



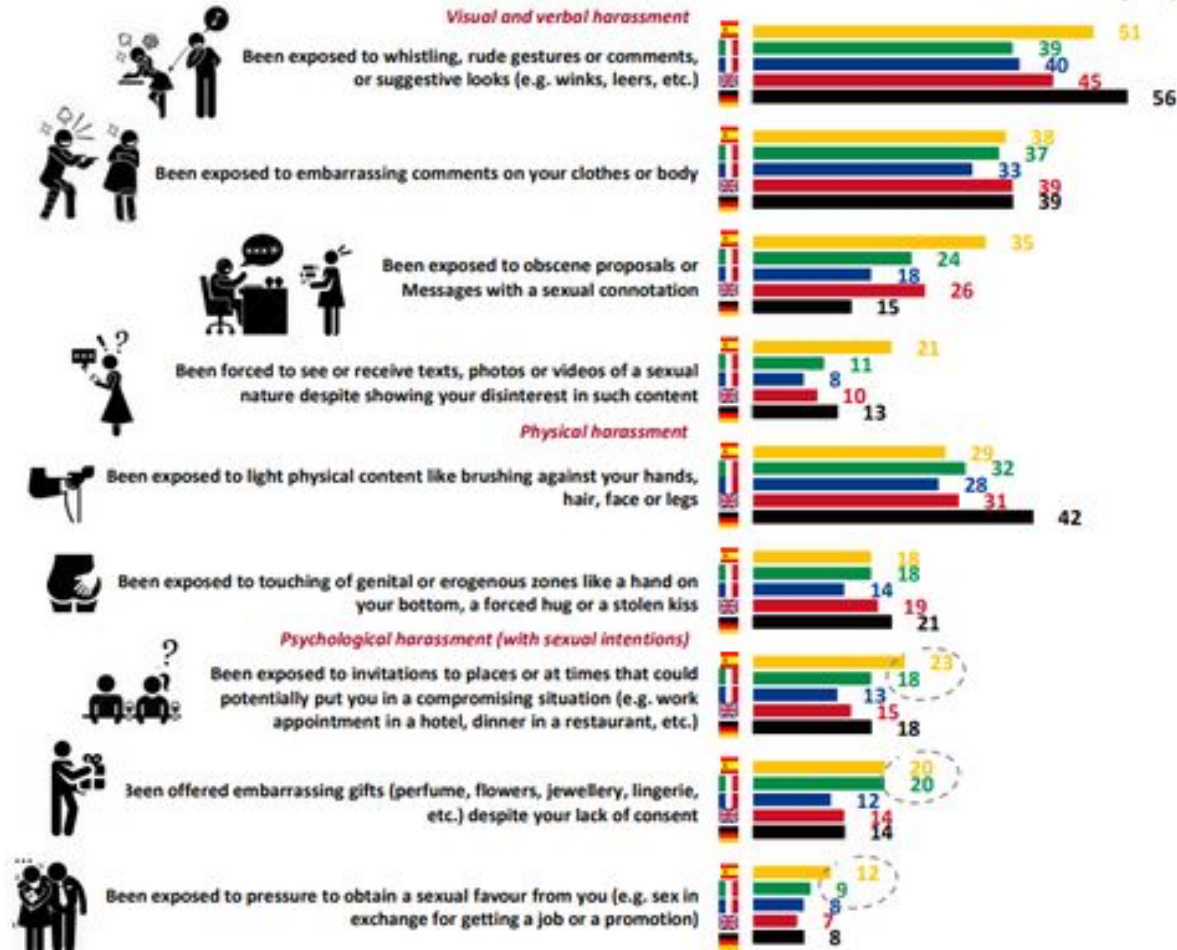
**Un appello globale all'azione per mettere fine alla violenza di genere  
nel mondo del lavoro:  
la Convenzione 190 e la Raccomandazione 206 dell'ILO**

**Carla Pagano, Esperta di violenza di genere nel mondo del lavoro**

# Il 21% delle donne europee è stata vittima di una forma di violenza di genere o di violenza sessuale negli ultimi 12 mesi sul posto di lavoro.

**QUESTION :** In your life so far, at your work place, have you ever ...?

Share of women victims of each of the situation in their life so far



# La dimensione del fenomeno in Italia

**8.816.000 (43,6% totale)** le donne fra i 14 e i 65 anni che nel corso della loro vita hanno subito qualche forma di molestia o ricatto sessuale

**3.118.000 (15,4%)** le donne che le hanno subite negli ultimi tre anni

**3.754.000 (18,8% totale)** uomini hanno subito molestie a sfondo sessuale nel corso della loro vita

**1.274.000** uomini che hanno subito molestie negli ultimi tre anni

**4.392.000** coloro che hanno dichiarato di aver subito molestie a sfondo sessuale negli ultimi tre anni

**donne 71%**  
**uomini 29%**

# Alcuni dati: l'indagine ISTAT

***I ricatti sessuali sono la forma più diffusa di molestia in ambito lavorativo.***

***1.173.000 (7,5%)***

*Le donne sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro, per mantenerlo o per ottenere avanzamenti di carriera nel corso della loro vita lavorativa.*

- ***32,4% ricatti sessuali ripetuti quotidianamente o più volte alla settimana***
- ***17,4% all'incirca una volta a settimana***
- ***81% donne sottoposte a forme di molestie e violenza non ne parla con nessuno sul posto di lavoro***

*I settori in cui il fenomeno è più diffuso sono:*

***servizi e commercio***

***professioni tecniche***

***settore impiegatizio***

***a maggiore incidenza in termini di ricatti subiti dalle donne in fase di assunzione (30,5%)***

***11% ha indicato di essere stata licenziata o messa in cassa integrazione o di non esser stata assunta a seguito di ricatto sessuale***

# Alcuni dati: l'indagine INAPP

## ITALIA

- **10% lavoratrici** riferiscono di aver subito violenza o molestie sul lavoro in Italia
- **9% dei lavoratori e delle lavoratrici** sono a conoscenza di soprusi e violazioni di diritti in ambiente lavorativo diretti perlopiù verso chi ha contratti di lavoro temporanei in professioni non qualificate o tecniche

## EUROPA

- **16% dei lavoratori e delle lavoratrici** ha subito atti di violenza, molestie o attenzioni sessuali non volute nell'ultimo mese

## I soggetti più esposti al rischio:

- **Giovani** lavoratori e lavoratrici sotto i 35 anni sono più esposti
- **Donne** più giovani ad essere maggiormente esposte
- Lavoratori/trici **stranieri/e**

# Un appello globale all'azione

Il 21 giugno 2019 la Conferenza Internazionale del Lavoro adotta:

**Convenzione sulla violenza e le molestie (n°190)**

A favore: 439  
Contrari: 7  
Astenuti: 30

**Raccomandazione (n° 206)**

A favore: 397  
Contrari: 12  
Astenuti: 44

**Prime norme internazionali**

**Innovanti:**

- **Lavoro decente**
- Carattere **evolutivo** del lavoro
- **Elementi soggiacenti** la violenza e le molestie

## **Violenza e molestie nel mondo del lavoro**

*Una serie di comportamenti e pratiche inaccettabili, o minacce di essi, sia che si tratti di un singolo evento o di ripetuti, che mirano a, provocano o possono provocare danni fisici, psicologici, sessuali o economici, e includono **violenza di genere e molestie** dirette a persone a causa del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un particolare sesso o genere, comprese le molestie sessuali.*

## C 190: Definizioni

Atti e comportamenti di tipo fisico, verbale o non verbale, **non desiderati**, di natura sessuale, fisica e psicologica che **minano la dignità** di chi li subisce.

(violenza fisica, contatto, vicinanza non necessaria, commenti e domande sull'aspetto, stile di vita, orientamento sessuale, telefonate offensive, fischi, gesti sessualmente allusivi, esposizione di materiale sessuale)

Due elementi:

**Quid-pro-quo**

*(es: richiesta di favori sessuali per assunzione, mantenimento del posto di lavoro o avanzamento di carriera)*

Ambiente di lavoro ostile, **intimidante**, **degradante**, **umiliante** e **offensivo**



# Approccio INCLUSIVO, INTEGRATO, di GENERE

Proteggere coloro che operano in tutti i settori, nell'economia formale o informale, nelle aree urbane o rurali

Dipendenti  
Indipendenti  
Persone in formazione  
Licenziati/e  
Volontari/e  
Persone in cerca di lavoro e candidati  
Individui che esercitano l'autorità, le funzioni o le responsabilità di un datore di lavoro

Affrontare la violenza e le molestie nel lavoro e nell'occupazione, la salute e la sicurezza sul lavoro, l'uguaglianza e la non discriminazione e il diritto penale

Settore pubblico e privato  
Economia formale e informale  
Zone urbane e rurali

Affrontare la discriminazione, l'abuso dei rapporti di potere e le norme di genere alla base di violenza e molestie

Intersezionalità  
Violenza domestica

\*Assicurare l'accessibilità dell'informazione, le risorse et la formazione.





## Le donne sono toccate in maniera **disproporzionata** dalla **violenza** a causa delle ineguaglianze, discriminazione di genere e relazioni di potere ineguali

- **Violenza domestica:** il lavoro è il luogo dove spesso il perpetratore va a cercare la vittima; stalking; scarso rendimento per conseguenze fisiche e psicologiche; perdita del lavoro

**C190:** riconoscerne gli effetti, attenuarne l'impatto

**R206:** congedo, flessibilità, protezione contro il licenziamento, valutazione del rischio, sensibilizzazione



Il rischio di violenza è esacerbato in presenza di altri fattori di discriminazione, es: **genere, età, etnia, disabilità, status di migrante, situazione economica, religione, orientamento sessuale, etc.**

- I luoghi di lavoro dove predomina un genere o un'etnia possono essere più ostili verso chi **non è conforme alla norma**
- Molestare una donna a causa della gravidanza o del parto, o una lavoratrice a causa delle loro responsabilità familiari.

## Violenza e molestie nel mondo del lavoro

---

*che si verificano  
nel corso di,  
collegate con o  
derivanti dal  
lavoro:*

- Luogo di lavoro
- Spazi pubblici e privati, quando sono luogo di lavoro
- Luoghi in cui il lavoratore/ la lavoratrice viene pagata/a, prende una pausa o mangia
- Servizi igienici, lavatoi e spogliatoi
- Viaggi di lavoro, viaggi, formazione, eventi o attività sociali
- Attraverso comunicazioni legate al lavoro
- Alloggio fornito dal datore di lavoro
- Pendolarismo da e verso il lavoro

# L'importanza della ratifica della C190 e R206 nel contesto del COVID-19

Aumento della violenza e delle molestie oltre il luogo di lavoro fisico.

Molti hanno messo le proprie competenze al servizio della risposta alla pandemia.

La pandemia ha evidenziato la necessità di azioni e misure in diversi settori del diritto e della politica.

COVID-19 ha esacerbato gli stereotipi di genere e le mascolinità tossiche, portando a un aumento del lavoro di assistenza non retribuito per le donne.

COVID-19 costringe le persone a rimanere a casa e, quando possibile, a lavorare da casa.

Milioni di persone lavorano da casa utilizzando le TIC.

C190 protegge da tutte le forme di violenza e molestie nel mondo del lavoro.

C190 protegge tutte le persone nel mondo del lavoro.

C190 e R206 promuove un approccio inclusivo, integrato e sensibile al genere.

C190 prevede misure specifiche relative alla violenza domestica.

C 190 riconosce il legame tra la violenza domestica e il mondo del lavoro.

C190 protegge da violenza e molestie legate al cyberbullismo e alle TIC

# L'importanza della ratifica della C190 e R206 nel contesto del COVID-19

Aumento della violenza in assistenza sanitaria e sociale, servizi di emergenza, lavoro domestico o notturno o in isolamento.

Impatto drammatico sui lavoratrici e lavoratori informali.

Aumento di stigma, discriminazione, violenza e le molestie nei confronti di gruppi in situazioni vulnerabili.

Aumento del rischio dovuto a cattive condizioni di lavoro, stress, stigma e discriminazione.

I servizi di supporto e l'accesso alla giustizia sono essenziali e devono continuare a funzionare anche durante i lockdown.

I dati sono essenziali per rispondere efficacemente alla crisi.

C190 riconosce il rischio in alcuni settori (es. salute, trasporti, istruzione, lavoro domestico, o notturno o in aree isolate) e richiede agli SM misure adeguate.

C190 estende la protezione nell'economia informale.

C190 menziona e protegge gruppi in situazioni di vulnerabilità.

C190 richiede l'adozione di politiche per la valutazione di tutti i fattori di rischio di SSL.

C190 richiede l'accesso a supporto, servizi e rimedi.

La Raccomandazione n. 206 riconosce l'importanza dei dati e richiede raccolta e analisi sistematica.

Per saperne di più...

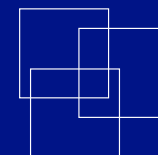
[Convention No. 190](#)  
*concerning the elimination of  
violence and harassment in  
the world of work*

[Recommendation No. 206](#)  
*concerning the elimination of  
violence and harassment in  
the world of work*

ANALISI PRELIMINARE  
SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA DI GENERE  
NEL MONDO DEL LAVORO IN ITALIA

Carla Pagano e Fiorenza Deriu

Ufficio OIL per l'Italia e San Marino  
Aprile 2018



[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_714784.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_714784.pdf)

The top of the slide features a decorative header with a purple-to-pink gradient. On the left, there is a faint European Union flag. In the center, the ILO logo is visible. On the right, there is a faint image of a group of people.

# Grazie!

**Carla Pagano**  
**[carlapagano.gapgss@gmail.com](mailto:carlapagano.gapgss@gmail.com)**