o di altre caratteristiche protette.

Parimenti, la definizione di discriminazione perpetrata sulla base del genere deve essere adeguata per includere i pregiudizi di genere nella gestione dei lavoratori dell'intelligenza artificiale e nella sorveglianza digitale dei lavoratori, che possono discriminare le donne e altri lavoratori in base alle loro caratteristiche di genere. Dovrebbe essere fornita

una definizione giuridica di pregiudizio di genere nell'IA, poiché i set di dati non obiettivi utilizzati per addestrare gli algoritmi perpetuano pratiche di selezione del personale storicamente discriminatorie. Allo stesso modo, dovrebbe essere definito giuridicamente il possibile utilizzo della sorveglianza digitale per penalizzare i lavoratori in base alle loro caratteristiche di genere.

Definizione e applicazione di obblighi legali per i datori di lavoro

Un obbligo legale per i datori di lavoro di avviare un autentico dialogo sociale con i sindacati sul posto di lavoro e a livello settoriale rafforzerebbe la capacità dei sindacati di affrontare la GBVH. L'importanza di questi obblighi risiede nella capacità delle parti sociali di negoziare soluzioni su misura più adatte a creare ambienti di lavoro più sicuri, più inclusivi e solidali.

Di conseguenza, è essenziale potenziare gli obblighi dei datori di lavoro di negoziare con i sindacati i necessari meccanismi di prevenzione, sostegno, risoluzione dei conflitti e monitoraggio.

Garantire i diritti legali alle vittime, compreso il congedo retribuito

Garantire alle vittime di GBVH il diritto legale di accedere a misure di sostegno è un passo cruciale per aiutare chi ha subito violenze a mitigare l'impatto della GBVH sul loro lavoro e sui mezzi di sussistenza. I quadri normativi dovrebbero essere aggiornati con specifici diritti sociali e lavorativi per le vittime di GBVH legata al lavoro, compresa la violenza domestica.

Alle vittime dovrebbe essere concesso il diritto legale all'accesso diretto alle prestazioni sociali nel caso in cui non sia possibile mantenere il posto di lavoro, o una riduzione dei costi di consulenza, assistenza legale o trasferimento geografico.

Inoltre, dovrebbero essere previste per legge misure di sostegno all'occupazione alle vittime di violenza e molestie di genere legate al lavoro, come il diritto a modalità di lavoro flessibili e, soprattutto, un congedo retribuito alle vittime di violenza domestica e/o violenza e molestie interne sul posto di lavoro, in modo da dare loro tempo per affrontare le conseguenze dell'abuso.

L'Italia è un esempio di paese in cui i sindacati hanno negoziato con il governo il diritto a 90 giorni per le sopravvissute alla violenza domestica, che possono essere utilizzati nell'arco di 3 anni anche sotto forma di modalità di lavoro flessibile. Il congedo è retribuito come l'indennità di maternità e può essere ulteriormente esteso nei contratti collettivi anche oltre i 90 giorni.

Valutazione periodica dell'efficacia dei quadri normativi

La valutazione periodica dell'efficacia dei quadri normativi che affrontano la GBVH è indispensabile per garantire che questi quadri rimangano reattivi, pertinenti e in grado di affrontare efficacemente la natura in evoluzione della GBVH. La valutazione aiuta a identificare le lacune, i punti deboli e le aree in cui i quadri normativi potrebbero non essere in grado di affrontare efficacemente la GBVH. Queste informazioni sono fondamentali per apportare i miglioramenti necessari. Inoltre, aiuta a garantire che i quadri normativi siano conformi agli standard globali ed europei. La valutazione rende inoltre possibili input e feedback dalle parti sociali, i sopravvissuti, le forze dell'ordine, i professionisti legali e la magistratura, da cui trarre spunto per i cambiamenti necessari.

Una valutazione efficace può essere effettuata solo se informata sulla base di dati pertinenti. Occorre quindi raccogliere sistematicamente dati specifici per genere sull'incidenza di tutte le forme di violenza e molestie legate al lavoro. I relativi dati dovrebbero essere raccolti da varie fonti, tra cui agenzie governative, forze dell'ordine, tribunali, ONG e gli stessi sopravvissuti. Per una valutazione completa sono importanti sia i dati quantitativi che quelli qualitativi, ad esempio, sondaggi, interviste, focus group e casi di studio.

Sezione 5.4

Miglioramento dell'applicazione

Accesso alla giustizia

• *Inversione dell'onere della prova*

Nei casi di discriminazione, inclusa la GBVH sul lavoro, spesso esiste intrinsecamente uno squilibrio nei rapporti di forza tra la vittima e il datore di lavoro. L'inversione dell'onere della prova aiuta a risolvere questo problema, facendo gravare sulla parte più forte, il datore di lavoro, l'onere di dimostrare che la violenza o le molestie di genere non si sono verificate. Le vittime di violenza di genere e molestie sul lavoro, soprattutto quelle appartenenti a gruppi emarginati o vulnerabili, potrebbero avere difficoltà a raccogliere prove o far valere i propri diritti. L'inversione dell'onere della prova può fornire loro un'opportunità più equa di pretendere giustizia.

L'inversione dell'onere della prova richiederebbe che inizialmente le vittime si limitino a presentare prove sufficienti e soddisfacenti che suggeriscano la possibilità che si sia verificata una discriminazione. Spesso devono dimostrare di aver subito un trattamento differenziato a causa di una caratteristica protetta, ad esempio il genere, e di aver patito conseguentemente delle conseguenze negative. Una volta accertata questa prima prova, l'onere della prova passa al datore di lavoro. Il datore di lavoro deve quindi presentare una ragione legittima e non discriminatoria per la presunta azione discriminatoria. Il motivo non dovrebbe essere correlato alla caratteristica protetta e dovrebbe giustificare l'azione intrapresa. La vittima ha quindi il diritto di confutare la spiegazione fornita, dimostrando incoerenze nella motivazione addotta dal datore di lavoro o presentando ulteriori prove dell'intento discriminatorio.

• *Sanzioni dissuasive nei confronti degli autori delle violenze*

L'attuazione di sanzioni dissuasive contro gli autori di GBVH sul lavoro è un elemento fondamentale degli sforzi volti a prevenire e affrontare tali comportamenti in modo efficace. Queste sanzioni sono pensate per scoraggiare i lavoratori dal commettere atti di GBVH e ritenerli responsabili delle loro azioni. Sanzioni dissuasive danno alle vittime un senso di giustizia e sicurezza, assicurando loro che il sistema legale prenderà sul serio le loro denunce e agirà contro chi fa loro del male. Misure di questo tipo aiutano anche a stabilire e rafforzare una cultura sul posto di lavoro che promuova l'uguaglianza di genere e la tolleranza zero per la violenza e le molestie di genere.

Possono esistere varie forme di sanzioni dissuasive. Può trattarsi ad esempio di sanzioni penali per gli autori condannati, come la reclusione e sanzioni pecuniarie. Le sanzioni dovrebbero essere commisurate alla gravità dell'abuso. Anche l'emissione di un'ordinanza restrittiva nei confronti degli autori delle violenze, che vieti loro di contattare le vittime o di avvicinarsi a loro, può essere una misura dissuasiva per proteggere le vittime da ulteriori pregiudizi. Anche la possibilità per i datori di lavoro di intraprendere azioni disciplinari, incluso il licenziamento, contro i dipendenti giudicati colpevoli di GBVH, può fungere da misura dissuasiva. I tribunali possono ordinare agli autori delle violenze di risarcire alle vittime le spese mediche, terapeutiche e altri costi associati agli atti subiti. Le leggi possono prevedere pene più severe per reati ripetuti o gli atti di violenza contro le lavoratrici vulnerabili. Alcune professioni e alcuni settori possono imporre interdizioni o restrizioni alle persone con condanne per GBVH, limitandone l'opportunità di lavorare in futuro.

Misure a tutela delle vittime e dei testimoni

La denuncia di episodi di violenza di genere e di molestie sul lavoro deve garantire una piena tutela della vittima e dei testimoni da ogni ulteriore ritorsione o discriminazione. Le leggi sulla tutela dei lavoratori che effettuano segnalazioni (whistleblowing) potrebbero servire da esempio per l'avvio di procedure di indagine sui casi di GBVH segnalati sul posto di lavoro.

Analogamente alle leggi sugli autori di segnalazioni, i lavoratori che segnalano un atto di violenza o molestie di genere dovrebbero avere la garanzia di una piena riservatezza e, per il testimone, anche di anonimato nella massima misura possibile, consentendo loro di effettuare segnalazioni senza timore di esporsi. Ma, cosa ancora più importante, le leggi sugli autori di segnalazioni vietano ai datori di lavoro di intraprendere azioni avverse contro gli autori delle segnalazioni, quali licenziamento, demansionamento, molestie o discriminazione, in risposta alle segnalazioni fatte. Tali disposizioni dovrebbero riflettersi nella tutela delle vittime e dei testimoni di violenza e molestie di genere sul posto di lavoro, al fine di garantire loro piena protezione dalle ritorsioni da parte del datore di lavoro. La ritorsione potrebbe manifestarsi in azioni quali ulteriori molestie e discriminazioni sul lavoro, o addirittura la risoluzione del contratto di lavoro. L'introduzione della riservatezza e il divieto di ritorsioni sono quindi misure essenziali per combattere i comportamenti sessisti sul lavoro e promuovere una cultura di tolleranza zero sul posto di lavoro per gli abusi di genere.

Integrazione della dimensione di genere

L'integrazione della dimensione di genere dovrebbe essere applicata alle politiche pubbliche e sociali di smantellamento dello stato sociale. In particolare, devono essere sistematicamente documentati:

- l'impatto di genere delle misure di austerità e della privatizzazione dei servizi pubblici;

- l'impatto di genere delle politiche volte a prevedere una maggiore flessibilità nelle legislazioni di protezione nel lavoro;

- l'impatto di genere dell'esternalizzazione e del subappalto del lavoro.

La sicurezza del posto di lavoro e condizioni di lavoro dignitose sono probabilmente una delle migliori misure di prevenzione della violenza e delle molestie di genere legate al lavoro. Un'occupazione di buona qualità si traduce in stabilità economica e in uno status sociale elevato, due elementi che

proteggono dalla vulnerabilità agli abusi di genere domestici e sul posto di lavoro.

Contenzioso strategico

I sindacati dovrebbero riflettere su come utilizzare al meglio il contenzioso a sostegno dell'agenda sull'uguaglianza di genere. Un approccio strategico potrebbe vedere la definizione di alcuni criteri per dare priorità o promuovere alcune attività contenziose. Al fine di realizzare un cambiamento concreto, potrebbe essere utile, ad esempio, coordinare molteplici azioni legali nelle multinazionali o nei settori che in precedenza hanno mostrato ripetutamente comportamenti scorretti. Un altro approccio potrebbe essere prevedere che i sindacati di tutti i paesi membri della CES portino sistematicamente in tribunale i casi più gravi di violenza e molestie.

Qualunque sia il criterio utilizzato, l'obiettivo generale dovrebbe essere quello di dare maggiore visibilità all'aumento della violenza e delle molestie contro le donne e di iniziare a costruire una giurisprudenza che tuteli maggiormente i diritti delle donne.

La CES potrebbe prendere in considerazione l'utilizzo della sua [rete di contenzioso strategico](#) per promuovere un approccio strategico coordinato tra i suoi affiliati, rivolgendosi ai tribunali a livello internazionale, europeo e nazionale.

Un contenzioso strategico da parte dei sindacati è destinato a sollevare alcune domande sull'etica e sull'impegno interno. Potrebbero essere sollevate alcune domande, ad esempio, sulla politica sindacale da seguire nel caso (frequente) in cui sia l'autore delle violenze che la vittima siano iscritti al sindacato. Nel corso della nostra ricerca, diverse organizzazioni hanno sottolineato che il sindacato a cui appartengono ha adottato una chiara politica interna di tolleranza zero nei confronti della GBVH.

Conclusioni

Il presente rapporto ha esplorato la recente evoluzione della GBVH nel mondo del lavoro in evoluzione. Ha inoltre esaminato i quadri normativi e le strategie sindacali che trattano di questa tematica.

I risultati dello studio suggeriscono che la recente pandemia e la crisi economica, insieme all'emergere del capitalismo digitale, hanno contribuito all'aggravamento della GBVH e del suo impatto sull'occupazione femminile. La crescita di forme di occupazione non standard, temporanea e part-time, nelle professioni e nei settori a predominanza femminile, si traduce nella precarietà del lavoro e dei mezzi di sussistenza per le donne. Questa vulnerabilità ha esposto le donne a un aumento del rischio di violenza domestica e GBVH sul lavoro, compreso l'aumento della violenza da parte di terzi e nei confronti delle lavoratrici.

Lo studio dimostra inoltre che la massiccia digitalizzazione dei processi lavorativi ha favorito l'emergere della violenza online di genere sul lavoro, ovvero forme di GBVH perpetrate online con l'uso delle tecnologie TIC. Inoltre, è stato osservato che l'adozione sempre più rapida di strumenti di intelligenza artificiale nella gestione dei lavoratori e del rendimento sul lavoro costituisce un rischio significativo nel perpetuare le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro.

La sezione finale del presente studio elenca una serie di strategie che i sindacati potrebbero adottare a vari livelli, con l'obiettivo di negoziare soluzioni specifiche per la prevenzione della GBVH sul lavoro. L'obbligo di diligenza per il datore di lavoro può essere negoziato nelle politiche aziendali. Inoltre, nei contratti collettivi dovrebbero essere introdotte una serie di disposizioni finalizzate a proteggere e supportare meglio le donne in posizioni vulnerabili e promuovere una cultura di tolleranza zero.

Inoltre, è opportuno affrontare urgentemente a livello politico i rischi di evoluzione osservati nella GBVH. Tuttavia, l'analisi dei quadri normativi

mostra che le leggi europee e nazionali esistenti in materia di GBVH sul lavoro devono ancora essere adeguate per affrontare la recente evoluzione della GBVH e il suo impatto sulle lavoratrici. L'unico strumento attualmente presente che tiene conto dei rischi recentemente esacerbati nella GBVH sul lavoro è la Convenzione 190 dell'ILO.

Il Convenzione 190 dell'ILO costituisce uno strumento giuridico innovativo che riconosce la violenza domestica come una questione legata al lavoro. La Convenzione riconosce inoltre che la GBVH sul lavoro può essere perpetrata con l'uso delle tecnologie di comunicazione via Internet, ovvero anche con algoritmi di intelligenza artificiale e la sorveglianza digitale dei lavoratori. La politica sindacale a livello nazionale e dell'UE dovrebbe quindi mantenere l'attenzione primariamente sulla ratifica della Convenzione 190 dell'ILO e la sua effettiva attuazione.

Anche i quadri normativi devono essere migliorati per introdurre il sostegno alle vittime e misure di protezione per denunciare la questione, prevenire la colpevolizzazione delle vittime e garantire la sicurezza delle vittime. L'obiettivo primario dovrebbe essere trasferire dalla vittima all'autore delle violenze la responsabilità pratica per gli atti di GBVH sul posto di lavoro.

È importante sottolineare che la violenza domestica deve essere affrontata come una questione legata al lavoro in tutti i suoi aspetti. È necessario introdurre per le vittime di violenza domestica diritti legali, sociali e lavorativi che garantiscano la tutela dell'occupazione e la sicurezza sul posto di lavoro. Per poter porre fine al ciclo di abusi domestici, le vittime devono essere messe in condizione di preservare la propria stabilità finanziaria e l'avanzamento di carriera. A tale scopo sono necessarie misure legali di sostegno alle vittime, sia sul lavoro sia in termini di accesso ai servizi sociali.

Allo stesso tempo, i sindacati devono avere maggiori poteri per affrontare l'evoluzione della

GBVH sul lavoro, a livello di azienda/posto di lavoro e a livello settoriale. Inoltre, i sindacati devono migliorare le proprie competenze per affrontare in modo efficiente l'evoluzione della GBVH.

Questo riguarda in particolare la capacità di comprensione della natura e dell'incidenza della violenza online basata sul genere e dei pregiudizi di genere negli algoritmi di intelligenza artificiale e nella sorveglianza digitale dei lavoratori.

I sindacati devono ancora acquisire conoscenze sui modi in cui la GBVH viene perpetrata con l'uso di questi strumenti, in collaborazione con esperti di tecnologia, istituti di ricerca e ONG attive nel settore della GBVH. Anche la mancanza di dati ufficiali che misurino l'evoluzione della GBVH deve essere affrontata a livello politico. È urgentemente necessaria, a livello europeo e nazionale, una migliore raccolta di dati pubblici, con attenzione al genere, su tutte le forme di GBVH legate al lavoro.

Allo stesso modo, occorre rafforzare il dialogo sociale sulla GBVH con i sindacati.

Questo richiede non solo azioni a livello politico che affrontino l'obbligo per il datore di lavoro di avviare effettivamente negoziati con i sindacati, ma anche maggiori poteri dei rappresentanti sindacali nella prevenzione e nel sostegno alle vittime a livello aziendale.

Tuttavia, la cosa più importante per contrastare radicalmente il patriarcato e le sue ineguali relazioni di potere tra uomini e donne, cause profonde della GBVH che si verifica nel mercato del lavoro, è che i datori di lavoro e la società nel suo insieme riconoscano la natura strutturale e collettiva della GBVH nel mondo del lavoro.

Referenze

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Alfuqaha, O. A., Albawati, N. M., Alhiary, S. S., Alhalaiqa, F. N., Haha, M. D. F. F., Musa, S. S., ... & Al Thaher, Y. (2022). Workplace violence among healthcare providers during the COVID-19 health emergency: a cross-sectional study. *Behavioral Sciences*, 12(4), 106.
- Balducci, C., Vignoli, M., Dalla Rosa, G., & Consiglio, C. (2020). High strain and low social support at work as risk factors for being the target of third-party workplace violence among healthcare sector workers. *La Medicina del lavoro*, 111(5), 388.
- Barbara, G., Facchin, F., Micci, L., Rendiniello, M., Giulini, P., Cattaneo, C., ... & Kustermann, A. (2020). COVID-19, lockdown, and intimate partner violence: Some data from an Italian service and suggestions for future approaches. *Journal of women's health*, 29(10), 1239-1242.
- Barbara, G., Viero, A., Pellizzone, I., Buggio, L., Facchin, F., Cattaneo, C., ... & Kustermann, A. (2022). Intimate partner violence in the COVID-19 era: a health, psychological, forensic and legal perspective. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 4973.
- Basu, B., & Famoye, F. (2004). Domestic violence against women, and their economic dependence: a count data analysis. *Review of Political Economy*, 16(4), 457-472.
- Beland, L. P., Brodeur, A., Haddad, J., & Mikola, D. (2020). Covid-19, family stress and domestic violence: Remote work, isolation and bargaining power.
- Bograd, M. (1999). Strengthening domestic violence theories: Intersections of race, class, sexual orientation, and gender. *Journal of marital and family therapy*, 25(3), 275-289.
- Booyens, I., Hadjisolomou, A., Nickson, D., Cunningham, T., & Baum, T. (2022). 'It's not a big deal': customer misbehaviour and social washing in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(11), 4123-4141.
- Bornstein, R. F. (2006). The complex relationship between dependency and domestic violence: converging psychological factors and social forces. *American psychologist*, 61(6), 595.
- Brownmiller, S. (1975). *Against our will: Men, women and rape*. New York: Fawcett Columbine.
- Brubaker, S. J. (2021). Embracing and expanding feminist theory:(Re) conceptualizing gender and power. *Violence against women*, 27(5), 717-726.
- Büssing, A., & Höge, T. (2004). Aggression and violence against home care workers. *Journal of occupational health psychology*, 9(3), 206.
- Byon, H. D., Sagherian, K., Kim, Y., Lipscomb, J., Crandall, M., & Steege, L. (2022). Nurses' experience with type II workplace violence and underreporting during the COVID-19 pandemic. *Workplace Health & Safety*, 70(9), 412-420.
- Campbell, C. L., McCoy, S., Burg, M. A., & Hoffman, N. (2014). Enhancing home care staff safety through reducing client aggression and violence in noninstitutional care settings: A systematic review. *Home Health Care Management & Practice*, 26(1), 3-10.
- Cannavò, M., Fusaro, N., Colaiuda, F., Rescigno, G., & Fioravanti, M. (2017). Violence on health care workers. *La Clinica Terapeutica*, 168(2), e99-e112.
- Cannavò, M., La Torre, F., Sestili, C., La Torre, G., & Fioravanti, M. (2019). Work related violence as a predictor of stress and correlated disorders in emergency department healthcare professionals. *La Clinica Terapeutica*, 170(2), e110-e123.
- Cannon, C., Lauve-Moon, K., & Buttell, F. (2015). Re-theorizing intimate partner violence through post-structural feminism, queer theory, and the sociology of gender. *Social Sciences*, 4(3), 668-687.
- Chakraborty, S., Mashreky, S. R., & Dalal, K. (2022). Violence against physicians and nurses: a systematic literature review. *Journal of Public Health*, 30(8), 1837-1855.
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 35, 262-295. <https://doi.org/10.1177/0730888408322008>
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs: Journal of women in culture and society*, 38(4), 785-810.
- Citron, Danielle Keats, and Mary Anne Franks. 2014. "Criminalizing Revenge Porn." *Wake Forest Law Review* 49: 345-391.
- Clari, M., Conti, A., Scacchi, A., Scattaglia, M., Dimonte, V., & Gianino, M. M. (2020). Prevalence of workplace sexual violence against healthcare workers providing home care: a systematic review and meta-analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 8807.
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272-288. <https://doi.org/10.1037/a0014934>
- Council of Europe. (2014). *The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)*. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=210>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241.
- Curry MA, Hassouneh-Phillips D, Johnston-Silverberg A (2001). Abuse of women with disabilities: an ecological model and review. *Violence Against Women – An Int Interdisciplin J* 7:60-79
- D'cruz, P., & Noronha, E. (2013). Navigating the extended reach: Target experiences of cyberbullying at work. *Information and organization*, 23(4), 324-343.
- Devi, S. (2020). COVID-19 exacerbates violence against health workers. *The Lancet*, 396(10252), 658.
- Drieskens, S., Braekman, E., Ridder, K. D., Gisle, L., Charafeddine, R., Hermans, L., & Demarest, S. (2022). Domestic violence during the COVID-19 confinement: do victims feel more socially isolated?. *Archives of public health*, 80(1), 39.

- Erez, E., Adelman, M., & Gregory, C. (2009). Intersections of immigration and domestic violence: Voices of battered immigrant women. *Feminist criminology*, 4(1), 32-56.
- Escribano, R. B., Beneit, J., & Garcia, J. L. (2019). Violence in the workplace: some critical issues looking at the health sector. *Heliyon*, 5(3).
- ETUCE (2012). Third-Party Violence in the Education Sector: Social Partners in Education concerned about Violence in Schools: "How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools". Trade Union Committee for Education, Brussels 2012 https://www.csee-etu.org/images/attachments/3d_PV_Reg_Sem_EN.pdf
- EU-LFS (2020). Exposure to risk factors for physical health and mental well-being ad-hoc module. [hsw_exp3_Dealing with difficult customers, patients, pupils, etc.]
- EU-OSHA (2022). *Artificial intelligence for worker management: an overview*. https://osha.europa.eu/sites/default/files/summary-artificial-intelligence-worker-management-EN_0.pdf
- EURACTIV (19th July 2023). *EU Commission mulls rules on algorithmic management in workplace for next mandate*. <https://www.euractiv.com/section/artificial-intelligence/news/eu-commission-mulls-rules-on-algorithmic-management-in-workplace-for-next-mandate/>
- Eurofound (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union, Luxembourg <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/covid-19-implications-employment-and-working-life>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023). *Domestic Violence In The Workplace*, Crenshaw Discussion Paper. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023a) *Third-Party Violence in the Workplace*. Infographic. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/third-party-violence-workplace>
- European Commission Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, April 2020
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021). *The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU*. Publications Office of the European Union. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20210224_mhna30566enn_pdf.pdf
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021a). The costs of gender-based violence in the European Union. Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/costs-gender-based-violence-european-union> in EU-
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021b). Artificial intelligence, platform work and gender equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 <https://rm.coe.int/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality/1680a56b24>
- European Public Service Union (2011). *European social dialogue: Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work*. <https://www.epsu.org/article/european-social-dialogue-multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-1>
- Farley, S. (2015). *The measurement and impact of workplace cyberbullying* (Doctoral dissertation, University of Sheffield).
- Ferrari, G., Agnew-Davies, R., Bailey, J., Howard, L., Howarth, E., Peters, T. J., ... & Feder, G. S. (2016). Domestic violence and mental health: a cross-sectional survey of women seeking help from domestic violence support services. *Global health action*, 9(1), 29890.
- Firestone, S. (1972). *The dialectic of sex*. New York: Bantam.
- Fitzgerald, L. (2020). Unseen: the sexual harassment of low-income women in America. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(1), 5-16.
- Gavanas, A. (2013, January). Migrant domestic workers, social network strategies and informal markets for domestic services in Sweden. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 36, pp. 54-64). Pergamon.
- Gibbons, M. A., Murphy, T. E., & Rossi, M. A. (2021). Confinement and intimate partner violence. *Kyklos*, 74(3), 349-361.
- Gilardi, S., Guglielmetti, C., Converso, D., Fida, R., & Viotti, S. (2020). Third-party aggression and emotion work among nurses: Testing a moderated mediation model. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 146.
- Gilardi, S., Guglielmetti, C., Converso, D., Fida, R., & Viotti, S. (2020). Third-party aggression and emotion work among nurses: Testing a moderated mediation model. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 146.
- Gill, A. (2018). Survivor-centered research: Towards an intersectional gender-based violence movement. *Journal of family violence*, 33(8), 559-562.
- Gosse, C., Veletsianos, G., Hodson, J., Houlden, S., Dousay, T. A., Lowenthal, P. R., & Hall, N. (2021). The hidden costs of connectivity: nature and effects of scholars' online harassment. *Learning, Media and Technology*, 46(3), 264-280.
- Guerrier, Y., & Adib, A. S. (2000). 'No, we don't provide that service': the harassment of hotel employees by customers. *Work, employment and society*, 14(4), 689-705.
- Hague, G., Thiara, R., & Mullender, A. (2011). Disabled women, domestic violence and social care: the risk of isolation, vulnerability and neglect. *British Journal of Social Work*, 41(1), 148-165.
- Hall, C. (1992). *White, Male and Middle Class. Explorations in Feminism and History*. Polity Press: Cambridge
- Hassouneh-Phillips, D., & McNeff, E. (2005). "I thought I was less worthy": Low sexual and body esteem and increased vulnerability to intimate partner abuse in women with physical disabilities. *Sexuality and Disability*, 23, 227-240.
- Hearn, J., Hall, M., Lewis, R., & Niemistö, C. (2023). The Spread of Digital Intimate Partner Violence: Ethical Challenges for Business, Workplaces, Employers and Management. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Hegarty, K. L., O'doherty, L. J., Chondros, P., Valpied, J., Taft, A. J., Astbury, J., ... & Gunn, J. M. (2013). Effect of type and severity of intimate partner violence on women's health and service use: findings from a primary care trial of women afraid of their partners. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(2), 273-294.
- Henke, A., & Hsu, L. (2022). COVID-19 and domestic violence: Economics or isolation?. *Journal of family and economic issues*, 43(2), 296-309.
- Hester, M. (1994). Violence against social services staff: A gendered issue. *Working with violence*, 153-169.
- Holtmann, C., & Rickards, T. (2018). Domestic/intimate partner violence in the lives of immigrant women: A New Brunswick response. *Canadian journal of public health*, 109, 294-302.
- Hunnicuttt, G. (2009). Varieties of patriarchy and violence against women: Resurrecting "patriarchy" as a theoretical tool. *Violence Against Women*, 15(5), 553-573.
- ILO (2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- ILO briefing note (2021) *Domestic violence and its impact on the world of work*. International Labour Organisation. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf
- Jane, E. A. (2018). Gendered cyberhate as workplace harassment and economic vandalism. *Feminist Media Studies*, 18(4), 575-591.
- Kahsay, W. G., Negarandeh, R., Dehghan Nayeri, N., & Hasanpour, M. (2020). Sexual harassment against female nurses: a systematic review. *BMC nursing*, 19, 1-12.
- Kavanagh, E., & Brown, L. (2020). Towards a research agenda for examining online gender-based violence against women

- academics. *Journal of Further and Higher Education*, 44(10), 1379-1387.
- Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G., & Patiar, A. (2015). Sexual harassment of women working as room attendants within 5 star hotels. *Gender, Work & Organization*, 22(1), 36-50.
- Kocabaşoğlu, Ö. N., Özen, B. A. Ş., & Perrin, Ö. Ç. Ü. N. (2023). Digitalization of Workplace Harassment Against White-Collar Women: An Investigation in Professional Online Platforms. *OPUS Journal of Society Research*, 20(55).
- Kourti, A., Stavridou, A., Panagouli, E., Psaltopoulou, T., Spiliopoulou, C., Tsolia, M., ... & Tsitsika, A. (2023). Domestic violence during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Trauma, violence, & abuse*, 24(2), 719-745.
- Kyriacou, D. N., Anglin, D., Taliaferro, E., Stone, S., Tubb, T., Linden, J. A., ... & Kraus, J. F. (2017). Risk factors for injury to women from domestic violence. In *Domestic Violence* (pp. 145-151). Routledge.
- Lanier, C., & Maume, M. O. (2009). Intimate partner violence and social isolation across the rural/urban divide. *Violence against women*, 15(11), 1311-1330.
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of personality and social psychology*, 85(5), 853.
- Marin, L. S., Barreto, M., Montano, M., Sugerma-Brozán, J., Goldstein-Gelb, M., & Punnett, L. (2021). Workplace sexual harassment and vulnerabilities among low-wage hispanic women. *Occupational health science*, 5(3), 391-414.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77, 625-647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625-647.
- Moon, B., & McCluskey, J. (2020). An exploratory study of violence and aggression against teachers in middle and high schools: Prevalence, predictors, and negative consequences. *Journal of school violence*, 19(2), 122-137.
- Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual review of public health*, 39, 351-365.
- Muhonen, T., Jönsson, S., & Bäckström, M. (2017). Consequences of cyberbullying behaviour in working life: The mediating roles of social support and social organisational climate. *International journal of workplace health management*, 10(5), 376-390.
- Munobwa, J. S., Ahmadi, F., & Öberg, P. (2023). 'Anxiety, frustration and understanding'. Swedish personal social service workers' cognitive appraisals of encounters with violent clients. *Nordic Social Work Research*, 13(2), 188-201.
- NASUWT The Teachers' Union (2023) Social Media and Online Abuse of Teachers, Birmingham, UK <https://www.nasuwat.org.uk/advice/health-safety/social-media-and-online-abuse-of-teachers.html>
- Newhill, C. E. (1996). Prevalence and risk factors for client violence toward social workers. *Families in Society*, 77(8), 488-495.
- Nosek M, Howland C, Rintala D, Young E, Changpon G (1997) National Study of Women with Physical Disabilities: Final Report. Houston, TX: Center for Research on Women with Disabilities
- Ogunsiji, O., Wilkes, L., Jackson, D., & Peters, K. (2012). Suffering and smiling: West African immigrant women's experience of intimate partner violence. *Journal of Clinical Nursing*, 21(11-12), 1659-1665.
- Øistad, B.S. (2015), "Young women twice as exposed to cyberbullying as men", available at: <http://sciencenordic.com/young-women-twice-exposed-cyber-bullying-men>
- Papadakaki, M., Ratsika, N., Pelekidou, L., Halbmayr, B., Kouta, C., Lainpelto, K., ... & Chliaoutakis, J. (2021). Migrant domestic workers' experiences of sexual harassment: a qualitative study in four EU countries. *Sexes*, 2(3), 272-292.
- Phillips, L. R. (2000). Domestic violence and aging women. *Geriatric Nursing*, 21(4), 188-194.
- Phoo, N. N. N., & Reid, A. (2022). Determinants of violence towards care workers working in the home setting: A systematic review. *American journal of industrial medicine*, 65(6), 447-467.
- Pillinger, J. (2017). Violence and harassment against women and men in the world of work : trade union perspectives and action / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2017.
- Pillinger, J. (2017a). Safe at Work Safe at Home, ETUC
- Postmus, J. L., Hoge, G. L., Breckenridge, J., Sharp-Jeffs, N., & Chung, D. (2020). Economic abuse as an invisible form of domestic violence: A multicountry review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 21(2), 261-283.
- Powers, L. E., Curry, M. A., Oschwald, M., & Maley, S. (2002). Barriers and strategies in addressing abuse: a survey of disabled women's experiences. *Journal of rehabilitation*, 68(1).
- Queen, J., Nurse, A., Brackley, M. H., & Williams, G. B. (2009). Being emotionally abused: a phenomenological study of adult women's experiences of emotionally abusive intimate partner relationships. *Issues in mental health nursing*, 30(4), 237-245.
- Roscigno, V. J., Lopez, S. H., & Hodson, R. (2009). Supervisory bullying, status inequalities and organizational context. *Social Forces*, 87(3), 1561-1589.
- Ryu, J., Kim, H., Kim, J., Yoon, Y., & Jung-Choi, K. (2018). 710 Work-related violence among young night workers in south korea.
- Savigny, H. (2020). The violence of impact: Unpacking relations between gender, media and politics. *Political Studies Review*, 18(2), 277-293. In Kavanagh, E., & Brown, L. (2020). Towards a research agenda for examining online gender-based violence against women academics. *Journal of Further and Higher Education*, 44(10), 1379-1387.
- Shaw, E., Hegewisch, A., & Hess, C. (2018). Sexual harassment and assault at work: Understanding the costs. *Institute for Women's Policy Research Publication, IWPR B*, 376.
- Shier, M. L., Turpin, A., Nicholas, D. B., & Graham, J. R. (2021). Social service worker experiences with direct and indirect violence when engaged with service users. *The British Journal of Social Work*, 51(4), 1238-1258.
- Sokoloff, N. J., & Dupont, I. (2005). Domestic violence at the intersections of race, class, and gender: Challenges and contributions to understanding violence against marginalized women in diverse communities. *Violence against women*, 11(1), 38-64.
- Stainback, K., Ratliff, T. N., & Roscigno, V. J. (2011). The context of workplace sex discrimination: Sex composition, workplace culture, and relative power. *Social Forces*, 89, 1165-1188. <https://doi.org/10.1093/sf/89.4.1165>
- Stets, J. E. (1991). Cohabiting and marital aggression: The role of social isolation. *Journal of Marriage and the Family*, 669-680.
- Trudgett-Klose, L. H., & McLinton, S. S. (2023). 'Pro Gamers' & Cyberbullying: Workplace Bullying & Sexual Harassment in Professional Video Gaming. Available at SSRN 4313834.
- UN Women (2016) *The economic costs of violence against women*. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women> in EU-OSHA (2023). *Domestic Violence In The Workplace*, Discussion Paper. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf
- UN Women. COVID-19 and Ending Violence against Women and Girls. 2020. Available online: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Issue-brief-COVID-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf> (accessed on 20 October 2023).
- van Stekelenburg, B. C., De Cauwer, H., Barten, D. G., & Mortelmans, L. J. (2023). Attacks on health care workers in historical pandemics and COVID-19. *Disaster medicine and public health preparedness*, 17, e309.



Villegas, P. E. (2019). "I made myself small like a cat and ran away": workplace sexual harassment, precarious immigration status and legal violence. *Journal of gender studies*, 28(6), 674-686.

Wilson, C. M., Douglas, K. S., & Lyon, D. R. (2011). Violence against teachers: Prevalence and consequences. *Journal of interpersonal violence*, 26(12), 2353-2371.

Yagil, D. (2008). When the customer is wrong: A review of research on aggression and sexual harassment in service encounters. *Aggression and Violent Behavior*, 13(2), 141-152.

Yakovovich, A. R., Stöckl, H., Murray, J., Melendez-Torres, G. J., Steinert, J. I., Glavin, C. E., & Humphreys, D. K. (2018). Risk and protective factors for intimate partner violence against women: Systematic review and meta-analyses of prospective-longitudinal studies. *American journal of public health*, 108(7), e1-e11.



