

NON STAREMO AL NOSTRO POSTO

Per il diritto a un lavoro libero
da molestie e violenze



Portiamo al centro chi è ai margini

Non staremo al nostro posto.

Per il diritto a un lavoro libero da molestie e violenze

A cura di

Martina Albini, Elena Rebecca Cerri, Ilaria Castelli

Coordinamento WeWorld

Elena Rebecca Cerri (Junior Research Specialist)
Greta Nicolini (Coordinatrice Creazione Contenuti e Ufficio Stampa)
Ilaria Castelli (Stage Centro Ricerche)
Ludovica Iaccino (Coordinatrice Contenuti Digitali)
Margherita Romanelli (Coordinatrice Pianificazione Strategica, Advocacy e Partnership)
Martina Albini (Coordinatrice Centro Ricerche)
Sabrina Vincenti (Coordinatrice Programmi Parità di Genere)
Tiziano Codazzi (Communications Specialist)

Progetto grafico e impaginazione di Marco Binelli

La pubblicazione è disponibile online su www.weworld.it

Realizzato da

WeWorld
www.weworld.it

Sedi principali in Italia

Milano, via Serio 6
Bologna, via F. Baracca 3

*Distribuzione gratuita. I testi contenuti in questa pubblicazione possono essere riprodotti solo citandone la fonte.
La pubblicazione è stata completata nel mese di ottobre 2024.*

Un ringraziamento a tutte le persone che hanno condiviso con noi le loro storie per aver contribuito a realizzare questo rapporto.

Realizzato
in collaborazione
con

Questo rapporto è stato realizzato nell'ambito
del progetto Women in the Pandemic.
Con il contributo di



INDICE

PREFAZIONE	2
EXECUTIVE SUMMARY	3
Capitolo 1. IL DIRITTO AL LAVORO È UN DIRITTO UMANO	7
1.1. La Convenzione ILO: un primo (grande) passo per contrastare molestie e violenze sul lavoro	12
1.2. Una questione di genere	14
1.3. Gli effetti di abusi, molestie e violenza sul lavoro	21
1.4. I settori più colpiti	23
1.5. Discriminazioni quotidiane: il sessismo	28
Capitolo 2. IL SONDAGGIO WEWORLD-IPSOS	31
2.1. Obiettivi, campione e metodo d'indagine	31
2.2. La percezione della violenza sul luogo di lavoro: diffusione e gravità	34
2.3. Conoscere, assistere, subire: l'esperienza della violenza sul luogo di lavoro	39
2.4. Le conseguenze della violenza sul luogo di lavoro	43
2.5. Perché non si denuncia? La tutela da parte dell'azienda	44
2.6. L'esperienza delle microaggressioni	47
2.7. Proposte per affrontare il fenomeno	49
CAPITOLO 3. LE VOCI DI LAVORATRICI E LAVORATORI	51
3.1. Metodi d'indagine	51
3.2. La violenza è una questione di potere	51
3.3. Le discriminazioni di genere: "VOI DONNE SIETE TUTTE UGUALI..."	54
3.4. Come si reagisce agli abusi sul lavoro?	58
3.5. Le azioni introdotte nei contesti lavorativi: si fa abbastanza?	61
CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI	63
BIBLIOGRAFIA	68
GLOSSARIO	72

Prefazione

La libertà da violenze e molestie sul luogo di lavoro è un diritto umano fondamentale, che dovrebbe essere garantito a ogni persona. Eppure, i dati che presentiamo in questo rapporto mostrano chiaramente che la violenza sul posto di lavoro è un fenomeno ben radicato e trasversale, che coinvolge diverse categorie di lavoratrici e lavoratori. Dalla nostra indagine emerge che **in Italia più di 2 persone su 5 hanno assistito e/o subito episodi di molestie o violenze sul lavoro.**

Questi numeri sono significativi, ma il vero problema non sta solo nei dati, quanto nelle dinamiche che li alimentano. **La violenza sul lavoro non è un incidente isolato, è il risultato di una cultura della prevaricazione che troppe volte si esprime in modo abusivo,** specialmente verso le donne, che sono più esposte a molestie e aggressioni di natura sessuale. Queste dinamiche si intrecciano con fattori come la gerarchia aziendale, le disuguaglianze di genere, la precarietà economica e il caporalato, creando un terreno fertile per comportamenti abusivi e prevaricatori. Molto spesso, la violenza sul luogo di lavoro si configura come il prodotto di squilibri di potere e sopraffazione, alimentati da un sistema economico e lavorativo che marginalizza le categorie più vulnerabili.

In particolare, le donne sono maggiormente esposte a forme di violenza specifiche, come le molestie sessuali, ma anche al mobbing e ad altre violenze psicologiche. **Le dinamiche di potere tra colleghi e superiori, spesso alimentate da modelli di maschilità egemonica e competitiva, rafforzano ulteriormente la cultura della violenza, dove l'aggressione diventa uno strumento di affermazione del potere.** In molti casi, anche le donne in posizioni di leadership possono, purtroppo, adottare stili di potere maschili per dimostrare la loro competenza, riproducendo modelli di abuso e controllo.

A queste dinamiche si aggiungono le microaggressioni, episodi quotidiani di discriminazione più subdola che avvengono non solo a opera di colleghi, colleghe e superiori, ma anche della clientela. Comportamenti come *mansplaining*, avances inappropriate e sguardi invadenti sono forme di violenza psicologica e verbale che non vanno sottovalutate. **Le microaggressioni sono dannose tanto quanto le forme più evidenti di abuso, poiché minano la dignità e il rispetto di lavoratori e lavoratrici, spesso senza che vengano riconosciute come vere e proprie violenze.**

WeWorld continua a lavorare attivamente su questo tema, combinando ricerca e interventi diretti nelle aziende, con l'obiettivo di promuovere politiche di prevenzione e sensibilizzazione. Siamo convinte e convinti che un cambiamento duraturo possa nascere solo da un impegno concreto e continuo, che vada oltre la formazione occasionale o le politiche generiche. È necessario un approccio strutturato, che preveda azioni quotidiane, pensate per trasformare il posto di lavoro in

un ambiente sicuro e rispettoso, dove ogni forma di violenza e sfruttamento venga riconosciuta e affrontata. La creazione di canali di segnalazione sicuri, l'adozione di politiche aziendali chiare contro la violenza e lo sfruttamento, e l'offerta di supporto psicologico per le vittime sono tutti passi necessari verso un cambiamento che sia veramente efficace e che produca un impatto duraturo.

I dati della nostra indagine mostrano che un numero significativo di lavoratrici e lavoratori non si sente tutelato dalla propria azienda e teme ritorsioni nel caso di denuncia. Questo evidenzia quanto sia cruciale costruire una cultura aziendale inclusiva e rispettosa, che non solo protegga chi subisce violenza, ma agisca preventivamente per evitare che avvenga. Le aziende devono prendersi la responsabilità di agire, non solo dopo che si è verificato un danno, ma anche per prevenire comportamenti che possono diventare problematici, creando ambienti di lavoro sani e sicuri, dove ogni individuo possa sentirsi rispettato e protetto da ogni forma di abuso.

Le azioni di sensibilizzazione e formazione che portiamo avanti in azienda sono solo l'inizio. Questi interventi devono essere parte di una strategia continua, che investa sulla creazione di ambienti di lavoro inclusivi e sulla promozione di modelli di leadership responsabile. Ogni organizzazione ha il dovere di rendere il posto di lavoro un luogo dove ogni persona possa sentirsi rispettata, senza timore di subire violenze, discriminazioni o molestie.

Affrontare la violenza sul posto di lavoro significa intervenire su queste disuguaglianze strutturali, cambiare le dinamiche di potere che le alimentano e promuovere una cultura che metta al centro il rispetto dei diritti di tutte le persone. I numeri parlano chiaro, ma la vera sfida è farli diventare la base di un cambiamento tangibile. È questa la strada che dobbiamo percorrere insieme.

Francesca Tambussi
Responsabile Fundraising WeWorld

Executive Summary

Il rapporto *Non staremo al nostro posto. Per il diritto a un lavoro libero da molestie e violenze* nasce dalla volontà di denunciare i comportamenti abusanti che ancora oggi caratterizzano i luoghi di lavoro, intrecciandosi con le dinamiche di precarietà, gerarchia e prevaricazione. Il tema è urgente: garantire luoghi di lavoro sicuri e rispettosi della dignità di tutte le persone è una questione di diritti umani e giustizia sociale.

Il rapporto introduce i principali riferimenti normativi in materia affermando come molestie e violenza siano una violazione del diritto umano a un lavoro sicuro. Un diritto che viene troppo spesso infranto, specie nel caso delle categorie più vulnerabili, come le donne o le persone più giovani. La ricerca si focalizza poi sull'Italia, con dati inediti raccolti da WeWorld e Ipsos, per offrire uno sguardo concreto e attuale sul fenomeno, nei quali si riflettono le tante testimonianze di persone provenienti da diversi contesti sociali, a conferma della natura strutturale del problema.

Infine, il rapporto propone una serie di raccomandazioni mirate per il contesto italiano, con l'obiettivo di promuovere un cambiamento reale e sostenibile. Queste raccomandazioni non vogliono essere solo linee guida di intervento, ma anche un invito a mettere apertamente in discussione le dinamiche di prevaricazione alla base di questi abusi, per immaginare e costruire luoghi di lavoro che incarnino pienamente i valori di equità e rispetto. Perché il diritto alla libertà da molestie e violenze sui luoghi di lavoro è un diritto umano.

IL DIRITTO AL LAVORO COME DIRITTO UMANO

Il diritto al lavoro come diritto umano si è affermato grazie a lotte sociali e politiche, ed è stato ufficialmente riconosciuto nel 1948 con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e nella Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966. Questo diritto fondamentale, base della giustizia sociale e sancito in molte costituzioni, tra cui quella italiana, è strettamente legato alla dignità della persona, alla giusta retribuzione e alla libertà di associazione.

Negli ultimi decenni, però, il diritto a condizioni di lavoro sicure e dignitose è stato indebolito da politiche economiche che hanno ridotto il potere sindacale, incentivato la precarizzazione del personale e favorito la delocalizzazione. Il lavoro, sebbene sempre più precario, resta una componente centrale nella vita delle persone, non solo come fonte di reddito, ma anche come parte della propria identità. Questa precarietà crea una vulnerabilità diffusa che spinge molte persone ad accettare condizioni di lavoro difficili, spesso mettendo in secondo piano i propri diritti e subendo abusi, come maltrattamenti, discriminazioni e molestie.

Le molestie e le violenze sul lavoro sono espressioni di squilibri di potere che colpiscono persone di ogni genere e condizione,

nonostante la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) del 2019 abbia dichiarato questi abusi incompatibili con un lavoro dignitoso. Eppure, i dati raccolti nel 2022 dall'ILO e da altre organizzazioni mostrano che quasi 1 persona su 4 ha subito violenze o molestie sul lavoro, evidenziando quanto resti urgente affrontare e superare queste dinamiche di potere.

COSA SI INTENDE PER VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO?

Nel 2021, l'Italia ha ratificato la Convenzione n. 190, diventando il nono paese al mondo e il secondo in Europa, dopo la Grecia, ad adottarla. La Convenzione rappresenta un passo fondamentale per il rispetto dei diritti umani nel mondo del lavoro, affermando chiaramente che le molestie e le violenze, comprese quelle di genere, sono intollerabili.

In particolare, vengono definiti due tipi principali:

- **Violenza e molestie nel mondo del lavoro:** comportamenti che causano danno fisico, psicologico, sessuale o economico a chi li subisce, compresa la violenza di genere.
- **Violenza e molestie di genere:** comportamenti aggressivi o molesti basati sul sesso o genere della persona, o che colpiscono in modo sproporzionato chi appartiene a un certo genere.

Le forme che queste violenze e molestie possono assumere sono molteplici: possono essere **fisiche** (come schiaffi o aggressioni), **psicologiche** (insulti, emarginazioni), **sessuali** (avance indesiderate, ricatti) o **economiche** (ostacoli alla crescita professionale). Possono verificarsi tra superiori e subordinati (violenza verticale), tra colleghi e colleghe (orizzontale) o essere causate da clienti e terzi.

Anche il concetto di "luogo di lavoro" è ampliato, includendo non solo l'ufficio tradizionale, ma anche tutti quei luoghi e contesti legati al lavoro:

- spazi comuni come mense e spogliatoi;
- spostamenti o viaggi di lavoro, corsi di formazione ed eventi sociali;
- comunicazioni digitali legate al lavoro, inclusi messaggi online;
- alloggi forniti dai datori di lavoro;
- spostamenti da e verso il lavoro.

Con la Convenzione n. 190, l'Italia non si limita a condannare le violenze e le molestie, ma si impegna a costruire ambienti di lavoro più rispettosi e sicuri per tutte e tutti, riconoscendo l'importanza di tutelare la dignità e i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

I RISULTATI DEL SONDAGGIO WEWORLD-IPSOS

Il sondaggio di opinione, realizzato in collaborazione con Ipsos, è stato condotto a settembre 2024 su un campione di 1.100 lavoratori e lavoratrici, di età compresa tra i 20 e i 64 anni, rappresentativo per età, genere e area geografica di residenza.

Il sondaggio di opinione è suddiviso in sei sezioni, di cui si riportano i risultati principali.

1. LA PERCEZIONE DELLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO: DIFFUSIONE E GRAVITÀ

- Secondo il campione intervistato, le forme di violenza più diffuse sono la violenza verbale (56%), al secondo posto il mobbing (53%) e al terzo posto, distaccato, l'abuso di potere (37%). Chiudono la classifica la violenza fisica (10%), lo stalking (6%) e la violenza online (2%).
- Le molestie sessuali sono percepite come la forma di violenza più grave dal 52% del campione, seguite al secondo posto dal mobbing (37%) e dalla violenza fisica (34%).
- La percezione generale è che le donne subiscano maggiormente quasi tutte le forme di violenza rispetto agli uomini, ad eccezione della violenza fisica (il 32% del campione pensa che la subiscano più gli uomini, rispetto al 25% del campione che pensa che a subirla siano più le donne) e del bullismo (20% contro 17%).

2. CONOSCERE, ASSISTERE, SUBIRE: L'ESPERIENZA DELLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

- Il 60% di lavoratori e lavoratrici è a conoscenza di episodi di violenza avvenuti sul proprio luogo di lavoro.
- Più di 2 persone su 5 (42%) hanno assistito a e/o subito episodi di violenza sul proprio posto di lavoro.
- 1 persona su 5 (22%) ha subito violenza sul proprio posto di lavoro almeno una volta nella vita. Tra le donne il dato sale a più di 1 su 4 (28%).
- Gli autori delle violenze sul lavoro sono soprattutto capi (42%) o colleghi uomini (35%), seguiti a distanza da colleghe (22%) e cape donne (13%).
- 1 donna su 2 (50%) tra quelle che hanno subito violenza sul luogo di lavoro indica il capo uomo come autore della violenza.

3. LE CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

- Lo stress e l'ansia sono le conseguenze più comuni della violenza sul luogo di lavoro, segnalate dal 56% delle persone intervistate. Subito dopo, il *burnout* è stato indicato dal 33%, seguito da una diminuzione dell'autostima (30%), dalle dimissioni (25%) e dalla depressione (21%).
- Più di 1 donna su 3 (37%) ha sperimentato il *burnout* in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.
- 1 uomo su 4 (25%) ha avvertito un calo della produttività in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.
- 1 persona su 4 (25%) ha dato le dimissioni in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.
- 1 persona su 7 (14%) è stata licenziata in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.

4. PERCHÉ NON SI DENUNCIA? LA TUTELA DA PARTE DELL'AZIENDA

- Una delle ragioni principali per cui chi subisce violenza non denuncia l'accaduto è la paura di perdere il lavoro; questo sentimento è condiviso dal 59% del campione, e sale al 62% tra le donne. Il 53% esprime timore di ritorsioni da parte di chi ha commesso la violenza, mentre il 41% ritiene che denunciare non servirebbe a nulla.
- Per 1 persona su 7 (14%) il motivo principale per cui le violenze sul luogo di lavoro non vengono denunciate è perché non si sa a chi riportarle all'interno della propria azienda.
- Per più di 1 donna su 4 (26%) il motivo principale per non denunciare una violenza subita sul luogo di lavoro è il timore di non essere creduta.
- Per quasi 2 operaie su 3 (65%) il motivo principale per non denunciare una violenza subita sul luogo di lavoro è il timore di perdere il posto.
- 2 persone su 3 (67%) che hanno assistito o subito violenza sul lavoro non si sono sentite tutelate dalla propria azienda, con una percentuale ancora più alta tra le donne (80%).

5. L'ESPERIENZA DELLE MICROAGGRESSIONI

- Oltre 7 persone su 10 (71%) hanno assistito o subito almeno una micro-aggressione sul posto di lavoro. Di queste, il 58% ha dichiarato di esserne stata vittima diretta.
- Più di 1 donna su 3 (37%) ha subito episodi di *mansplaining* sul luogo di lavoro.
- Più di 1 donna su 4 ha subito sguardi (27%) o avances (29%) inappropriate sul luogo di lavoro.
- I principali responsabili delle microaggressioni sono i colleghi (38%) e i capi uomini (37%), seguiti a notevole distanza dai clienti uomini (14%) e dalle colleghe donne (12%).
- 1 persona su 5 (21%) ha subito microaggressioni sul posto di lavoro da parte della clientela.
- I giovani lavoratori e lavoratrici riportano una maggiore esposizione a microaggressioni da parte di clienti (34% rispetto al 21%) ed estranei (33% rispetto al 17%).

6. PROPOSTE PER AFFRONTARE IL FENOMENO

- Per contrastare il fenomeno, i lavoratori e le lavoratrici indicano come iniziative più efficaci l'istituzione di sanzioni per comportamenti violenti (37%), la gestione rapida e seria delle segnalazioni di violenza (37%) e la possibilità di denunciare episodi di violenza tramite linee di segnalazione anonime (32%).
- 1 persona su 4 ritiene (25%) che le aziende dovrebbero offrire accesso a servizi di consulenza psicologica per chi ha assistito e/o subito violenza sul posto di lavoro.
- Solo il 12% del campione ha identificato come prioritaria l'organizzazione di workshop per sensibilizzare la popolazione aziendale sui vari tipi di violenza di genere.

DIETRO AI NUMERI CI SONO LE PERSONE

Per farci un'idea più completa del fenomeno nel nostro paese, abbiamo approfondito i risultati dell'indagine quantitativa raccogliendo le testimonianze di persone che hanno subito o assistito a episodi di violenza sul luogo di lavoro. La raccolta di voci ed esperienze, più di 140 in totale, è stata realizzata attraverso diversi metodi di indagine qualitativa: dalle interviste semi-strutturate ai focus group, alle testimonianze inviateci attraverso la campagna condotta sui canali social di WeWorld.

RACCOMANDAZIONI

Grazie all'esperienza maturata in dieci anni di intervento, ricerca e advocacy, WeWorld ha sviluppato delle proposte con tre obiettivi principali: prevenire, (ri)conoscere e monitorare, intervenire.

PREVENIRE

- Percorsi di formazione in tutte le aziende
- Promozione di campagne di sensibilizzazione multicanale rivolte all'intera popolazione che individuino il fenomeno e le sue specificità da diffondersi su scala nazionale
- Introduzione di curricula obbligatori di educazione alla sessualità e all'affettività nelle scuole di ogni ordine e grado

(RI)CONOSCERE E MONITORARE

- Perfezionamento della Certificazione della parità di genere
- Introduzione del reato di molestie sessuali in tutti gli ambiti, compreso il luogo di lavoro
- Introduzione e perfezionamento di procedure e strumenti per la valutazione dei rischi

INTERVENIRE

- Adozione di un Codice di condotta che tuteli i lavoratori e le lavoratrici nei casi di violenze e molestie sul luogo di lavoro
- Identificazione di figure specializzate e meccanismi di ricorso adeguati
- Istituzione di programmi di supporto per chi ha subito o assistito a violenza



CAPITOLO 1.

Il diritto al lavoro è un diritto umano

Il concetto di diritto al lavoro come diritto umano è emerso e si è evoluto nel contesto di lotte sociali e politiche, culminate nel 1948 con il suo inserimento nella *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, insieme al diritto a condizioni di lavoro giuste e favorevoli (art.23¹), e nella *Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali* del 1966 (art.6)². In questo modo, **il diritto al lavoro è stato riconosciuto come un perno fondamentale dei diritti umani e della giustizia sociale, tanto da diventare un pilastro di diverse costituzioni nazionali, tra cui quella italiana**³. Il diritto al lavoro è collegato a molti altri diritti umani, come il diritto alla dignità personale, a un tenore di vita sufficiente a garantire la salute e il benessere, alla giusta retribuzione, alla non discriminazione e alla libertà di associazione.

La storia delle lotte che hanno portato a questo riconoscimento comincia nel diciannovesimo secolo, quando in Europa nascono i primi movimenti operai e sindacali per rivendicare migliori condizioni lavorative, l'aumento dei salari e la riduzione dell'orario di lavoro⁴. Nel corso del '900, questi movimenti - inizialmente guidati in maggioranza da lavoratori maschi, bianchi, adulti e solo di alcuni settori industriali - hanno ottenuto conquiste significative, **portando a considerare il lavoro come un diritto e uno strumento per realizzare i propri progetti di emancipazione, mobilità sociale e riconoscimento** (Capitano, 2021)⁵.

Oggi, tuttavia, quella stagione di cambiamenti e conquiste in materia di diritti sembra essere arrivata a un punto di immobilità. Dagli anni '80, infatti, **la diffusione del neoliberalismo ha portato diversi cambiamenti nel mercato e nei rapporti di lavoro in tutto il mondo** (Ferraro et al, 2016). Il neoliberalismo è un sistema socioeconomico caratterizzato da una competizione estrema tra attori economici, orientato alla massimizzazione del profitto e alla continua crescita economica. Sebbene questo abbia garantito un maggiore benessere materiale e un allargamento della "classe media", ha mostrato anche molteplici storture, come **la promozione di una cultura dell'efficienza, spesso a discapito del benessere collettivo, e la tendenza a estrapolare il massimo valore possibile dalle persone, valutandole principalmente in termini di produttività e rendimento economico**

1 L'articolo 23 recita: "Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e alla protezione contro la disoccupazione. Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto a eguale retribuzione per eguale lavoro. Ogni individuo che lavora ha diritto a una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana e integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale. Ogni individuo ha diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi". Dichiarazione disponibile alla pagina: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf

2 Per consultare la Convenzione: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

3 La Costituzione italiana recita, infatti: "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro" (art.1), mentre l'articolo 4 sancisce che la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni affinché tale diritto possa essere effettivamente realizzato. Altre Costituzioni in cui il lavoro è considerato un aspetto fondamentale sono quelle spagnola, tedesca, sudafricana, brasiliana e argentina.

4 Per esempio, il congresso del 1866 dell'Associazione Internazionale dei Lavoratori (la Prima Internazionale) si concentrò su "les trois huit": otto ore per il lavoro, otto ore per il sonno e otto ore per il tempo libero (Hester & Srnicek, 2023).

5 Si veda il box La conquista dei diritti nel mondo del lavoro.

(Harvey, 2005; Graeber, 2009; Boltanski & Chiapello, 2016; Fraser, 2019).

In questo scenario, **il diritto al lavoro e il diritto a lavorare in condizioni giuste e dignitose sono stati progressivamente svuotati da una serie di politiche e processi economici**, come l'erosione del potere sindacale, la tendenza a ridurre il numero di dipendenti, l'esternalizzazione di intere fasi del processo produttivo⁶ e le delocalizzazioni, con il trasferimento di attività da un paese a un altro, spesso in cerca di manodopera o materie prime a costi più bassi⁷ (Coin, 2023).

Queste trasformazioni, che con la globalizzazione hanno acquisito una dimensione globale, seppur in modi e con intensità diverse tra paesi⁸, hanno portato a un aumento generale delle disuguaglianze socioeconomiche, del lavoro informale (nero e grigio)⁹ e dei contratti atipici¹⁰, che spesso ignorano i diritti precedentemente conquistati¹¹ (INAPP, 2022; Kesar et al., 2022; WEF, 2024a). La crisi economica del 2008 e la pandemia di COVID-19 hanno accentuato ulteriormente queste tendenze, favorendo la crescita della disoccupazione, soprattutto femminile, e della disoccupazione di lunga durata, che colpisce maggiormente le persone giovani (Coin, 2023; WEF, 2021; EIGE, 2022).

Se da un lato il lavoro è sempre più precario, dall'altro, ricopre ancora un ruolo centrale nella vita delle persone, influenzando vari aspetti della loro esistenza e della società in generale. Non

6 L'esternalizzazione, anche detta *outsourcing* ("approvvigionamento esterno"), si riferisce alla pratica di trasferire determinate fasi e attività aziendali a fornitori esterni invece di gestirle internamente. Questo può consentire di ridurre i costi operativi, poiché le aziende possono appoggiarsi a fornitori specializzati che offrono servizi a un prezzo inferiore rispetto alla gestione interna. D'altro lato, può comportare rischi significativi per i lavoratori/rici, tra cui licenziamenti, calo di salari e benefici, e una maggiore precarietà del lavoro a causa della minore stabilità nei contratti con i fornitori esterni.

7 Questa situazione ha portato a proporre l'esistenza di una nuova classe di lavoratori/trici precari: con "lavoro precario" si intende un lavoro contraddistinto da retribuzione molto bassa, orari di lavoro a intensità molto limitata o ridotta sicurezza del posto di lavoro (European Union, 2020). Secondo alcune interpretazioni, il lavoro precario è la "norma" del capitalismo, mentre il cosiddetto modello occupazionale standard, caratterizzato da un impiego a tempo pieno e a lungo termine con un unico datore di lavoro, dovrebbe essere considerato un'eccezione storica, predominante solo nei paesi occidentali nel terzo quarto del ventesimo secolo (Betti, 2018).

8 Nel caso dei paesi a basso e medio reddito, ad esempio, la precarietà lavorativa è spesso più estrema e diffusa, a causa di una combinazione di debolezze istituzionali, economie informali prevalenti, una minore presenza di tutele legali e sindacali e le delocalizzazioni, che hanno esacerbato queste condizioni (Hammer & Ness, 2021; Grimshaw, 2022). Inoltre, negli anni '80 e '90, molti paesi, principalmente dell'America Latina, Africa subsahariana e Asia meridionale, come Argentina, Messico, Zambia, Nigeria e India, sono stati fortemente colpiti dai Programmi di Aggiustamento Strutturale (PAS). Questi ultimi sono pacchetti di riforme economiche, imposti dal Fondo Monetario Internazionale (FMI) e dalla Banca Mondiale, come condizione necessaria per ricevere prestiti per superare le difficoltà economiche. Le riforme richieste includevano liberalizzazione economica, privatizzazione e riorganizzazione del mercato del lavoro (flessibilizzazione dei contratti, facilitazione dei licenziamenti, ecc.), per favorire la competitività e promuovere la crescita economica attraverso il mercato libero. Seppur i PAS abbiano contribuito a ridurre il debito pubblico e l'inflazione, questi programmi hanno avuto spesso effetti negativi, come l'aumento delle disuguaglianze e la diminuzione delle tutele del lavoro e dell'accesso ai servizi essenziali, quali istruzione e sanità (Mosoetsa & Williams, 2012).

9 Si veda il box Il lavoro invisibile.

10 I contratti atipici sono contratti di lavoro che si discostano dalle forme tradizionali di assunzione, come il contratto a tempo indeterminato e il contratto a tempo determinato. Ne sono un esempio i contratti di collaborazione occasionale o coordinata e continuativa, il lavoro intermittente, il lavoro part-time e i contratti di somministrazione di lavoro.

11 Inoltre, rispetto al passato, il fatto stesso di avere un impiego non risolve le preoccupazioni di chi lavora. Anche in molti paesi ad alto reddito, i salari sono talmente esigui che aumentano le file dei "lavoratori/trici poveri/e" (*working poor*), ovvero persone che trascorrono 27 settimane o più all'anno nella forza lavoro, ma il cui reddito è inferiore al livello di povertà (Coin, 2023). A questo si aggiunge che, poiché i sistemi di protezione sociale ereditati dalla società industriale non sono stati concepiti per proteggere i lavoratori e le lavoratrici dai rischi del lavoro precario, ma solo dalla disoccupazione, la capacità del lavoro di proteggere le persone dalla povertà è diminuita (Maestripietri, 2023).

solo questo rimane la principale fonte di reddito e di sostentamento, rendendolo una componente essenziale della stabilità individuale e familiare, ma è spesso legato alla propria identità personale e sociale. **Il lavoro è inteso anche come strumento di soddisfazione, di realizzazione e di scopo nella vita, che può condizionare la percezione sociale della persona**, conferendo **status e riconoscimento sociale** (Coin, 2023; Hester & Srnicek, 2023).

Poiché il lavoro è così centrale nella vita delle persone, **lo squilibrio di potere derivante dalla precarietà lavorativa le pone in una posizione di necessità e vulnerabilità, costringendole ad accettare condizioni di lavoro sfavorevoli**, instabili e, in alcuni casi, anche illegali. Inoltre, tutti questi aspetti **favoriscono un ambiente in cui i diritti di lavoratori e lavoratrici vengono spesso messi in secondo piano, aumentandone l'esposizione a comportamenti abusivi (maltrattamenti, molestie, violenze, bullismo, discriminazioni)** e scoraggiandone la denuncia (Allan et al, 2021; Djurkovic, 2021; Coin, 2023).

“

Molestie e violenze sono espressione di una relazione di potere: tra uomini, donne e altre identità di genere, tra datori di lavoro e dipendenti, tra classi sociali, tra un gruppo etnico maggioritario e un gruppo minoritario, ecc. (Corn et al, 2020)

Molestie e violenze sono, infatti, espressione di una relazione di potere: tra uomini, donne e altre identità di genere, tra datori di lavoro e dipendenti, tra classi sociali, tra un gruppo etnico maggioritario e un gruppo minoritario, ecc. Per analizzare questi fenomeni è dunque fondamentale far emergere le dinamiche tra chi detiene il potere e chi, sotto minaccia di sanzioni, è costretto/a a mantenere la propria posizione, e questo vale anche per chi subisce aggressioni da parte di colleghi/e, utenti o clienti (Corn et al, 2020).

Il pieno esercizio del diritto al lavoro si scontra, quindi, con il diritto alla libertà da molestie e violenze sul luogo di lavoro, come sancito dalla *Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro*¹², emanata nel 2019 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). La Convenzione riconosce che **la violenza e le molestie costituiscono una violazione dei diritti umani e rappresentano una minaccia alle pari opportunità, e fornisce, per la prima volta, un concetto unico e composito di violenza e molestie, specificando e includendo quelle di genere** (art. 1) (ILO, 2019).

Violenza, abusi e molestie risultano **incompatibili con il lavoro dignitoso**¹³, un concetto proposto dall'ILO e integrato nell'Agenda 2030 (obiettivo 8), che rappresenta uno sforzo istituzionale per combattere il deterioramento del mondo del lavoro. Il concetto di lavoro dignitoso sottolinea la necessità di **tenere insieme il diritto al lavoro e il rispetto e la garanzia dei diritti umani sul lavoro**, tra cui il diritto di tutte le persone a un mondo del lavoro libero da molestie e violenze (Anker et al., 2022).

“

Il concetto di lavoro dignitoso sottolinea la necessità di tenere insieme il diritto al lavoro e il rispetto e la garanzia dei diritti umani sul lavoro, tra cui il diritto di tutte le persone a un mondo del lavoro libero da molestie e violenze.

(Anker et al., 2022)

Nonostante la maggiore consapevolezza e gli avanzamenti della legislazione, **le molestie e le violenze nel mondo del lavoro rimangono ancora oggi un fenomeno tanto diffuso quanto sottovalutato**: la prima raccolta dati a livello mondiale, condotta solamente nel 2022 dall'ILO e dalle Nazioni Unite, insieme a Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup, rivela, infatti, che quasi **1 persona su 4 - il 22,8% - ha subito violenze e molestie sul posto di lavoro, sia fisiche che psicologiche e/o sessuali** (ILO, 2022).

¹³ Nel 2006, al termine del Consiglio Economico e Sociale dell'ONU (ECOSOC), il lavoro dignitoso è stato inteso, e riaffermato nella risoluzione 2008/18 "Promoting full employment and decent work for all" (ECOSOC, 2008), come: "La possibilità per gli uomini e le donne, di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana è indispensabile per garantire l'eliminazione della fame e della povertà; il miglioramento delle condizioni economiche e sociali di tutti; la realizzazione di una crescita economica sostenuta, di uno sviluppo sostenibile e di una globalizzazione equa e pienamente inclusiva."



LA CONQUISTA DEI DIRITTI NEL MONDO DEL LAVORO

1824

In Inghilterra vengono legalizzate le Trade Unions, le prime organizzazioni sindacali impegnate nell'affermazione dei diritti dei lavoratori.

1857

L'8 marzo, le donne impiegate nelle fabbriche tessili e di vestiti di New York (le "garment workers") danno vita a una protesta contro le condizioni di lavoro disumane e i salari da fame.

1864

Nasce a Londra l'Associazione Internazionale dei Lavoratori (Prima Internazionale), con l'obiettivo di coordinare i movimenti sindacali a livello globale.

1889

Si tiene a Parigi il Congresso della Seconda Internazionale, che proclama il 1° maggio come Giornata Internazionale dei Lavoratori¹⁴.

1903

Negli Stati Uniti nasce la Women's Trade Union League (WTUL), il primo sindacato per il supporto e l'organizzazione delle lavoratrici.

1908

L'8 marzo, 15 mila donne sfilano in corteo lungo le strade di New York per chiedere orari di lavoro più ragionevoli, paghe più consistenti, il diritto di voto e la proibizione del lavoro infantile. Il loro slogan è "Pane e rose", dove il pane rappresenta la sicurezza economica, mentre le rose una migliore qualità di vita.

¹⁴ La scelta della data vuole ricordare quando, nel 1886, la Federation of Organized Trades and Labour Unions proclamò il 1° maggio, in occasione del 19° anniversario dell'entrata in vigore della legge sulle otto ore lavorative giornaliera in Illinois (1867), come termine ultimo per l'estensione della norma a livello nazionale, indicando uno sciopero generale in tutti gli Stati Uniti (definito dai sindacati "La Grande Rivolta"). La protesta proseguì nei giorni successivi e culminò, il 4 maggio, nello "Haymarket Affair" a Chicago, dove uno sciopero pacifico si tramutò in violenze (Il Post, 2024).

1948

Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale (n. 87) dell'ILO.

1944

Dichiarazione di Philadelphia, riguardante gli scopi e gli obiettivi dell'ILO, in cui si afferma che il lavoro non è una merce, ma un diritto.

1930

Convenzione sul lavoro forzato (n. 29) dell'ILO per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo.

1919

La prima convenzione dell'ILO è la *Convenzione sulle ore di lavoro (industria)*, che stabilisce la durata massima di otto ore giornaliere e quarantotto ore settimanali per la prestazione di lavoratori e lavoratrici dell'industria.

1919

Viene fondata l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), un'agenzia specializzata (oggi parte delle Nazioni Unite) per promuovere il lavoro dignitoso e i diritti di lavoratori e lavoratrici a livello globale.

1910

A Copenaghen si tiene la Seconda Conferenza Internazionale delle Donne Socialiste, durante la quale Clara Zetkin, una socialista tedesca, propone di istituire la Giornata Internazionale dei Diritti della Donna e di celebrarla in ricordo del primo sciopero delle operaie tessili newyorkesi.

1970

In Italia viene approvata la legge n. 300¹⁵, nota come *Statuto dei Lavoratori*, che tutela i diritti di lavoratori e lavoratrici in materia di libertà e di rappresentanza sindacale.

1973

Convenzione sull'età minima (n. 138) dell'ILO che legifera sul lavoro minorile.

1974

La Svezia è il primo paese al mondo a implementare un sistema di congedi parentali paritario, prevedendo sei mesi di congedo retribuito, da ripartire liberamente tra i coniugi indipendentemente dal genere.

1979

Le Nazioni Unite adottano la *Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna* (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW), comprese quelle in ambito lavorativo (art.11).

1980-1989

Questo periodo è noto anche come "la svolta neoliberista". Margaret Thatcher, prima ministra del Regno Unito, e Ronald Reagan, presidente degli Stati Uniti, introducono politiche economiche di tipo liberale, caratterizzate da riduzione di spese sociali, delle tasse sul lavoro e del potere dei sindacati, privatizzazione e *deregulation*¹⁶. Contro queste politiche scoppiano diverse proteste e scioperi nel mondo del lavoro, tra cui quello dei minatori (1984-1985)¹⁷, e si costruiscono le basi per la nascita di movimenti *anti-neoliberal*, come il No Global ('90)¹⁸.

15 Per consultare la legge n.300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970-05-20:300:vig=>

16 La deregolamentazione (*deregulation*) è un processo attraverso il quale i governi e gli Stati riducono i loro interventi nel mercato ed eliminano le restrizioni economiche, con l'obiettivo di incentivare le dinamiche di mercato, visto come un sistema in grado di auto-regolarsi.

17 Lo sciopero dei minatori, guidato dal National Union of Mineworkers (NUM), fu uno dei più grandi scontri tra il governo Thatcher e i sindacati. La protesta contro la chiusura delle miniere e la perdita dei posti di lavoro durò quasi un anno, ma, nonostante questo, Thatcher si rifiutò di andare incontro alle richieste dei lavoratori e lo sciopero fallì.

18 Con "No Global" si fa riferimento a un insieme di gruppi e associazioni che, a partire dagli anni '90 del Novecento, contestarono il processo di globalizzazione, considerato come fonte di disuguaglianze socioeconomiche tra e all'interno dei paesi. La rete no-global venne conosciuta in tutto il mondo nel 1999, a seguito delle manifestazioni e i disordini scoppiati a Seattle in occasione dell'Assemblea dei paesi membri della World Trade Organization (WTO).

2011

Il movimento "Occupy Wall Street" manifesta presso la Borsa di New York, in quanto epicentro della finanza mondiale, contro gli abusi finanziari e l'iniquità economica e sociale sviluppatasi a seguito della crisi economica del 2008.

2010-2011

In alcuni paesi, principalmente del Nord Africa e del Medio Oriente (Egitto, Siria, Libia, Tunisia, Yemen, Algeria, Iraq, Bahrein, Giordania e Gibuti), scoppiano le primavere arabe: un'ondata di scioperi, manifestazioni, marce e cortei per rivendicare, tra le tante cose, miglioramenti dei diritti di lavoratori e lavoratrici.

2006

Nasce il movimento #MeToo, che denuncia le molestie sessuali e la violenza di genere sul posto di lavoro¹⁹.

2001

Decine di migliaia di persone partecipano alle proteste durante il G8 di Genova²⁰, inclusi movimenti per la giustizia globale, associazioni ambientaliste e sindacati. Per il mondo del lavoro questa manifestazione segna un punto cruciale, in quanto accende i riflettori e sensibilizza l'opinione pubblica sulle disuguaglianze sociali ed economiche causate dalla diffusione globale del neoliberismo. Inoltre, porta alla luce questioni come la libertà di manifestare e il rispetto dei diritti umani durante le proteste²¹.

1992

A Rio de Janeiro si tiene il Summit della Terra, dove si adotta il concetto di "sviluppo sostenibile", che sottolinea come la crescita economica debba essere sostenibile dal punto di vista ambientale, ma anche sociale, riconoscendo il ruolo centrale di lavoratori e lavoratrici per uno sviluppo equo.

19 Il termine "Me Too" ("Anch'io") fu coniato nel 2006 dalla attivista Tarana Burke, che lo utilizzò per creare uno spazio di supporto per le donne vittime di abusi. Il movimento ha guadagnato una vasta risonanza internazionale nel 2017, quando, dopo le accuse di molestie sessuali contro il produttore cinematografico Harvey Weinstein, molte donne hanno iniziato a condividere le proprie esperienze utilizzando sui social media l'hashtag #MeToo.

20 Il G8 è stato un vertice tenutosi a Genova nel 2001, che ha coinvolto i leader di otto paesi (Canada, Francia, Germania, Giappone, Italia, Regno Unito, Stati Uniti e Russia). Si trattava di uno degli incontri annuali di discussione su tematiche quali le politiche economiche, la povertà e il cambiamento climatico. Nel caso specifico della gestione economica, questi otto paesi erano accusati di favorire il libero mercato a discapito dei diritti della forza lavoro e delle protezioni sociali.

21 La mobilitazione degenerò, infatti, in gravi scontri e fu repressa dalle forze dell'ordine, le cui violenze furono condannate nel 2015 dalla Corte europea per i diritti umani.

2015

La Conferenza delle Parti dell'UNFCCC²² stipula il primo accordo vincolante a livello mondiale in materia di cambiamenti climatici, conosciuto come Accordo di Parigi, nel quale si sottolinea la necessità di una transizione climatica giusta, che riduca le emissioni di carbonio proteggendo allo stesso tempo i posti di lavoro.

2019

Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (n. 190) dell'ILO, che mira a prevenire e combattere la violenza e le molestie sul lavoro e a garantire un ambiente di lavoro sicuro per ogni persona.

2019

In Italia, il decreto-legge n. 101/2019, *Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e la risoluzione delle crisi aziendali*²³, delinea un insieme di disposizioni a tutela di lavoratori e lavoratrici della *gig economy*²⁴.

2024

Il Parlamento Europeo approva le norme contenute nella *Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*²⁵, che prevede misure volte a garantire diritti e tutele adeguate a lavoratori e lavoratrici delle piattaforme digitali.

22 United Nations Framework Convention on Climate Change (Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici).

23 Per consultare la legge: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto:legge:2019:101>

24 Il termine "gig" deriva dalla musica Jazz, ambito in cui, all'inizio del Novecento, veniva utilizzato per riferirsi all'ingaggio per una serata, come abbreviazione di "engagement". Il suo utilizzo si è poi esteso a tutto il mondo musicale e oggi, accompagnato da "economy", si riferisce a una forma di lavoro saltuaria, resa possibile dalla diffusione di siti e applicazioni online dedicati a mettere in contatto domanda e offerta, come Airbnb, Just Eat o Uber. I classici esempi di lavori della gig economy sono le consegne di cibo a domicilio, l'affitto di una camera e l'uso dell'auto privata come servizio taxi (Magliocco, 2018).

25 Consultare: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_EN.html



1.1. LA CONVENZIONE ILO: UN PRIMO (GRANDE) PASSO PER CONTRASTARE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LAVORO

Il più importante strumento internazionale per prevenire e contrastare le molestie e le violenze sul lavoro è la Convenzione n. 190, **Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, accompagnata dalla Raccomandazione n. 206²⁶, adottate dall'ILO nel 2019**. La Convenzione e la Raccomandazione sono il risultato di un lungo percorso di precedenti convenzioni e trattati che, tuttavia, agivano in modo frammentario, proteggendo solo alcune categorie di lavoratori e lavoratrici e solo da determinati atti di violenza e molestie.

Per questo motivo, si è sentita la necessità di formulare un **trattato vincolante, che fornisca un quadro normativo in materia e che trattasse tutti i casi di violenza e molestie, rivolgendosi a tutte le persone impiegate e agli altri soggetti del mondo del lavoro**. In quanto trattato internazionale vincolante, entrato in vigore il 25 giugno 2021, la Convenzione n. 190 stabilisce i principi fondamentali che devono obbligatoriamente essere attuati dai paesi ratificanti (ILO, 2024).

Attualmente, **solamente 36 paesi hanno ratificato la Convenzione**, mentre è previsto che 8 paesi (Danimarca, Finlandia, Kirghizistan, Filippine, Portogallo, Moldavia, Romania e Samoa) la adottino nel 2025 (Grafico 1).



L'ITALIA RATIFICA LA CONVENZIONE

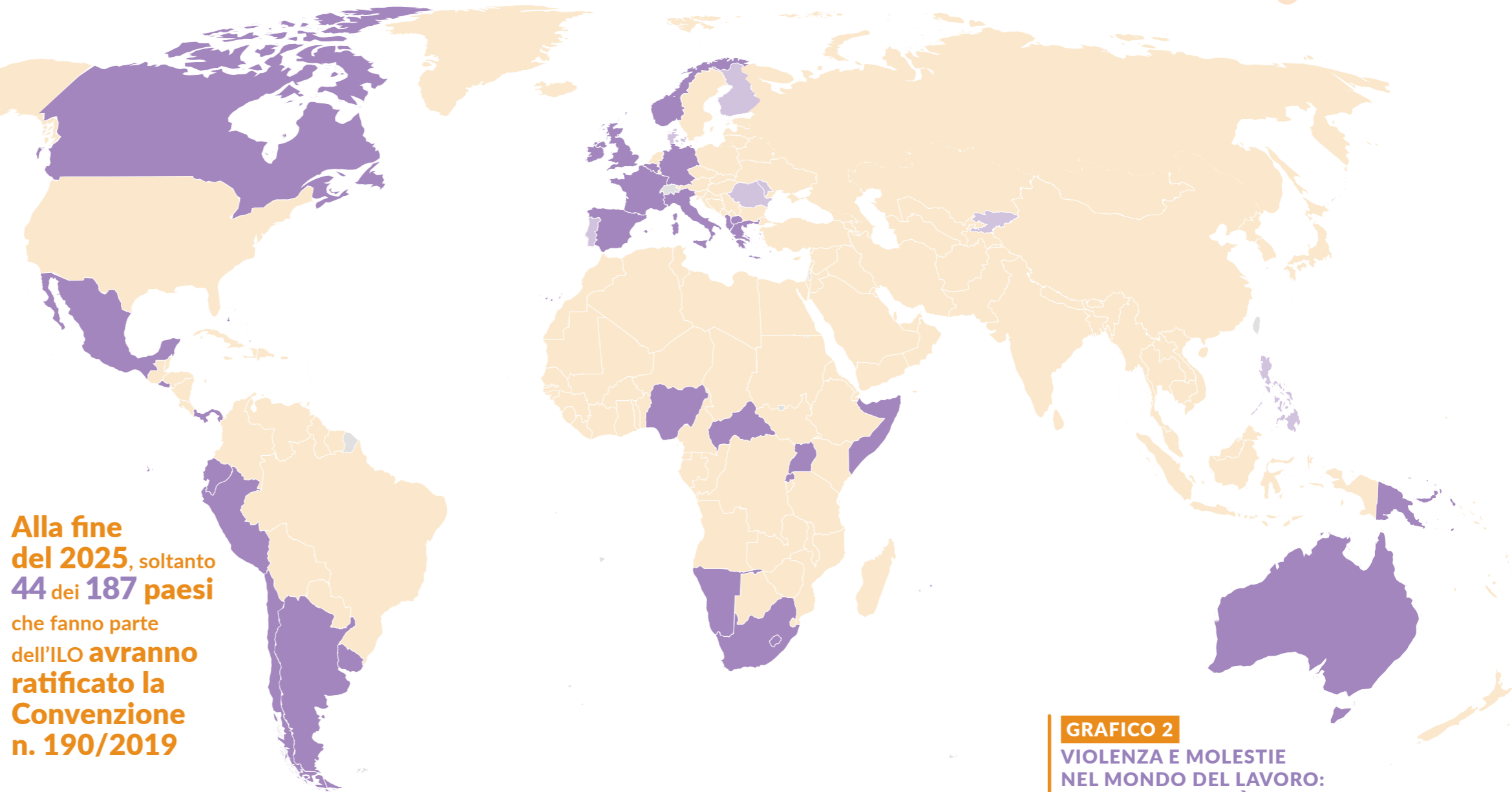
Il 29 ottobre 2021, l'Italia ha completato il processo di ratifica della Convenzione n. 190, diventando il nono paese al mondo e il secondo in Europa, dopo la Grecia, ad adottarla. La proposta di ratifica, partita dalla deputata Laura Boldrini, ha ottenuto il voto unanime favorevole da parte della Camera dei deputati il 23 settembre 2020, e l'autorizzazione unanime del Senato con l'approvazione della legge n. 4 del 15 gennaio 2021²⁷.

²⁶ La Raccomandazione n. 206, *Raccomandazione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro*, fornisce indicazioni più dettagliate, ma non vincolanti, sulle modalità di applicazione della Convenzione. Per consultarla: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_713418.pdf

²⁷ Per consultare la legge: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021:4>

GRAFICO 1 STATO DI RATIFICA DELLA CONVENZIONE ILO 190/2019*

*fonte: ILO, Normlex, 2024



Alla fine del 2025, soltanto 44 dei 187 paesi che fanno parte dell'ILO avranno ratificato la Convenzione n. 190/2019

All'interno della Convenzione, le molestie e le violenze sono intese come violazioni dei diritti umani, e definite come:

- violenza e molestie nel mondo del lavoro: **insieme di comportamenti inaccettabili che causano un danno fisico, psicologico, sessuale o economico a chi li subisce**. Sono incluse la violenza e le molestie di genere;
- violenza e molestie di genere: la violenza e le molestie nei confronti di persone **a causa del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico**.

La violenza e le molestie sul lavoro si riferiscono quindi a un'ampia varietà di comportamenti, e possono essere fisiche (come aggressioni fisiche, calci, schiaffi, ecc.); psicologiche (quali insulti e denigrazioni, ma anche nascondere informazioni, sminuire le

opinioni, fissare obiettivi e scadenze irraggiungibili, l'esclusione da eventi sociali, ecc.); sessuali (ad esempio, contatti fisici fastidiosi e indesiderati; ricatti, apprezzamenti commenti e avance sessuali, gesti e atti a sfondo sessuale); economiche (come la limitazione delle capacità di una persona di rimanere nel mercato del lavoro o di un avanzamento professionale), comprese tutte quelle forme che si verificano online (Grafico 2). Queste possono, inoltre, essere **realizzate da o nei confronti di datori e datrici di lavoro (verticali), rivolte a colleghe e colleghi dello stesso livello (orizzontali), o coinvolgere terzi, come clienti, pazienti, passeggeri o utenti** (ILO, 2023).

GRAFICO 2 VIOLENZA E MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO: UN'AMPIA VARIETÀ DI TERMINI*

*fonte: ILO, 2023



Nel caso delle violenze e molestie di genere, il riferimento alle “persone” è importante poiché amplia la definizione rispetto ad altri strumenti di contrasto. Sebbene queste colpiscano maggiormente le donne e le ragazze, la Convenzione mira a proteggere tutte le persone da simili comportamenti.

Le ricerche sul tema dimostrano, inoltre, che, nonostante chiunque possa essere vittima di violenze e molestie, **le persone che subiscono discriminazioni basate sulla loro etnia, età, genere, status migratorio, disabilità, sessualità o altre identità sociali, ne saranno colpite maggiormente, spesso in maniere molteplici e sovrapposte** (ibid.). Nello specifico, la Raccomandazione n. 206 menziona come gruppo in condizione di vulnerabilità quello dei lavoratori migranti, e, in particolare, delle lavoratrici migranti, indipendentemente dallo status migratorio²⁸ (par. 10).

Anche **il concetto di “luogo di lavoro” è più esteso rispetto al tradizionale posto di lavoro fisico**, indicando violenze e molestie che si verificano in occasione del lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono da esso:

- nel **posto di lavoro**, compresi spazi pubblici e privati;
- in luoghi in cui il lavoratore o la lavoratrice **riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi**;
- durante **spostamenti o viaggi di lavoro, formazioni, eventi o attività sociali correlate** con il lavoro;
- a seguito di **comunicazioni** di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, tra cui quelle **online**;
- **all'interno di alloggi** messi a disposizione dai datori di lavoro;
- durante gli **spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro**.

La protezione prevista dalla Convenzione non si limita a lavoratori e lavoratrici dipendenti, ma riguarda **tutte le persone impiegate, indipendentemente dalla forma contrattuale, sia nell'economia informale, sia in quella formale, nel settore pubblico e privato**.

Infine, la Convenzione esorta gli stati membri ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulle questioni di genere. Questo approccio deve includere:

- il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge e l'istituzione di misure sanzionatorie;
- misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
- l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio di queste;
- la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso, risarcimento e supporto;
- lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione, che siano accessibili e adeguate;

28 Si veda il box Il lavoro invisibile.

- la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagini efficaci per i casi di violenza e di molestie, come attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

Nel perseguire questo approccio, la Convenzione n. 190 richiede agli stati membri di riconoscere i differenti ruoli, funzioni e responsabilità dei governi, di lavoratori e lavoratrici, datori e datrici di lavoro e delle loro organizzazioni. (ILO, 2023).

1.2 UNA QUESTIONE DI GENERE

Nonostante abusi, violenze e molestie abbiano una natura trasversale, quasi “democratica”, coinvolgendo tutto il mercato del lavoro, tendono a colpire maggiormente persone che subiscono forme cumulative di discriminazione, come le donne, le persone giovani, quelle con background migratorio, con disabilità, razzializzate²⁹ o appartenenti alla comunità LGBTQIA+ (ILO, 2023)³⁰.

Tra le molestie e le violenze sul lavoro, quelle di genere sono tra le più diffuse, a causa di radicati stereotipi di genere e ai retaggi di un sistema patriarcale, in cui il genere fa ancora da principio organizzatore generale e stabilisce cosa sia consentito, secondo quali canoni, con che ruoli e con quanto potere. **Poiché quella maschile è la categoria di genere dominante, nell'impianto sociale attuale il potere continua a essere accentrato ed esercitato secondo modelli maschili egemoni³¹, mentre le donne e altre identità di genere sono escluse e marginalizzate** (cfr. WeWorld (2024b), *It's a man's world. Decostruire modelli maschio-centrici per promuovere l'empowerment femminile*).

Quest'asimmetria di potere è presente in tutti gli ambiti della vita, dalla salute all'educazione, fino al lavoro. In questo caso, **culture organizzative, politiche e processi decisionali di stampo patriarcale perpetuano le disuguaglianze e gli stereotipi di genere³², con la conseguenza che le donne sono ancora fortemente sfavorite sul posto di lavoro**. Questi meccanismi influiscono sul loro ingresso nel mercato del lavoro, sul loro trattamento, e sulle differenze di retribuzione a parità di impiego (*gender pay gap*), andando non solo a limitare le loro opportunità, ma anche a rafforzare un sistema diseguale che ostacola la loro dignità e compromette la loro salute e benessere. Per questo motivo, **porre fine alla violenza e alle molestie di genere sul lavoro è indissolubilmente legato al raggiungimento della parità di genere in tutti gli ambiti della società** (UN Women, 2019).

29 Si veda il glossario.

30 Si vedano i box Quanto sono diffuse molestie e violenze?: Il caso italiano e Il lavoro invisibile.

31 Il concetto di maschilità egemoni è stato coniato dalla sociologa australiana Raewyn Connell per indicare quelle forme di maschilità che, in un dato contesto storico e sociale, stabiliscono le norme di comportamento, i ruoli e le qualità che caratterizzano l'essere uomini. Generalmente, queste forme esaltano caratteristiche come la forza, l'autonomia e il dominio, in particolare sulle donne o altre identità ritenute inferiori. Un aspetto fondamentale dei modelli egemoni è proprio il potere: gli uomini che incarnano questi ideali sono spesso in posizioni di autorità e hanno un accesso preferenziale a risorse e opportunità, mentre quelli che non li soddisfano possono essere marginalizzati. Di conseguenza, le maschilità egemoni legittimano e perpetuano le disuguaglianze tra i generi e all'interno di uno stesso genere (Connell, 2020; Connell & Messerschmidt, 2005).

32 Negli ultimi anni si parla sempre più spesso di Masculinity Contest Culture (MCC), riferendosi a quegli ambienti di lavoro in cui vengono promossi e rafforzati comportamenti, norme e valori legati alla competizione e al dominio, in linea con gli ideali tradizionali di maschilità. In questi contesti, infatti, gli individui ricevono ricompense per aderire a queste forme di maschilità egemoni, tanto che comportarsi in modo “maschile” e competere in “gare di maschilità” diventa fondamentale per il successo professionale (Regina et al, 2024).

Nel corso degli anni, le forme di abuso e violenza sono cambiate, moltiplicandosi. Se negli anni '90 erano più frequenti quelle a carattere sessuale e legate a fattori come lo stato civile e la maternità - dalla firma delle dimissioni in bianco³³ da consegnare al datore di lavoro che le usava in caso di gravidanza, al licenziamento poco dopo il matrimonio - **oggi la violenza è anche legata all'estrema precarizzazione del lavoro femminile. Alle molestie e ai ricatti fisici e sessuali si aggiungono i contratti a termine che possono essere rinnovati senza limiti, il part-time involontario, la segregazione occupazionale e la disparità salariale, che pongono le lavoratrici in una condizione di grande ricattabilità, costrette ad accettare condizioni e organizzazioni del lavoro diseguali** (Cestaro in Lisi, 2023).

Infine, quando parliamo di violenze di genere, **ci riferiamo a tutte le forme di discriminazione e abusi basati sul genere**, non limitandoci solamente a quelli perpetrati dagli uomini verso le donne, sebbene questi siano ancora ampiamente diffusi, ma comprendendo anche violenze e molestie **dirette verso altre identità di genere, come persone trans*, queer o non binarie³⁴**. Inoltre, è importante riconoscere che uomini che incarnano modelli di maschilità egemoni³⁵ possono esercitare violenza anche **nei confronti di coloro che non si conformano a questi ideali**, come uomini trans*, queer o omosessuali (Connell & Messerschmidt, 2005).

1.2.1 I DIVERSI TIPI DI MOLESTIE E VIOLENZE DI GENERE SUL LAVORO

Le molestie e le violenze di genere nel mondo del lavoro si manifestano in molteplici forme, spesso subdole e insidiose, e di difficile emersione. Infatti, a **causa della loro pervasività e normalizzazione³⁶, del clima di tolleranza implicita, della mancanza di leggi efficaci o non adeguatamente applicate, nonché per il disequilibrio strutturale di genere nel mondo del lavoro e per difficoltà economiche, molte lavoratrici e lavoratori non sono in condizioni di sottrarvisi** (ILO, 2021). Ogni forma di violenza e molestia, benché diversa nelle modalità, contribuisce a perpetuare le asimmetrie di potere e le disuguaglianze di genere, che minano la dignità delle persone e creano un ambiente di lavoro ostile e discriminatorio (ILO, 2021).

I principali tipi di molestie e violenze di genere sul lavoro identificati dalle evidenze in materia si distinguono in:



VIOLENZA PSICOLOGICA:

un insieme di **atteggiamenti offensivi e denigratori**, che hanno l'obiettivo di intimidire, manipolare o colpire la dignità personale, e che, spesso, sfruttano stereotipi e ruoli di genere per ribadire una condizione di inferiorità, solitamente

33 Si veda il glossario. Per contrastare la pratica delle dimissioni in bianco, nell'ottobre 2007 il parlamento italiano ha varato la legge n°188.

34 Si veda il glossario.

35 Si veda il glossario.

36 Il sessismo e le molestie sessuali, in particolare, accompagnano la vita quotidiana delle donne sui luoghi di lavoro, poiché considerati come parte “normale” della realtà lavorativa, e quindi spesso accettati e subiti, quando invece si tratta di una conformazione socioculturale e storica derivata dalla cultura patriarcale, dall'oggettivazione delle donne e da stereotipi cristallizzati in abitudini e comportamenti, usati per conservare rapporti di potere asimmetrici (Fedeli, 2021).



Ogni forma di violenza e molestia, benché diversa nelle modalità, contribuisce a perpetuare le asimmetrie di potere e le disuguaglianze di genere, che minano la dignità delle persone e creano un ambiente di lavoro ostile e discriminatorio (ILO, 2021)

della lavoratrice. Questa può esprimersi anche attraverso **atti di violenza verbale, come insulti, commenti o linguaggio offensivi**. Tra gli esempi di violenza psicologica nel lavoro, rientrano le minacce di licenziamento o compromissione di carriera; l'esclusione sistematica di una dipendente da comunicazioni o attività lavorative; le umiliazioni pubbliche e le critiche costanti.



MOBBING:

dall'inglese “to mob”, “aggreddire, attaccare”, indica **una forma sistematica e ripetuta di bullismo sul posto di lavoro, attraverso comportamenti ostili e persecutori³⁷**. Esempi comuni includono l'assegnazione di mansioni inferiori rispetto a quelle previste da contratto o la privazione totale di mansioni (demansionamento), l'abuso di sanzioni disciplinari, la negazione di ferie e permessi, e le insistenti richieste di straordinari o lavoro nei fine settimana e nelle festività.



VIOLENZA ECONOMICA:

indica tutte quelle forme di **discriminazione, controllo e sfruttamento economico che mirano a limitare l'accesso delle donne a risorse finanziarie, opportunità di carriera e benefici economici**. Ne sono un esempio il divario salariale di genere, il blocco all'avanzamento di carriera e le limitazioni nell'accesso ai benefit aziendali (come bonus, congedi retribuiti, ecc.)³⁸ (cfr. WeWorld (2023f), *Ciò che tuo è mio. Fare i conti con la violenza economica*).



VIOLENZA FISICA:

si riferisce a **qualsiasi tipo di aggressione o maltrattamento contro lavoratori e lavoratrici, il loro corpo e le cose che appartengono loro**. Sono esempi di violenza fisica le percosse, l'uso di armi, la distruzione o il danneggiamento degli effetti personali e la volontaria creazione di condizioni di lavoro pericolose.

37 Come tutte le forme di violenza, il mobbing può essere realizzato sia tra colleghi/e (orizzontale), sia da parte di terzi, sia da soggetti collocati a diversi livelli della scala gerarchica (verticale), per colpire ed emarginare la persona che ne è vittima. In quest'ultimo caso, si parla di mobbing discendente, quando i comportamenti aggressivi e vessatori sono attuati dal datore o datrice di lavoro o da un/a superiore gerarchico della vittima (“bossing”), e mobbing ascendente, quando è un lavoratore o una lavoratrice di livello più basso ad attaccare un/a superiore.

38 Si veda il paragrafo 1.5. Discriminazioni quotidiane: il sessismo.



MOLESTIE SESSUALI:

commenti, gesti o affermazioni di natura sessuale, come comportamenti insistenti, allusioni erotiche, utilizzo di un linguaggio volgare e ricatti sessuali (pressioni o minacce legate al sesso per ottenere favori, promozioni o altre concessioni professionali) sul lavoro (Per un quadro aggiornato sulla situazione di ciascun paese, vedere il Grafico 3).



VIolenza sessuale³⁹:

qualsiasi imposizione di coinvolgimento in attività e/o rapporti sessuali senza il consenso (tocchi, baci e abbracci, ma anche lo stupro o tentativi di stupro). Questa forma di violenza, così come la molestia sessuale, è quella che colpisce maggiormente le donne, a causa di dinamiche di potere radicate in una lunga storia di oggettivazione⁴⁰ (Pacilli, 2018).



VIolenza online:

tutti quei **comportamenti indesiderati, aggressivi o intimidatori che si verificano tramite i canali digitali**

legati al lavoro (e-mail, messaggi, social media o piattaforme di lavoro online). Nello specifico, possono essere: cyberbullismo (attacchi personali, minacce e insulti inviati tramite email, messaggi istantanei, o sui social media, nonché la diffusione di voci o informazioni personali con l'intento di danneggiare la reputazione di una persona); *sexting* non consensuale (l'invio di messaggi e/o fotografie a sfondo sessuale non richieste); *revenge porn* (la pratica di condividere su Internet filmati o fotografie esplicite della vittima, solitamente con scopi punitivi o ricattatori).



VIolenza domestica:

Oltre a queste, la Convenzione n. 190 nomina anche **la violenza domestica**⁴¹, riconoscendone l'im-

patto negativo sul lavoro, in relazione all'occupazione, alla produttività e in materia di salute e sicurezza. Infatti, **anche se la violenza domestica ha origine in casa, può riversarsi nel mondo del lavoro**. Questo accade, ad esempio, quando i partner abusanti seguono le proprie vittime fino al luogo di lavoro, utilizzano strumenti e tecnologie legate al lavoro per intimidirle, molestarle o controllarle, o impediscono loro di lasciare il domicilio per andare a lavorare. Inoltre, **la violenza domestica rappresenta un rischio ancora più grande per determinate modalità di lavoro, come il lavoro da casa, e per alcune categorie, come le lavoratrici e i lavoratori domestici o i collaboratori e le collaboratrici familiari, molte delle quali sono donne che lavorano in maniera informale** (ILO, 2023)⁴² (cfr. WeWorld (2021b), *La cultura della violenza. Curare le radici della violenza maschile contro le donne*).

39 Nel caso italiano, molestie e violenze sessuali indicano due fattispecie di reati differenti, punibili con discipline differenziate. Le molestie sessuali rientrano nella fattispecie di "Molestie e disturbo delle persone" disciplinate dall'articolo 660 del Codice penale: "Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516". Per molestia, dunque, si intende una condotta insistente e non voluta dalla vittima, che può sfociare anche nello stalking. Il reato di violenza sessuale è disciplinato dall'art. 609bis del Codice penale che indica "Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni".

40 In questo caso, con oggettivazione si intende un processo che trasforma le donne in meri oggetti sessuali, riducendole a corpi da desiderare e controllare, invece che soggetti con diritti, autonomia e dignità.

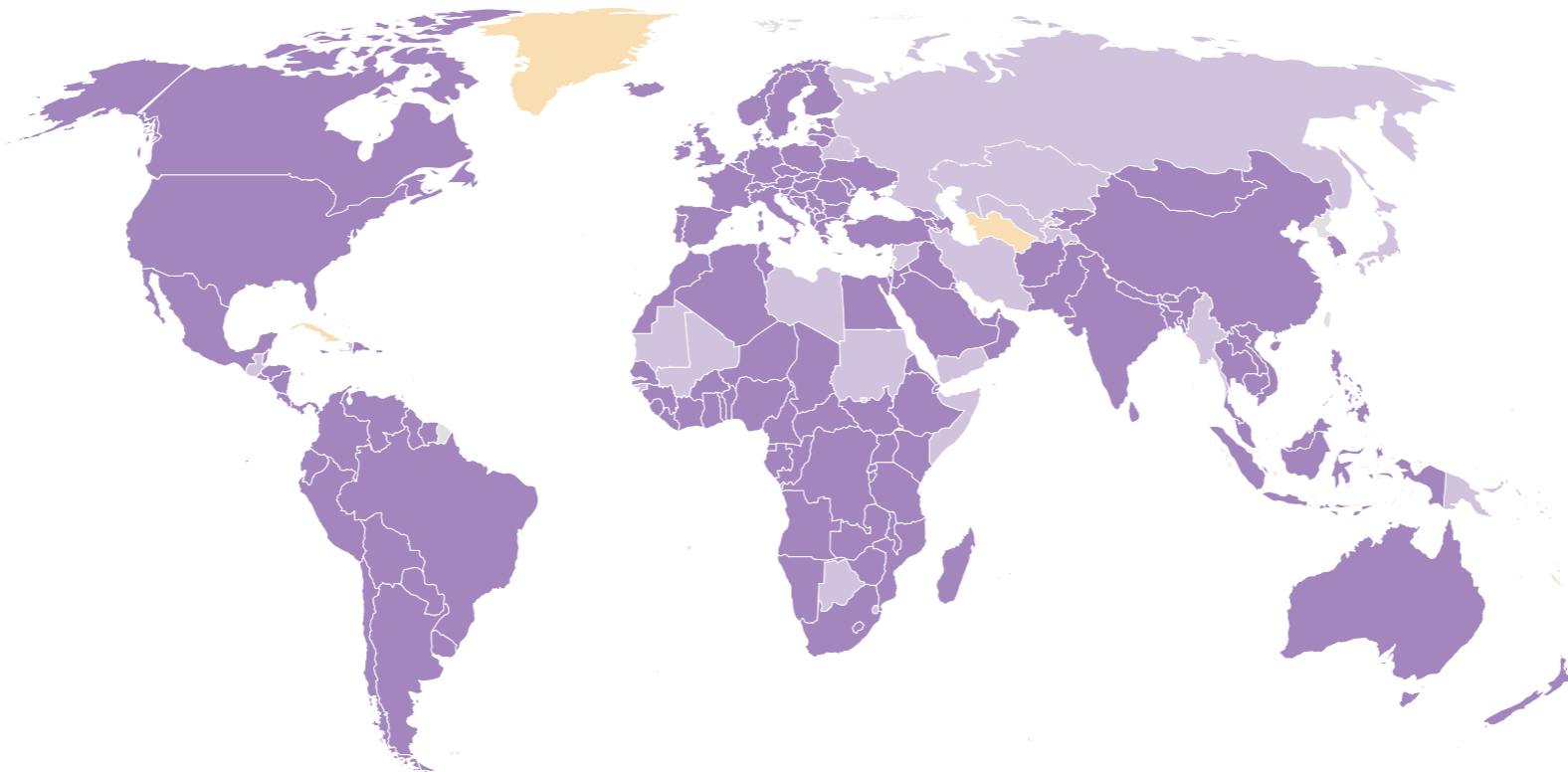
41 La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, detta anche Convenzione di Istanbul, definisce la violenza domestica come "tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano 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". Per consultare la Convenzione: <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

42 Si veda il box Il lavoro invisibile.

GRAFICO 3

LEGISLAZIONE SULLE MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO*

*L'indicatore valuta se nel paese esiste una norma o una legge che protegga specificamente le persone contro le molestie sessuali sul lavoro, includendo comportamenti verbali o fisici indesiderati di natura sessuale. Dati aggiornati al 2023. Fonte: Gender Data Portal, World Bank Group



- Sì
- No
- Non Disponibile

1.2.2 IL LAVORO DI RIPRODUZIONE SOCIALE TRA AGRICOLTURA, ACQUA E DISUGUAGLIANZE

In tutto il mondo, **le donne svolgono un ruolo attivo nell'agricoltura e nella raccolta dell'acqua, contribuendo così alla sicurezza idrica⁴³ e alimentare**. Questo avviene soprattutto in quei paesi in cui la produzione è principalmente destinata all'autoconsumo - come l'agricoltura di sussistenza - e dove esiste una divisione sociale del lavoro basata sul genere, ovvero **le attività lavorative sono rigidamente divise in lavori "da uomini" e lavori "da donne"**.

In questi casi, in linea con il ruolo di "capofamiglia" loro attribuito, il lavoro agricolo degli uomini può essere direttamente collegato alla produzione di beni per la vendita o lo scambio, mentre quello delle donne è spesso **visto come una parte naturale e non retribuita del loro ruolo familiare e, di conseguenza, invisibile e non riconosciuto**. Questa mancanza di riconoscimento contribuisce alla svalutazione del loro lavoro e le esclude dalle opportunità di miglioramento economico e sociale (FAO, 2023).

43 Per sottolineare e raccontare il nesso tra WASH e parità di genere, nella primavera del 2024, abbiamo pubblicato l'Atlante "Flowing Futures. Atlas on Water, Sanitation, Hygiene and Human Rights", in cui viene descritto l'approccio multisettoriale e interdisciplinare di WeWorld al WASH, con l'obiettivo finale di affermare come i servizi WASH siano più che semplici rubinetti e servizi igienici, ma catalizzatori di un futuro più sano e più equo per tutti/e. Tra le 7 aree tematiche intorno al quale è organizzato l'Atlante, vi è il legame tra il WASH e le questioni di genere: per ragioni fisiologiche e socioculturali, le donne e le ragazze sono colpite in modo sproporzionato dalla limitazione o dall'esclusione dall'accesso all'acqua potabile e ai servizi igienico-sanitari di qualità, producendo una spirale viziosa con ripercussioni negative a cascata in diversi aspetti della vita. Pertanto, promuovere l'accesso all'acqua potabile e ai servizi igienico-sanitari produce effetti benefici interconnessi in termini di empowerment e partecipazione, educazione, salute sessuale e riproduttiva e libertà da violenze e molestie. Il rapporto è disponibile alla pagina: <https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/flowing-futures-atlas-on-water-sanitation-hygiene-and-human-rights>

In alcuni paesi, ad esempio **nell'Africa subsahariana, le donne sono le principali lavoratrici nella coltivazione di prodotti di base e delle colture alimentari**; in altri, lavorano nelle aziende agricole di famiglia o come lavoratrici della terra retribuite; in altri ancora, in particolare in Medio Oriente, sono per lo più coinvolte nelle attività di post-raccolta⁴⁴, spesso senza retribuzione.

Nella maggior parte di questi contesti, **sono le donne a occuparsi della raccolta e della gestione delle risorse idriche, non solo per usi produttivi, ma anche per scopi domestici. Già nel 1992, infatti, il ruolo centrale delle donne nella gestione dell'acqua è stato riconosciuto nei Principi di Dublino** (adottati alla Conferenza Internazionale delle Nazioni Unite su Acqua e ambiente - ICWE).

Si stima che in molti paesi a basso reddito **le donne camminino in media per circa 6 chilometri al giorno per raccogliere l'acqua** (UNFPA, 2002). Da un lato, questo favorisce la coesione sociale e offre alle donne l'opportunità di comunicare con altre donne e persone al di fuori delle loro case. Dall'altro, le espone a minacce di violenza e a rischi per la salute. Infatti, le fonti d'acqua si trovano spesso in aree remote e isolate, costringendole a percorrere lunghe distanze, mentre la raccolta dell'acqua avviene solitamente all'alba o al tramonto, quando la visibilità è, quindi, la sicurezza sono minori; tutti questi fattori

44 Con attività di post-raccolta si intendono le operazioni che avvengono dopo la raccolta dei prodotti agricoli, in modo da prepararli per la conservazione, trasporto, trasformazione o vendita. Queste includono la pulizia dei prodotti, la loro classificazione, l'essiccazione, l'applicazione di trattamenti, e l'imballaggio.

le sottopongono a continui rischi di subire molestie e violenze sessuali. Nonostante questo compito sia essenziale per la riproduzione, la cura sociale, e la sopravvivenza, e i pericoli che corrono nell'eseguirlo, il coinvolgimento delle donne nella raccolta dell'acqua è spesso invisibilizzato, non riconosciuto, né valorizzato. Inoltre, **la mancanza di accesso a fonti d'acqua adeguate e sicure non solo aumenta il rischio di violenza di genere, ma sottrae anche loro tempo che potrebbe essere utilizzato per attività più produttive**. Infatti, **se le riserve d'acqua scarseggiano o sono contaminate, sono le donne e le ragazze a dover cercare fonti d'acqua alternative, nella maggior parte dei casi senza ottenere alcuna remunerazione** (cfr. WeWorld (2024a) *Flowing Futures. Atlas on Water, Sanitation and Hygiene*).



Nonostante questo compito sia essenziale per la riproduzione, la cura sociale, e la sopravvivenza, e i pericoli che corrono nell'eseguirlo, il coinvolgimento delle donne nella raccolta dell'acqua è spesso invisibilizzato, non riconosciuto, né valorizzato.

Spesso, l'accesso all'acqua, sia per uso produttivo sia domestico, è intrinsecamente legato all'accesso alla terra⁴⁵. Per le donne e gli uomini delle zone rurali, **la terra è solitamente il bene familiare più importante per sostenere la produzione agricola e garantire la sicurezza alimentare e la nutrizione**. Si stima che, nel mondo, **il 36% delle lavoratrici siano occupate nell'ambito agricolo** (FAO, 2023). Tuttavia, a causa di norme sociali restrittive, il ruolo delle donne tende a essere marginalizzato, le loro condizioni di lavoro sono peggiori di quelle degli uomini - irregolari, informali, part-time, poco qualificate, ad alta intensità di lavoro - e hanno uno scarso accesso a beni e risorse. A livello globale, infatti, **meno del 15% di tutti i proprietari terrieri sono donne, con tassi che vanno dal 5% in Medio Oriente e Nord Africa al 18% in America Latina e nei Caraibi** (FAO, 2018).

In alcune società dell'Africa sub-sahariana, una donna acquisisce i diritti di proprietà della terra per tutta la vita, ma questo diritto viene trasferito agli uomini della famiglia dopo la sua morte. In alcuni casi, una donna può perdere l'accesso alla terra dopo la morte del marito o del padre. Spesso capita, quindi, che, **mentre sono le donne a lavorare la terra, siano gli uomini ad acquisirne i profitti. Senza una proprietà terriera sicura, le donne non possono ottenere l'accesso al credito e l'iscrizione alle associazioni agricole**⁴⁶.

45 Possedere o controllare la terra, infatti, consente di costruire infrastrutture per la raccolta e la distribuzione dell'acqua, e per il trattamento e il riutilizzo delle acque reflue, nonché di accedere alle risorse idriche presenti su di essa. A sua volta, l'acqua è essenziale per l'irrigazione delle colture alimentari e per rendere, quindi, produttiva la terra coltivabile.

46 Nei 97 Paesi valutati dalla FAO, nell'ultima rilevazione internazionale (2012), solo il 10% degli aiuti economici forniti all'agricoltura, alla silvicoltura e alla pesca è andato alle donne.

Inoltre, **le donne guadagnano in media 82 centesimi per ogni dollaro guadagnato dagli uomini nel lavoro salariato in agricoltura**. Il maggior carico di lavoro domestico e di cura non retribuito contribuisce alle disuguaglianze nei salari e nella partecipazione al mercato del lavoro (FAO, 2023).

Quando i diritti sulla terra sono incerti, le donne non possono pianificare, investire, migliorare o disporre della loro terra in modo sicuro. Al contrario, adeguati diritti fondiari sono associati positivamente a una maggiore adozione di tecnologie, a un aumento degli investimenti e a livelli più elevati di produttività e reddito agricolo. **Il possesso sicuro della terra e dell'acqua è anche un aspetto importante dell'empowerment femminile ed è associato a ulteriori benefici sociali, tra cui tassi più bassi di violenza di genere** (FAO, 2018).

QUANTO SONO DIFFUSE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LAVORO?

Gli ultimi dati disponibili a livello globale rilevano che, nel 2021, **il 22,8% della popolazione occupata, ovvero 743 milioni di persone, ha subito violenze e molestie sul lavoro** - fisiche, psicologiche o sessuali. Seppure chiunque possa subirle, queste colpiscono ancora maggiormente le donne, con una differenza di quasi 1 punto percentuale (23,2% contro 22,4% di prevalenza tra gli uomini) (ILO, 2022). **Se a livello generale le differenze di genere appaiono ridotte, queste aumentano in base ai contesti, nella prevalenza delle diverse forme di violenza e se si intersecano con altri aspetti come età, provenienza, forme di lavoro, religione o disabilità.**

il 22,8% della popolazione occupata, ovvero 743 milioni di persone, ha subito violenze e molestie sul lavoro
(ILO, 2022)



I paesi del continente americano hanno registrato il tasso di prevalenza più alto, pari al 34,3%, seguite da Africa subsahariana (25,7%), Europa e Asia centrale (25,5%), Asia e Pacifico (19,2%) e stati dell'area MENA⁴⁷ (13,6%). Se si considerano le differenze di genere, in Nord e Sud America **la percentuale di donne che hanno subito molestie e violenze nel corso della vita lavorativa supera quella degli uomini di 8,2 punti percentuali** (39,0% contro 30,8%), seguite da Europa e Asia centrale (con una differenza di 8,0 punti percentuali) e Stati MENA (con una differenza di 5,9 punti percentuali)⁴⁸. Al contrario, in Asia e Pacifico e Africa subsahariana, sono gli uomini ad aver vissuto maggiormente

47 Medio Oriente e Nord Africa.

48 In alcuni paesi, alcune domande sono state completamente escluse o sono state riformulate per ragioni di sensibilità culturale, in particolare quelle legate alle molestie e alla violenza sessuale. Per esempio, in Iraq, Arabia Saudita ed Emirati Arabi Uniti non sono state poste domande che indagano gli abusi di natura sessuale. Allo stesso modo, in Algeria, Cina, Giordania, Marocco e Pakistan, le domande su molestie e violenza sessuale sono state riformulate in modo da riferirsi solamente a "contatti fisici intimi indesiderati".

Sebbene non ci sia un quadro chiaro e definitivo della diffusione e dell'entità delle diverse forme di violenza nell'agricoltura di sussistenza, le ricerche disponibili mostrano una significativa prevalenza di molestie e violenza di genere, in particolare quelle domestica ed economica (Henry & Adams, 2018). Infatti, poiché in molti casi i lavori agricoli in cui sono coinvolte non contemplano un riconoscimento formale o un compenso economico, e, allo stesso tempo, non hanno accesso a risorse o redditi di altro tipo, le donne di questo settore dipendono finanziariamente dai loro partner o dagli uomini della propria famiglia, fattore che aumenta la loro vulnerabilità ad abusi e violenze (cfr. WeWorld, 2023f).

esperienze di questo tipo, sia nella loro vita lavorativa che negli ultimi cinque anni (rispettivamente con una differenza di 3,2 punti percentuali e 2,2 punti percentuali) (ibid.)⁴⁹ (Grafico 4).

GRAFICO 4 PERCENTUALE DI PERSONE OCCUPATE CHE HANNO SUBITO VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO, PER GENERE E REGIONE (%)*

*ILO, 2022

GLOBALE	23%
donne	23%
uomini	22%
AFRICA	26%
donne	24%
uomini	26%
AMERICHE	34%
donne	39%
uomini	31%
STATI ARABI	14%
donne	19%
uomini	13%
ASIA E PACIFICO	19%
donne	17%
uomini	20%
EUROPA E ASIA CENTRALE	25%
donne	30%
uomini	22%

49 Una possibile spiegazione di questa differenza riguarda la divisione del lavoro in base al genere. Nello specifico, soprattutto in molte aree dell'Africa subsahariana, le donne lavorano in settori informali, domestici o in attività poco riconosciute, come la raccolta dell'acqua, dove è più difficile raccogliere dati accurati e documentare i casi di molestie e violenza. Si veda il paragrafo 1.2.2 Il lavoro di riproduzione sociale tra agricoltura, acqua e disuguaglianze.

- **VIOLENZA PSICOLOGICA:** A livello globale, il 17,9% di persone occupate (circa 583 milioni) ha subito violenza psicologica sul lavoro. Per quasi l'80% delle vittime (circa 463 milioni), indipendentemente dal genere, l'ultimo episodio si è verificato negli ultimi cinque anni precedenti all'indagine. Nel complesso, le donne hanno registrato una prevalenza maggiore rispetto agli uomini (18,6% contro 17,3%).

A livello globale, il 17,9% di persone occupate (circa 583 milioni) ha subito violenza psicologica sul lavoro
(ILO, 2022)



- **VIOLENZA FISICA:** A livello mondiale, l'8,5% della popolazione occupata (277 milioni di persone) ha subito violenze fisiche nel corso della propria vita lavorativa. La maggior parte di questi episodi (71,8%) si è verificata negli ultimi cinque anni. **La violenza fisica è l'unico caso in cui gli uomini sono più colpiti delle donne: rispettivamente 9,0% degli uomini contro il 7,7% delle donne**⁵⁰ (ibid.).

- **MOLESTIE E VIOLENZE SESSUALI:** Globalmente, il 6,3% di persone occupate (circa 205 milioni) ha subito molestie e violenze sessuali nel corso della propria vita lavorativa. Di queste, più di due terzi (71,4%) hanno subito questi episodi negli ultimi cinque anni. Complessivamente, l'8,2% delle donne occupate ha subito molestie sessuali nel corso della propria vita lavorativa, rispetto al 5% degli uomini. Tra le forme di molestie e violenze sul lavoro, quelle di natura sessuale presentano la più grande differenza di genere (ibid.). Nella maggior parte dei casi, i responsabili sono uomini: nell'ambito di un'indagine svolta nell'Unione Europea, **è emerso che gli uomini sono gli autori delle molestie sessuali sul luogo di lavoro nell'86% dei casi** (EIGE, 2022).

l'8,2% delle donne occupate ha subito molestie sessuali nel corso della propria vita lavorativa, rispetto al 5% degli uomini.
(ILO, 2022)



In tutto il mondo, **le persone che hanno subito discriminazioni a causa del genere, del colore della pelle, dell'etnia o nazionalità,**

50 La letteratura in merito sottolinea sempre più come l'aggressività e la violenza fisica siano legate alle costruzioni di maschilità, a ciò che i ragazzi imparano su cosa significhi essere un uomo e ai modi attraverso cui si conformano alle aspettative di genere. In molte società, essere uomo significa, infatti, possedere (e spesso esercitare) caratteristiche come l'aggressività, la forza e la fisicità. E, poiché i modelli di maschilità egemoni sono anche quelli che permettono di avere un accesso privilegiato al potere e alle risorse, molti uomini sono portati a conformarsi. Da una ricerca condotta da Plan International USA (2018), tra i ragazzi di età compresa tra i 10 e i 19 anni, ad esempio, è emerso, che quasi tre quarti dei ragazzi hanno dichiarato di sentire la pressione di essere fisicamente forti e quasi la metà degli intervistati di essere "disposti a prendere a pugni qualcuno se provocato". Altri studi descrivono alcune delle cause di violenza legate alla maschilità egemone: gli uomini possono perpetrare violenza perché (a) hanno subito violenza emotiva o fisica come parte del processo di socializzazione al genere, o (b) aderiscono a norme di genere che richiedono loro di adottare determinati comportamenti o atteggiamenti - come limitare le proprie emozioni - che possono portare alla violenza (Pleck, 1995; Fleming et al, 2015). Per questi motivi, in ambienti competitivi, gerarchici e spesso dominati da altri uomini, come quelli di lavoro, possono percepire l'espressione della forza fisica come risposta accettabile per risolvere i conflitti, mantenere o sfidare gerarchie di potere, affermare il proprio status o ottenere riconoscimento.

della disabilità o della religione hanno sperimentato maggiormente violenze e molestie nel corso della loro vita lavorativa rispetto a chi non ha subito discriminazioni. In particolare, più di 2 persone su 5 che hanno subito discriminazioni a causa di questi motivi hanno anche sperimentato violenza e molestie sul lavoro, rispetto a meno di 1 persona su 5 tra coloro che non avevano affrontato alcuna discriminazione (ILO, 2022). Inoltre, **il 22% delle persone con background migratorio ha subito molestie e violenze sul lavoro**, rispetto al 18,9% di persone senza, e, anche in questo caso, sono le donne a essere più colpite: il 26,6% contro il 17,9% degli uomini migranti.

Negli ultimi cinque anni, le persone giovani (15-24 anni) sono state le più colpite da violenze e molestie sul lavoro, con una prevalenza del 23,3%. Questo dato diminuisce con l'età, passando dal 20,2% tra i 25 e i 34 anni al 12,0% dai 55 anni in su. Se si considerano le differenze di genere, **le giovani donne sono le più colpite: il 26,8% contro il 20,8% degli uomini** (ibid.).

Inoltre, uno studio del 2024, che ha coinvolto 5.000 donne provenienti da 10 paesi, rivela che, tra queste, 1 donna su 10 è stata molestata quando viaggiava per lavoro e il 16% ha avuto a che fare con clienti o committenti che l'hanno molestata o si sono comportati in modo da farla sentire a disagio. Le donne appartenenti a gruppi sottorappresentati⁵¹ sono quelle più colpite da microaggressioni⁵² o molestie. Il 40% delle donne appartenenti a una minoranza etnica nel proprio paese ha subito microaggressioni, rispetto al 30% delle donne non appartenenti a una minoranza etnica. Il 45% delle donne con disabilità ha subito questi comportamenti, rispetto al 30% delle donne senza. Più della metà delle donne LGBTQIA+ ha subito microaggressioni, rispetto al 28% delle donne non LGBTQIA+⁵³ (Deloitte Global, 2024).

Per quanto riguarda le forme di lavoro, il 20,6% di donne dipendenti ha subito violenze rispetto al 14,6% di lavoratrici autonome, mentre nel caso degli uomini la differenza è minima: il 18,1% di lavoratori salariati rispetto al 17,9% (ILO, 2022).

Il 40% delle donne appartenenti a una minoranza etnica nel proprio paese ha subito microaggressioni, il 45% delle donne con disabilità ha subito questi comportamenti. Più della metà delle donne LGBTQIA+ ha subito microaggressioni.

(Deloitte Global, 2024)

51 Con gruppi sottorappresentati si intendono quelle persone le cui esperienze sono spesso escluse e non riconosciute nei racconti e nelle raccolte dati ufficiali. Questi includono le donne appartenenti a gruppi etnici minoritari nel paese in cui vivono, le donne con disabilità e le donne che si identificano come LGBTQ+.

52 Le microaggressioni sono definite come brevi azioni quotidiane verbali o comportamentali, intenzionali o non intenzionali, che contengono un messaggio svalutante, discriminatorio e stigmatizzante, legato ad aspetti dell'identità della persona a cui sono rivolte (genere, età, provenienza, orientamento sessuale, religione, disabilità, ecc.). Per chi la subisce, la microaggressione può avere conseguenze negative sul benessere psicologico, soprattutto quando ripetuta nel tempo (Nadal, 2011).

53 Si veda il glossario.



IL CASO ITALIANO

Per quanto riguarda molestie e violenze sul lavoro, il contesto italiano sembra riflettere quello internazionale. Molestie e violenze colpiscono soprattutto le persone che subiscono più forme di discriminazione contemporaneamente, in base a fattori come il genere e l'età: sono, infatti, donne e giovani le principali vittime di abusi e violenze.

Nel 2024, Istat ha pubblicato un'indagine sulle molestie subite nel contesto lavorativo⁵⁴, analizzando un campione di età compresa tra i 14 e i 70 anni. **Si stima che tra il 2022 e il 2023 siano 2,322 milioni le persone in Italia che hanno subito nel corso della vita almeno una molestia sul lavoro** – fisica, psicologica o sessuale. Di queste, **l'81,6% sono donne** (pari a 1,895 milioni). In linea con i dati internazionali, queste sono anche **le più colpite da forme di molestie sessuali: il 12,1%, contro l'1,8% di uomini**, ha subito sguardi inappropriati, proposte indesiderate, commenti, regali o richieste di natura sessuale. **A differenza di quanto avviene a livello globale, le donne sono anche le più colpite da violenze fisiche: il 2,6% contro lo 0,2% degli uomini** (Istat, 2024).

Nel corso della vita, le donne sono state vittime di molestie, sessuali e fisiche, 4,5 volte in più rispetto agli uomini (Istat, 2024).

Nel corso della vita, le donne sono state vittime di molestie, sessuali e fisiche, 4,5 volte in più rispetto agli uomini.

(Istat, 2024)



Tra le forme di abuso più comuni nei confronti delle donne, ci sono quelle che riguardano l'ingresso in azienda e le opportunità di carriera, spesso sotto forma di ricatti sessuali: **sono circa 2,68 milioni le donne italiane tra i 15 e i 70 anni che hanno subito una qualche forma di molestia o un ricatto di natura sessuale, come la richiesta di prestazioni sessuali, per ottenere un lavoro e/o un avanzamento di carriera; nel 96% dei casi, l'autore di questi ricatti è un uomo** (ibid.).

Le molestie colpiscono soprattutto le persone giovani, da poco entrate nel mondo del lavoro. Il 12% tra i 15-24enni e il 10,8% tra i 25-34enni. I tassi sembrano, quindi, diminuire all'aumentare dell'età. Tra i più giovani, sono ancora le donne le principali vittime delle molestie: il 21,2% contro il 4,8% dei coetanei uomini (ibid.).

Come definito dalla Convenzione n. 190 dell'ILO, con molestie e violenze sul lavoro si intendono anche tutti quegli atti che

vengono compiuti al di fuori del tradizionale posto di lavoro fisico; in questo ambito rientrano le molestie online. **Il rischio di subire offese e proposte indesiderate è più alto per chi utilizza Internet per motivi di lavoro, soprattutto per quanto riguarda le donne: il 3,8% contro l'1% degli uomini** (ibid.).

Gli uomini tendono a minimizzare la gravità degli episodi di violenza subiti rispetto alle donne. Infatti, queste ultime classificano molestie e violenze come eventi molto o abbastanza gravi nel 56,4% dei casi, mentre questa percentuale scende al 45,5% per gli uomini (ibid.). Secondo l'indagine di Fondazione Libellula del 2023, che raccoglie il punto di vista degli uomini sulla discriminazione di genere e sulla violenza contro le donne sul luogo di lavoro, la percezione degli uomini di questi episodi come "meno gravi" potrebbe dipendere dal fatto che certi comportamenti, come offese e molestie, vengano "normalizzati", e, pertanto, non riconosciuti come tali (Fondazione Libellula, 2023).

Dall'indagine di Fondazione Libellula emerge che, in molti contesti lavorativi, vi è una forte disuguaglianza di opportunità tra uomini e donne, soprattutto dovuta agli stereotipi di genere: il 71% dei partecipanti rileva che nel proprio contesto lavorativo ci sono ruoli e mansioni più specifici in base al genere, e il 73% osserva che, nel proprio ambiente di lavoro, gli uomini hanno maggiori opportunità di carriera rispetto alle donne. Tuttavia, si registrano dei segnali positivi, soprattutto tra le nuove generazioni, che appaiono meno vincolate agli stereotipi di genere riguardo al ruolo delle donne nel contesto lavorativo (ibid.).

Molestie e violenze di genere non colpiscono solamente le donne, ma si estendono ad altre identità di genere, in particolare alle persone che si identificano come appartenenti alla comunità LGBTQIA+. Secondo un'indagine Istat pubblicata nel 2022, circa 6 persone su 10 hanno sperimentato almeno una forma di microaggressione nel contesto lavorativo legata all'orientamento sessuale, e il 40,3% delle persone intervistate riferisce, in relazione al lavoro attuale o all'ultimo lavoro svolto, di aver evitato di parlare della propria vita privata per tenere nascosto il proprio orientamento sessuale (Istat, 2022).

6 persone su 10 hanno sperimentato almeno una forma di microaggressione nel contesto lavorativo legata all'orientamento sessuale

(Istat, 2022)



1.3. GLI EFFETTI DI ABUSI, MOLESTIE E VIOLENZA SUL LAVORO

Abusi, molestie e violenze sul lavoro hanno impatti negativi sia sulle persone coinvolte, sia sull'ambiente lavorativo e la società in generale. La natura e la diffusione di questi effetti dipendono dal tipo e dalla frequenza degli abusi, nonché dall'attenzione e sensibilità che l'organizzazione o l'azienda rivolgono a questi fenomeni.

Le conseguenze della violenza sul lavoro possono manifestarsi in forme sia fisiche che psicologiche. Le ripercussioni fisiche dipendono dalla gravità dell'aggressione e possono andare da lesioni minori fino alla morte, mentre quelle psicologiche sono influenzate dalla percezione individuale e dalle strategie di reazione delle persone che subiscono la violenza. In generale, le ricerche dimostrano che **la salute complessiva tende a deteriorarsi, con un particolare aggravamento del benessere psicologico.** Subire molestie e violenze può infatti **generare stress, depressione, ansia, nervosismo, disturbi del sonno, difficoltà di attenzione e rabbia, oltre a comportare una diminuzione della fiducia in sé e una perdita dell'autostima.** Alcuni studi riportano anche **l'insorgenza di disturbi psicosomatici e muscoloscheletrici** (Rudkjoebing et al., 2020).

Altre ricerche hanno dimostrato che **le vittime di mobbing presentano sintomi analoghi al disturbo post-traumatico da stress (PTSD), con un aumento delle convinzioni negative riguardo al mondo, alle altre persone e a sé stesse.** Inoltre, i sintomi post-traumatici sono **più diffusi tra le vittime donne rispetto agli uomini**⁵⁵ (Wizner, 2022).

Nel caso specifico di molestie e violenze di natura sessuale, gli effetti negativi possono amplificarsi. Oltre ai sintomi già menzionati, **le vittime di molestie sessuali possono affrontare un complesso reticolo di reazioni emotive e psicologiche, tra cui un intenso senso di vergogna, umiliazione e colpevolizzazione.** Questi sentimenti non solo aumentano il rischio di depressione e ansia, ma possono anche portare a difficoltà significative nelle relazioni interpersonali. Le vittime **possono sentirsi isolate e ritirarsi socialmente, temendo giudizi o stigma** (EU OSHA, 2023).

Oltre ai/lle dipendenti colpiti da abusi e violenze, **anche i lavoratori e le lavoratrici che ne sono testimoni ne affrontano le conseguenze negative.** Lo stress e la paura di subire molestie, come le aspettative e i comportamenti sessisti, influenzano negativamente le prestazioni, il senso di appartenenza, la salute mentale e la soddisfazione sul posto di lavoro. Alcuni studi hanno dimostrato che le persone testimoni di molestie riportano livelli di stress e ansia più elevati rispetto a chi non assiste a questi episodi (Birkeland Nielsen et al., 2024).

⁵⁵ Questa disparità può essere in parte dovuta al fatto che donne e uomini sperimentano diversi tipi di violenza e in momenti diversi della loro vita. Le donne, ad esempio, tendono a subire più traumi interpersonali gravi, come la violenza sessuale, rispetto agli uomini, e spesso in età più giovane. La violenza sessuale è una delle cause più comuni di PTSD. Inoltre, i traumi vissuti nelle prime fasi della vita possono avere effetti più profondi, soprattutto se ci sono stati più eventi traumatici. Un altro fattore cruciale, infatti, riguarda il fatto che le donne sono più esposte a molestie e violenze, in particolare sessuali, anche al di fuori del contesto lavorativo. Queste esperienze creano un effetto cumulativo che può aumentare la vulnerabilità psicologica e innescare una risposta più intensa, anche di fronte a episodi di violenza meno grave (Novotney, 2024).

La violenza e le molestie incidono negativamente anche sull'assunzione e sulla fidelizzazione dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici, perché il prezzo da pagare per lavorare in un ambiente insicuro diventa spesso insostenibile. Una conseguenza sempre più evidente di questa situazione è **l'aumento delle dimissioni: contrariamente all'idea che solo chi ha una certa stabilità economica possa permettersi di lasciare il lavoro, diverse ricerche evidenziano, invece, che lascia il lavoro anche chi si trova male**, indipendentemente dalle condizioni finanziarie (Desilver, 2020; Parker & Menasce, 2022; Coin, 2023). Questo fenomeno non riguarda solo chi ha uno stipendio basso e scarse tutele, ma coinvolge anche chi subisce o lavora in un clima di abusi. Essere costretti/e a lasciare il lavoro per sfuggire alla violenza o alle molestie, o essere licenziati/e ingiustamente a causa di ritorsioni da parte del datore o della datrice di lavoro, ha **un impatto significativo sulla possibilità di mantenere un'occupazione stabile e un reddito costante.** Questo, a sua volta, influisce negativamente sulla qualità della vita complessiva (EU OSHA, 2010).



Contrariamente all'idea che solo chi ha una certa stabilità economica possa permettersi di lasciare il lavoro, diverse ricerche evidenziano, invece, che lascia il lavoro anche chi si trova male, indipendentemente dalle condizioni finanziarie.

Inoltre, le stesse organizzazioni scontano gli effetti negativi di molestie e violenze sul lavoro. Questi comportamenti possono portare, infatti, a **un aumento dell'assenteismo per malattia e a tassi di turnover più elevati, poiché i membri del personale potrebbero decidere di lasciare un ambiente ostile in cerca di opportunità lavorative più sicure.** Inoltre, **si riduce la soddisfazione lavorativa e si osserva una diminuzione della produttività rispetto a colleghe e colleghi.** Queste dinamiche non solo interferiscono con le attività aziendali e ne compromettono la qualità, ma comportano anche costi aggiuntivi per il reclutamento e la formazione di nuovi dipendenti (Johnson et al., 2018; Duan, 2019).

Gli effetti di violenze e molestie sul lavoro possono variare significativamente a seconda del clima aziendale. **In un contesto in cui le molestie sono normalizzate o minimizzate, le vittime possono sperimentare livelli più elevati di stress, ansia e altre problematiche di salute mentale, con un aumento della sensazione di isolamento e di colpevolizzazione.** Inoltre, in un ambiente in cui denunciare gli abusi è malvisto o non supportato, **le vittime possono temere ritorsioni, andando ad aggravare il danno subito, e, di conseguenza, decidere di non riportare la propria esperienza.** Al contrario, **in un clima lavorativo in cui c'è un'attenzione reale verso la prevenzione e la gestione**

di molestie e violenze e in cui le denunce vengono prese seriamente, c'è una maggiore probabilità che queste vengono affrontate velocemente ed efficacemente, limitando l'esposizione a ulteriori abusi, come la vittimizzazione secondaria⁵⁶ (Jones et al. 2023; EU OSHA, 2023).

Infine, gli effetti degli abusi si estendono anche alla società nel suo complesso. La discriminazione sul lavoro contribuisce alla marginalizzazione di interi gruppi sociali, rafforzando cicli di esclusione e povertà. Infatti, sono proprio le persone che già subiscono forme di discriminazione a essere le più colpite da molestie e violenze⁵⁷. **Le comunità che tollerano e normalizzano questi comportamenti perpetuano l'ingiustizia sociale e rendono più difficile promuovere, invece, la giustizia e il rispetto dei diritti umani.** Nel caso specifico delle molestie e violenze di genere, queste contribuiscono a rafforzare le disparità tra i generi: **le lavoratrici possono accettare lavori meno retribuiti e tutelati o lasciare il mercato del lavoro per evitare il rischio di abusi, consolidando le disuguaglianze dentro e fuori dal mondo professionale** (EU OSHA, 2010; ILO, 2020).

”

Le comunità che tollerano e normalizzano questi comportamenti perpetuano l'ingiustizia sociale e rendono più difficile promuovere, invece, la giustizia e il rispetto dei diritti umani.

⁵⁶ Nel 2006 il Consiglio d'Europa ha definito la vittimizzazione secondaria come quella "vittimizzazione che non si verifica come diretta conseguenza dell'atto criminale, ma attraverso la risposta di istituzioni e individui alla vittima" (CoE, 2006). Questo concetto intende dunque quei casi in cui la persona che ha subito violenza (definibile come "primaria") rivive delle condizioni traumatiche o subisce altra violenza da parte di soggetti che non sono gli autori della violenza primaria. Riguarda, quindi, la risposta che le istituzioni, le organizzazioni e altri soggetti danno nei confronti della vittima, nel momento in cui questa sceglie di parlarne o di cercare aiuto per affrontarla e uscirne. Risposta che sposta l'attenzione o la responsabilità dalla persona che ha commesso la violenza alla persona che l'ha subita, e, di fatto, ne rappresenta un continuum (Okon, 2023). La vittimizzazione secondaria si verifica in particolare nei casi di violenza contro le donne; per questo motivo, il trattato internazionale di riferimento sul tema, la Convenzione di Istanbul, all'articolo 18, stabilisce che gli Stati firmatari devono impegnarsi ad evitare questa forma di violenza. Per leggere la Convenzione: <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

⁵⁷ Si vedano i box Quanto sono diffuse molestie e violenze? e Il caso italiano.



PERCHÉ LAVORATORI E LAVORATRICI NON DENUNCIANO?

Molto spesso **violenze e molestie non vengono denunciate**, e questo accade per diversi motivi: nonostante la reazione iniziale sia quella di segnalare molestie e aggressioni, molte persone decidono di non farlo o tendono a **minimizzare l'accaduto per paura di eventuali ritorsioni** da parte degli/le accusati/e, o per evitare di essere additate come "spie" da parte di colleghi e colleghe, e di venire addirittura ostracizzate. Inoltre, alcuni/e lavoratori e lavoratrici temono che, segnalando l'episodio, potrebbero finire coinvolti/e in una causa legale⁵⁸ (ZenBusiness, 2014).

Molte persone decidono di non denunciare anche perché **tendono a non vedersi come vittime, ma a sentirsi parzialmente responsabili per non aver impedito** – o, anzi, per aver in qualche modo incoraggiato – **un comportamento inappropriato**, e perché **temono il giudizio del superiore**, che potrebbe ritenerli "esagerati" o incapaci di gestire i propri rapporti di lavoro (HR Acuity, 2022). Un altro elemento che disincentiva le segnalazioni è **la mancanza di politiche e procedure aziendali chiare e istituzioni ad hoc all'interno delle aziende** a cui lavoratori e lavoratrici possano fare riferimento per le denunce (ZenBusiness, 2014; HR Acuity, 2022).

Una ricerca condotta su un campione di 5000 donne in 10 paesi ha rivelato, ad esempio, che **più di un terzo delle donne che hanno subito molestie sessuali, e il 40% di quelle che hanno subito microaggressioni, hanno scelto di non denunciarle perché hanno ritenuto che il comportamento non fosse abbastanza grave da essere segnalato**. Il 14% delle donne, invece, non ha denunciato perché temeva che la situazione potesse aggravarsi, mentre **1 donna su 10 pensa che farlo avrebbe danneggiato la propria carriera**; solo circa 1 donna su 10 ritiene di poter sporgere denuncia senza che ciò abbia ripercussioni sul proprio percorso lavorativo (Deloitte Global, 2024).

Nel caso italiano, sia uomini che donne denunciano raramente: **tra le donne, solo il 2,3% delle vittime ha contattato le forze dell'ordine, e il 2,1% altre istituzioni ufficiali**. Sul posto di lavoro, la maggior parte delle donne si confida con colleghi e colleghe, e lo stesso vale per gli uomini. L'86,4% dei lavoratori e delle lavoratrici in Italia afferma che sul luogo di lavoro non c'è una persona a cui rivolgersi per segnalare o avere supporto in caso di molestie (Istat, 2024).

L'86,4% dei lavoratori e delle lavoratrici in Italia afferma che sul luogo di lavoro non c'è una persona a cui rivolgersi per segnalare o avere supporto in caso di molestie (Istat, 2024)



⁵⁸ Negli ultimi anni, gli episodi di molestie e violenze nel mondo del lavoro che hanno avuto una notevole copertura mediatica, come il caso Weinstein a Hollywood che ha reso popolare il movimento #MeToo, hanno permesso di fare sempre più luce sugli abusi e le discriminazioni che avvengono nel contesto lavorativo. Si veda il box La conquista dei diritti nel mondo del lavoro.

1.4 I SETTORI PIÙ COLPITI

I lavoratori e le lavoratrici più a rischio di abusi e violenze si concentrano prevalentemente nel settore terziario, in particolare nei settori della sanità, ospitalità, commercio, istruzione e nei trasporti (EU OSHA, 2002). Queste occupazioni hanno diversi aspetti in comune, primo fra tutti la condizione di precarietà che si riflette in contratti a tempo determinato o part-time – che comportano un continuo ricambio della forza lavoro – lunghi periodi di prova poco o per niente retribuiti e ore formalmente contrattualizzate che non corrispondono a quelle di lavoro effettivo (Oxfam, 2022). Si tratta di settori caratterizzati da turni lunghi e irregolari, che impediscono di mantenere un giusto equilibrio vita-lavoro: lavoratori e lavoratrici si trovano in una condizione di crescente malessere psicofisico ed emotivo, che può sfociare nel burnout⁵⁹ (Workday Blog, 2022).

Lavorare nel settore terziario prevede lo svolgimento di attività a stretto contatto con il pubblico (pazienti, clienti, studenti, ecc.). Questa costante interazione, oltre a rappresentare un'ulteriore fonte di stress, espone lavoratori e lavoratrici a molestie, violenze e aggressioni, sia fisiche che verbali (EU OSHA, 2002). Trattandosi di lavori precari, scarsamente retribuiti, dall'altissimo turnover, e incentrati sull'ottica della clientela che "ha sempre ragione", **molestie e violenze molto spesso non vengono denunciate** per paura di ritorsioni o di un eventuale licenziamento. Di conseguenza, la reale diffusione di molestie e violenze è ampiamente sottostimata (Rowley & Purcell, 2001; EU OSHA, 2011).

Le donne occupano una parte significativa della forza lavoro in questi settori, caratterizzati da una maggiore presenza femminile rispetto a quella maschile - fenomeno definito "femminizzazione delle professioni". Questo fenomeno è da ricondurre anche agli stereotipi di genere che considerano le donne naturalmente più empatiche e inclini a questi tipi di lavoro, nonché più abili nella comunicazione interpersonale⁶⁰. Di conseguenza, **sono sovrarappresentate nei ruoli e nelle professioni che richiedono il servizio a terzi, quali la sanità, l'istruzione e l'ospitalità; ambiti, allo stesso tempo, estremamente precarizzati, meno remunerativi, con maggiore incidenza di contratti part-time** (Gi Group, 2024), **e maggiore rischio di subire molestie e violenze**. In questo senso, gli stereotipi di genere e le disparità di potere tra i generi non solo confinano le donne in questi settori, ma contribuiscono anche a una svalutazione sistemica di queste professioni, considerate lavori di supporto, poco qualificati e di scarso valore economico, nonostante siano fondamentali per il funzionamento della società.

● **SETTORE SANITARIO:** Chi lavora nel settore sanitario subisce quotidianamente aggressioni, violenze e molestie, anche di natura sessuale. **Circa il 62% delle operatrici e degli operatori sanitari ha subito violenza sul luogo di lavoro:** gli abusi verbali sono i più diffusi e avvengono nel 58% dei

casi, seguiti dalle minacce al 33% e dalle molestie sessuali al 12% (Liu et al., 2019). Le persone più a rischio sono quelle che lavorano a stretto contatto con i/le pazienti, come infermieri/e, fisioterapisti/e e operatori e operatrici sociosanitarie (Inail, 2023). Per quanto riguarda il contesto italiano, gli episodi di violenza nelle strutture sanitarie sono molto diffusi: nel 2022 l'Inail ha registrato oltre 1.600 casi di aggressione nei confronti del personale sanitario, e le donne rappresentavano oltre il 70% delle persone aggredite⁶¹ (ibid.).

● **SETTORE HORECA (Hotel, Restaurants and Catering):** La violenza nel settore dell'ospitalità colpisce soprattutto personale di sala, receptionist e baristi/e, a causa del continuo contatto con la clientela (EU OSHA, 2008). Il personale si trova spesso a subire o ad assistere ad aggressioni verbali e fisiche (Beale et al., 1998, Harris et al., 2003; Harris et al., 2004; Reynolds et al., 2006), oltre che attenzioni sessuali non desiderate (Parent-Thirion et al., 2007). **In Italia le vittime di abusi e violenze sono soprattutto le persone giovani, ma anche le persone con background migratorio**, per le quali il lavoro in questo settore rappresenta spesso il primo impiego, e le donne, che si trovano costrette a tollerare o addirittura fingere gradimento per i commenti sessisti e le molestie che provengono dalla clientela⁶² (Coin, 2023; Linkiesta, 2023). Gli abusi possono provenire anche dai/le superiori, soprattutto se il/la dipendente lavora in un ambiente dove il personale è carente e dove è richiesto che le esigenze della clientela vengano messe al primo posto e soddisfatte immediatamente (Bolton et al., 2005; Poulston et al., 2008).

● **SETTORE DEL COMMERCIO:** Il commercio è un settore ad alto rischio per lavoratori e lavoratrici, che spesso ricevono insulti e minacce e subiscono aggressioni verbali e fisiche da parte della clientela (USB, 2019). Dalla sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro EWCS (European Working Condition Survey) condotta nel 2015 da Eurofund, emerge che le principali molestie nei confronti di lavoratori e lavoratrici del commercio riguardano per il 16% le aggressioni verbali, per l'8% le umiliazioni, per il 7% le minacce, per il 5% la violenza fisica, per il 4% gli approcci sessuali indesiderati e per il 2% le molestie sessuali (Eurofound, 2015).

● **SETTORE DELL'ISTRUZIONE:** Chi lavora in questo settore può facilmente essere bersaglio di molestie e violenze: gli aggressori, soprattutto alunni/e, ex alunni/e e genitori, tendono a identificare i/le docenti come rappresentanti dell'istituzione scolastica, e di conseguenza a sfogare su di loro rabbia e frustrazione. **Vittime di molestie e violenze in questo settore non sono soltanto gli/le insegnanti**, ma anche

⁶¹ Nella prima settimana di settembre 2024, il senatore Ignazio Zullo, capogruppo di Fratelli d'Italia in Commissione Lavoro e Sanità, ha presentato un Disegno di legge per far fronte alle numerose aggressioni contro il personale sanitario (Nurse24.it, 2024). Il Ddl prevede una sorta di "daspò", ovvero la sospensione della gratuità delle cure per tre anni per chi commette aggressioni contro il personale sanitario - ad eccezione delle cure d'emergenza (Il Sole 24 Ore, 2024; Quotidiano Sanità, 2024).

⁶² Molto spesso le donne ignorano o fiongono di apprezzare i commenti e/o i comportamenti poco appropriati dei/le clienti, soprattutto per paura di ritorsioni da parte dei/le datori/rici di lavoro, di essere giudicate, o per vergogna. Molte imprese nel settore, inoltre, attuano una discriminazione ancora prima di assumere il personale, richiedendo attraverso gli annunci di lavoro "ragazze di bell'aspetto/bella presenza", o al di sotto di una certa età, affinché la clientela - in particolare quella maschile - sia invogliata a usufruire dei servizi offerti.

⁵⁹ Si veda il glossario.

⁶⁰ Per approfondire si veda il Paragrafo 1.5 Discriminazioni quotidiane: il sessismo

assistenti, addetti/e alla manutenzione e alle pulizie, cuochi/e, personale di segreteria e collaboratori e collaboratrici scolastiche (EU-OSHA, 2003). In Italia, nel periodo tra il 1° gennaio 2023 e il 29 febbraio 2024, sono state denunciate 133 aggressioni fisiche nei confronti del corpo docente, di cui 70 commesse da studenti e studentesse e 63 da genitori. Queste cifre, tuttavia, non rappresentano il fenomeno nella sua totalità, perché molti episodi non sono stati denunciati e le vittime hanno deciso di non rivolgersi al Pronto Soccorso – che altrimenti avrebbe registrato le aggressioni (Professione Ir, 2024).

- **SETTORE DEI TRASPORTI:** Violenze e molestie sono un fattore di rischio anche per i lavoratori e le lavoratrici del settore dei trasporti, che possono subire abusi, offese e minacce, oltre a ricevere attenzioni sessuali indesiderate. Mezzi inadeguati, sovraffollati o in ritardo aumentano lo stress dell'utenza, che spesso reagisce aggredendo verbalmente e/o fisicamente il personale presente sui mezzi. Per quanto riguarda il trasporto pubblico, le violenze si verificano soprattutto negli automezzi, nelle stazioni e nei terminal degli autobus. Tuttavia, **il fenomeno è ampiamente sottostimato, soprattutto a causa della mancanza di una procedura unificata di denuncia**, fatto che disincentiva il personale dal riferire gli episodi, portando spesso lavoratori e lavoratrici a minimizzarne la gravità (EU-OSHA, 2011). In Italia, nel 2022, la Polizia ha registrato 355 denunce relative ad aggressioni fisiche ai danni di lavoratori e lavoratrici nel trasporto ferroviario – quasi una al giorno – commesse per lo più da giovani tra i 19 e 30 anni; nel 66% dei casi, la vittima di queste aggressioni è una donna (Terzo Millennio, 2024).



LA GIG ECONOMY

Il termine gig economy si riferisce a una forma di lavoro saltuaria, resa possibile dalla diffusione di siti e applicazioni online dedicati a mettere in contatto domanda e offerta, come Airbnb, Just Eat o Uber. I classici esempi di lavori della gig economy sono le consegne di cibo a domicilio, l'affitto di una camera e l'uso dell'auto privata come servizio taxi (HR Link, 2024)⁶³. Si tratta di un settore in rapida crescita: secondo le stime della Commissione Europea, **nel 2022 oltre 28 milioni di persone hanno lavorato mediante una o più piattaforme digitali nell'UE, e si prevede che diventeranno** (Consiglio Europeo, 2024). I diritti dei lavoratori e delle lavoratrici non sono completamente garantiti a causa di diversi fattori, come la precarietà, la bassa retribuzione, la scarsa sicurezza sul lavoro, l'elevato turnover, e i contratti brevi, fittizi o poco chiari (Heeks, 2017; Huws)⁶⁴.

Queste condizioni di lavoro si intrecciano spesso con disuguaglianze di classe, genere ed etnia (van Doorn, 2017): per quanto riguarda il contesto italiano, ad esempio, **alcuni settori della gig economy, in particolare quello delle consegne a domicilio, costituiscono il primo inserimento lavorativo delle persone con background migratorio**, che spesso si trovano in condizioni di forte vulnerabilità e necessitano di una fonte di reddito immediata (Saucedo, 2018; van Doorn et al., 2023).

Chi lavora nel settore può subire abusi e molestie legati alla natura stessa di questi lavori: **la necessità di essere costantemente disponibili e la mancanza di una protezione sociale adeguata rendono lavoratori e lavoratrici più vulnerabili a offese, discriminazioni e bullismo, soprattutto da parte della clientela**. Nella gig economy, le valutazioni e le recensioni sono fondamentali; la distribuzione delle mansioni, e quindi il compenso, è determinata da un algoritmo, che spesso utilizza valutazioni della clientela per influenzare la visibilità e la reputazione dei lavoratori e delle lavoratrici sulla piattaforma. Di conseguenza, **chi riceve riscontri negativi rischia di essere penalizzato dall'algoritmo, che, riducendo la sua visibilità, ne limita incarichi e opportunità di lavoro**⁶⁵ (PuntoSicuro, 2020).

Secondo le stime della Commissione Europea, nel 2022 oltre 28 milioni di persone hanno lavorato mediante una o più piattaforme digitali nell'UE.

(Consiglio Europeo, 2024)



⁶³ All'interno della gig economy vi sono due tipologie di lavoratori e lavoratrici: i *supplementary earners*, che non dipendono esclusivamente dalla retribuzione derivante da questo lavoro - perché ne svolgono già un altro; e i *platform-dependent earners*, per i/le quali questo lavoro costituisce la principale fonte di reddito (Schor, 2020).

⁶⁴ Il 24 aprile 2024, il Parlamento europeo ha adottato la "Working Platform Directive", una direttiva che si propone di garantire ai lavoratori e alle lavoratrici delle piattaforme digitali una classificazione corretta della loro posizione lavorativa e correggere il loro autonomo fittizio: la classificazione come lavoro autonomo, quando, in realtà, si svolge un'attività che assomiglia più a un lavoro subordinato (Parlamento Europeo, 2024). Infatti, laddove siano presenti elementi che indichino il controllo e la direzione da parte del datore di lavoro (la piattaforma), ai lavoratori e alle lavoratrici deve essere riconosciuto lo status di subordinazione, conformemente al diritto nazionale di ciascun paese e ai contratti collettivi, e tendendo conto della giurisprudenza dell'UE (Parlamento Europeo, 2024; Agenda Digitale, 2024).

⁶⁵ Le piattaforme digitali ottengono clienti attraverso l'uso di tecnologie satellitari di mappatura e software che operano su base algoritmica. Gli algoritmi vengono utilizzati per abbinare le richieste dei/le clienti ai gig workers disponibili; le informazioni prodotte, insieme alle recensioni, contribuiscono ad aggiornare i profili dei/le lavoratori/rici, generando punteggi che inducono i clienti a selezionare specifiche persone per un lavoro rispetto ad altre (PuntoSicuro, 2020).



IL LAVORO INVISIBILE

Per miliardi di persone in tutto il mondo, la possibilità di guadagnarsi da vivere avviene esclusivamente nell'ambito dell'economia informale. Con economia informale si intende un insieme variegato di attività economiche che non sono regolamentate o protette dallo stato (WEF, 2024a). Questa include sia il lavoro completamente non regolarizzato, noto come "lavoro nero" o "lavoro sommerso", - per cui la persona che lavora in nero è colei che svolge una prestazione senza aver firmato un contratto di lavoro, e per questo risulta disoccupata per le autorità - sia quello che, pur essendo formalmente contrattualizzato, non rispecchia le reali modalità operative. Quest'ultimo viene definito come "lavoro grigio", e può presentare alcuni elementi di irregolarità, come un orario di lavoro diverso da quello stabilito nel contratto e una parte del pagamento che avviene al di fuori della busta paga (Priroschi, 2022).

Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), più della metà della forza lavoro mondiale è impegnata in lavori informali. L'America Latina e l'Africa sub-sahariana presentano le percentuali più alte, mentre l'Europa e l'Asia orientale sono le regioni con i livelli più bassi (WEF, 2024a).

Sono le donne a essere maggiormente impiegate in lavori informali: **4 posti di lavoro su 5 (80%) occupati dalle donne rientrano nell'economia informale, mentre per gli uomini la percentuale è di 2 posti di lavoro su 3 (66%)**. Fino al 92% di tutte le donne occupate nei paesi a basso reddito ha un'occupazione informale, rispetto all'87% degli uomini (ibid.).

Uno dei settori dove sono più diffuse forme di lavoro irregolare è l'ambito domestico e di cura domiciliare, con cui si fa riferimento a tutte quelle attività operate da assistenti familiari (collaboratori e collaboratrici domestiche, caregiver, babysitter e altri profili professionali) che vanno dalla pulizia e gestione della casa alla cura a persone malate, anziane o con disabilità⁶⁶. Queste occupazioni rappresentano un ambito cruciale e sempre più in espansione a livello internazionale, ma sono spesso caratterizzate da precarietà, mancanza di regolamentazione e sfruttamento (cfr. WeWorld (2022), *Papà, non mamma*). Nel caso italiano, ad esempio, **su 3 milioni di persone che hanno un lavoro irregolare, 1 su 4 è nel settore domestico** (Priroschi, 2022). La natura informale del settore **significa non avere accesso ai diritti fondamentali del lavoro, come ferie pagate, malattia, contributi pensionistici e indennità di licenziamento, nonché a forme di tutele nel caso di abusi e molestie sul lavoro**. Inoltre, casi in cui il lavoratore o più spesso la lavoratrice viva presso la famiglia assistita, l'orario di lavoro può protrarsi molto oltre le ore previste per legge, senza rispetto degli orari di riposo o del diritto a giorni liberi. Di conseguenza, **queste persone possono vivere condizioni**

⁶⁶ In Italia, questi lavori sono regolamentati dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico: "Il contratto (del lavoro domestico) si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter e altri profili professionali di cui al presente Ccnl), anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto" (art.1). Per consultare il CCNL: <https://www.contratticcnl.it/pdf/lavoro-domestico.pdf#:~:text=si%20obbligano%20a%20sottoscrivere%20il%20Contratto%20Collettivo%20Nazionale%20di%20Lavoro>

di forte isolamento, senza contatti con le proprie reti sociali (Associazione Slaves No More, 2022).

Nel caso italiano, ad esempio, su 3 milioni di persone che hanno un lavoro irregolare, 1 su 4 è nel settore domestico

(Priroschi, 2022)



L'ambito domestico è anche quello in cui sono occupate maggiormente donne con background migratorio: nella maggior parte dei paesi europei, infatti, queste contribuiscono fortemente a soddisfare la crescente domanda di cura e assistenza. **Nel caso italiano, lavoratori e lavoratrici dell'assistenza domiciliare, provenienti da paesi dell'Est Europa, dell'America Latina e delle Filippine, rappresentano quasi l'80% dell'intera forza lavoro del settore** (Hussein, 2022).

Si osserva, quindi, un paradosso significativo: mentre un numero crescente di donne nei paesi ad alto reddito si inserisce nel mercato del lavoro formale e retribuito, raggiungendo nuove opportunità professionali, **il carico di lavoro domestico e di cura non viene redistribuito equamente tra i generi né supportato da servizi istituzionali adeguati, ma viene adempito da donne migranti provenienti da nazioni a basso o medio reddito**⁶⁷. Queste ultime, in cerca di nuove opportunità economiche, sociali e professionali, spesso si trovano a ricoprire occupazioni tradizionalmente considerate femminili, che sono poco tutelate, svalutate e caratterizzate da basse retribuzioni. Sebbene tali impieghi possano, in alcuni casi, favorire una maggiore autonomia⁶⁸, **questo fenomeno non solo ridefinisce il lavoro domestico in termini di classe e status socioeconomico, ma rinforza anche profonde disuguaglianze legate alla provenienza e all'etnia** (Hochschild in Engster & Metz 2015).

Per le donne con background migratorio si parla quindi di **"doppia discriminazione": si intersecano, cioè, le discriminazioni legate al genere insieme a quelle legate alla provenienza**, con effetti sia sotto il profilo occupazionale (la segregazione in determinati lavori), sia sotto quello retributivo, in quanto **sono impiegate nei settori con salari più bassi, e spesso pagate meno delle donne italiane** (ISMU, 2024).

⁶⁷ I flussi migratori si verificano in tutto il mondo tra paesi a basso e medio reddito a paesi ad alto reddito, come ad esempio dall'Europa orientale e centrale all'Europa occidentale o da nazioni post-coloniali nel caso del Regno Unito o della Francia. Ad esempio, quasi il 20% degli operatori/rici della cura e dell'assistenza nel Regno Unito non è di nazionalità britannica, e di solito proviene dalle Filippine, dall'Europa dell'Est e da Paesi post-coloniali come l'India e lo Zimbabwe. Questo fenomeno si osserva anche al di fuori dell'Europa occidentale. Ad esempio, nel Sud-Est asiatico, molti Paesi si avvalgono di migranti provenienti da paesi vicini come Cina e Taiwan, Indonesia e Singapore. In Cina, sebbene non vi sia una politica specifica per l'occupazione di persone migranti nel settore dell'assistenza domiciliare, l'accordo bilaterale Cina-Filippine (2018) ha facilitato il reclutamento di oltre 300.000 filippini/e, molti/e dei/le quali sono impiegati/e nel settore dell'assistenza domiciliare (Hussein, 2022).

⁶⁸ Nonostante le migrazioni siano spesso un percorso caratterizzato da discriminazioni, violenze e sfruttamento, nel caso delle donne hanno portato anche a un aumento in termini di autonomia e indipendenza. Il lavoro domestico, ad esempio, ha permesso a molte donne di diventare il principale se non unico sostegno delle proprie famiglie, aprendo anche accesso a nuove reti sociali e professionali. Questo ha, allo stesso tempo, rafforzato il loro potere decisionale, sia familiare sia personale (Associazione Slaves No More, 2022).



LO SFRUTTAMENTO NEL SETTORE AGRICOLO ITALIANO

Tra le pieghe del lavoro irregolare si inserisce il caporalato: **un sistema di sfruttamento lavorativo che coinvolge delle figure, chiamate caporali**, che agiscono come intermediarie tra i lavoratori, le lavoratrici e le aziende. Queste si occupano, nello specifico, di reclutare forza lavoro, solitamente in condizioni di grave sfruttamento, discriminazione e violenza.

Uno dei settori in cui il caporalato è più diffuso è quello agricolo. Infatti, durante i periodi di raccolta, le aziende agricole hanno bisogno di molta manodopera in tempi brevi, che viene quindi reclutata dai caporali. Nel contesto italiano, **questo fenomeno coinvolge nel 70% dei casi persone con background migratorio** (Osservatorio Placido Rizzotto, 2023), poiché **le necessità economiche e, spesso, l'irregolarità dei loro documenti costituiscono un fattore importante di vulnerabilità sociale, da cui i caporali traggono vantaggio**. Lo sfruttamento si manifesta in paghe irrisorie, assenza di tutele e contratti regolari, turni di lavoro molto lunghi, sotto il sole o in altre situazioni climatiche avverse. Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici della terra sono frequentemente costretti/e a vivere in alloggi fatiscenti, senza servizi di base (acqua corrente, elettricità) o forniti dal caporale in cambio di una parte della già misera retribuzione. A ciò si aggiunge un clima di coercizione e paura: i caporali costringono spesso al lavoro sotto la minaccia di violenza fisica, verbale e sessuale (Leogrande, 2015; Maciocchi, 2020).

Nonostante in Italia il caporalato sia un reato⁶⁹, questo sistema è ancora ampiamente invisibilizzato⁷⁰. **Le aree agricole dove avviene lo sfruttamento sono lontane dagli occhi del pubblico e delle istituzioni**; gli stessi lavoratori e le stesse lavoratrici della terra raramente vengono visti/e e riconosciuti/e: dormono in ghetti o insediamenti informali isolati, riemergono all'alba, quando i furgoncini li/le portano nei campi, per poi svanire nuovamente la sera. **Lontani/e e non visti/e, vivendo e lavorando ai margini, spesso invisibili per le istituzioni, non possiedono diritti** (Bellotti, 2023).

Per far luce su questo fenomeno, WeWorld ha condotto due ricerche in alcune aree cruciali per il sistema agroalimentare italiano: *"Labour Exploitation of Women Migrants in the Agro Pontino Area"* (2021c), in Provincia di Latina, e *"Work and exploitation of women in the Piana del Sele area"* (2022b), in Provincia di Salerno⁷¹.

Entrambi gli studi si focalizzano sullo sfruttamento delle donne migranti in agricoltura, circa 55mila (Osservatorio Placido



Rizzotto, 2023). Questi evidenziano, infatti, come **il sessismo e le discriminazioni di genere colpiscono le lavoratrici agricole con background migratorio in tutte le fasi lavorative**: dal reclutamento all'intermediazione, dall'impiego alla retribuzione.

Nel caso delle forme di contrattazione riservate alle donne, emergono almeno due forme di discriminazione. Da un lato, **solo in pochi casi è la donna a rivolgersi direttamente al caporale o al datore di lavoro per chiedere un impiego**. In provincia di Latina, il 95% delle volte è il marito/mediatore a parlare a nome della moglie/lavoratrice, negoziando orari e salari. Dall'altro, **le intese raggiunte attraverso questo tipo di mediazione risultano spesso in salari inferiori rispetto a quelli negoziati dagli uomini per sé stessi**, con una retribuzione oraria inferiore di circa il 20% per lavori di pari livello (WeWorld, 2021c).

Anche **i ricatti e le molestie sessuali sono una costante della condizione di molte lavoratrici agricole**. I caporali sfruttano la loro posizione di potere richiedendo prestazioni sessuali in cambio del rinnovo del contratto di lavoro (da cui dipende il rinnovo del permesso di soggiorno) e/o di un aumento salariale, minacciando ritorsioni economiche o con altre forme di ricatto, come violenze nei confronti dei/le figli/e delle lavoratrici. Inoltre, nel caso specifico della Piana del Sele⁷², la prostituzione, anche se non direttamente collegata al lavoro in agricoltura, attraversa il territorio e coinvolge anche alcune lavoratrici agricole con background migratorio⁷³ (WeWorld, 2022b).

⁷² La prostituzione esiste nella Piana del Sele da decenni e, fino a qualche anno fa, era evidente soprattutto sul litorale che si estende dalla periferia di Salerno fino a Paestum, al margine occidentale dell'intera Piana del Sele da nord a sud. Come racconta un'operatrice anti-tratta che da decenni lavora nella zona, negli ultimi anni le forme di prostituzione sono cambiate e, aggravate dalla pandemia di Covid-19, c'è stato un forte aumento del numero di donne che lavorano nel commercio sessuale a domicilio. Questa forma di prostituzione è molto più complessa da individuare e contrastare: alcune donne, ad esempio, pur lavorando nella Piana del Sele, si prostituiscono altrove (ad esempio nell'Agro Aversano). Rispetto alla provenienza, molte delle donne prese in carico dal centro anti-tratta della Piana del Sele sono di origine nigeriana, arrivate attraverso la rotta migratoria del Mediterraneo negli ultimi 10 anni; altre, invece, provengono da paesi dell'Est Europa (WeWorld, 2022b).

⁷³ Molte delle donne che finiscono nel sistema di sfruttamento e prostituzione iniziano come vittime di tratta, adescate e portate in Italia con la promessa di un lavoro accettabile. Sulla base di questa attrazione, una volta arrivate in Italia e nella Piana del Sele, finiscono per lavorare in nero o in modo semi-illegittimo nel sistema agroalimentare e sono, allo stesso tempo, costrette a prostituirsi (WeWorld, 2022).



LA VOCE

di **MARGHERITA ROMANELLI**

Coordinatrice Pianificazione Strategica, Advocacy e Partnership, WeWorld

Il caporalato è un fenomeno causato da diversi meccanismi che riguardano, nello specifico, le caratteristiche del sistema economico, il quadro normativo, in particolare in materia di immigrazione, e l'ambito culturale.

In primo luogo, il sistema agroalimentare globale, basato sull'estrattivismo, è minato da pratiche commerciali scorrette e competizioni sleali, in cui la distribuzione del valore prodotto tra gli operatori è fortemente disuguale⁷⁴, scaricando sui soggetti deboli i costi⁷⁵.

In secondo luogo, le difficoltà determinate dal quadro normativo. La legge Bossi-Fini, gli ostacoli ad accedere a un visto di lavoro regolare e la crescente criminalizzazione dei migranti irregolari, li pone in una situazione di estrema ricattabilità e dunque vulnerabilità allo sfruttamento.

Il terzo ambito è quello culturale. Lo sfruttamento, in particolare delle donne immigrate, trova sostegno in una cultura in cui elementi di razzismo si innestano in stereotipi patriarcali.

Per questo motivo, bisogna agire contemporaneamente su tutti i livelli.

È necessario promuovere modelli economici sostenibili e rispettosi dei diritti umani. La recente approvazione della direttiva per una Corporate Sustainability Due Diligence (CSDD), che impone meccanismi di prevenzione del rischio di violazione sui diritti umani, può fornire un valido strumento di prevenzione e offrire ulteriori dispositivi - rispetto a quelli già presenti - per il risarcimento delle vittime. Sebbene la legge si applicherà solo alle grandi imprese, tuttavia, agendo anche sulle catene del valore, potrebbe disciplinare anche la subfornitura ed avere ricadute positive sui diritti delle lavoratrici in tutti i comparti e gli ambiti.

In agricoltura, la norma di condizionalità sociale recentemente inserita per accedere ai fondi della Politica Agricola Comune può rafforzare l'incentivo al rispetto dei diritti.

Inoltre, la Convenzione n. 190 ILO che vieta qualsiasi forma di violenza nei luoghi di lavoro ratificata dall'Italia apre importanti spazi per contrastare lo sfruttamento della componente femminile.

L'arricchimento di questo quadro normativo deve trovare, però, una forte spinta di legislatori e policy maker per raggiungere un efficace recepimento e una reale applicazione, in grado di produrre risultati. Significa potenziare le risorse umane, materiali e finanziarie per le funzioni di enforcement e ispettive, per renderle più efficaci, sebbene le recentissime semplificazioni non sembrino andare necessariamente in questa direzione.

Lavorare sulla prevenzione è prioritario, per questo chiediamo che la CSDD sia recepita in Italia con una legge ambiziosa. Anche la legge sul caporalato 199/2016 deve trovare finalmente una significativa applicazione nella sua di prevenzione incentivando l'adesione e l'operatività della Rete del lavoro agricolo di qualità⁷⁶.

Dal punto di vista normativo è inoltre urgente **riformare completamente l'impianto di regole per la regolarizzazione dell'immigrazione. Abbandonare l'approccio emergenziale e gli aspetti di criminalizzazione dei migranti** contenuti nella legge Bossi Fini, ma anche nei decreti Minniti, Cutro e Sicurezza che contribuiscono a rendere i migranti maggiormente vulnerabili allo sfruttamento e al caporalato.

Non meno importante è un **lavoro significativo dal punto di vista culturale**, che deve essere svolto nei luoghi di lavoro, aumentando la consapevolezza delle lavoratrici sui loro diritti e sensibilizzando gli imprenditori anche attraverso le associazioni di categoria, sulla gravità delle violazioni che perpetrano. È necessario sensibilizzare le comunità per condannare, senza indugi, ogni forma di violenza: agire nei territori di accoglienza e lavorare con i gruppi etnici di origine delle lavoratrici migranti per scardinare mentalità patriarcale, diffidenza e discriminazioni razziali e promuovere la cultura della legalità.

In questo quadro complesso, risulta prioritario rafforzare il coordinamento stabile tra gli stakeholders (istituzioni, società civile e sindacati, ricerca, rappresentanze dei gruppi vulnerabili, datoriali e professionali) per l'identificazione dei problemi, la pianificazione di strategie di contrasto alle violenze sul lavoro e il controllo della loro implementazione. In tutte queste azioni e in ogni step il ruolo delle donne lavoratrici, delle loro rappresentanze, delle associazioni di donne e quante lavorano per i diritti delle donne è imprescindibile.

⁷⁴ Secondo i dati ISMEA del 2019, l'agricoltore è remunerato solo con il 5% del prezzo di vendita nel prodotto fresco, il 2% in quello trasformato.

⁷⁵ Tali pratiche sono possibili per l'esistenza di sistemi sempre più raffinati per eludere norme e diritti garantiti (per esempio, le cooperative senza terra, la pratica di comunicare le giornate di lavoro bracciantile a fine mese, per citarne alcune, assieme anche ad alcuni professionisti conniventi).

⁷⁶ Infatti, nonostante la legge e gli articoli del codice penale 600, 601 e 603-bis contro il lavoro in condizione di schiavitù, tratta di esseri umani e sfruttamento e il D.L. n. 91/2014 che sostiene il lavoro agricolo di qualità, prevenzione, capacità ispettiva e di enforcement sono ancora inadeguate alle necessità.

⁶⁹ In Italia, la legge n°199 del 2016, *Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero e dello sfruttamento del lavoro in agricoltura*, conosciuta come Legge contro il caporalato, regola e punisce chi recluta manodopera per destinarla a sfruttamento lavorativo. Per maggiori informazioni, consultare: https://temi.camera.it/leg17/post/OCD25-272.html?tema=temi/nuovi_reati_d

⁷⁰ Se è invisibile per pubblico e istituzioni, è, tuttavia, particolarmente visibile in termini di guadagni: sembra che il caporalato governi gran parte della filiera italiana, sottendendo un volume d'affari di alcuni miliardi di euro: 4,8 nel 2018 (Osservatorio Placido Rizzotto, 2018).

⁷¹ Le due pubblicazioni fanno parte del progetto #OurFoodOurFuture, cofinanziato dal Programma di educazione allo sviluppo e sensibilizzazione (DEAR) della Commissione europea. Il progetto, condotto insieme ad altre 15 organizzazioni guidate dal CIR (Iniziativa Cristiana Romero), ha previsto lo svolgimento di attività di ricerca, informazione e sensibilizzazione su come la filiera agroalimentare sia strettamente connessa alle migrazioni e al cambiamento climatico. Per ulteriori informazioni, visitare: <https://www.weworld.it/en/what-we-do/global-projects/ourfoodourfuture>

1.5. DISCRIMINAZIONI QUOTIDIANE: IL SESSISMO

Il sessismo è un atteggiamento, comportamento o sistema che discrimina, svaluta o tratta ingiustamente le persone sulla base del loro genere. Questo si basa sulle convenzioni relative alle caratteristiche ritenute “naturali” delle donne e degli uomini e ai ruoli che dovrebbero svolgere all’interno della famiglia, del mondo del lavoro e della società in generale. Il sessismo può riguardare chiunque⁷⁷, ma sono le donne a esserne particolarmente colpite, in quanto collegato alle asimmetrie di potere tra i generi e al loro mantenimento (EIGE, 2021).

Se, in generale, abusi e molestie di genere sono un fenomeno ancora in gran parte sommerso, quando ampliamo il discorso ad atteggiamenti sessisti o discriminatori, la loro emersione è ancora più complessa. **Questi comportamenti sono, infatti, spesso normalizzati perché considerati meno gravi.** Secondo l’ultima indagine di WeWorld sulla violenza economica nel contesto italiano (2023f)⁷⁸, emerge che le forme di violenza che includono contatto fisico tendono maggiormente a essere considerate “molto gravi”. Il consenso sull’elevato tasso di gravità si riduce, invece, per tutte quelle forme più subdole e meno conosciute, come la violenza online, economica e verbale⁷⁹. Non stupisce, pertanto, che **altre manifestazioni di violenza, come la denigrazione di una donna tramite battute a sfondo sessuale o rivolgere avance fisiche esplicite, raccolgano un consenso più ridotto in termini di gravità.** In tal senso è importante far crescere la consapevolezza rispetto alle diverse forme che la violenza può assumere (cfr. WeWorld, 2023f).

Nel mondo del lavoro, il sessismo può manifestarsi in numerosi modi, influenzando la carriera, la retribuzione e l’ambiente lavorativo. Gli stereotipi di genere, infatti, dividono il mercato del lavoro in “ruoli maschili” e “ruoli femminili”, collegando a questi aspettative su comportamenti, caratteristiche e mansioni, e contribuendo ad azioni e atteggiamenti, tra cui molestie e violenze, che perpetuano disuguaglianze e discriminazioni di genere⁸⁰ (ibid.). Questa **divisione sociale del lavoro in base al genere, sebbene possa apparire superata nei paesi ad alto reddito, continua a persistere, con modi e intensità differenti, in tutti i contesti.**

Molte realtà lavorative, ad esempio, si basano sulla convinzione che le donne e gli uomini abbiano caratteristiche diverse e complementari: che gli uomini siano individualisti e dominanti, mentre le donne premurose e collaborative, che i primi siano caratterizzati da aggressività, indipendenza e capacità di leadership, mentre le seconde da empatia, docilità e ubbidienza (ibid.).

77 Anche gli uomini possono essere vittime di sessismo, soprattutto quando non si conformano agli stereotipi e ai comportamenti di genere tradizionali. Per esempio, coloro che scelgono carriere considerate “femminili” o che non mostrano caratteristiche ritenute “maschili”, quali la competizione, la leadership e l’aggressività, possono essere derisi, marginalizzati o considerati meno competenti.

78 L’indagine *Ciò che tuo è mio. Fare i conti con la violenza economica* è disponibile alla pagina: <https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/cio-che-e-tuo-e-mio-fare-i-conti-con-la-violenza-economica>

79 Quando al campione è stato chiesto di stilare una classifica delle diverse forme di violenza per livello di gravità, prima fra tutte è risultata la violenza sessuale, la più riprovevole per il 50% dei rispondenti. Seguono, con netto distacco, violenza fisica (25%), violenza psicologica (9%), stalking (3%), violenza verbale (2%), violenza online (1%) e violenza economica (1%).

80 In questo modo, gli stereotipi di genere riaffermano anche una visione binaria delle identità di genere, secondo cui esistono solo due generi distinti e opposti, ovvero l’uomo e la donna/maschile e femminile, e, di conseguenza, escludono coloro che non si conformano a questa dicotomia.

Tra le principali forme di sessismo nel contesto professionale ci sono:

- **INFANTILIZZAZIONE:** Spesso, in ambito lavorativo le donne sono trattate come se fossero meno mature, competenti o capaci rispetto ai loro colleghi uomini. Questo atteggiamento si chiama “infantilizzazione” e può manifestarsi in vari modi, come l’uso di un linguaggio condiscendente, l’assegnazione di compiti meno importanti o di minor valore rispetto a quelli affidati agli uomini, o **legati alle aspettative di genere e non alla loro qualifica e competenza professionale**, come compiti di supporto, organizzazione di eventi, gestione del lavoro di segreteria, o la mancata considerazione delle loro opinioni professionali. Di conseguenza, le donne si sentono spesso costrette ad adattare il proprio comportamento, modo di parlare e abbigliamento alle aspettative di genere dominanti. Esempi di questa tendenza sono il **code-switching**, ovvero l’abbassamento di tono di ciò che dicono o fanno, **per cercare di integrarsi ed evitare una reazione negativa sul lavoro, o la modifica del proprio aspetto e abbigliamento per essere percepite come più professionali** (Field, 2023).
- **LINGUAGGIO SESSISTA:** La professionalità e il valore delle donne vengono spesso sminuiti in molti modi. Tra questi, il linguaggio ricopre un ruolo fondamentale, riflettendo stereotipi e pregiudizi di genere. Le donne possono essere, per esempio, **chiamate con diminutivi, come “signorine” (misses) o “ragazze” (ladies) invece che con il loro titolo professionale, quale “dottoresse” o “professoressa”, oppure per nome e non per cognome anche in contesti formali, andando a minare la percezione della loro autorevolezza e competenza.** Nelle valutazioni delle prestazioni, le donne tendono a ricevere un riscontro vago o sessista, attraverso una quantità sproporzionata di commenti sullo stile di comunicazione (troppo emotiva/aggressiva) o sul loro abbigliamento e aspetto, mentre gli uomini ricevono feedback più chiari su competenze specifiche legate all’effettiva prestazione lavorativa. Alcuni studi hanno riscontrato due modi di parlare di leadership in ambito lavorativo in base al genere: il primo, applicato principalmente alle donne, richiama tratti femminili stereotipati come il sostegno, l’empatia e l’aiuto al team; il secondo, per gli uomini, si riferisce maggiormente al portare a termine il lavoro, prendere il comando ed essere indipendenti (Madera et al., 2024).
- **MOTHERHOOD PENALTY:** Le visioni tradizionali legate ai ruoli di genere rappresentano le donne come naturalmente predisposte alla cura e all’educazione, mentre gli uomini come principali sostenitori e fornitori di reddito (*breadwinner*). Questa suddivisione è anche all’origine dei sistemi di conciliazione vita-lavoro, che, in molti paesi, non facilitano una divisione equa dei compiti di cura. Di conseguenza, le donne sono spesso le principali, se non uniche, responsabili delle cure familiari e della genitorialità, al punto che, nel mondo, queste **svolgono dalle 3 alle 7 volte più lavoro di cura non pagato degli uomini** (Equimundo, 2023). Inoltre, poiché i nostri sistemi economici si basano su un modello di

carriera caratterizzato da un andamento lineare e privo di interruzioni, la cura e la genitorialità possono rappresentare un ostacolo e un rischio all’assunzione e alle opportunità lavorative⁸¹. Per questo motivo, le donne possono essere costrette a firmare dimissioni in bianco per essere assunte, a subire licenziamenti immediati dopo il matrimonio e a incontrare notevoli difficoltà nel rientrare nel mercato del lavoro dopo la maternità⁸². **La genitorialità, dunque, porta con sé discriminazioni di genere e può tradursi in esperienze lavorative molto diverse per uomini e donne: se le madri vengono penalizzate (motherhood penalty), i padri, invece, vengono premiati (paternity premium)**⁸³ (cfr. WeWorld, 2023f).

- **SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE:** La percezione che donne e uomini abbiano competenze diverse è parte del motivo per cui si concentrano in ambiti professionali differenti. Infatti, le disuguaglianze di genere in ambito lavorativo, sia in termini di accesso che di qualità del lavoro svolto, **“relegano” la presenza femminile nell’economia informale e in settori poco (o non) retribuiti, specie quello del lavoro domestico e di cura gratuito**, mentre gli uomini sono sovrarappresentati nella politica e nei campi legati alle scienze, alla tecnologia, all’ingegneria e alla matematica (STEM) (EIGE, 2021). Questa segregazione orizzontale di genere è in parte responsabile del divario retributivo

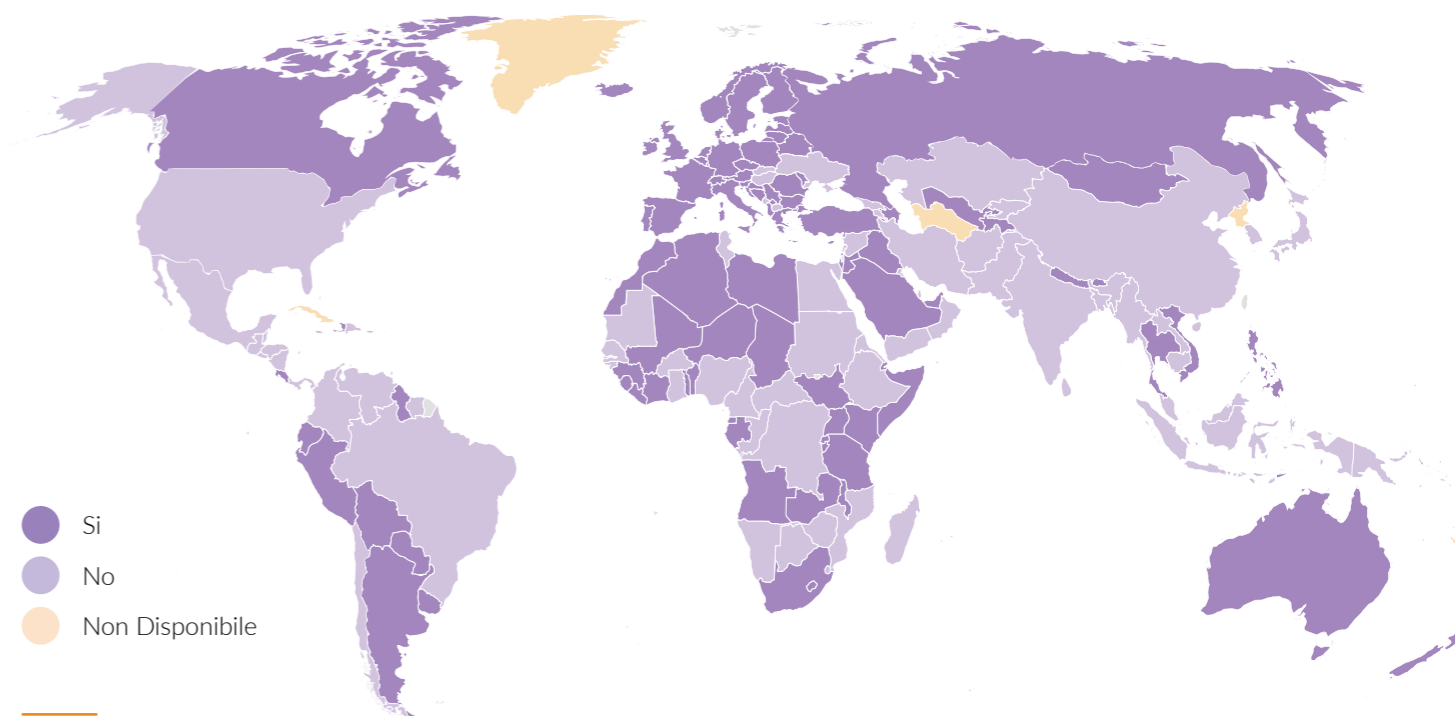
di genere (*gender pay gap*), in quanto i settori a prevalenza maschile tendono a essere maggiormente remunerati rispetto a quelli a prevalenza femminile. **Anche quando le donne sono concentrate in un certo campo, gli uomini hanno più opportunità di promozione, assumono più incarichi di responsabilità e guadagnano stipendi più elevati** (segregazione verticale) (ibid.).

- **GENDER PAY GAP:** Ancora oggi, il divario retributivo di genere rimane persistente e pervasivo. Le ricerche dimostrano che in media le donne tendono a guadagnare meno degli uomini, e le ultime stime indicano un **divario retributivo globale di genere nella retribuzione oraria media di circa il 20%** (ILO, 2022). Sebbene caratteristiche individuali come l’istruzione, le competenze o l’esperienza spieghino parte del fenomeno, questo è per grande parte **il riflesso di pregiudizi di genere nei salari, che portano a pagare le donne meno degli uomini per lavori equivalenti, nonché delle differenze di genere nelle ore dedicate al lavoro retribuito e nella distribuzione tra settori e occupazioni.** La concentrazione delle donne nei settori meno retribuiti, insieme alla minore rappresentanza femminile nei ruoli dirigenziali e all’eccessivo carico di cura, sono tutti fattori (ma non gli unici) che contribuiscono ad accrescere il *gender pay gap* (ibid) (Per un quadro aggiornato sulla situazione di ciascun paese, si veda il Grafico 5).

GRAFICO 5

LA LEGISLAZIONE PREVEDE LA PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE PER LAVORI DI PARI VALORE*

*Dati aggiornati al 2023. Fonte: Gender Data Portal, World Bank Group



81 La quantità di tempo dedicata al lavoro di cura è negativamente correlata alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro (ILO, 2023).

82 In Italia, secondo il Codice delle pari opportunità costituisce discriminazione sul lavoro (art.25): “ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive”.

83 Nel caso dell’Italia, ad esempio, la paternità diventa un fattore protettivo per gli uomini, traducendosi in diminuzione della disoccupazione e in bonus salariali. Questo fenomeno è sempre legato agli stereotipi di genere: i padri sono infatti tradizionalmente considerati i “capofamiglia”, coloro che si occupano del suo sostentamento economico e, di conseguenza, necessitano di più risorse per provvedere alla famiglia che si è allargata (Save the Children, 2024).

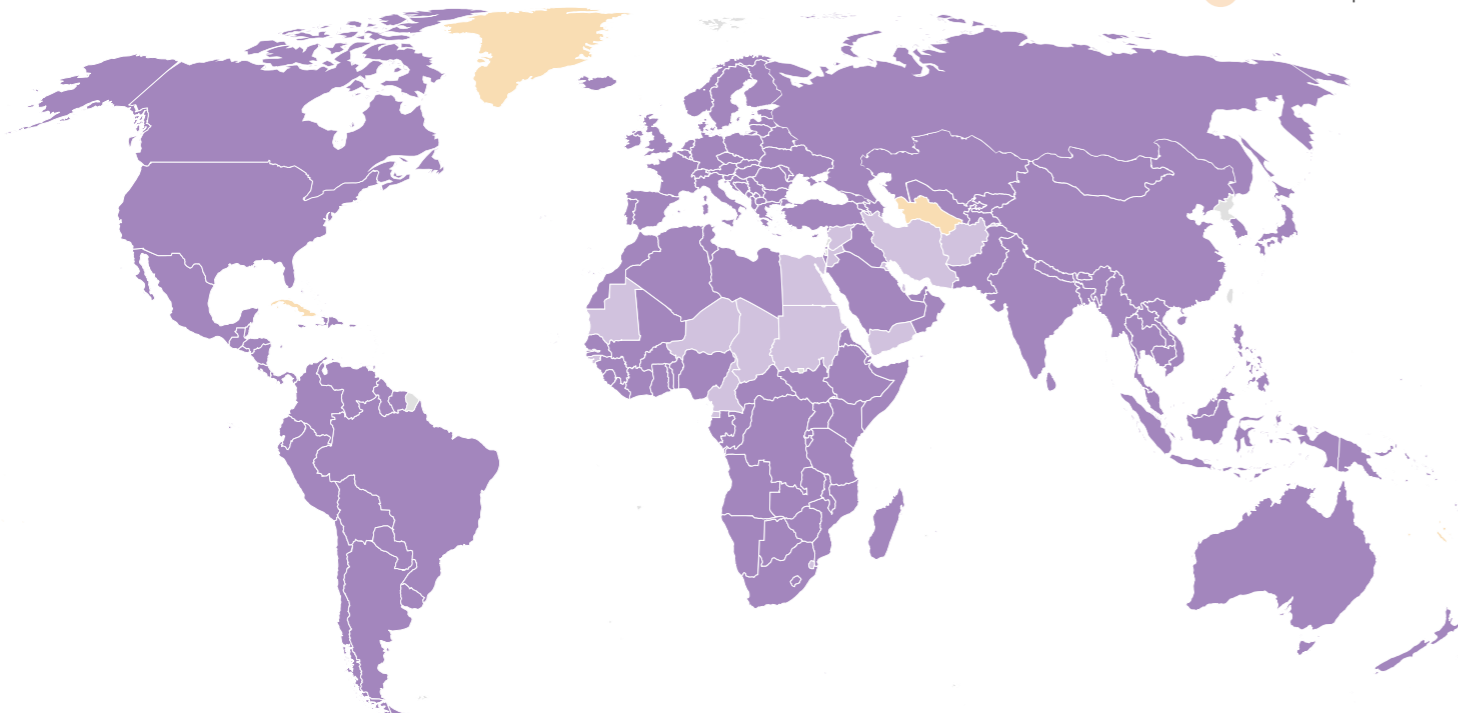
● **“GRADINO ROTTO” e “SOFFITTO DI CRISTALLO”:** Il concetto di “gradino rotto” (*broken rung*) nasce per descrivere le barriere che impediscono alle donne di avanzare nelle loro carriere professionali e di “salire il gradino” verso ruoli di gestione o supervisione. Questo fenomeno è legato alla visione secondo cui gli uomini sono leader naturali, mentre le donne sono più adatte a ruoli di assistenza e subordinazione, limitando il loro accesso a posizioni di alto livello e contribuendo a mantenere disparità salariali e di status. A oggi, l’assunzione di donne nella leadership è passata dal 37,5% al 36,9% nel 2023, e ha continuato a scendere all’inizio del 2024 al 36,4% (WEF, 2024b). Lo stesso studio rivela

che, mentre le donne sono vicine a occupare quasi la metà delle posizioni entry-level, non rappresentano che un quarto dei ruoli C-suite, il livello più elevato di responsabilità manageriale (ibid.). Questa ulteriore limitazione viene chiamata “soffitto di cristallo” (*glass ceiling*): mentre il “gradino rotto” si riferisce agli ostacoli che le donne incontrano nella promozione o assunzione per ruoli di leadership, il soffitto di cristallo indica, invece, la barriera invisibile che impedisce alle donne e ad altri gruppi sociali marginalizzati di raggiungere i ruoli più elevati (Per un quadro aggiornato sulla situazione di ciascun paese, si veda il Grafico 6).

GRAFICO 6
LE DONNE POSSONO LAVORARE COME GLI UOMINI*

*L'indicatore misura se esistono restrizioni sulla capacità legale e sulla possibilità di lavorare per una donna. Dati aggiornati al 2023. Fonte: Gender Data Portal, World Bank Group

- Sì
- No
- Non Disponibile



La discriminazione in base al genere nell’ambito lavorativo è spesso istituzionalizzata attraverso la legislazione: a oggi, a livello globale, 19 paesi impediscono legalmente alle donne di scegliere tra le stesse opportunità di lavoro degli uomini; i mariti possono impedire legalmente alle mogli di lavorare in 18 paesi; le leggi contro la discriminazione di genere nelle pratiche di assunzione sono in vigore solamente in 104 paesi, 92 paesi non hanno leggi che prevedono parità di retribuzione tra uomini e donne per lavori di pari valore, mentre sono 181 i paesi in cui è vietato il licenziamento di lavoratrici in gravidanza⁸⁴.

Numerosi studi sottolineano che atteggiamenti e comportamenti sessisti influenzano negativamente le prestazioni, il senso di appartenenza, la salute mentale e la soddisfazione sul posto di lavoro, e, se frequenti e normalizzati, sono tanto dannosi per il benessere professionale quanto le molestie sessuali (EIGE, 2021; Soyo et al, 2016).

“Atteggiamenti e comportamenti sessisti influenzano negativamente le prestazioni, il senso di appartenenza, la salute mentale e la soddisfazione sul posto di lavoro, e, se frequenti e normalizzati, sono tanto dannosi per il benessere professionale quanto le molestie sessuali.”

84 Dati aggiornati al 2023; fonte: Gender Data Portal, World Bank Group. Per maggiori informazioni, consultare: <https://prosperitydata360.worldbank.org/en/dataset/WB+WBL>

CAPITOLO 2.

Il sondaggio WeWorld-Ipsos

2.1 OBIETTIVI, CAMPIONE E METODO D’INDAGINE

L’idea di WeWorld di approfondire il tema della violenza maschile contro le donne, in particolare quella nei luoghi di lavoro, in occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza sulle donne, si inserisce nella nostra lunga storia di interventi. Nel 2013, con la ricerca *Quanto costa il silenzio?*, abbiamo avviato l’attività del nostro Centro Studi, che ha pubblicato numerose indagini su violenza e stereotipi di genere. L’obiettivo non è solo aumentare la conoscenza di questi fenomeni, ma anche comprenderne le radici per modificare i comportamenti.

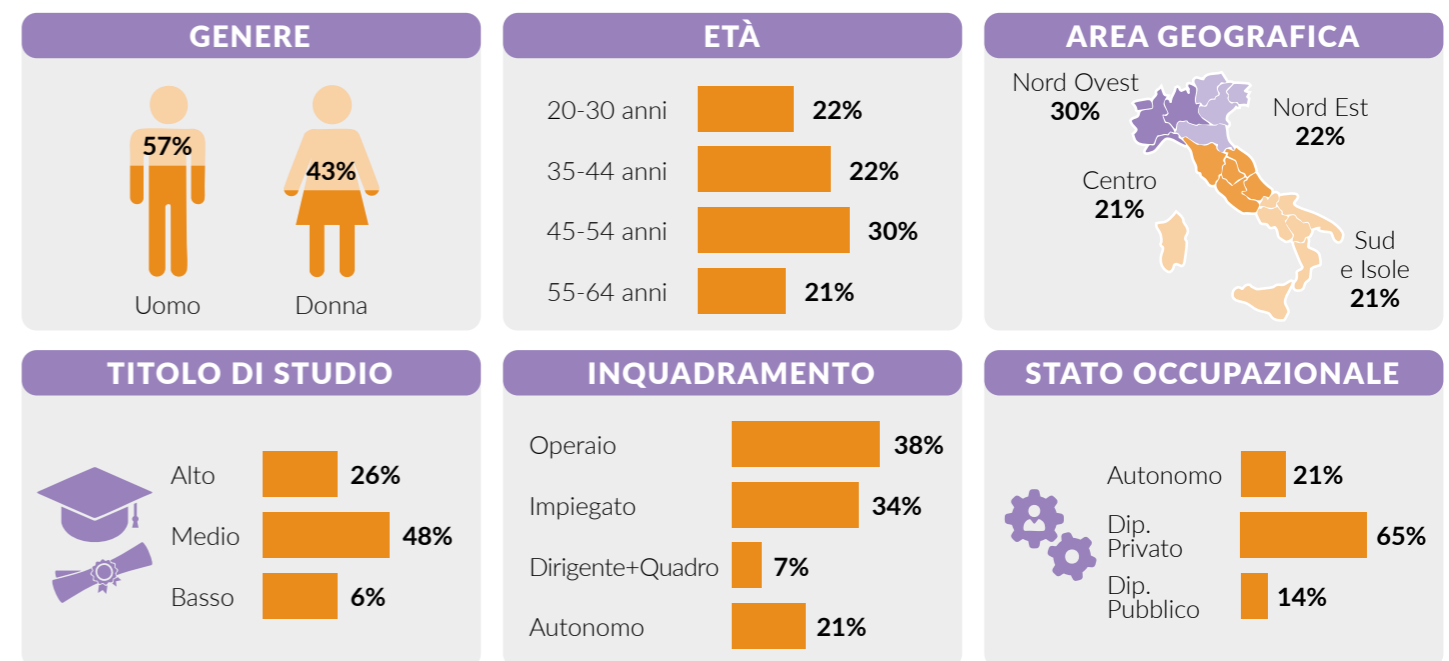
Negli anni, il nostro impegno si è concretizzato in campagne nazionali di advocacy e sensibilizzazione, nonché nel Programma Spazio Donna. Con questa indagine, intendiamo dare continuità

al nostro lavoro di ricerca-azione, promuovendo una cultura di maggiore attenzione. Oggi, la violenza sul luogo di lavoro è un tema centrale, spesso intrecciato a dinamiche di potere, sopraffazione e altre forme di discriminazione che si sovrappongono in modo intersezionale, ledendo la libertà e la dignità degli individui.

Il nostro obiettivo finale è stimolare una presa di coscienza concreta e attiva su un problema che non è episodico, ma ha una natura strutturale, radicata in una dimensione culturale e nella precarietà economica, oltre che in disuguaglianze sempre più evidenti.

Il sondaggio di opinione, realizzato in collaborazione con Ipsos, è stato condotto a settembre 2024 su un campione di 1.100 lavoratori e lavoratrici, di età compresa tra i 20 e i 64 anni, rappresentativo per età, genere e area geografica di residenza (Figura 1).

FIGURA 1 IL CAMPIONE



GENERE		AREA GEOGRAFICA		INQUADRAMENTO		TIPO DI AZIENDA	
Uomo	57%	Nord Ovest	30%	Operaio/a	38%	Lavoro da solo/a	11%
Donna	43%	Nord Est	22%	Impiegato/a	34%	Micro (2-9 dipendenti)	18%
ETÀ		Centro	21%	Dirigente+Quadro	7%	Piccola (10-49 dipendenti)	24%
20-34enni	22%	Sud e Isole	27%	Autonomo/a	21%	Media (50-249 dipendenti)	18%
35-44enni	27%	TITOLO DI STUDIO		STATO OCCUPAZIONALE		Grande (250-oltre 1.000 dipendenti)	29%
45-54enni	30%	Alto	26%	Autonomo/a	21%		
55-64enni	21%	Medio	48%	Dipendente privato/a	65%		
		Basso	26%	Dipendente pubblico/a	14%		

Il sondaggio di opinione è suddiviso in sei sezioni:

1. La percezione della violenza sul luogo di lavoro: diffusione e gravità
2. Conoscere, assistere, subire: l'esperienza della violenza sul luogo di lavoro
3. Le conseguenze della violenza sul luogo di lavoro
4. Perché non si denuncia? La tutela da parte dell'azienda
5. L'esperienza delle microaggressioni
6. Proposte per affrontare il fenomeno

GLI HIGHLIGHTS DEL SONDAGGIO

Il sondaggio di opinione, realizzato in collaborazione con Ipsos, è stato condotto a settembre 2024 su un campione di 1.100 lavoratori e lavoratrici, di età compresa tra i 20 e i 64 anni, rappresentativo per età, genere e area geografica di residenza.

Il sondaggio di opinione è suddiviso in sei sezioni, di cui si riportano i risultati principali.

1. LA PERCEZIONE DELLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO: DIFFUSIONE E GRAVITÀ

- ✓ Secondo il campione intervistato, le forme di violenza più diffuse sono la violenza verbale (56%), al secondo posto il mobbing (53%) e al terzo posto, distaccato, l'abuso di potere (37%). Chiudono la classifica la violenza fisica (10%), lo stalking (6%) e la violenza online (2%).
- ✓ Le molestie sessuali sono percepite come la forma di violenza più grave dal 52% del campione, seguite al secondo posto dal mobbing (37%) e dalla violenza fisica (34%).
- ✓ La percezione generale è che le donne subiscano maggiormente quasi tutte le forme di violenza rispetto agli uomini, ad eccezione della violenza fisica (il 32% del campione pensa che la subiscano più gli uomini, rispetto al 25% del campione che pensa che a subirla siano più le donne) e del bullismo (20% contro 17%).

2. CONOSCERE, ASSISTERE, SUBIRE: L'ESPERIENZA DELLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

- ✓ Il 60% di lavoratori e lavoratrici è a conoscenza di episodi di violenza avvenuti sul proprio luogo di lavoro.
- ✓ Più di 2 persone su 5 (42%) hanno assistito a e/o subito episodi di violenza sul proprio posto di lavoro.
- ✓ 1 persona su 5 (22%) ha subito violenza sul proprio posto di lavoro almeno una volta nella vita. Tra le donne il dato sale a più di 1 su 4 (28%).
- ✓ Gli autori delle violenze sul lavoro sono soprattutto capi (42%) o colleghi uomini (35%), seguiti a distanza da colleghe (22%) e cape donne (13%).
- ✓ 1 donna su 2 (50%) tra quelle che hanno subito violenza sul luogo di lavoro indica il capo uomo come autore della violenza.

3. LE CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

- ✓ Lo stress e l'ansia sono le conseguenze più comuni della violenza sul luogo di lavoro, segnalate dal 56% delle persone intervistate. Subito dopo, il *burnout* è stato indicato dal 33%, seguito da una diminuzione dell'autostima (30%), dalle dimissioni (25%) e dalla depressione (21%).
- ✓ Più di 1 donna su 3 (37%) ha sperimentato il *burnout* in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.
- ✓ 1 uomo su 4 (25%) ha avvertito un calo della produttività in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.
- ✓ 1 persona su 4 (25%) ha dato le dimissioni in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.
- ✓ 1 persona su 7 (14%) è stata licenziata in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.

4. PERCHÉ NON SI DENUNCIA? LA TUTELA DA PARTE DELL'AZIENDA

- ✓ Una delle ragioni principali per cui chi subisce violenza non denuncia l'accaduto è la paura di perdere il lavoro; questo sentimento è condiviso dal 59% del campione, e sale al 62% tra le donne. Il 53% esprime timore di ritorsioni da parte di chi ha commesso la violenza, mentre il 41% ritiene che denunciare non servirebbe a nulla.
- ✓ Per 1 persona su 7 (14%) il motivo principale per cui le violenze sul luogo di lavoro non vengono denunciate è perché non si sa a chi riportarle all'interno della propria azienda.
- ✓ Per più di 1 donna su 4 (26%) il motivo principale per non denunciare una violenza subita sul luogo di lavoro è il timore di non essere creduta.
- ✓ Per quasi 2 operaie su 3 (65%) il motivo principale per non denunciare una violenza subita sul luogo di lavoro è il timore di perdere il posto.
- ✓ 2 persone su 3 (67%) che hanno assistito o subito violenza sul lavoro non si sono sentite tutelate dalla propria azienda, con una percentuale ancora più alta tra le donne (80%).

5. L'ESPERIENZA DELLE MICROAGGRESSIONI

- ✓ Oltre 7 persone su 10 (71%) hanno assistito o subito almeno una microaggressione sul posto di lavoro. Di queste, il 58% ha dichiarato di esserne stata vittima diretta.
- ✓ Più di 1 donna su 3 (37%) ha subito episodi di mansplaining sul luogo di lavoro.
- ✓ Più di 1 donna su 4 ha subito sguardi (27%) o avances (29%) inappropriate sul luogo di lavoro.
- ✓ I principali responsabili delle microaggressioni sono i colleghi (38%) e i capi uomini (37%), seguiti a notevole distanza dai clienti uomini (14%) e dalle colleghe donne (12%).
- ✓ 1 persona su 5 (21%) ha subito microaggressioni sul posto di lavoro da parte della clientela.
- ✓ I giovani lavoratori e lavoratrici riportano una maggiore esposizione a microaggressioni da parte di clienti (34% rispetto al 21%) ed estranei (33% rispetto al 17%).

6. PROPOSTE PER AFFRONTARE IL FENOMENO

- ✓ Per contrastare il fenomeno, i lavoratori e le lavoratrici indicano come iniziative più efficaci l'istituzione di sanzioni per comportamenti violenti (37%), la gestione rapida e seria delle segnalazioni di violenza (37%) e la possibilità di denunciare episodi di violenza tramite linee di segnalazione anonime (32%).
- ✓ 1 persona su 4 ritiene (25%) che le aziende dovrebbero offrire accesso a servizi di consulenza psicologica per chi ha assistito e/o subito violenza sul posto di lavoro.
- ✓ Solo il 12% del campione ha identificato come prioritaria l'organizzazione di workshop per sensibilizzare la popolazione aziendale sui vari tipi di violenza di genere.

2.2 LA PERCEZIONE DELLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO: DIFFUSIONE E GRAVITÀ

WeWorld indaga da tempo l'immagine sociale della violenza, che si riferisce alla percezione collettiva e alle rappresentazioni culturali che la società ha riguardo a questo fenomeno, ovvero come viene visto, interpretato e discusso nei diversi contesti sociali, mediatici e culturali. Questa immagine può influenzare il modo in cui individui e comunità reagiscono alla violenza, determinando se la normalizzano o la condannano, finendo anche per riflettersi in leggi, politiche e pratiche di prevenzione.

Nelle passate indagini sulla violenza domestica, WeWorld ha riscontrato che

quasi tutte le persone intervistate consideravano inaccettabile tentare di uccidere, stuprare o colpire una donna. Questi comportamenti, infatti, appartengono alla sfera del rispetto dell'individuo e sono unanimemente ritenuti socialmente inaccettabili. Tuttavia, un aspetto su cui riflettere è il consenso relativamente più basso riguardo all'inaccettabilità di atti come le battute sessiste o le avances sessuali esplicite nei confronti delle donne.

Per approfondire la questione, abbiamo deciso di esaminare la percezione che italiani e italiane hanno della violenza sul luogo di lavoro (Figura 2). La prima domanda posta al nostro campione mirava a comprendere se fossero in grado di riconoscere situazioni di violenza sul lavoro e se esistessero contesti specifici in cui questa forma di violenza è maggiormente riconosciuta. Infatti, la Convenzione n.



Questa immagine può influenzare il modo in cui individui e comunità reagiscono alla violenza, determinando se la normalizzano o la condannano, finendo anche per riflettersi in leggi, politiche e pratiche di prevenzione.

190 dell'ILO delinea con precisione i luoghi in cui la violenza sul lavoro può manifestarsi, ma non è scontato che tutte e tutti ne siano consapevoli.

FIGURA 2

SECONDO LEI SI PUÒ PARLARE DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO SE L'EPISODIO AVVIENE IN UNO DEI SEGUENTI LUOGHI?

	SÌ, SI TRATTA DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO			Uomini (%)	Donne (%)
	1° citazione (%)	Totale citazioni (%)	No, non penso sia violenza sul luogo di lavoro (%)		
Negli spogliatoi dell'azienda	78	11	10	75	82
Nei bagni dell'azienda	78	13	9	74	82
Nei luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo	78	13	11	75	77
Durante i viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro	72	14	15	69	75
All'interno degli alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro	67	16	17	68	67
Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro o per il rientro del lavoro	43	18	38	45	41

● Sì, si tratta di violenza sul luogo di lavoro (%) ● Non so rispondere (%) ● No, non penso sia violenza sul luogo di lavoro (%)

In generale, **la maggior parte del campione ritiene che la violenza sul lavoro sia più definita da situazioni contestuali - il subire o assistere a comportamenti inappropriati o lesivi durante lo svolgimento delle proprie mansioni - piuttosto che da luoghi specifici** (Figura 2). È violenza sul lavoro quando avviene nei

locali aziendali, inclusi spogliatoi, bagni, aree break/per pausa pranzo, ma anche all'esterno, come durante le trasferte e negli alloggi forniti dall'azienda. L'accordo è più pronunciato tra le donne rispetto agli uomini. Tuttavia, il consenso si riduce al 43% quando si parla degli spostamenti per recarsi al lavoro o per il rientro,

situazioni che però sono indicate nella Convenzione ILO. Questo potrebbe suggerire una scarsa conoscenza della normativa in materia. Va notato, inoltre, che il 10% del campione non pensa si possa parlare di violenza sul luogo di lavoro per nessuno dei luoghi elencati.

Gli intervistati residenti nel Nord Est e nel Centro Italia tendono a identificare la violenza sul lavoro in un numero maggiore di contesti rispetto alle altre aree del paese. Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici autonome e quelli/e impiegati/e in grandi imprese tendono ad ampliare il concetto di violenza sul lavoro. Questa tendenza potrebbe derivare dal fatto che per i lavoratori e le lavoratrici autonomi/e, non avendo un luogo fisso di lavoro, la violenza è percepita in più contesti. D'altra parte, chi lavora in una grande impresa potrebbe essere influenzato/a da una cultura aziendale più attenta e sensibile a questi temi.

Successivamente, abbiamo chiesto al campione di indicare quali forme di violenza sul lavoro considerassero più diffuse in base alla propria esperienza. Indagare come le persone percepiscono la diffusione della violenza sul lavoro è importante perché aiuta a capire quali forme di violenza vengono riconosciute e considerate problematiche. Questa comprensione è fondamentale per sviluppare strategie di prevenzione efficaci e politiche adeguate. **Se una forma di violenza è vista come comune e inaccettabile, è più probabile che le persone si impegnino per combatterla. Al contrario, se certi comportamenti non sono riconosciuti come violenza, possono finire per essere minimizzati.**

La violenza verbale è stata identificata come la forma più diffusa, con il 56% del campione che la segnala, seguita dal mobbing (53%) e dall'abuso di potere (37%) (Figura 3).

Una differenza significativa emerge nella percezione di diffusione della violenza verbale: il 61% degli uomini la considera tra le forme più diffuse, rispetto al 50% delle donne. Al contrario, più donne rispetto agli uomini citano il mobbing come una forma di violenza molto diffusa: il 55% delle donne lo riconosce, contro il 51% degli uomini.

Si notano anche differenze di genere nella percezione dell'abuso di potere, con il 41% delle donne che lo considera diffuso, rispetto al 35% degli uomini. Infine, riguardo alle molestie sessuali, quasi 1 donna su 4 (24%) le ritiene molto diffuse, contro meno di 1 uomo su 5 (19%).

È curioso che la violenza online sia considerata la forma meno diffusa (citata dal 2% del campione), forse perché è quella che lascia tracce meno evidenti, non realizzandosi in uno spazio fisico.

Inoltre, è interessante notare che gli uomini tendono a considerare la violenza fisica nei luoghi di lavoro come più comune rispetto alle donne: più del doppio degli uomini (13%) rispetto alle donne (6%) la percepisce come diffusa. Questo potrebbe essere legato a dinamiche di machismo e a manifestazioni di forza, in cui la violenza fisica viene vista e utilizzata come un atto di potere e controllo.



1 persona su 3 pensa che la violenza verbale sia la forma di violenza sul luogo di lavoro più diffusa.

FIGURA 3

TRA QUESTE POSSIBILI FORME DI VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO, QUAL È SECONDO LEI QUELLA PIÙ DIFFUSA DI TUTTE, QUELLA PIÙ PROBABILE CHE POSSA ACCADERE SUL POSTO DI LAVORO? E QUALI ALTRE FORME DI VIOLENZA INDICHEREBBE? NE INDICHI AL MASSIMO ALTRE DUE, QUELLE CHE PENSA SIANO LE PIÙ FREQUENTI SUL POSTO DI LAVORO.

	1° citazione (%)	Totale citazioni (%)	Uomini (%)	Donne (%)
Violenza verbale	32	56	61	50
Mobbing	25	53	51	55
Abuso di potere	12	37	35	41
Violenza psicologica	6	31	29	33
Molestie sessuali	8	21	19	24
Bullismo	5	17	18	15
Discriminazione	2	15	14	17
Intimidazione	3	13	13	13
Violenza fisica	4	10	13	6
Stalking lavorativo	1	6	7	5
Violenza online	1-2		2	2

● 1° citazione (%) ● Totale citazioni (%)

Guardando a segmenti più specifici del nostro campione, in particolare all'inquadramento contrattuale, dirigenti e quadri uomini ritengono più diffusa la violenza psicologica (33%, 12 punti percentuali in più rispetto alle donne), le donne le molestie sessuali (36%, 13 punti percentuali in più rispetto agli uomini) e gli abusi di potere (38%, 8 punti percentuali in più rispetto agli uomini). Gli operai uomini percepiscono una maggiore diffusione della violenza verbale (66%, 15 punti percentuali in più rispetto alle donne) e fisica (23%, 15 punti percentuali in più rispetto alle donne), le donne degli abusi di potere (44%, 12 punti percentuali in più rispetto agli uomini) e della violenza psicologica (33%, 16 punti percentuali in più rispetto agli uomini).

Guardando alle aree geografiche, la violenza verbale e il mobbing sono considerati più diffusi nel Nord Est (rispettivamente 58% e 56%) e al Centro (rispettivamente 57% e 58%). Il bullismo e la discriminazione sono ritenuti più diffusi nel Nord Ovest (rispettivamente 23% e 20%), lo stalking lavorativo nel Nord Est (10%) e l'intimidazione al Centro (19%), mentre la violenza fisica nel Mezzogiorno (19%).

Dopo aver indagato la percezione rispetto alla diffusione delle diverse forme di violenza sul luogo di lavoro, abbiamo approfondito le opinioni del nostro campione rispetto alla loro gravità. Nel 2023, nell'ambito dell'indagine sulla violenza economica contenuta nel report *Ciò che è tuo è mio*⁸⁵, avevamo già sondato questo aspetto in relazione alle forme di violenza domestica. Già all'epoca, le forme di violenza che comportavano un contatto fisico tendevano a essere percepite come "molto gravi". Tuttavia, **il consenso riguardo alla gravità si riduceva per forme di violenza più subdole e meno conosciute, come la violenza online, economica e verbale**. Non sorprende, quindi, che quando è stato chiesto al campione di stilare una classifica delle diverse forme di violenza in base al livello di gravità, la violenza sessuale si sia posizionata al primo posto, considerata la più riprovevole dal 50% dei rispondenti.

Anche in questo caso, le molestie sessuali risultano essere la forma di violenza considerata più grave (Figura 4). Quasi 1 persona su 4 (24%) le indica come la forma più grave di violenza sul lavoro, mentre il 52% del campione le considera gravi, percentuale che sale al 55% tra le donne. Questo dimostra che le forme di violenza più evidenti tendono a essere giudicate come le più gravi. Al secondo posto nella classifica di gravità troviamo la violenza fisica, menzionata dal 18% del campione come forma più grave in assoluto. Anche il mobbing è ritenuto una forma grave di violenza: 1 persona su 6 (17%) lo identifica come la forma più grave in assoluto, e il 37% del campione lo considera grave, con una percentuale che arriva al 40% tra le donne.

Analizzando le differenze di genere, emerge che le donne giudicano lo stalking lavorativo come più grave rispetto agli uomini, essendo citato dal 13% del campione, quasi il doppio rispetto al 7% degli uomini. Al contrario, gli uomini tendono a citare più frequentemente il bullismo (21% rispetto al 15% delle donne).

FIGURA 4
QUALE È LA FORMA DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO PIÙ GRAVE, SU CUI È IMPORTANTE AGIRE IL PRIMA POSSIBILE? E QUALI ALTRE FORME DI VIOLENZA INDICHEREBBE? NE INDICHI AL MASSIMO ALTRE DUE, QUELLE CHE PENSA SIANO LE PIÙ GRAVI.

		Uomini (%)	Donne (%)
Molestie sessuali	24	50	55
Mobbing	17	34	40
Violenza fisica	18	38	27
Abuso di potere	9	27	35
Violenza verbale	8	29	27
Violenza psicologica	10	25	29
Bullismo	4	21	15
Intimidazione	3	18	16
Discriminazione	3	17	14
Stalking lavorativo	2	7	13
Violenza online	3-1	5	1

● 1° citazione (%) ● Totale citazioni (%)

Altre differenze emergono analizzando l'inquadramento contrattuale del nostro campione. Dirigenti e quadri, sia uomini che donne (65% e 64%), considerano le molestie sessuali più gravi rispetto agli altri livelli aziendali. Tuttavia, i dirigenti e quadri uomini percepiscono la violenza psicologica come più grave (33%, 8 punti percentuali in più rispetto alle donne), seguita dal bullismo (20%, con un incremento di 8 punti percentuali rispetto alle donne), dalle discriminazioni (27%, 14 punti percentuali in più) e dallo stalking (16%, cinque punti percentuali in più).

D'altra parte, le donne considerano il mobbing come una forma di violenza più grave (43%, sei punti percentuali in più rispetto agli uomini), come anche la violenza fisica (36%, quattordici punti percentuali in più rispetto agli uomini). Impiegati e impiegate ritengono la violenza psicologica la forma più grave rispetto agli altri ruoli aziendali, con il 36% degli uomini e il 34% delle donne che la citano. Coerentemente con le percezioni sulla diffusione, gli operai considerano la

violenza fisica come più grave (44%, 17 punti percentuali in più rispetto alle donne), mentre le operaie segnalano l'abuso di potere (37%, dodici punti percentuali in più rispetto agli uomini).

Una volta poste queste domande sulla percezione della diffusione e della gravità delle diverse forme con cui la violenza sul luogo di lavoro può manifestarsi, abbiamo incrociato le risposte date dal campione (Figura 5).

Raffrontare la percezione della diffusione della violenza sul lavoro con quella della sua gravità è interessante perché può rivelare contraddizioni significative nella comprensione sociale del fenomeno. Ad esempio, una forma di violenza potrebbe essere percepita come molto diffusa ma non altrettanto grave, suggerendo una normalizzazione di comportamenti inaccettabili. Al contrario, una violenza percepita come altamente grave ma meno diffusa potrebbe indicare una maggiore consapevolezza, ma anche la possibilità di minimizzare forme più sottili di abuso. Questi confronti aiutano a delineare l'immagine sociale della violenza, evidenziando come certe dinamiche vengano accettate o rimosse dalla coscienza collettiva. Attraverso questa analisi, si possono individuare aree critiche in cui è necessaria una maggiore sensibilizzazione, incoraggiando un cambiamento culturale che affronti non solo le manifestazioni più visibili della violenza, ma anche quelle più insidiose.

Questi dati presentano un quadro interessante sulla percezione della diffusione e della gravità delle forme di violenza sul lavoro. Le molestie sessuali mostrano una bassa percezione di diffusione (21%) rispetto alla loro gravità (52%), suggerendo che, pur essendo considerate molto serie, non sono viste come un fenomeno ampiamente diffuso. La violenza fisica segue un trend simile, con una diffusione percepita del 10% e una gravità del 34%, evidenziando una consapevolezza crescente riguardo alla serietà di questi atti, nonostante la loro rarità.

Al contrario, il mobbing (53% di diffusione, 37% di gravità) e la violenza verbale (56% di diffusione, 28% di gravità) indicano che, pur essendo riconosciuti come fenomeni comuni, vengono percepiti come meno gravi, suggerendo una loro normalizzazione. La violenza psicologica e l'abuso di potere hanno una gravità significativa, pur essendo percepiti come fenomeni più diffusi.

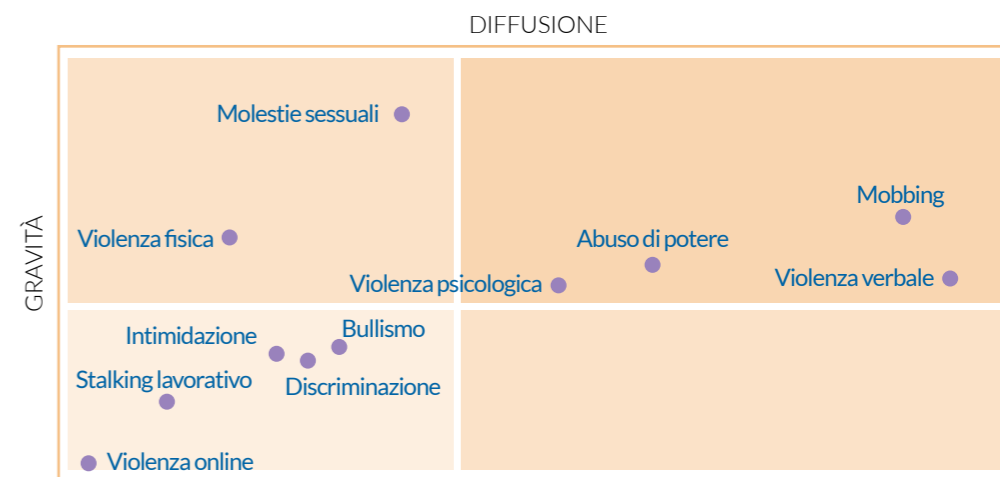
Infine, la violenza online riporta percentuali basse sia di diffusione che di gravità, indicando che non è ancora vista come un problema serio nel contesto lavorativo. Possiamo ipotizzare che la violenza online venga percepita come meno diffusa e meno grave principalmente perché viene spesso considerata meno tangibile rispetto ad altre forme di violenza, come quella fisica o verbale che avvengono di

persona. Essendo mediata dalla tecnologia, gli effetti immediati possono apparire meno evidenti o urgenti. Inoltre, molte persone non sono ancora completamente consapevoli del suo impatto psicologico, tendendo a sottovalutare il danno che può causare. Un altro motivo è che, mentre altre forme di violenza si verificano spesso in spazi fisici condivisi, la violenza online può accadere in maniera privata o discreta, rendendola più difficile da riconoscere o denunciare.

La discrepanza tra la gravità percepita e la diffusione di comportamenti come le molestie sessuali e la violenza fisica suggerisce che questi eventi, pur essendo considerati seri, non vengono visti come fenomeni così comuni. Al contrario, comportamenti come il mobbing e la violenza verbale, più diffusi ma considerati meno gravi, potrebbero essere soggetti a una normalizzazione nel contesto lavorativo.

“**Comportamenti come il mobbing e la violenza verbale, più diffusi ma considerati meno gravi, potrebbero essere soggetti a una normalizzazione nel contesto lavorativo.**”

FIGURA 5
PERCEZIONE DELLA DIFFUSIONE E DELLA GRAVITÀ DELLE DIVERSE FORME DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO⁸⁶



⁸⁶ Il grafico mostra la percezione di diffusione e gravità delle forme di violenza sul lavoro. L'asse orizzontale rappresenta quanto diffuse vengono percepite queste violenze, mentre l'asse verticale indica quanto sono considerate gravi. Ogni punto nel grafico corrisponde a una forma specifica di violenza. Se un punto si trova in alto a sinistra, significa che quella forma è vista come poco diffusa ma molto grave; al contrario, un punto in basso a destra indica una violenza percepita come comune ma poco seria. Analizzando la posizione dei vari punti, è possibile confrontare le diverse forme di violenza e identificare quali siano ritenute più gravi o diffuse, facilitando la comprensione delle priorità per la prevenzione e l'intervento. In questo modo, il grafico offre una visione chiara delle percezioni sociali riguardo a questi comportamenti nel contesto lavorativo.

Per questi motivi, quando si parla di violenza e molestie sul luogo di lavoro, è fondamentale non limitarsi a indagare e misurare quantitativamente le esperienze dirette delle persone, ma anche approfondire la percezione che queste hanno del fenomeno. Questo approccio è importante perché molte persone potrebbero non riconoscere immediatamente come “molestia” o “violenza” determinati comportamenti o situazioni, il che rende necessario esplorare quanto queste pratiche siano normalizzate o minimizzate e come vengano interpretate in base al contesto culturale o organizzativo.

Valutare la percezione del fenomeno consente di comprendere se vi sia una carenza di informazione o sensibilizzazione riguardo ai diritti e alle tutele delle persone sul lavoro. Spesso, la mancanza di consapevolezza ostacola la capacità delle vittime di riconoscere gli abusi e di denunciarli. Questo aspetto si collega alla paura o alla reticenza che molte persone provano nel denunciare le molestie o le violenze subite, temendo ripercussioni o isolamento sul luogo di lavoro. Studiare la percezione permette dunque di capire quanto il clima aziendale o sociale favorisca il silenzio e se le persone si sentano sicure nel riportare questi episodi.

“

Spesso, la mancanza di consapevolezza ostacola la capacità delle vittime di riconoscere gli abusi e di denunciarli.

La percezione della violenza e delle molestie può inoltre variare significativamente in base a fattori come l'esperienza personale, il genere, l'età, la cultura e il ruolo che ciascuno occupa all'interno dell'organizzazione. Approfondire queste differenze soggettive diventa cruciale per comprendere come diversi gruppi interpretino e reagiscano al fenomeno, permettendo di identificare specifiche vulnerabilità all'interno dell'ambiente lavorativo. Anche in assenza di un'esperienza diretta di violenza o molestia, la percezione che tali fenomeni siano diffusi o tollerati può avere un impatto negativo sul benessere psicologico delle persone, minando la fiducia nel proprio ambiente di lavoro e influenzando negativamente i rapporti tra colleghi.

Comprendere come le persone percepiscono la violenza e le molestie è dunque

essenziale per sviluppare politiche aziendali di prevenzione e sensibilizzazione efficaci. Questo approccio consente di andare oltre la semplice repressione dei casi già accaduti, permettendo di creare un ambiente di lavoro più sicuro, inclusivo e rispettoso per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.

Per concludere l'analisi sulla percezione, abbiamo chiesto al nostro campione chi ritengono subisca più spesso episodi di molestie o violenze sul luogo di lavoro tra uomini e donne.

“

Anche in assenza di un'esperienza diretta di violenza o molestia, la percezione che tali fenomeni siano diffusi o tollerati può avere un impatto negativo sul benessere psicologico delle persone, minando la fiducia nel proprio ambiente di lavoro e influenzando negativamente i rapporti tra colleghi.

FIGURA 6

IN GENERALE, SECONDO LEI, TRA UOMINI E DONNE CHI SUBISCE PIÙ SPESSO I SEGUENTI ATTI DI VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO?

						La subiscono più le donne (%)	La subiscono più gli uomini (%)	
Molestie sessuali	43	23	13	7	5	9	66	12
Stalking lavorativo	18	26	33	9	3	10	44	12
Violenza online	19	19	37	6	2	17	38	8
Discriminazione	13	18	47	9	2	11	31	11
Violenza psicologica	11	18	53	7	3	9	29	10
Violenza verbale	11	16	47	10	6	9	28	16
Intimidazione	11	15	50	11	4	10	25	14
Violenza fisica	10	15	29	21	11	14	25	32
Mobbing	10	13	53	12	3	9	23	15
Abuso di potere	10	11	52	10	8	9	21	18
Bullismo	6	11	51	15	5	12	17	20

● Decisamente più le donne (%) ● Un po' più le donne (%) ● Sia gli uomini che le donne in egual misura (%)
 ● Decisamente gli uomini (%) ● Un po' più gli uomini (%) ● Non so (%)

2.3 CONOSCERE, ASSISTERE, SUBIRE: L'ESPERIENZA DELLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

La seconda sezione del sondaggio si concentra sull'esperienza diretta del campione di molestie e violenze sul luogo di lavoro, intesa come fatti di cui si è a conoscenza, a cui si è assistito o che sono stati subiti in prima persona.

È fondamentale analizzare l'esperienza diretta da questi tre punti di vista — fatti di cui si è a conoscenza, a cui si è assistito o che si sono subiti personalmente — perché ciascuna prospettiva offre informazioni diverse e complementari sulla realtà delle molestie e violenze sul luogo di lavoro. La conoscenza di episodi vissuti da altri contribuisce a delineare un quadro più ampio del fenomeno, rivelando la sua diffusione e le dinamiche che possono sfuggire a chi non ne è direttamente coinvolto/a. Assistere a episodi di violenza o molestia, invece, implica un coinvolgimento più ravvicinato e consapevole, permettendo di osservare il contesto in cui si verificano e le reazioni di chi ne è vittima o di chi dovrebbe intervenire. Infine, l'esperienza personale di chi ha subito questi abusi è essenziale per comprendere gli effetti emotivi e psicologici diretti, nonché le difficoltà incontrate

La percezione generale è che le donne subiscano maggiormente quasi tutte le forme di violenza rispetto agli uomini, ad eccezione della violenza fisica (il 32% del campione pensa che la subiscano più gli uomini, rispetto al 25% del campione che pensa che a subirla siano più le donne) e del bullismo (20% contro 17%) (Figura 6). **Confrontando le risposte date dagli uomini e dalle donne per ciascuna forma di violenza, emerge come sia uomini sia donne percepiscano il proprio genere come più vulnerabile rispetto all'altro.** Tuttavia, c'è un consenso ampio sull'idea che le donne corrano maggiori rischi di subire molestie sessuali, seguite da stalking lavorativo, violenza online, discriminazione e violenza psicologica.

Le risposte fornite riflettono una complessità di esperienze e percezioni influenzate da fattori culturali e sociali. **La percezione della (presunta) maggiore vulnerabilità delle donne è accentuata dalle dinamiche di potere presenti nella società, dove queste sono più spesso collocate in ruoli subordinati che le espongono a situazioni di violenza.** Questa posizione non solo alimenta la paura di subire violenza da parte delle donne, ma può anche facilitare la loro normalizzazione sia da parte degli uomini che delle donne stesse.

Un aspetto interessante da considerare è la differenza di opinioni tra le diverse regioni italiane. Nel Mezzogiorno, infatti, è meno diffusa l'idea che le donne subiscano più violenza sul lavoro rispetto agli uomini. **Questo potrebbe suggerire che in quel contesto i fattori discriminanti non riguardino tanto il genere, quanto altri aspetti, come le dinamiche socio-economiche o culturali specifiche di quell'area.** Ciò evidenzia come le percezioni sulla violenza di genere siano profondamente radicate nei contesti locali, variando in base a esperienze diverse e alle condizioni socio-culturali. Questa varietà di opinioni ci invita a considerare l'importanza di un'analisi più sfumata della violenza, che tenga conto delle specificità delle diverse categorie sociali e delle differenti forme di discriminazione che possono emergere in vari contesti.

nel cercare supporto o nel denunciare l'accaduto. **Analizzare questi tre aspetti consente di avere una visione completa e sfaccettata del problema, utile per individuare le strategie più efficaci per prevenire e contrastare simili episodi sul luogo di lavoro.**

Il 60% di lavoratori e lavoratrici è a conoscenza di episodi di violenza avvenuti sul proprio luogo di lavoro (Figura 7). Violenza verbale (26%), abusi di potere (24%), violenza psicologica (20%) e mobbing (19%) sono gli atti di violenza sul lavoro più diffusi nelle aziende del nostro campione di riferimento, trasversalmente alle diverse aree geografiche. Le donne hanno maggiore conoscenza di episodi di abusi di potere (28% rispetto al 21% degli uomini), violenza psicologica (26% rispetto al 16% degli uomini), mobbing (25% rispetto al 15% degli uomini), bullismo (19% contro 12%), discriminazione (15% contro 10%) e molestie sessuali (12% rispetto a 5%) rispetto agli uomini. Le donne potrebbero essere più consapevoli degli episodi di violenza e abusi sul lavoro rispetto agli uomini perché, essendo forse più esposte a tali dinamiche per ragioni culturali o strutturali, sviluppano una maggiore sensibilità nel riconoscere questi comportamenti. In contesti dove il potere è sbilanciato a loro sfavore, è possibile che siano più attente a percepire abusi e ingiustizie.

6 persone su 10
sono a conoscenza

di almeno un episodio di violenza avvenuto sul proprio luogo di lavoro.



FIGURA 7

PENSI ORA ALLA SUA ESPERIENZA DIRETTA NELLA SUA AZIENDA. CHE LEI SAPPIA, SONO ACCADUTI I SEGUENTI VARI EPISODI DI VIOLENZA?

	SÌ, SICURAMENTE					Totale (%)	Uomini (%)	Donne (%)	
	●	●	●	●	●				
Violenza verbale	12	14	20	20	27	7	26	26	27
Abuso di potere	12	12	14	23	32	7	24	21	28
Violenza psicologica	11	9	17	21	35	7	20	16	26
Mobbing	10	9	14	21	38	7	19	15	25
Intimidazione	7	10	17	22	37	8	17	16	17
Stalking lavorativo	6	9	12	24	41	8	15	15	15
Bullismo	8	7	14	19	44	8	15	12	19
Discriminazione	5	7	15	20	43	10	12	10	15
Violenza fisica	3	7	10	22	50	9	10	10	8
Molestie sessuali	4	4	12	18	54	9	8	5	12
Violenza online	3	4	12	20	50	11	7	6	8

- Sì, è successo più volte sicuramente (%)
- Sì, è successo una volta sicuramente (%)
- Sì, ne ho sentito parlare ma non posso confermarlo (%)
- Non credo sia mai successo, ma non mi sento di escluderlo (%)
- No, non è mai successo sicuramente (%)
- Non so rispondere (%)

Guardando alla dimensione aziendale, è significativo notare che **i/le dipendenti di grandi aziende indicano una maggiore incidenza di tutti gli episodi di violenza sul lavoro**: più di 1 su 3 è a conoscenza di episodi di violenza verbale (35%) e di abuso di potere (32%), più di 1 su 4 di violenza psicologica (28%) e di mobbing (26%), mentre più di 1 su 7 di episodi di molestie sessuali (15%). Si potrebbe ipotizzare che la maggiore incidenza di episodi di violenza sul lavoro nelle grandi aziende derivi da diversi fattori, come la complessità delle dinamiche interpersonali e una maggiore diversità di persone e ruoli. **In ambienti più ampi, è possibile che la pressione competitiva e la presenza di gerarchie strutturate possano contribuire a una cultura in cui abusi di potere e violenze verbali siano più comuni.**

Analizzando l'inquadramento contrattuale del campione, si osserva che le donne tra dirigenti e quadri sembrano avere una maggiore consapevolezza rispetto agli uomini riguardo a episodi di violenza verbale, psicologica e molestie sessuali all'interno delle loro aziende. Anche le impiegate

mostrano una maggiore sensibilità verso la violenza psicologica e il mobbing, mentre le operaie riportano più frequentemente di essere a conoscenza di abusi di potere, violenza psicologica, mobbing, bullismo, discriminazione e molestie sessuali. Ancora una volta, una possibile spiegazione di questo fenomeno potrebbe essere legata alla maggiore esposizione delle donne a situazioni di vulnerabilità, che potrebbe indurle a riconoscere e identificare più facilmente queste forme di violenza. Un'altra ipotesi è che le donne, data la loro esperienza, siano più motivate a prestare attenzione a tali episodi e a condividerli, contribuendo così a una maggiore consapevolezza collettiva.

Più di 2 persone su 5 (42%) almeno una volta nella vita hanno assistito a e/o subito episodi di violenza sul proprio posto di lavoro (Figura 8). Di queste, il 22% ne è stata vittima, ovvero più di 1 su 5⁸⁷. Tra le donne è più alta la percentuale di chi ha subito violenza sia come vittima (13% contro l'8% degli uomini) che, come

vittima e spettatrice, (15% rispetto al 10% degli uomini). Per gli uomini, al contrario, è più comune assistere alla violenza: lo afferma il 23% contro il 13% delle donne. La maggiore incidenza di uomini che affermano di aver assistito alla violenza potrebbe riflettere un ambiente lavorativo in cui le dinamiche di potere consentono loro di osservare tali comportamenti senza subirla direttamente. Inoltre, gli uomini potrebbero avere una diversa percezione delle situazioni di violenza, tendendo a minimizzare o non riconoscere come violenti alcuni comportamenti che le donne, invece, considererebbero tali. Queste differenze potrebbero derivare da norme sociali e culturali che ancora influenzano il modo in cui uomini e donne vivono e interpretano la violenza sul lavoro.

2 persone su 5 hanno assistito e/o subito a episodi di violenza sul proprio posto di lavoro.



Esaminando la segmentazione per fasce di età, emerge che i **più giovani sembrano essere più sensibili nel riconoscere gli episodi di violenza che possono verificarsi sul posto di lavoro**: 1 su 4 (25%) dichiara di aver assistito come spettatore/spettatrice a episodi simili almeno una volta (Figura 9). Lavoratori e lavoratrici nella fascia d'età 45-54 anni risultano il segmento più colpito, sia come vittime sia come spettatori e spettatrici di situazioni violente (15%). Questo potrebbe essere legato al loro percorso lavorativo, che spesso li colloca in contesti di maggiore competitività, dove le tensioni possono dar luogo a comportamenti aggressivi. Sebbene i giovani tendano a essere più frequentemente testimoni di tali episodi, la loro capacità di identificare la violenza potrebbe indicare una crescente consapevolezza rispetto a questioni che in passato erano spesso sottovalutate. In questo senso, l'attenzione dei più giovani alla violenza sul lavoro potrebbe riflettere una cultura del lavoro in evoluzione, in cui le problematiche legate all'abuso e alla discriminazione vengono sempre più riconosciute e discusse.

1 persona su 5 ha subito violenza sul posto di lavoro. Tra le donne più di 1 su 4.



FIGURA 8

NELLA SUA INTERA VITA LAVORATIVA LE È MAI CAPITATO DI ESSERE VITTIMA E/O SPETTATORE/TRICE DIRETTO/A DI UN EPISODIO DI VIOLENZA SUL SUO POSTO DI LAVORO?

	Totale (%)	Uomini (%)	Donne (%)
Come spettatore/spettatrice	19	23	13
Come vittima	10	8	13
Sia come vittima che come spettatore/spettatrice	12	10	15
No, mai	58	58	59

22% VITTIMA
♂ 18%
♀ 28%

FIGURA 9

NELLA SUA INTERA VITA LAVORATIVA LE È MAI CAPITATO DI ESSERE VITTIMA E/O SPETTATORE/TRICE DIRETTO/A DI UN EPISODIO DI VIOLENZA SUL SUO POSTO DI LAVORO? - SEGMENTAZIONE PER FASCE D'ETÀ

	Totale (%)	20-34 anni (%)	35-44 anni (%)	45-54 anni (%)	55-64 anni (%)
Come spettatore/spettatrice	19	25	15	18	19
Come vittima	10	11	11	9	10
Sia come vittima che come spettatore/spettatrice	12	13	11	15	10
No, mai	58	51	63	57	62

⁸⁷ Questo dato è in linea con le ultime rilevazioni condotte da Istat presentate nel Capitolo 1 di questo rapporto.

Guardando alle diverse aree geografiche, nel Nord Ovest 1 persona su 4 (25%) ha assistito ad almeno un episodio di violenza sul lavoro; nel Nord Est risulta un'incidenza maggiore di rispondenti che sono stati/e sia vittime che spettatori/spettatrici (17%), nel Centro una quota maggiore dichiara di non aver mai assistito e/o subito episodi di violenza (66%).

Abbiamo poi chiesto alle persone che hanno dichiarato di aver assistito o subito episodi di violenza da chi sono stati commessi (Figura 10). Gli autori delle violenze sul lavoro sono soprattutto capi (42%) o colleghi uomini (35%), seguiti a distanza da colleghe (22%) e cape donne (13%). Questo suggerisce che, **a differenza di quanto avviene in contesti di violenza domestica, dove le dinamiche di genere sono più marcate, nel contesto lavorativo la violenza non è solo una questione di mascolinità egemonica, ma piuttosto il risultato di un sistema gerarchico in cui il potere e il controllo si manifestano in vari modi.** In questo senso, le donne possono essere sia

vittime che perptratrici, influenzate dalle stesse strutture di potere che possono spingere a comportamenti aggressivi. Come abbiamo visto, diverse dinamiche di oppressione si mescolano in queste situazioni. Per esempio, la percentuale di donne che indicano il capo uomo come autore della violenza arriva al 50%, rispetto al 36% degli uomini. Questo suggerisce che ci sono due fattori in gioco: la differenza di genere e la subordinazione, che indica come il potere gerarchico possa aumentare il rischio di violenza. Le donne subiscono anche violenze da colleghe, con una percentuale del 29%, e da cape donne, che rappresentano il 16%. In questi casi, non sono in gioco dinamiche di genere, ma di gerarchia. Ciò significa che, anche tra donne, possono emergere comportamenti aggressivi, legati più a questioni di potere e competizione che a differenze di genere. A prova di ciò si segnala il 40% degli uomini (contro il 27% delle donne) che indica il collega uomo come perptratore della violenza. La violenza sul lavoro, dunque, è un fenomeno complesso, in cui le dinamiche

di oppressione e gerarchia si intrecciano, rendendo difficile separare le questioni di genere da quelle di potere e controllo.

Chi ha subito violenza sul lavoro indica più frequentemente come autori i capi uomini, le colleghe e le cape donne, rispetto a chi ha solo assistito a tali episodi. Per i lavoratori e le lavoratrici under 35, le violenze vengono perptrate in misura maggiore rispetto alla media da colleghe, con una percentuale del 27%. Inoltre, anche i clienti, siano essi uomini o donne, e le estranee, così come collaboratori esterni, contribuiscono a questi episodi di violenza.



1 donna su 2 tra quelle che hanno subito violenza sul luogo di lavoro indica il capo uomo come autore.

FIGURA 10
CHI HA COMMESSO QUESTE VIOLENZE? SONO POSSIBILI PIÙ RISPOSTE SE NECESSARIO.

	Totale (%)	Uomo (%)	Donna (%)	Vittima (%)	Spettatrice/Spettatore (%)	Vittima e spettatore/spettatrice (%)
Capo uomo	42	36	50	71	18	56
Collega uomo	35	40	27	25	41	33
Collega donna	22	18	29	20	21	27
Capa donna	13	10	16	12	3	27
Cliente uomo	10	10	11	5	15	8
Cliente donna	9	8	11	4	13	7
Estranea donna	6	10	2	1	10	5
Consulente/collaboratore uomo	6	7	5	2	9	5
Estraneo uomo	6	8	2	3	7	5
Consulente/collaboratrice donna	5	6	3	1	8	3
Altro	2	3	-	7	-	-
Non so	1	-	1	-	-	2
Preferisco non rispondere	2	-	3	-	2	2

2.4 LE CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

La violenza sul luogo di lavoro, come evidenziato nel capitolo precedente, viola il diritto fondamentale a un ambiente lavorativo sicuro e dignitoso. Le conseguenze di questi episodi possono essere molto gravi, colpendo sia la salute mentale che fisica delle persone coinvolte. Stress, ansia, depressione e *burnout* sono tra i problemi più comuni, e in molti casi le vittime si vedono costrette a lasciare il lavoro o a perdere fiducia nelle proprie capacità. Inoltre, la violenza può danneggiare anche il clima all'interno dell'azienda, creando tensioni tra colleghi e colleghe e riducendo la produttività. Proteggere lavoratori e lavoratrici dalla violenza non è solo una questione di diritti individuali, ma anche un modo per garantire ambienti di lavoro più sani e collaborativi.

Abbiamo chiesto al campione che aveva dichiarato di aver subito episodi di violenza sul luogo di lavoro di raccontarci le conseguenze di queste esperienze (Figura 11). Lo stress e l'ansia sono emersi come le reazioni più comuni, segnalate dal 56% delle persone intervistate. Subito dopo, il *burnout* è stato indicato dal 33%, seguito da una diminuzione dell'autostima (30%), dalle dimissioni (25%) e dalla depressione (21%). Questi risultati suggeriscono che la violenza sul lavoro non solo ha un impatto immediato sul benessere emotivo, ma potrebbe anche portare a effetti a lungo termine, come la compromissione della salute mentale e la perdita di motivazione.

È interessante notare alcune differenze di genere nelle reazioni: il burnout, ad esempio, sembra colpire maggiormente le donne, con una percentuale del 37% rispetto al 28% degli uomini. Questo potrebbe essere legato a un carico emotivo e lavorativo più pesante per le donne, o forse a un ambiente lavorativo che le rende più vulnerabili a situazioni di stress cronico. Al contrario, gli uomini segnalano più frequentemente una riduzione della produttività (25% rispetto al 9% delle donne), il che potrebbe riflettere un modo diverso di gestire o esprimere l'impatto della violenza, concentrandosi più sugli aspetti lavorativi che emotivi. Queste

differenze potrebbero indicare che la violenza sul lavoro agisce su diversi livelli, con fattori come il genere, il ruolo lavorativo e il contesto che influenzano le conseguenze personali e professionali per le vittime.



1 uomo su 4 ha avvertito un calo della produttività in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.

Più di 1 donna su 3 ha sperimentato il burnout in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.



FIGURA 11

QUALI SONO STATE LE CONSEGUENZE PIÙ GRAVI CHE HA DOVUTO AFFRONTARE IN SEGUITO A QUELLO CHE HA SUBITO? INDICHI LE CONSEGUENZE PRINCIPALI FINO AD UN MASSIMO DI 5.

	Totale (%)	Uomini (%)	Donne (%)
Stress e ansia	56	54	58
Burnout	33	28	37
Bassa autostima	30	32	29
Dimissioni	25	26	24
Depressione	21	23	20
Riduzione della produttività	17	25	9
Licenziamento	14	17	12
Isolamento sociale	14	16	12
Disturbo post traumatico da stress e attacchi di panico	13	16	11
Problemi relazionali	12	10	15
Pensieri suicidi	7	9	5
Problemi di salute fisica	7	6	7
Abuso di sostanze	2	1	4
Problemi legali	2	4	1
Altro	2	1	4
Nessuna conseguenza particolare	6	4	7

Tra i lavoratori e le lavoratrici under 35 che hanno subito violenza sul luogo di lavoro, è più comune riscontrare episodi di stress (61%), disturbi da stress post-traumatico (19%), problemi relazionali (20%) e difficoltà legate alla salute fisica (14%). Questa fascia d'età potrebbe essere particolarmente vulnerabile, forse a causa della minore esperienza professionale, ma anche perché le persone più giovani tendono a essere più attente alla propria salute mentale e a riconoscere i propri stati d'animo. Proprio grazie a questa maggiore consapevolezza, potrebbero sentirsi più legittimate a verbalizzare le proprie emozioni, il che potrebbe spiegare la loro segnalazione più elevata di stress e ansia.

Per lavoratori e lavoratrici tra i 35 e i 44 anni, le conseguenze principali includono ansia (70%) e burnout (39%), con un'incidenza significativa di bassa autostima (33%). Inoltre, riportano più spesso una riduzione della produttività (27%) e, in molti casi, scelgono di dimettersi (36%). La fascia tra i 45 e i 54 anni è quella che riporta in misura maggiore un'assenza di particolari conseguenze: ad affermarlo è l'11%. Per chi ha tra i 55 e i 64 anni, le ripercussioni sono più severe: oltre a un aumento di stress e ansia (59%), il rischio di depressione appare elevato (l'esperienza è riportata dal 36% del campione), e più di 1 su 5 (21%) ha subito il licenziamento.

In questo contesto, è importante considerare come le differenze generazionali influenzino la percezione e la gestione della violenza sul lavoro. **La maggiore sensibilità espressa da parte delle persone più giovani verso la salute mentale sottolinea l'importanza di creare ambienti lavorativi che promuovano una cultura di apertura e supporto, incoraggiando tutti i lavoratori e le lavoratrici a parlare delle proprie esperienze e a cercare aiuto quando necessario.**

2.5 PERCHÉ NON SI DENUNCIA? LA TUTELA DA PARTE DELL'AZIENDA

Condividere le proprie esperienze non è sempre facile, poiché non tutti gli ambienti di lavoro sono caratterizzati da una cultura attenta e sensibile a queste problematiche. In molte situazioni, infatti,

mancano gli strumenti e le risorse necessarie per riconoscere e affrontare adeguatamente i casi di molestie e violenze. Questa carenza può portare i lavoratori e le lavoratrici a sentirsi isolati/e o a temere conseguenze negative nel momento in cui decidono di parlare. **In assenza di un supporto strutturato, le vittime potrebbero evitare di esporsi, temendo di non essere credute o di subire ritorsioni.**

La questione della denuncia è sempre delicata quando si parla di violenza, ma diventa particolarmente complessa sul posto di lavoro. Questo perché spesso le persone temono di perdere il proprio lavoro, con tutto ciò che ne consegue. Abbiamo quindi deciso di approfondire questi aspetti con il nostro campione (Figura 12).

Dall'analisi emerge che una delle ragioni principali per cui chi subisce violenza non denuncia l'accaduto è la paura di perdere il lavoro; questo sentimento è condiviso dal 59% del campione, e sale al 62% tra le donne. Inoltre, il 53% esprime timore di ritorsioni nel momento in cui raccontano l'accaduto, mentre il 41% ritiene che denunciare non servirebbe a nulla. Per le donne, un ostacolo significativo è il timore di non essere credute, una preoccupazione che coinvolge più di 1 su 4 (26%). Da segnalare, inoltre, che 1 persona su 4 (25%) ritiene che le vittime di violenza sul lavoro non denunciino per paura di subire ulteriori abusi da parte dell'autore dell'atto. Questa percezione suggerisce che, per molte persone, il timore di ritorsioni

1 persona su 7 è stata licenziata in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.



1 persona su 4 ha dato le dimissioni in seguito alle violenze subite sul luogo di lavoro.

da chi ha perpetrato la violenza è un fattore significativo che contribuisce al silenzio delle vittime. Potrebbe riflettere un ambiente di lavoro in cui le dinamiche di potere e le relazioni interpersonali sono tese, creando un clima di paura che disincentiva la denuncia. Questa situazione potrebbe spingere le vittime a rimanere in silenzio, nella speranza di evitare conflitti diretti o conseguenze negative.



La questione della denuncia è sempre delicata quando si parla di violenza, ma diventa particolarmente complessa sul posto di lavoro. Questo perché spesso le persone temono di perdere il proprio lavoro, con tutto ciò che ne consegue.

Per 1 persona su 7 il motivo principale per cui le violenze sul luogo di lavoro non vengono denunciate è perché non si sa a chi riportarle all'interno della propria azienda.



Per più di 1 donna su 4 il motivo principale per non denunciare una violenza subita sul luogo di lavoro è il timore di non essere creduta.

FIGURA 12

NON SEMPRE CHI È VITTIMA DI UN EPISODIO DI VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO POI LO DENUNCIA. SECONDO LEI, QUAL È IL MOTIVO PRINCIPALE PER CUI A VOLTE LE VITTIME NON DENUNCIANO L'ACCADUTO? E QUALI ALTRI MOTIVI INDICHEREBBE?

	Uomini (%)	Donne (%)
Ho paura di perdere il lavoro	29	59
Ho paura a dirlo per le possibili ripercussioni	22	53
Tanto anche se denuncio non succederà nulla	15	41
Mi vergogno a raccontarlo	7	27
Sto subendo minacce da chi ha commesso la violenza	6	25
Tanto nessuno mi crederà	7	23
Non so a chi denunciare	3	14
All'azienda non interessa il benessere dei e delle dipendenti	5	13
Non penso che ciò che è accaduto sia così grave	5	11
Altro	1	2

● 1° citazione (%) ● Totale citazioni (%)

Analizzando le differenze in base all'inquadramento contrattuale, si nota che i dirigenti e i quadri uomini percepiscono la vergogna (lo afferma il 39%, 10 punti percentuali in più rispetto alle donne) e le minacce (24%, 8 punti percentuali in più rispetto alle donne) come ostacoli più significativi rispetto alle donne, e queste paure sono rilevanti anche per gli operai. Impiegati/e e operai/e, sia uomini che donne, esprimono un timore diffuso di non essere creduti/e (lo afferma 1 su 4), un'opinione che riscontriamo anche tra le donne dirigenti e quadri (22%, 4 punti percentuali in più rispetto agli uomini). Per le operaie, il rischio di essere licenziate rappresenta una preoccupazione particolarmente forte (65%, 12 punti percentuali in più rispetto agli uomini), evidenziando una vulnerabilità specifica in questa fascia lavorativa.

Per 2 operaie su 3 il motivo principale per non denunciare una violenza subita sul luogo di lavoro è il timore di perdere il posto.



Per quanto riguarda le differenze geografiche, la paura di perdere il posto di lavoro è vista come un ostacolo alla denuncia soprattutto nel Nord Est (67%) e nel Centro Italia (63%), mentre nel Mezzogiorno è più marcato il timore di subire ulteriori minacce da chi ha compiuto la violenza (28%).

Una volta analizzati i principali ostacoli alla denuncia, abbiamo poi chiesto a chi del nostro campione aveva dichiarato di aver subito o assistito a episodi di violenza sul lavoro se si fosse sentito/a tutelato/a dall'azienda (figura 13). Questo passaggio è essenziale per comprendere se le misure di protezione messe in atto dalle imprese sono percepite come adeguate e se effettivamente contribuiscono a creare un clima di sicurezza e fiducia.

2 persone su 3 (67%) che hanno assistito o subito violenza sul lavoro non si sono sentite tutelate dalla propria azienda, con una percentuale ancora più alta tra le donne (80%). Chi ha vissuto la violenza in prima persona si è sentito/a meno protetto/a (77%) rispetto a chi ha solo assistito (49%), probabilmente perché chi subisce direttamente la violenza percepisce più chiaramente l'assenza di supporto.

Un altro dato significativo riguarda la dimensione aziendale: nelle microimprese il 55% dei lavoratori e delle lavoratrici non si sente tutelato/a, ma nelle grandi aziende questa percentuale sale al 75%. Questo potrebbe indicare che nelle aziende più grandi la distanza tra dipendenti e gestione rende più difficile affrontare rapidamente i problemi, portando i lavoratori a percepire una mancanza di protezione più acuta.

8 donne su 10 che hanno assistito o subito violenza sul luogo di lavoro non si sono sentite tutelate dalla propria azienda.



Abbiamo poi chiesto in modo ipotetico a chi non ha mai subito né assistito a episodi di violenza sul lavoro se si sentirebbe tutelato/a dalla propria azienda in caso di violenza (figura 14). Più della metà dei rispondenti crede che l'azienda li proteggerebbe, ma 1 persona su 4 (21%) non si sentirebbe tutelata, valore che sale al 23% tra gli uomini. Questo dato potrebbe essere influenzato dal fatto che chi non ha mai sperimentato la violenza direttamente tende a sopravvalutare il livello di protezione offerto dall'azienda. Infatti, quando guardiamo ai dati relativi a chi ha effettivamente subito violenza, emerge un quadro molto diverso (Figura 13).

È interessante notare, inoltre, che il 23% del campione non sa come rispondere alla domanda. Questa incertezza è trasversale a tutte le dimensioni aziendali: anche se più della metà dei lavoratori in ogni tipo di impresa si dice fiduciosa, resta una fetta significativa che esprime dubbi o insicurezze. I e le dipendenti delle piccole aziende manifestano maggiore incertezza: il 34% di chi lavora in una microimpresa e il 15% di chi è impiegato/a in una piccola impresa non sa come rispondere alla domanda. Allo stesso tempo, anche nelle imprese medie e grandi emerge una certa insicurezza, con il 14% e il 16% dei rispondenti rispettivamente che non sanno esprimersi (Figura 14).

Indagare questi aspetti è fondamentale perché la percezione di tutela incide profondamente sul benessere di lavoratori e lavoratrici e sulla loro disponibilità a denunciare eventuali abusi. Se i e le dipendenti non si sentono sicuri/e o protetti/e, potrebbero essere più inclini a mantenere il silenzio su episodi di violenza, alimentando così un ambiente lavorativo malsano. Comprendere meglio le motivazioni di questa incertezza o insicurezza potrebbe aiutare le aziende a implementare misure più efficaci per garantire la protezione di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici.

FIGURA 13

QUANDO HA ASSISTITO/SUBITO VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO E SI È SENTITO/A TUTELATO/A DALLA SUA AZIENDA? LA SUA AZIENDA HA SAPUTO COME INTERVENIRE PER RISOLVERE IL PROBLEMA?

	Sicuramente no	Probabilmente no	Probabilmente sì	Sicuramente sì	No	Sì
Totale (%)	43	25	20	12	67	32
Uomo (%)	34	24	27	15	59	41
Donna (%)	55	25	12	9	80	20
Vittima (%)	80	10	3	7	90	10
Spettatrice/Spettatore (%)	17	32	30	20	49	51
Vittima e spettatore/spettatrice (%)	52	25	20	3	77	23
Microimpresa (%)	35	20	35	10	55	45
Piccola impresa (%)	30	31	21	18	61	39
Media impresa (%)	47	24	14	15	71	29
Grande impresa (%)	52	23	19	6	75	25

FIGURA 14

SE LEI FOSSE DIRETTAMENTE VITTIMA DI UN EPISODIO DI VIOLENZA SUL SUO POSTO DI LAVORO, SI SENTIREBBE TUTELATO/A DALLA SUA AZIENDA? LA SUA AZIENDA SAPREBBE COME INTERVENIRE PER RISOLVERE IL PROBLEMA?

	Sicuramente no	Probabilmente no	Probabilmente sì	Sicuramente sì	Non so	No	Sì
Totale (%)	6	15	36	20	23	21	56
Uomo (%)	8	15	38	18	21	23	56
Donna (%)	3	14	34	22	26	17	56
Microimpresa (%)	8	5	28	25	34	13	59
Piccola impresa (%)	3	15	30	37	15	18	52
Media impresa (%)	5	20	21	40	14	25	54
Grande impresa (%)	7	19	15	43	16	26	59

2.6 L'ESPERIENZA DELLE MICROAGGRESSIONI

Successivamente abbiamo deciso di approfondire il tema degli atteggiamenti sessisti e discriminatori, comunemente noti anche come microaggressioni, che possono manifestarsi nell'ambiente di lavoro (Figura 15). Questi comportamenti, spesso percepiti come meno evidenti o sottili, non devono essere sottovalutati, perché hanno comunque un impatto significativo sul benessere di lavoratori e lavoratrici.

Oltre 7 persone su 10 (71%) hanno assistito o subito almeno una microaggressione sul posto di lavoro. Di queste, il 58% ha dichiarato di esserne stata vittima diretta. Tra le forme più comuni di microaggressioni, il 32% del campione ha segnalato l'uso di un linguaggio paternalistico, con una differenza marcata tra i generi: questa percentuale sale al 37% tra le donne - in questo caso il fenomeno

Più di **1** donna su **3** ha subito **episodi di mansplaining** sul luogo di lavoro.



Più di **1** donna su **4** ha subito **sguardi o avances inappropriate** sul luogo di lavoro.

è conosciuto come *mansplaining* - mentre scende al 29% tra gli uomini.

Un altro comportamento frequente riguarda i commenti inappropriati sull'aspetto fisico, segnalati dal 21% del totale, ma che colpiscono soprattutto le donne (28% contro il 14% degli uomini). Ancora più allarmante è l'uso di un linguaggio sessista, denunciato dal 32% delle donne, rispetto al 14% degli uomini.

Un'esperienza comune, riportata da più di 1 persona su 4, è la richiesta di svolgere compiti che esulano dalle proprie mansioni lavorative, una pratica che può rafforzare dinamiche di sfruttamento o discriminazione. Infine, 1 persona su 5 ha segnalato commenti o battute a sfondo sessista. In questo caso, è il 22% delle donne a segnalarlo, rispetto al 17% degli uomini.

FIGURA 15

NELLA SUA INTERA VITA LAVORATIVA LE È MAI CAPITATO DI ESSERE VITTIMA E/O SPETTATORE/TRICE DIRETTO/A DEI SEGUENTI EPISODI DI MICROAGGRESSIONE?

	SÌ, COME VITTIMA + SÌ, SIA COME VITTIMA CHE COME SPETTATORE/SPETTATRICE				Totale (%)	Uomini (%)	Donne (%)
Linguaggio paternalistico: ti spiego io come si fa	14	18	18	50	32	29	37
Commenti inappropriati sull'aspetto fisico	11	21	10	58	21	16	28
Linguaggio sessista	8	20	14	58	22	14	32
Richiesta di svolgere attività fuori dalle proprie mansioni lavorative	16	12	13	60	29	27	31
Commenti, battute sessiste che rendono la vittima un oggetto sessuale	8	20	11	60	20	17	22
Sguardi inappropriati a sfondo sessuale	8	15	10	67	18	11	27
Avances inappropriate	9	14	8	68	18	10	29
Esclusioni da riunioni importanti	9	10	10	71	18	18	18
Interruzioni continue durante le riunioni	5	12	12	72	16	18	14
Proposte di appuntamento inappropriate	7	11	9	73	15	11	22
Indicazioni di vestirsi in modo provocante	4	12	7	78	10	8	14
Chat private con commenti sessisti	3	10	6	81	10	10	9

● Sì, come vittima (%) ● Sì, come spettatore/spettatrice (%)
● Sì, sia come vittima che come spettatore/spettatrice (%) ● No, mai (%)



Più di 7 persone su 10 hanno subito e/o assistito ad almeno una microaggressione o comportamento sessista sul luogo di lavoro. Quasi 6 su 10 ne sono state vittime.

I dati emersi offrono uno spunto interessante su come l'esperienza delle microaggressioni sia distribuita tra i diversi gruppi segmenti del nostro campione (Figura 16). È significativo notare che le donne (64%) e le persone giovani (68% tra i 20-34 anni) sono le categorie più colpite.

Anche i dirigenti e i quadri, un gruppo generalmente visto come in posizione di potere, non sono immuni da microaggressioni (76%), suggerendo che queste non risparmiano nemmeno i ruoli di responsabilità, ma si manifestano attraverso dinamiche di potere più sottili.

L'ambiente lavorativo, poi, gioca un ruolo fondamentale: chi lavora in ambienti

dominati da colleghi uomini o con una leadership femminile tende a vivere situazioni di microaggressioni in misura simile (61% e 66%, rispettivamente). Ciò potrebbe indicare che, come specificato in precedenza, **indipendentemente dalla predominanza di un genere, le dinamiche di microaggressioni si radicano in modelli culturali e relazionali che vanno al di là delle sole questioni di genere.**

Infine, l'alto numero di casi segnalati nel Nord Est (66%) suggerisce che esistono specificità regionali che potrebbero influenzare la frequenza di questi comportamenti, forse legate a differenze culturali o professionali locali.

Abbiamo poi chiesto al nostro campione di identificare chi fossero gli autori delle microaggressioni subite sul posto di lavoro (Figura 17). I principali responsabili indicati sono stati i colleghi (38%) e i capi uomini (37%), seguiti a notevole distanza dai clienti uomini (14%) e dalle colleghe donne (12%). Un dato interessante è che gli uomini tendono a identificare più spesso degli estranei, sia uomini che donne, come autori delle microaggressioni, mentre le donne puntano il dito soprattutto contro i superiori, uomini in particolare, ma anche donne. Come specificato in precedenza, questo potrebbe dipendere dal fatto che, storicamente, le donne sono state soggette a maggiori pressioni

gerarchiche e pregiudizi legati al genere, rendendo le interazioni con i superiori più delicate e, potenzialmente, terreno fertile per atteggiamenti discriminatori.

Tra i giovani lavoratori e lavoratrici, che riportano una maggiore esposizione a microaggressioni da parte di clienti (34% rispetto al 21%) ed estranei (33% rispetto al 17%) se confrontata alla media generale, si potrebbe ipotizzare che ciò derivi dalla minore esperienza o dal minor prestigio all'interno delle strutture aziendali, che li rende più vulnerabili a commenti inappropriati o comportamenti offensivi da parte di soggetti esterni. La loro giovane età potrebbe anche far sì che vengano percepiti come meno autorevoli, esponendoli maggiormente a situazioni di microaggressione in contesti informali o di interazione con il pubblico.

Guardando alla provenienza geografica del nostro campione, emergono alcune differenze: nel Nord-Ovest, i colleghi uomini sono i principali responsabili delle microaggressioni, mentre nel Nord-Est, il problema sembra essere più legato a clienti ed estranei di sesso maschile. Nel Centro Italia, i capi uomini sono i principali autori, mentre nel Mezzogiorno si segnala un coinvolgimento maggiore di estranei e collaboratori esterni uomini.

Colleghi e capi uomini sono autori di microaggressioni in più di 1 caso su 3.



1 persona su 5 ha subito microaggressioni sul posto di lavoro da parte della clientela.

FIGURA 17

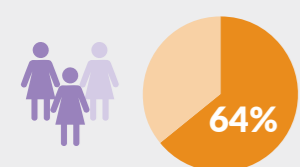
CHI HA COMMESSO QUESTE MICROAGGRESSIONI? SONO POSSIBILI PIÙ RISPOSTE SE NECESSARIO.

	Totale (%)	Uomo (%)	Donna (%)
Capo uomo	38	39	36
Collega uomo	37	31	44
Cliente uomo	14	12	15
Collega donna	12	11	13
Capa donna	12	9	15
Estraneo uomo	11	14	7
Consulente/collaboratore uomo	6	5	8
Estranea donna	6	10	1
Cliente donna	5	6	4
Consulente/collaboratrice donna	2	1	4
Altro	2	39	36
Non so	1	31	44
Preferisco non rispondere	2	12	15

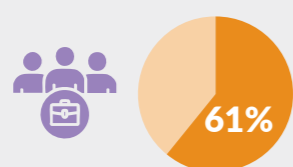
FIGURA 16

IL PROFILO DI CHI SUBISCE PIÙ MICROAGGRESSIONI E COMPORTEMENTI SESSISTI SUL LUOGO DI LAVORO

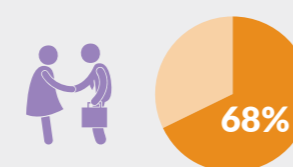
Quasi **2 donne su 3**



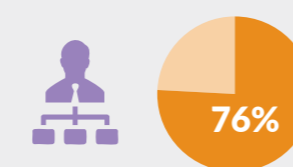
6 dipendenti privati su 10



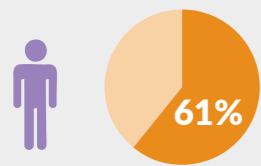
Più di **2 20-34enni su 3**



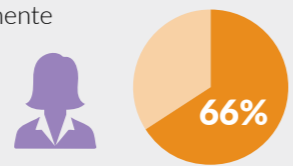
Più di **7 dirigenti o quadri su 10**



6 persone su 10 che lavorano in ambienti a prevalenza di colleghi uomini



2 persone su 3 che lavorano in ambienti in cui la leadership è prevalentemente femminile



2 persone su 3 nel Nord Est



2.7 PROPOSTE PER AFFRONTARE IL FENOMENO

Infine, abbiamo chiesto al nostro campione quali iniziative ritengano più efficaci per affrontare molestie, violenze e abusi sul posto di lavoro (Figura 18). Le risposte indicano alcune misure chiave: l'introduzione di sanzioni per punire comportamenti violenti, una gestione seria e rapida delle segnalazioni, la possibilità di denunciare in modo anonimo e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

L'idea di sanzionare i comportamenti violenti è vista come fondamentale e viene citata dal 37% del campione, senza particolari differenze di genere. Tuttavia, è importante considerare che un approccio esclusivamente punitivo potrebbe non essere la risposta ideale. **Se da un lato le sanzioni sono essenziali per dare un segnale chiaro e dissuadere comportamenti inaccettabili, dall'altro c'è il rischio che focalizzarsi solo sulla punizione possa non risolvere il problema alla radice** (cfr. WeWorld (2021b), *La cultura della violenza*). L'adozione di misure sanzionatorie deve essere bilanciata con un forte impegno nella prevenzione. È fondamentale investire su iniziative formative, campagne di sensibilizzazione e creare una cultura aziendale che promuova il rispetto reciproco. L'educazione sul riconoscimento delle microaggressioni e delle dinamiche discriminatorie, insieme alla promozione di un ambiente sicuro e inclusivo, può contribuire a prevenire episodi di violenza e abuso prima che si verifichino. Tuttavia, l'importanza di iniziative di sensibilizzazione e formazione trova minore accordo: ad esempio, solo il 12% ha identificato come prioritaria l'organizzazione di workshop per sensibilizzare la popolazione aziendale sui vari tipi di violenza di genere.

Sempre il 37% del campione ha anche indicato tra le priorità che le segnalazioni di violenza o abusi vengano trattate con urgenza e serietà. Come emerso in precedenza, le denunce vengono ignorate o trattate con superficialità, le vittime potrebbero sentirsi abbandonate e non protette.

La possibilità di fare segnalazioni anonime è percepita come un aspetto cruciale dal 32% del campione. L'anonimità, infatti, permette a chi subisce violenze o abusi di sentirsi più sicuro nel denunciare, soprattutto quando ci sono forti squilibri di potere o la paura di subire ripercussioni. Avere un canale anonimo garantisce che chiunque possa farsi avanti senza timori.

Le donne, rispetto agli uomini, attribuiscono maggiore importanza alla gestione rapida e seria delle segnalazioni, probabilmente perché, come mostrato dall'indagine, sono più spesso vittime di questi comportamenti. Ritengono anche più utili strumenti come le denunce anonime e l'uso di sondaggi interni per monitorare regolarmente il clima lavorativo. Questo potrebbe riflettere una loro maggiore attenzione alla necessità di creare un ambiente sicuro e protetto.

In generale, c'è un forte accordo sull'importanza di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo (opzione selezionata dal 31%), dove tutte le persone si sentano rispettate e al sicuro. Creare una cultura in cui le persone possano lavorare serenamente e senza paura è essenziale non solo per prevenire violenze e abusi, ma anche per evitare quei piccoli comportamenti scorretti, come le microaggressioni, che possono portare a situazioni più gravi.



1 persona su 4 ritiene che le aziende dovrebbero offrire accesso a servizi di consulenza psicologica per chi ha assistito e/o subito violenza sul posto di lavoro.

FIGURA 18

TRA LE SEGUENTI, QUALE PENSA SIA L'INIZIATIVA PIÙ EFFICACE PER CONTRASTARE LA VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO? E QUALI ALTRE INIZIATIVE INDICHEREBBE?

		Uomini (%)	Donne (%)
Sanzioni per i comportamenti violenti, fino alla sospensione o al licenziamento dei responsabili	15 / 37	38	37
Assicurarsi che le segnalazioni di violenza siano trattate con la massima urgenza e serietà	11 / 37	35	41
Linee di segnalazione anonime dove i dipendenti possono denunciare episodi di violenza senza timore di ritorsioni	10 / 32	29	35
Favorire un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti la diversità e promuova l'uguaglianza	14 / 31	31	31
Installare sistemi sicurezza (es. telecamere sorveglianza e accessi controllati) per prevenire episodi di violenza	8 / 26	26	27
Offrire accesso a servizi consulenza psicologica per dipendenti subito o assistito a episodi di violenza	6 / 25	26	25
Redigere un codice di condotta aziendale che definisca chiaramente comportamenti accettabili e inaccettabili	9 / 24	23	24
Addestrare manager a riconoscere e affrontare comportamenti violenti e gestire conflitti efficacemente	7 / 20	22	18
Condurre regolarmente sondaggi sul clima aziendale per valutare percezione dipendenti sicurezza e rispetto	5 / 20	16	25
Assumere personale di sicurezza qualificato per garantire la protezione dei dipendenti	5 / 17	17	16
Organizzare workshop regolari per sensibilizzare i dipendenti sui vari tipi di violenza e le loro conseguenze	3 / 12	13	12
Organizzare attività team building per rafforzare relazioni tra colleghi e creare un clima di fiducia e collaborazione	3 / 12	12	12
Creare gruppi lavoro o comitati dipendenti per creazione e implementazione politiche anti-violenza	4 / 12	13	10

● 1° citazione (%) ● Totale citazioni (%)

CAPITOLO 3. Le voci di lavoratrici e lavoratori

3.1 METODI D'INDAGINE

Le molestie e le violenze sul lavoro sono un fenomeno complesso, in cui si intrecciano diverse forme di discriminazione. Infatti, come emerso dall'indagine WeWorld-Ipsos⁸⁸, alcune persone più di altre subiscono o assistono a questi comportamenti. Allo stesso tempo, anche le caratteristiche del contesto lavorativo possono favorire l'insorgere di abusi. Da un lato, episodi di molestie e violenze sul lavoro tendono a verificarsi in presenza di fattori di vulnerabilità, come la posizione di subordinazione, la precarietà economica, un ambiente fortemente gerarchico o l'assenza di un adeguato supporto. Dall'altro, anche il genere conta: le donne sono maggiormente esposte a forme specifiche di violenza sul lavoro, in particolare quelle di natura sessuale.

Per comprendere meglio questi fenomeni, abbiamo deciso di approfondire i risultati del sondaggio attraverso la raccolta di 140 testimonianze. Questa è stata realizzata con diversi metodi di indagine qualitativa: dalle interviste semi-strutturate⁸⁹ e i focus group, alle testimonianze inviateci tramite la campagna condotta sui canali social di WeWorld, in cui abbiamo chiesto a chi avesse subito o assistito a molestie e violenze sul lavoro di raccontarci l'accaduto⁹⁰.

Le voci e le storie sono fondamentali: ci consentono di ottenere informazioni più dettagliate sulle dinamiche degli abusi, su come questi si manifestano e quali forme assumono, e sugli effetti che hanno sulle persone coinvolte, facendo luce anche sui sentimenti e le emozioni che queste hanno provato, nonché sulle risposte e le reazioni dell'ambiente lavorativo. **Infatti, si rivela sempre più necessario analizzare questi fenomeni nel dettaglio,** perché molestie, violenze e abusi sul lavoro, nonostante la loro diffusione, **sono ancora troppo spesso normalizzati e considerati accettabili,** soprattutto in contesti caratterizzati da forti gerarchie e stereotipi di genere, e orientati al profitto.

⁸⁸ Si veda il Capitolo 2.

⁸⁹ A differenza dell'intervista strutturata, costituita da un insieme predefinito e molto rigoroso di domande, che devono essere poste seguendo un ordine ben preciso, l'intervista semi-strutturata prevede un elenco di domande aperte che fungono da bussola, cioè servono a orientare la conversazione. Il loro ordine non è rigido, ma segue il flusso della discussione, aggiustandosi all'andamento e alla situazione e garantendo la flessibilità nello scambio.

⁹⁰ Il campione è composto principalmente da donne di età compresa tra i 20 e i 30 anni, che, nella maggioranza dei casi, raccontano di aver subito in prima persona episodi di molestia o violenza. Gli uomini che hanno partecipato alla raccolta di storie, al contrario, sostengono di aver prevalentemente assistito a episodi di violenza. Seppur il campione dell'indagine qualitativa non sia rappresentativo, è interessante notare come questi aspetti siano in linea con quanto emerso dal sondaggio WeWorld-Ipsos. In primo luogo, l'indagine mostra che i/le più giovani sembrano essere più sensibili nel riconoscere gli episodi di violenza che possono verificarsi sul posto di lavoro: 1 su 4 (25%) dichiara di aver assistito come spettatore/spettatrice a episodi simili almeno una volta. Inoltre, le donne sono quelle che subiscono più violenza sia come vittime (13% contro l'8% degli uomini) sia come vittime e spettatrici (15% rispetto al 10% degli uomini). Infine, il 23% di uomini contro il 13% delle donne afferma di aver assistito e forme di molestia e abuso. In questo senso, il fatto che gli uomini raccontino di avere assistito a forme di violenza come spettatori potrebbe derivare da dinamiche di potere nel loro ambiente lavorativo, che consente loro di osservare questi comportamenti senza esserne vittime. Inoltre, è possibile che tendano a minimizzare o non riconoscere come violenti comportamenti che le donne considererebbero inaccettabili. Infine, potrebbero essere meno disposti a raccontare gli abusi subito a causa degli stereotipi di genere tradizionali, secondo cui essere veri uomini significa essere invulnerabili e sempre in controllo delle situazioni. Per questa ragione, ammettere di essere vittime di abusi può essere percepito come una minaccia verso la propria mascolinità. Si veda il paragrafo 2.3 Conoscere, assistere, subire: l'esperienza della violenza sul luogo di lavoro.

Proprio per restituire la multidimensionalità delle esperienze, i temi indagati dalla raccolta di testimonianze esplorano diversi aspetti connessi alle molestie e violenze sul lavoro:

- Le forme di molestie e violenze sul lavoro trasversali al genere, e influenzate da fattori quali **l'età, la precarietà e una forte gerarchia**, come la **violenza psicologica e quella verbale**;
- Le discriminazioni che colpiscono maggiormente le donne, connesse a **stereotipi e disuguaglianze di genere**, come **il sessismo, la molestia e la violenza sessuale**;
- Le **reazioni di chi le vive**, dagli effetti psicologici alle motivazioni coinvolte nella decisione di denunciare o meno;
- La (eventuale) **risposta dell'ambiente lavorativo** di fronte alle denunce;
- **Strumenti e proposte** per creare dei luoghi dove siano garantiti il diritto al lavoro dignitoso e la libertà da molestie e violenze.

3.2 LA VIOLENZA È UNA QUESTIONE DI POTERE

La violenza verbale e quella psicologica sono spesso **legate a dinamiche di potere asimmetrico. Per questo motivo, tendono a colpire in modo più frequente coloro che occupano posizioni gerarchicamente inferiori**; nel caso del nostro campione, **sono soprattutto i/le neoassunti/e, le persone più giovani o con minore esperienza a esserne vittime**. Queste si esprimono principalmente attraverso critiche costanti, urla, insulti, minacce, punizioni, demansionamenti e prese in giro, creando un clima lavorativo aggressivo e ostile⁹¹.

In linea con i dati nazionali e internazionali⁹², le testimonianze mostrano come siano **il settore sanitario e quello HORECA** (Hotel, Restaurant and Catering) **a essere maggiormente attraversati da questi comportamenti**. In questi casi, infatti, **le gerarchie sono spesso rigide, le paghe basse e lo stress lavorativo elevato**, con ritmi frenetici e pressioni costanti. Le persone in ruoli di subordinazione diventano bersagli di violenza verbale e psicologica anche perché hanno meno potere decisionale e contrattuale e meno possibilità di difendersi; in questo modo, frustrazione e tensione vengono sfogate su di loro.

⁹¹ È importante sottolineare che alcune delle testimonianze raccolte descrivono contesti lavorativi in cui anche i diritti basilari di lavoratori e lavoratrici, come le ferie, la malattia, nonché le dimissioni, spesso non vengono rispettati. Questo tipo di comportamento rappresenta un abuso di potere che viene messo in atto principalmente da parte di chi ha una posizione di leadership e comando. Negare queste tutele non solo mette a rischio la salute e il benessere delle persone, ma crea anche un ambiente di lavoro insostenibile, in cui all'incertezza della propria condizione si somma il timore di perdere il lavoro se si cercano di far valere i propri diritti. Questo crea un circolo vizioso di precarietà, in cui i lavoratori e le lavoratrici sono intrappolati/e in rapporti di lavoro irregolari e senza sicurezza, e in cui la dignità umana viene messa in secondo piano rispetto agli interessi economici.

⁹² Si veda il paragrafo 1.4 I settori più colpiti.

“

Mi è successo anni fa, quando avevo iniziato a lavorare per le primissime volte. Questo in un ristorante piccolino, ma di alto livello. Mi ricordo ancora di una sera dove io stavo provando a portare diversi piatti (era la mia primissima esperienza, non ero ancora molto pratica) e a un tratto sbaglio nel fare qualcosa: mi cade un piatto, non ricordavo come “presentarlo”... insomma non ricordo nel dettaglio, ma il mio capo inizia a urlarmi contro dicendomi cose molto brutte tipo: “fai schifo, non è possibile” e questo davanti a tutti i clienti che erano fuori nel giardino (la porta era aperta). Non è successo niente di troppo grave, ma ricordo di essere stata veramente umiliata e arrabbiata per come fossi stata trattata. Sentirmi dire certe parole... perché? Io non faccio schifo, io ci provo. Ci penso ancora oggi e non credo sia giusto dire certe cose a delle povere ragazze che si applicano, specialmente anche davanti a un ampio pubblico. Per fortuna sono rimasta solo qualche mese e poi me ne sono andata!”

- donna, 29 anni, accoglienza e ristorazione

“

Nell'ambito della ristorazione, ho assistito personalmente a persone che venivano brutalmente sgridate, e anche io sono stato sgridato a mia volta. Ci sono state delle volte in cui magari avevi sbagliato un ordine, la cucina era sotto pressione per cui volavano parole, venivi additato di essere un coglione, venivi proprio insultato. Io ho lavorato per due anni in modo continuativo in un ristorante e questi episodi erano abbastanza frequenti, non capitavano sempre, ma spesso. Poi, al ristorante eravamo tutti giovani noi camerieri, era un lavoretto da fare durante lo studio, a parte per i cuochi e il datore di lavoro.”

- uomo, 27 anni, accoglienza e ristorazione

“

Un'esperienza negativa l'ho vissuta lavorando nel settore catering, c'era una grandissima disorganizzazione che poi porta tutti a non sentirsi a proprio agio, non sai mai cosa devi fare. C'era un capo ufficiale, ma un'altra signora che lavorava si credeva anche lei il capo, e i due dicevano cose diverse. Ora non lavoro più tanto con lei, sembrava che ci parlasse come se fossimo stupidi, non potevi neanche fare delle domande. Poi uno ci fa l'abitudine e sapendo che non ci devi lavorare tutti i giorni te lo fai andare bene.”

- donna, 23 anni, accoglienza e ristorazione

“

In un ambiente di lavoro variegato come il mio, spesso le opinioni di chi non viene dal tuo stesso background professionale o ha un lavoro considerato più semplice vengono scartate a prescindere dalla loro validità, con motivazioni puramente discriminatorie”

- uomo, 30 anni, sanità e assistenza psicosociale

“

Succede spesso che la mia responsabile mi critichi cercando al tempo stesso di sminuire me e il lavoro che faccio, mi controlla e mi fa vivere l'ambiente di lavoro con ansia e senso di oppressione. È capitato anche che mi abbia minacciata se non avessi svolto il lavoro che mi aveva dato da fare (non coerente con la mia professione e senza chiedere minimamente il mio consenso). A volte ha assunto un atteggiamento ostile nei miei confronti per aver espresso delle mie opinioni. In generale, credo che a volte venga utilizzato un linguaggio non rispettoso e discriminante (declinazione al maschile delle professioni, rimarcare la gerarchizzazione tramite parole che isolano, ecc.).”

- donna, 30 anni, sanità e assistenza psicosociale

“

Ho subito e assistito a episodi di violenza verbale dai superiori atti a sminuire e a far sentire sbagliata chi l'ha ricevuta”

- donna, 23 anni, sanità e assistenza psicosociale

“

Lavorando in psichiatria, ho assistito a forme di “violenza” principalmente in veste di umiliazioni velate e/o critiche costanti da parte dell'organo dirigente nei confronti dei subordinati”

- uomo, 32 anni, sanità e assistenza psicosociale

3.2.1. QUANDO IL CLIENTE NON HA SEMPRE RAGIONE: GLI ABUSI VERSO CHI LAVORA IN PRIMA LINEA

La violenza psicologica e quella verbale, come tutte le forme di violenza sul lavoro, non sono perpetuate solamente dalle persone con cui si lavora. Infatti, in molti contesti lavorativi, lavoratori e lavoratrici si trovano frequentemente a contatto diretto con persone esterne all'organizzazione o azienda, come l'utenza, la clientela e i/le pazienti, fatto che può aumentare il rischio di subire molestie e violenze. Secondo il sondaggio WeWorld Ipsos, infatti, quasi 1 persona su 5 (19%) ha subito un episodio di molestie o violenza da parte della clientela⁹³.

Le testimonianze raccolte mostrano come la combinazione di pressione interna, mancanza di potere ed esposizione al pubblico rende i lavoratori e le lavoratrici con meno autorità particolarmente vulnerabili, in particolare, a forme di violenza psicologica e verbale da parte dell'utenza. Inoltre, in molte situazioni, l'idea che “il cliente ha sempre ragione” contribuisce alla normalizzazione di queste aggressioni, che vengono quindi accettate come parte normale del lavoro.

“

Prima di questo lavoro facevo la cameriera, sia in stagioni estive sia in ristoranti a menù fisso. Quello che ho incontrato è stato che le persone provano in tutti i modi a “essere simpatiche” dicendo anche frasi non molto carine. Penso che nel contesto della ristorazione, dai clienti ci sia una grossa mancanza di rispetto anche come persone.”

- donna, 27 anni, istruzione e formazione

“

Ho lavorato per due anni come cameriere in un ristorante. Da parte della clientela venivano fatte battute e commenti nei confronti delle colleghe. Una volta, mi è capitato che una collega mi chiedesse di prendere io le comande al suo posto a un tavolo di soli uomini perché questi ci provavano con lei, e io lo feci. Nessuno ha mai riportato niente, queste cose sono considerate normali, anche perché si considera che questi uomini sono clienti, quindi pagano. È come se si barattasse la giustizia con il guadagno. Questo dico nei casi più lievi, perché in quelli più gravi “il patto salta”. In un certo senso, il cliente ha più potere del cameriere. È anche vero, in quel caso, che i commenti di quei clienti hanno avuto un effetto sul lavoro della mia collega, cioè l'hanno infastidita talmente che è venuta a chiedere a me di sostituirla.”

- uomo, 27 anni, accoglienza e ristorazione

“

Sono un medico, quindi vivo molto spesso situazioni moleste. Ad esempio, aggressioni verbali per certificati di malattia o prescrizioni da parte dei pazienti, e violenza verbale/psicologica da parte di colleghi più grandi in reparto”

- donna, 28 anni, sanità e assistenza psicosociale

“

Sono stata vittima di comportamenti verbali aggressivi e vessatori da parte di una collega al fine di mettermi in cattiva luce davanti al datore di lavoro. Mi è capitato, inoltre, di ricevere insulti e umiliazioni pubbliche immotivate da parte di un cliente”

- donna, 60 anni, settore impiegatizio

“

Mi sono capitate situazioni spiacevoli anche da parte della clientela. So anche di storie che non sono capitate a me, me lo ha raccontato una mia amica con cui ho lavorato: nel guardaroba non può entrare nessuno, ma un signore entrava, si spogliava, si cambiava, come se nulla fosse, sono cose che non si possono fare.”

- donna, 23 anni, accoglienza e ristorazione

“

Io ho vissuto episodi di bullismo, ricevuti dalla clientela che, essendo tale, si sente in diritto di trattarti come vuole, senza rispetto. Commenti e apprezzamenti inopportuni per un luogo di lavoro, urla e parolacce come sfogo verso una situazione che non dipende dall'operatore che si ha di fronte. Insulti gratuiti.”

- donna, 29 anni, energia, ambiente e risorse naturali

“

Nessuno ha mai riportato niente, queste cose sono considerate normali, anche perché si considera che questi uomini sono clienti, quindi pagano”

- uomo, 27 anni, accoglienza e ristorazione

93 Inoltre, i/le giovani lavoratori e lavoratrici riportano una maggiore esposizione a microaggressioni da parte di clienti (34% rispetto al 21%) ed estranei (33% rispetto al 17%).

3.3. LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE: "VOI DONNE SIETE TUTTE UGUALI..."

La violenza verbale e quella psicologica sono influenzate principalmente da fattori come l'età, l'esperienza e la gerarchia e appaiono trasversali al genere, cioè solitamente colpiscono, tanto gli uomini quanto le donne⁹⁴. Tuttavia, dalle storie raccolte emerge con chiarezza che **le donne sono spesso più vulnerabili ad atteggiamenti discriminatori basati sul genere, come a molestie e violenze di natura sessuale.**

Tra le forme di abuso più diffuse vi è il sessismo: le donne, infatti, si trovano spesso a dover affrontare un trattamento diverso e, in molti casi, discriminatorio sul lavoro. Questo si manifesta, ad esempio, attraverso appellativi minimizzanti, che sminuiscono le loro competenze e il loro valore, o portandole a dover svolgere mansioni che non corrispondono alla loro qualifica professionale, fino ad arrivare all'esclusione da opportunità lavorative e promozioni a causa di pregiudizi basati sul genere.

”

Pazienti che chiedono di essere visitati da un medico uomo e si riferiscono alla dottoressa come "signorina" invece che con il suo titolo (cosa che invece non si sognano di fare di fronte a un medico uomo)"

- donna, 24 anni, sanità e assistenza sociale

”

Essendo una progettista e direttore dei lavori in cantiere, mi è capitato di essere discriminata o dileggiata in quanto donna dalle maestranze. Vedo, in ogni caso, atteggiamenti sessisti a tutti i livelli. In quanto donna si riceve una considerazione differente"

- donna, 55 anni, edilizia e costruzioni

”

Non ho mai vissuto una vera e propria violenza. Che però il mondo lavorativo mi si sia presentato sfacciatamente maschilista, questo sì. Sono un'igienista dentale e subito dopo la laurea mi sono ritrovata a fare diversi colloqui in studi dove i dottori erano prevalentemente uomini e assistenti e le igieniste erano esclusivamente donne; dico esclusivamente perché i suddetti dottori non si nascondono nemmeno dal dire che non gli viene minimamente in mente di ricercare collaboratori del medesimo sesso. Nell'ambiente odontoiatrico è sovente che ci siano questi titolari circondati da un piccolo harem che si creano e comandano a proprio

⁹⁴ Secondo l'indagine internazionale dell'ILO (2022), a livello globale il 18,6% delle donne ha subito violenza psicologica, rispetto al 17,3% degli uomini, con una differenza di 1,3 punti percentuali. Sebbene, dunque, le donne rappresentino il gruppo maggiormente colpito, la differenza rispetto ad altre forme di violenza, come quella sessuale, è piuttosto contenuta.

piacimento. Ho infatti potuto assistere a scene in cui hanno alzato la voce, tante volte hanno sminuito, fanno fare lavori che non riguardano la propria professione (come andare a fare la spesa durante l'orario di lavoro, commissioni in banca, cucinare il pranzo). In una particolare circostanza ho assistito all'accanimento nei confronti di una collaboratrice di lunga data che a meno di un anno dalla pensione è stata portata a dimettersi per la semplice ragione che avesse ottenuto prestigio, il seguito e l'ascolto da parte di tutto lo staff. Nel ruolo, infine, di Dottoressa, è comune che i pazienti non ci reputino tali esclusivamente perché femmine, che vogliono interfacciarsi con il Dottore esclusivamente perché uomo. Le donne sono lavoratrici tanto quanto gli uomini, e vanno semplicemente rispettate in quanto tali" - donna, 29 anni, sanità e assistenza psicosociale

”

Nel mio vecchio posto di lavoro, uno studio con 4 dipendenti di cui 3 donne, c'era un solo collega uomo che non risparmiava mai commenti e battute sessiste. Era all'ordine del giorno screditare le donne e insinuare che arrivassero a certe posizioni apicali solo perché si concedevano sessualmente a uomini che potevano farle arrivare in alto." - donna, 26 anni, attività professionali e servizi per le imprese

”

Al lavoro, ci hanno proposto di passare tutte a un contratto part-time, tranne il collega uomo, "perché lui è padre di famiglia" - donna, 37 anni, settore sociopolitico e non profit

”

Nel mio caso, il mio lavoro veniva complimentato da colleghi uomini associandolo al mio aspetto fisico e al mio abbigliamento oppure, essendo donna, era scontato che oltre al mio ruolo di Communication strategist dovessi badare anche ad altre persone per le attività logistiche e pratiche, come ricordare a colleghi maschi di fare check-in in albergo, prenotarsi i treni, ecc., come se il mio ruolo fosse anche quello di prendermi cura di loro. Se per caso dimenticavano di fare delle cose, provavano a dare a me la colpa, colpa che, fortunatamente, non ho mai sentito mia, ma che alcune colleghe donne hanno invece percepito come una loro mancanza pur non rientrando nei loro compiti e nel loro inquadramento professionale. Preciso che queste esperienze provengono da un settore diverso da quello in cui lavoro attualmente.

Il settore in causa è quello delle agenzie di comunicazione/advertising soprattutto nell'area di Milano" - 40 anni, settore sociopolitico e non profit

”

Lavoro in un'agenzia di Treviso, in cui nei ruoli di responsabilità sono stati inseriti solo maschi, noi donne non veniamo mai considerate, siamo sempre subordinate. Io dopo dieci anni di lavoro li avrei gradito una gratificazione, ma nulla... è stato assunto un uomo, amico di un altro collega interno, dicendoci "serve un uomo per fare coordinamento" e la spiegazione al fatto di non scegliere mai una donna è che poi tutte le altre sarebbero state invidiose... come se passassimo il nostro tempo ad intralciarci l'una con l'altra."

- donna, 30 anni, comunicazione, ICT⁹⁵ e digital

”

Durante un colloquio mi è stato detto "noi solitamente assumiamo uomini perché voi donne appena entrate in un'azienda con contratto indeterminato vi sposate e vi mettete in maternità". Più volte nei mesi successivi sono stata messa da parte e screditata per il mio genere" - donna, 30 anni, elettronica e informatica

”

Io faccio l'arbitra di calcio, ma nella sezione femmine siamo in poche. Il vicepresidente della sezione ha detto a una ragazza che sarebbe dovuta dimagrire. Ci sono rimasta male, a un ragazzo non credo lo avrebbe detto. La sensibilità maschile e quella femminile rispetto a queste tematiche sono diverse, ci sono delle differenze abbastanza nette. Personalmente, non ho mai subito discriminazioni rispetto al mio genere in sezione, però dai genitori sì, mentre arbitro commentano spesso dagli spalti. Mio nonno viene a vedermi ogni tanto, sta sugli spalti insieme ai genitori, ha sentito uno che ha detto "ma vai a giocare con le Barbie", ovviamente rivolto a me. Se l'avessi sentito, avrei potuto inserirlo nel referto, che poi viene letto dal giudice sportivo, che può decidere di multare. L'anno scorso ci sono stati degli insulti razzisti verso un bambino di 13 anni, le persone che lo hanno fatto sono state multate. Mi è dispiaciuto sentirmi dire questa cosa da mio nonno: un buon arbitraggio non dipende dall'essere uomo o donna, ma dalla forma fisica, dalla conoscenza del regolamento, da come

sei in campo, da come ti approcci ai giocatori, agli allenatori, ai dirigenti. Nessuna di queste cose è legata al genere, ma alla persona. Sono rimasta male, poi non ci ho dato più peso, tutte le volte che sento qualcosa penso che sia assurdo che queste persone debbano insultare una ragazza di 22 anni, con i figli presenti, invece di concentrarsi sulla partita e sul gioco dei figli. L'altro giorno una mamma mi ha gridato "scandalosa", però non ci ho dato troppo peso, non mi ha fatto stare male, non era un insulto sessista. Se devo considerarlo come un insulto sul luogo di lavoro allora sì, ma considerando com'è l'ambiente, penso ci possa anche stare. Quella partita è stata la prima del campionato, a me è sembrato di andare malissimo; invece, l'osservatore mi ha fatto i complimenti, mi sono sentita apprezzata, come arbitro e non perché sono un arbitro donna."

- donna, 23 anni, settore sportivo

”

Ho lavorato in questa azienda per circa sette anni. Al mio rientro dopo la maternità, non avevo più la mia scrivania ma un posto in magazzino (io sono una contabile) dove riordinare e pulire... Mi sono licenziata. Dopo tre mesi, ho trovato il mio attuale posto di lavoro e qui sono rinata"

- donna, 38 anni, agricoltura e agroalimentare

3.3.1 THE MALE GAZE⁹⁶: L'OGGETTIVAZIONE DELLE DONNE NEL CONTESTO LAVORATIVO

Appaiono, poi, **numerosi i casi di sessualizzazione e oggettivazione⁹⁷ nei confronti delle lavoratrici⁹⁸**. Questi si manifestano attraverso avances, battute e commenti indesiderati di natura sessuale, pressioni sull'abbigliamento o valutazioni che si basano sull'aspetto fisico invece che su competenza e capacità professionali. Anche in questo caso, le relazioni di potere e gli stereotipi di genere sono determinanti: la sessualizzazione, riducendo la donna a oggetto sessuale, implica un rapporto di dominio in cui l'uomo è il soggetto attivo e la donna è considerata principalmente per soddisfare i desideri maschili⁹⁹.

⁹⁶ Il concetto di "male gaze" (ovvero lo sguardo maschile) si riferisce al modo in cui le donne vengono rappresentate nelle arti visive, nella letteratura, nei media e in generale nella cultura da una prospettiva maschile ed eterosessuale, che le presenta principalmente come oggetti sessuali per il piacere dello spettatore maschio eterosessuale. Il termine è stato inizialmente sviluppato e indagato dalla critica cinematografica Laura Mulvey nel saggio "Visual Pleasure and Narrative Cinema" (1975), per poi essere adottato come concetto critico in ambito femminista (Eaton, 2008).

⁹⁷ Si veda il Glossario.

⁹⁸ Secondo l'indagine WeWorld-Ipsos, il 28% delle donne ha riportato di essere stata vittima o testimone di commenti inappropriati relativi all'aspetto fisico, rispetto al 14% degli uomini. Inoltre, il 32% delle donne denuncia l'uso di un linguaggio sessista, contro il 14% degli uomini. 1 persona su 5 ha segnalato di aver ricevuto commenti o battute sessiste, nello specifico il 22% delle donne e il 17% degli uomini. Si veda il paragrafo 2.6 L'esperienza delle microaggressioni.

⁹⁹ Nella nostra indagine quantitativa emerge, infatti, che i principali responsabili di atteggiamenti discriminatori e sessisti sono stati i colleghi (38%) e i capi uomini (37%), seguiti a notevole distanza dai clienti uomini (14%) e dalle colleghe donne (12%). Le donne puntano il dito soprattutto contro i superiori uomini (44%), i colleghi uomini (36%), e a pari merito estranei uomini e cape donne (15%). Si veda il paragrafo 2.6. L'esperienza delle micro-aggressioni.

Di conseguenza, molte donne vedono negata la loro soggettività e lese la loro dignità e professionalità, rinforzando l'idea che il loro valore, in questo caso professionale, dipenda dal loro aspetto fisico e dalla capacità di conformarsi alle aspettative maschili.

“

Durante gli studi ho lavorato come hostess/receptionist in fiera. In questo settore, le lavoratrici (che spesso, per essere assunte, devono rispettare il criterio della "bella presenza") si trovano a svolgere mansioni a contatto con il pubblico, e hanno spesso a che fare con atteggiamenti molesti. Ho subito e assistito più volte a comportamenti oggettificanti come sguardi, commenti, battutine, contatti fisici indesiderati e inviti a uscire, sia da parte di clienti che di alcuni colleghi (specialmente quelli di età più avanzata). Le lavoratrici vengono spesso trattate quasi come dei "complementi d'arredo": più che alla loro preparazione sull'attività da svolgere si bada spesso all' "appropriatezza" del loro abbigliamento." - donna, 25 anni, settore sociopolitico e non profit

“

Per un periodo ho fatto volantaggio, di solito lo facevo il venerdì mattina, in una zona di mercato dove ci sono soprattutto persone adulte o anziane. Mi è capitato che gli uomini facessero dei commenti molto squallidi. I volantini che distribuivo contenevano degli sconti, delle promozioni: una volta mi hanno chiesto se anche io fossi in sconto, se ci fosse il mio numero sul volantino, cose del genere. Magari mentre erano con la moglie/la compagna. Spesso facevo finta di non sentire per vedere se avessero avuto il coraggio di ripetere la frase; molte volte ripetevano il commento e la buttavano sul ridere. A volte capita che sia tu stessa a ridere, anche se non ti fa piacere, magari per sdrammatizzare; invece, io cercavo sempre di far capire dalle mie espressioni che non mi stava bene." - donna, 20 anni, commercio

“

Il mio responsabile di sala mi chiamava Ludmilla, storpiando il mio nome, perché diceva che gli ricordavo una pornostar... Una volta ha lanciato una bottiglietta di plastica in terra in un corridoio, facendo analogie tra quel gesto e l'effetto che avrebbe avuto su di lui avere rapporti sessuali con me e scherzando su questo con i colleghi." - donna, 33 anni, accoglienza e ristorazione

“

Durante un colloquio per un ente pubblico, è stata messa in dubbio la mia propensione a quel tipo di lavoro per il mio aspetto fisico, e il colloquio si è concluso raccomandandomi di non vestirmi, nel caso in cui avessi lavorato con loro, come quello stesso giorno, in quanto "lavoriamo con dei ragazzi, potresti attirare attenzioni e stimolarli" (avevo un maglioncino con scollo a barca, una gonna da ufficio lunga fino alle ginocchia, stivali alti)." - donna, 25 anni, settore pubblico

“

Durante l'università (professione sanitaria) ho avuto un tutor di tirocinio che per due mesi commentava il mio aspetto fisico, mi diceva che con 'le mie tette' il mio fisico non riusciva a concentrarsi' davanti ai pazienti e in più occasioni faceva avances. Lui 40 anni e io 20." - donna, 26 anni, sanità e assistenza psicosociale

“

Il mio capo mi diceva spesso che non avrei mai ricevuto una promozione perché indossavo gonne aderenti in ufficio e non realizzavo quanto "fossi sexy". Quindi, le altre persone - tranne lui ovviamente - non mi avrebbero mai presa sul serio per il mio lavoro." - donna, 36 anni, settore sociopolitico non profit

“

So che nell'ufficio in cui lavoro esisteva (ma penso esista ancora) un file Excel in cui alle colleghe venivano assegnati punteggi in base al grado di scopabilità. Ovviamente tutte le persone in ufficio sono a conoscenza di questo fatto, anche la direzione, ma viene tutto minimizzato." - donna, 43 anni, settore pubblico

3.3.2. I CASI DI MOLESTIE E VIOLENZE SESSUALI

Le discriminazioni di genere possono sfociare in forme di molestie e violenze sessuali¹⁰⁰, che si manifestano attraverso comportamenti fisici abusanti, come l'imposizione di gesti e contatti indesiderati di natura sessuale¹⁰¹ fino a forme più gravi di

¹⁰⁰ Queste sono anche le forme di violenza ritenute più gravi dal campione dello studio quantitativo: quasi 1 persona su 4 (24%) le indica come la forma più grave di violenza sul lavoro, mentre il 52% del campione le considera gravi, percentuale che sale al 55% tra le donne. Si veda il paragrafo 2.2 La percezione della violenza sul luogo di lavoro: diffusione e gravità.

¹⁰¹ Secondo la legge italiana, per commettere violenza sessuale non è necessario che ci sia stato un rapporto sessuale, ma questa si configura anche in caso di un semplice contatto fisico con una zona erogena, cioè una parte del corpo la cui stimolazione esterna è legata all'eccitazione e al piacere sessuale (Articolo 609 bis Codice penale).

aggressione. Le testimonianze raccolte evidenziano che, nella totalità dei casi, **questi abusi sono perpetrati da uomini, prevalentemente colleghi e datori di lavoro**¹⁰².

Dalle storie emerge anche un quadro emotivo complesso per le donne che hanno subito molestie e violenze sul lavoro. In molti casi, queste si sono sentite fortemente umiliate, imbarazzate e confuse. Una reazione comune è la paralisi, sia fisica che emotiva, di fronte a situazioni traumatiche e inattese. Infatti, la violazione del proprio corpo e spazio personale, specialmente in un contesto lavorativo dove ci si aspetta rispetto e professionalità, e da parte di individui conosciuti e in posizioni di potere, amplifica il senso di vulnerabilità e umiliazione.

Altre donne si sentono, invece, quasi corresponsabili per ciò che è accaduto, pensando di aver "permesso" che l'aggressione fosse inflitta loro o che avrebbero dovuto rendersi conto di ciò che stesse realmente accadendo e riconoscere la gravità della situazione.

“

Nel mio vecchio lavoro, quando lavoravo come commessa, una delle guardie del negozio mi ha toccato le parti intime fingendo di 'reggermi' quando sono inciampata" - donna, 26 anni, settore sociopolitico e non profit

“

Avevo circa 28 anni, felicemente fidanzata e con un lavoro appagante. Un giorno, io e i miei colleghi fummo ingaggiati da uno studio (di nostra conoscenza) per fare un'osservazione e una valutazione sulle capacità di insegnamento e di comunicazione di un uomo noto nel campo del calcio, che voleva cominciare un'attività di formazione/coaching in campo sportivo. Questo signore propose a me e al mio collega di provare il suo metodo di training autogeno. Il mio collega si offrì per primo e io potei assistere alla pratica in un ambiente aperto a tutti i presenti. Poi, il signore invitò me, proponendomi di andare solo noi due in una delle nostre stanze di lavoro (ognuno aveva un proprio ufficio all'interno del nostro studio). Io ero abbastanza diffidente, per cui gli proposi la mia stanza con vetrata (tutti avrebbero visto), ma lui velocemente mi fece entrare nella stanza di una collega con la porta chiusa. Nel frattempo, il signore mi fece sedere e si posizionò dietro allo schienale della sedia, cominciando a farmi un messaggio alle spalle per poi scendere e toccarmi il seno e la pancia fino al pube. Fu tutto molto veloce e,

anche se mi accorsi benissimo che stava violando i confini del mio corpo, mi sentii bloccata nella reazione che avrebbe meritato, perché era un nuovo personaggio di punta dello studio partner e tutti i colleghi erano là, fuori dalla nostra porta. Mentre il molestatore sessuale muoveva le sue dita sul mio corpo, i colleghi chiesero se avessimo finito, ma non aprirono la porta. Lui rispose subito che stavamo per finire. A metà opera mi chiese se andasse tutto bene e io purtroppo gli dissi di sì, anche se non era vero, ma mi sentivo molto imbarazzata e confusa... Appena sentii toccare la vagina, però, gli dissi che avevo le mestruazioni e che fosse ora di andare." - donna, 46 anni, istruzione e formazione

“

Nella prima esperienza lavorativa post-laurea - avevo 26 anni - ho subito un episodio di molestia, non da un superiore, ma da un collega di un altro ufficio. Questo aveva qualche anno in più di me, e sembrava apparentemente innocuo, perché quando ci si trovava in mensa oppure a bere il caffè, sembrava tranquillo. Un giorno, quando ero da sola con lui in ascensore, lui mi ha palpeggiato il seno. Io sono rimasta paralizzata. Devo dire che ho anche rimosso molto di quell'episodio. Ricordo di essere rimasta paralizzata, di essere andata via appena scesa dall'ascensore e di aver evitato in ogni modo contatti con lui. Ero anche molto giovane, e su queste cose molto ingenua. In quell'occasione mi sono sentita, non dico colpevole, ma sporca, come se avessi io qualcosa di sbagliato, e questa cosa mi è rimasta dentro per molto tempo, tant'è che in quell'ambiente di lavoro ho iniziato a sviluppare una serie di ansie. Avevo sviluppato proprio un senso di inadeguatezza che mi condizionava. Come se pensassi che fossi stata io a sbagliare, a provocarlo. Ma ero veramente una ragazzina. Al di là del fatto che sia un ragionamento non giusto quello della provocazione. Ma, anche pensandoci, perché una comunque se lo chiede, no, è stata proprio una sua azione così, io non ho fatto niente. Non so neanche dirti se poi lo facesse con altre. Secondo me, non era una cosa ingenua da parte sua, cioè era assolutamente voluto e mi sembrava, per la sicurezza che aveva, che lo avesse già fatto. Non ho più frequentato quel collega, evitavo di trovarmi a bere un caffè, anche se c'erano altre persone. Mi sentivo a disagio in generale, anche nell'ufficio con gli altri miei colleghi, mi era diventato tutto stretto, soffocante." - donna, 57, anni settore economico

¹⁰² Secondo il sondaggio WeWorld-Ipsos, la percentuale di donne che indicano il capo uomo come autore della violenza arriva al 50%, rispetto al 36% degli uomini. Si veda il paragrafo 2.3 Conoscere, assistere, subire: l'esperienza della violenza sul luogo di lavoro.

“

Stavo facendo lezione di italiano online, quando mi sono accorta che uno studente, durante la sua prima lezione, si stava masturbando. Mi sono inventata una scusa per terminare prima la lezione (purtroppo ai tempi non me la sono sentita di dirgli qualcosa direttamente) e ho segnalato subito l'accaduto alla direzione della piattaforma, che mi ha risposto che avrebbero preso dei provvedimenti. Peccato che l'utente si sia poi cancellato dall'applicazione, e avrebbe potuto benissimo riscrivere con altri indirizzi e-mail o pseudonimi. In tutto ciò, quello che mi ha fatto sentire più umiliata è stato il fatto che all'inizio non mi fossi accorta di nulla, e mi stessi adoperando seriamente in modo che lui potesse imparare qualcosa (ovviamente avevo anche preparato la lezione per lui)."

- donna, 26 anni, istruzione e formazione

“

Ho subito molestie dal mio precedente responsabile. Ha iniziato mandandomi messaggi fuori dall'orario lavorativo, chiedendomi cosa facessi e come stessi. Più passava il tempo, più mi rendevo conto che il suo comportamento mi metteva profondamente a disagio. Battute inappropriate e contatti fisici indesiderati erano all'ordine del giorno. Ricordo come se fosse ieri il suo sguardo ovunque andassi in ufficio (bagno, cucina, altra stanza...). Nonostante ora mi sia tutto chiaro, prima facevo fatica a capire che erano molestie. Pensavo fosse tutto nella mia testa o al massimo pensavo che si fosse solo invaghito di me. Ho sbagliato, avrei dovuto denunciare al personale di risorse umane. Scrivere tutto ciò mi ha fatto realizzare di quanto fossi parte di un loop manipolatorio e tossico. Avrei dovuto agire diversamente e invece gli ho solo permesso di farmi male."

- donna, 24 anni, settore sociopolitico e non profit

3.4. COME SI REAGISCE AGLI ABUSI SUL LAVORO?

Davanti a episodi di molestie e violenza sul lavoro, **le persone reagiscono in modi diversi, anche in base all'ambiente in cui lavorano**. Dalle testimonianze raccolte emergono tre scenari principali: c'è chi continua a lavorare senza raccontare ciò che ha vissuto, chi si confida o denuncia, ma senza che ne consegua alcuna presa in carico da parte dell'azienda, e chi, invece, trova supporto da parte di questa, che prende provvedimenti in merito all'accaduto.

Le prime due situazioni sono le più comuni. Nella maggior parte dei casi, **chi subisce abusi o violenza non ne parla con nessuno**. Questo accade per varie ragioni: la vittima può sentirsi profondamente ferita, bloccata o inadeguata, e a volte corresponsabile dell'accaduto. In altri casi, **è il timore delle conseguenze che frena l'azione. Si ha paura di perdere il lavoro, di subire ulteriori vessazioni, come di non essere creduta, ma giudicata, o di altre**

ripercussioni. Altre volte, si ha il presentimento che denunciare l'accaduto non porterebbe ad alcuna conseguenza per chi ha commesso la violenza; ci si sente, quindi, impotenti¹⁰³.

Questo non significa che non cambi nulla o che non ci siano conseguenze, anzi. **Le molestie hanno un impatto diretto sulla salute mentale delle vittime, e spesso, anche in assenza di una denuncia, vengono messe in atto delle strategie di difesa**. Queste possono includere l'autolimitazione, con la vittima che modifica la propria condotta rispetto a ciò che ritiene siano i fattori scatenanti. Per esempio, alcune persone raccontano di aver modificato il modo di vestirsi o limitato, per quanto possibile, i contatti con l'autore/ricce delle molestie.

Infine, le vittime **possono non essere consapevoli di ciò che hanno subito o non sentirsi in possesso degli strumenti e delle conoscenze adeguati a reagire**. In molti contesti lavorativi, infatti, **i comportamenti inappropriati possono essere minimizzati o addirittura considerati normali**. Evadere da questa percezione di normalità non è semplice: essa costituisce una sorta di "bolla", una realtà distorta che rende difficile riconoscere la gravità della situazione¹⁰⁴.

“

Non ne ho parlato a nessuno, l'ho accennato a una collega, che ha avuto un atteggiamento come dire "Ma no, non darci peso!", come se fosse una cosa così normale. Poi, non ero pronta io a parlarne. In realtà, probabilmente nel mio ufficio sarebbero stati in grado anche solo di ascoltarmi o di darmi dei consigli. Ho deciso di non parlarne io proprio perché avvertivo questo senso di inadeguatezza. Forse anche perché era la mia prima esperienza lavorativa, ero appena arrivata, e quindi c'era anche il timore di creare un polverone."

- donna, 57, anni settore economico

“

Non ho mai avuto il coraggio di parlare al lavoro della molestia subita, perché mi vergognavo, nonostante sapessi che le mie colleghe mi avrebbero supportata, ma sentivo un senso di disagio anche solo a raccontarlo. Ad oggi ho capito di aver sbagliato e che quell'atteggiamento poteva essere punito perché finché nessuno parla e questi atteggiamenti passano impuniti i colpevoli non possono prendersi le loro colpe e capire il danno che fanno a chi lo subisce e al suo percorso lavorativo. Grazie per avermi dato l'opportunità di sfogarmi."

- donna, 26 anni, attività professionali e servizi per le imprese

¹⁰³ Queste motivazioni appaiono condivise anche dal campione dell'indagine quantitativa: il 59% non denuncia a causa della paura di perdere il lavoro, percentuale che sale al 62% tra le donne; il 53% esprime timore di ritorsioni nel momento in cui racconta l'accaduto, mentre il 41% ritiene che denunciare non servirebbe a nulla; per le donne, un ostacolo significativo è il timore di non essere credute, una preoccupazione che coinvolge più di 1 su 4 (26%); mentre 1 persona su 4 (25%) ritiene che le vittime di violenza sul lavoro non denuncino per paura di subire ulteriori abusi da parte dell'autore/ricce. Si veda il paragrafo 2.5 Perché non si denuncia? La tutela da parte dell'azienda

¹⁰⁴ Le forme di violenza ritenute meno gravi sono, di conseguenza, anche quelle più normalizzate. In linea con i risultati del sondaggio WeWorld-Ipsos, sono soprattutto la violenza verbale e il mobbing a essere ritenute meno gravi di altri tipi di violenza e quindi più difficili da riconoscere e maggiormente giustificate. Si veda il paragrafo 2.2 La percezione della violenza sul luogo di lavoro: diffusione e gravità

“

Durante gli anni dell'università lavoravo d'estate come cameriera per alcuni bar/ristoranti e spesso ci sono stati episodi di battute, commenti, frasi inappropriate definite 'scherzi' La cosa più disarmante? Dover scegliere se stare a questi cosiddetti scherzi o reagire e passare per quella maleducata, permalosa."

- donna, 27 anni, settore socioeducativo

“

Nel corso della mia carriera lavorativa ho assistito spesso a episodi di violenza verbale e psicologica nei confronti di colleghi/e da parte del datore di lavoro e ho potuto notare come questi episodi abbiano anche causato agli stessi gravi problemi di salute, talvolta curati per mezzo di farmaci e percorsi terapeutici."

- donna, 60 anni, settore impiegatizio

“

In un lavoro la mia capa (donna) voleva che incontrassi io i clienti uomini perché "bella e piacente", questa cosa mi ha sempre messa a disagio. Ho dovuto allontanare esplicitamente clienti che non si rassegnavano a inviti rifiutati e continuavano con proposte, complimenti e inviti. Non ho mai ricevuto molestie fisiche, ma spesso mi sono trovata nella posizione di non voler mettere un vestito o non volere andare al lavoro per situazioni di imbarazzo ed eccessive attenzioni"

- donna, 39 anni, eventi e congressi

“

Sono stata palpata sul seno dal mio datore di lavoro quando avevo 21 anni a lavoravo come cameriera in un ristorante. Lui era il capo cuoco e aveva più di 50 anni credo. Ogni volta faceva battute a sfondo sessuale. Io non avevo gli strumenti per reagire o comprendere che quell'atteggiamento era inaccettabile, ma anche oggi avrei paura di reagire."

- donna, 31 anni, accoglienza e ristorazione

“

Succedono spesso episodi di violenza sul lavoro, e il problema è che quasi nessuno sa individuare che si tratta di una forma di violenza."

- donna, 31 anni, accoglienza e ristorazione

“

Perché le cose cambino tutte le donne devono realizzare bene cosa sia la violenza. Quanto sia sottile e subdola. Perché ancora molte non hanno capito e si adattano perché questo è quello che conoscono da sempre."

- donna, 42 anni, comunicazione, ICT e digital

“

Penso che, se anche qualcuno avesse denunciato o riportato quei casi, a nessuno sarebbe importato molto. Probabilmente avrebbero risposto "Qui si lavora così, se non ti va bene puoi andartene". Non ho nemmeno mai visto qualcuno che abbia lasciato il lavoro a causa della situazione. Io credo non ci sia mai stato un ragionamento di questo tipo perché quella è la norma; quindi, una prospettiva diversa da quella è scarsamente considerata se non addirittura ignorata. Le persone non erano forse consapevoli che quello che stessero vivendo non fosse normale. Anche perché la norma è una bolla."

- uomo, 27 anni, accoglienza e ristorazione

3.4.1. IL COSTO DI DENUNCIARE

Il secondo scenario riguarda coloro che, dopo aver subito molestie o violenze, decidono di raccontare l'accaduto. Questo può avvenire in vari modi: alcune persone si confidano semplicemente con colleghi o colleghe, mentre altre scelgono di riportare il fatto al superiore o a figure responsabili all'interno dell'organizzazione.

Tuttavia, **non sempre le denunce vengono considerate seriamente e prese in carico in modo adeguato**. Spesso, i fatti vengono minimizzati e sminuiti, giustificati o esplicitamente negati attraverso forme di vittimizzazione secondaria¹⁰⁵, con formule come "ma non è successo niente" o "hai frainteso". Altre volte, chi denuncia può subire ulteriori atteggiamenti discriminatori, come l'isolamento o minacce di ritorsione.

Sono pochi i casi in cui le organizzazioni agiscono concretamente in risposta alle denunce. Quando ciò accade, **solitamente le soluzioni rimangono interne, cercando di risolvere la questione tra le persone coinvolte ed evitando di renderla pubblica**. Solo in rare occasioni si intraprendono azioni legali. Tuttavia, anche queste possono avere un impatto negativo sulle vittime. Coloro che hanno denunciato, infatti, raccontano di aver vissuto un vero e proprio "inferno", con pesanti conseguenze per la propria vita personale e professionale. Le vittime, dunque, non subiscono solamente i comportamenti abusanti, ma devono anche affrontare il peso e la difficoltà di farli emergere senza un supporto adeguato, in contesti in cui sono spesso normalizzati o sminuiti.

“

È stato da parte di un genitore (sposato) di un bambino della mia classe. È iniziato da un'amicizia su Facebook (io non l'ho mai accettato), dove su Messenger mi scriveva veramente delle oscenità sessuali molto esplicite e dettagliate. Quando si presentava a scuola per prendere il figlio o portarlo, io cercavo di non rimanere sola con lui perché mi bloccava tra gli armadietti cercando di "annusarmi". In tutto ciò, ho chiesto a colleghe e collaboratori scolastici di aiutarmi, ma solo le collaboratrici lo hanno fatto. Ho chiesto alla dirigente se potesse aiutarmi e in tutta risposta mi ha gelato dicendo che forse era un profilo falso su Facebook e che se si avvicinava magari voleva davvero sapere che profumo avessi... ho cambiato scuola!" - donna, 30 anni, istruzione e formazione

“

Commenti e battute sessiste e a sfondo sessuale, contatti fisici indesiderati e reiterati anche se esplicitamente si chiedeva di smetterla da parte di un collega con un'altra mansione. Situazione che, con non poco timore, è stata riferita al superiore ma è stata da lui sminuita e ignorata" - donna, 22 anni, accoglienza e ristorazione

“

Spesso capita di ricevere da colleghi commenti o battute legate al mio genere (essere donna). Ho riscontrato, però, che dall'altra parte c'è pochissima consapevolezza di quanto sia inappropriato insinuare/fare certe affermazioni, nonostante avvenga con "una battuta". Spesso sono commenti legati all'aspetto o a luoghi comuni sulle donne. Non le ho mai considerate violenze in quanto reputo che dall'altra parte ci sia solo tanta ignoranza. Cerco infatti sempre il confronto, senza ottenere però comprensione. È sempre più comune sentire frasi del tipo "non posso farti un complimento altrimenti mi denunciano": credo che questo sia abbastanza esaustivo del livello d'ignoranza e di poca serietà con cui vengono affrontate determinate tematiche sociali." - donna, 30 anni, produzione macchinari per la ristorazione

“

Ho subito molestie dal mio precedente responsabile. Ho provato a parlarne con una collega, ma mi diceva che era già successo con un'altra persona e che "semplicemente" non sapeva come comportarsi con le ragazze, che il suo sembrare ossessionato era solo dovuto al fatto che era impacciato." - donna, 24 anni, settore sociopolitico e non profit

“

Ne ho subito di maltrattamenti verbali e ne ho visti subire. Alla base c'è sempre la sessualizzazione nel luogo di lavoro, tutto ruota attorno a questo quando c'è di mezzo una donna. Oggi stesso sono vittima di mobbing che ha le sue radici nel sessismo del luogo di lavoro in cui opero. Non ho accettato dinamiche inquinate, ho parlato, mi sono difesa, ero ne sto pagando le conseguenze con l'isolamento è il demansionamento. Quello che mi dispiace di più è che la mia parola vale meno di quella di un collega maschio, non vogliono ascoltare e non c'è spazio per un contraddittorio. Quello che conta è difendere il loro privilegio. Se io mino questo sistema poiché non sto zitta, se metto in discussione tutto, vengo isolata da tutti e invitata ad andarmene" - donna, 42 anni, comunicazione, ICT e digital

“

Ho vissuto una molestia sessuale da un collega esterno durante il lavoro, che mi ha toccata in vari punti. Dopo mi sono sentita molto imbarazzata e confusa. Questa sensazione continuò a invadermi anche dopo che se ne andarono, così raccontai subito tutto alla collega, che a sua volta contattò i colleghi dello studio partner il giorno dopo. Tutti credettero alle mie parole per fortuna, anzi i consulenti che ce lo avevano portato dissero che già in un'altra occasione il personaggio aveva avuto comportamenti simili con un'altra donna nel luogo di lavoro e anche lei lo confessò subito. A quel punto, di comune accordo, preparammo una e-mail condivisa e la inviammo al molestatore: si trattò di una lettera intimidatoria e piena di sdegno nella quale gli comunicammo che da quel momento i nostri rapporti sarebbero stati chiusi per sempre. Lui contattò gli altri, i quali ci raccontarono che reagì in modo evasivo, quasi sorpreso, e poi fu beccato come un bambino colto con la mano nel vasetto di miele... La storia si è chiusa così." - donna, 46 anni, istruzione e formazione

“

Ho denunciato l'Amministratore delegato per violenza sessuale. Mi è saltato addosso come un animale in ufficio. È stato condannato a 3 anni e 2 mesi ed ora ha fatto ricorso in appello. Ho passato l'inferno per anni sul luogo di lavoro e ne sto pagando ancora le conseguenze lavorative. Tornassi indietro lo rifarei perché non avrei mai accettato compromessi, ma è stata ed è tutt'ora dura." - donna, 45 anni, finanziario e assicurativo

3.4.2. QUANDO IL DIRITTO AL LAVORO SI SCONTRA CON LA LIBERTÀ DA MOLESTIE E VIOLENZE

Infine, alcune delle persone che hanno condiviso la propria storia raccontano di aver lasciato il lavoro a causa delle molestie e violenze subite. **Dare le dimissioni in seguito agli abusi subiti è diventata, infatti, un'azione sempre più comune: secondo il sondaggio WeWorld-Ipsos, lo ha fatto 1 persona su 4 (25%)¹⁰⁶.** In questi casi, si scontrano due diritti fondamentali: il diritto al lavoro e il diritto alla libertà da violenze e molestie¹⁰⁷.

Inoltre, **lasciare il lavoro non sempre rappresenta una soluzione sufficiente.** Alcune persone hanno raccontato che, anche cambiando più impieghi, hanno continuato a incontrare ambienti in cui molestie e violenze erano quotidiane e normalizzate. Ciò fa emergere **quanto possa essere difficile trovare un contesto lavorativo realmente dignitoso: o si lavora in condizioni di precarietà, senza tutele, con salari bassi e al limite della legalità, oppure ci si trova a dover affrontare climi di molestie e abusi.**

“

Mi è successo di ricevere attenzioni e commenti indesiderati, provocatori e fuori luogo in più di un'occasione. Ho lasciato un lavoro quando avevo 24 anni perché il mio capo era troppo allusivo e provocatorio." - donna, 39 anni, eventi e congressi

“

Lo scorso anno avevo anche tentato di andarmene, avevo trovato un'altra agenzia di comunicazione in zona, in cui ho lavorato per alcuni mesi, ma l'ambiente non era sano nemmeno lì, così poco sano che ho chiesto ai miei ex titolari di poter ritornare... l'ho dovuto fare, non avevo scelta. Ma questo significa che si passa di male in peggio. Questa è la situazione oggi in Italia." - donna, 30 anni, comunicazione, ICT e digital

“

Ho subito contatti fisici non desiderati dal mio superiore in una precedente esperienza lavorativa nel medesimo ambito, episodio che mi ha spinto a lasciare il lavoro e cercare un'altra occupazione anche se appena rientrata da maternità e con una figlia a carico." - donna, 36 anni, settore sociopolitico e non profit

“

Ho cominciato a sviluppare inconsciamente un rifiuto, forse anche un po' di insicurezze, per cui poi ho lasciato il lavoro." - donna, 57, anni, settore finanziario/assicurativo

“

Avevo iniziato un periodo di stage in una redazione, che si è poi trasformato in una breve collaborazione. Il responsabile, o meglio caposervizio, della testata ha iniziato a manifestare avances indesiderate nei miei confronti, mi scriveva a tarda notte cosa faceva e diceva di pensarmi. Sul lavoro, invece, non mi prendeva mai sul serio, facendo continue battute ammiccanti, talvolta anche a sfondo sessuale, che definiva ironiche. È stato difficile tenere tutto insieme per un anno e non far saltare stage e collaborazione. Non lo auguro a nessuno. Alla fine, è stato licenziato, ma, purtroppo, anche se inconsciamente, lavorare in redazione è stato pesante, ho continuato a provare disagio e ho così scelto di iniziare una collaborazione altrove." - donna, 34 anni, comunicazione ICT e digital

“

Mi è capitato di parlare con delle mie amiche che, anche se si trovavano bene sul luogo di lavoro, venivano pagate pochissimo e lavoravano tante ore. Una mia amica veniva pagata bene, in regola, ma veniva trattata male. È difficile trovare un lavoro dignitoso, quindi con una buona paga e buoni orari, e allo stesso tempo dove ti trattino bene." - donna, 20 anni, accoglienza e ristorazione

3.5. LE AZIONI INTRODOTTE NEI CONTESTI LAVORATIVI: SI FA ABBASTANZA?

Le persone che hanno partecipato all'indagine hanno riflettuto anche sulle strategie adottate da organizzazioni e aziende per rendere i luoghi di lavoro più sicuri e privi di molestie e violenze. Molte, infatti, si sono dotate di strumenti per prevenire, individuare e affrontare questi problemi. Tuttavia, **nonostante l'impegno formale, attraverso iniziative come attività formative e di sensibilizzazione o l'acquisizione di certificazioni, come quella per la parità di genere, questo non sempre si traduce in un cambiamento tangibile nella realtà quotidiana.**

Uno dei principali ostacoli riguarda il modo in cui queste attività sono implementate. Le formazioni vengono spesso erogate online sotto forma di lezioni da seguire, senza alcun coinvolgimento diretto o interazione, nonché incentivi per la partecipazione. Di conseguenza, vengono percepite principalmente

¹⁰⁶ Si veda il paragrafo 2.4 Le conseguenze della violenza sul luogo di lavoro.

¹⁰⁷ Si veda il Capitolo 1.

come un obbligo o una perdita di tempo, invece che come un'opportunità. Anche la Certificazione per la parità di genere spesso non viene accompagnata da una comunicazione chiara ed efficace su obiettivi ed effetti, o adeguatamente valorizzata all'interno dell'azienda. **Senza un reale coinvolgimento di ogni lavoratore o lavoratrice, certificazioni e corsi, seppur rappresentino un primo passo importante, non bastano.**

Anche nelle realtà più consapevoli, sembra che solo i casi più eclatanti di molestie o violenze vengano affrontati, mentre **le forme più sottili e meno evidenti restano spesso ignorate. Inoltre, molte categorie di lavoratori e lavoratrici, come chi lavora in proprio, chi ha un'occupazione stagionale o coloro che operano nell'economia informale, rimangono spesso esclusi/e da queste iniziative.**

Infine, emerge la necessità di agire anche sulla società nel suo insieme: chi lavora a contatto con il pubblico sottolinea come intervenire solo all'interno del luogo di lavoro non sia sufficiente, ma sia, invece, necessario coinvolgere anche l'utenza, producendo un cambiamento culturale collettivo.

“

È chiaro che se mandi dei corsi online, due slide, lasciano un po' il tempo che trovano. Io farei delle videoconferenze, che possano essere più interattive e coinvolgenti, magari anche con testimonianze, con esperti che diano le indicazioni in materia. Eventualmente anche far sapere che in azienda c'è una figura per quello; non la classica figura del sindacalista o il responsabile del personale, ma proprio una figura che possa cogliere queste problematiche o il bisogno di qualcuno di parlare di situazioni esistenti. Nell'azienda dove sono io manca anche tutta una parte di formazione sulla gestione del personale, sulla comunicazione; tutti aspetti che possono creare un clima in cui anche chi ha vissuto la molestia o l'abuso ha la sensazione di poterne parlare con qualcuno. Questo fa la differenza. Quindi, creare momenti di condivisione, ma reali. Il rischio è, infatti, che queste iniziative vengano viste un po' così, quasi con fastidio, come una rottura diciamo. Quando si parla di formazioni, purtroppo, spesso vengono viste come una perdita di tempo, a volte anche nel modo in cui sono fatte. Magari le fai tra un lavoro e l'altro, diventano veramente un momento che dici "Va beh, faccio il corso, così me lo sono tolta". Anche se spesso sono temi interessanti. Però, fatte così, ognuno nella sua postazione, ha poco senso, perché manca un coinvolgimento. Il modo in cui si parla di questi temi fa la differenza nel modo in cui vengono poi considerati dalle persone. Poi, è vero che adesso se ne parla di più in tutti gli ambienti, ma il primo passo credo sia quello." - donna, 57 anni, settore pubblico

“

La cosa che fa più ridere è che hanno il certificato di parità di genere. Ridicolo perché per truccarlo ci vuole un nulla. È stato truccato tutto." - donna, 30 anni, comunicazione, ICT e digital

“

La sensazione di essere abbandonate è molto forte, noi non ci sentiamo parte dell'azienda. Poi abbiamo un termine, cioè la sede centrale ha un appalto sul servizio che dura pochi anni, e questo ha un impatto. Quindi non c'è un'attenzione su temi minimi, cioè sulle sfumature, devono arrivare i grandi casi. Anche su cose banali, come i dispositivi per lavorare in salute e sicurezza, cioè poggia piedi, ecc. Poi, noi non siamo sindacalizzate, e questo ha un peso." - donna, 57 anni, ambiente e risorse naturali

“

Essendo una libera professionista, nel caso in cui avessi subito un'ingiustizia, non avrei mai saputo a chi rivolgermi." - donna, 52 anni, fotografia

“

Non saprei cosa si potrebbe fare, perché sono comportamenti talmente tanto radicati nella ristorazione che non saprei. Ma, soprattutto, mi viene da dire che è un lavoro molto esposto: fare il cameriere o la cameriera sono lavori che ti espongono a tantissime persone. Un conto è un luogo di lavoro ermetico, dove le persone sono sempre le stesse, come un ufficio, ad esempio, in cui fai una formazione a cui tutti partecipano. Un conto è lavorare in un ambiente così esposto al pubblico, in cui ti becchi di tutto, dal signore o alla signora gentile, come il maleducato o quello viscido che fa commenti. Quindi bisognerebbe sì, fare dei corsi di sensibilizzazione interni, magari tra colleghi, per la presa in carico e il riconoscimento della violenza, ma non si ha mai troppo potere sugli atteggiamenti dell'utenza." - uomo, 27 anni, accoglienza e ristorazione

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Nonostante una maggiore coscienza istituzionale del fenomeno, gli sviluppi normativi e gli studi più recenti (ILO, 2022; Istat, 2024¹⁰⁸), molestie e violenze sul lavoro rimangono ancora oggi ampiamente diffuse e sottovalutate. Spesso, si sovrappongono a diverse forme di discriminazione, come quelle legate al genere, all'età o al background migratorio, e colpiscono in modo particolare i gruppi sociali più vulnerabili e marginalizzati, come chi si trova in una situazione di subordinazione e/o precarietà economica – due categorie che spesso coincidono. Molti di questi comportamenti tendono a essere normalizzati o minimizzati, influenzando così la percezione che lavoratori e lavoratrici hanno della loro diffusione e gravità. Il contrasto delle molestie e delle violenze sul luogo di lavoro, passa, quindi, anche per la promozione di un cambiamento nella percezione di questi fenomeni. Comprendere l'immagine sociale che le persone hanno della violenza sul lavoro è cruciale per identificare quali forme di violenza vengono riconosciute e considerate lesive dei diritti di lavoratori e lavoratrici: se un comportamento è percepito come diffuso e intollerabile, è più probabile che le persone e, di conseguenza, la politica, decidano di attivarsi per contrastarlo o prevenirlo. Per questo, è fondamentale attuare **misure di prevenzione, riconoscimento, monitoraggio e intervento che promuovano in modo efficace la consapevolezza collettiva e l'emersione del fenomeno**, dove e come si manifesta, chi ne è vittima e chi responsabile.

A nostro avviso, queste misure dovrebbero articolarsi con tre obiettivi principali: prevenire, (ri)conoscere e monitorare, intervenire.

PREVENIRE

- **Percorsi di formazione in tutte le aziende:** Nonostante la crescente consapevolezza che la parità di genere non sia ancora stata raggiunta e che i suoi vantaggi sarebbero positivi anche per gli uomini, molti contesti lavorativi presentano forti disuguaglianze di opportunità tra uomini e donne, oltre che una limitata comprensione della radice culturale di questo problema (Fondazione Libellula, 2023). Da qui l'importanza di realizzare corsi di formazione per promuovere una cultura aziendale più equa e inclusiva: si tratta di uno dei requisiti per l'ottenimento della Certificazione della parità di genere, nell'Area "Cultura e strategia", indicatore 5, "Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e il suo valore, degli stereotipi e degli unconscious bias"¹⁰⁹. Il requisito, oltre a essere generico e poco chiaro, prevede l'attribuzione di

massimo 10 punti – ogni indicatore è associato a un punteggio che viene assegnato in base al grado di raggiungimento di quel requisito – e il peso totale dell'area, rispetto alla valutazione complessiva, è pari al 15%. Per garantire che le aziende si occupino seriamente della questione e attivino corsi di formazione che diano prova di un reale impegno nella promozione della parità di genere e nel contrastare stereotipi di genere dannosi, è fondamentale formulare delle **linee guida chiare e specifiche, che prevedano corsi obbligatori e periodici che tengano conto delle specificità di ciascuna azienda**. Inoltre, nel calcolo finale per l'ottenimento della Certificazione, è necessario attribuire un peso maggiore alla formazione di una cultura aziendale più sensibile alla sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici e alle tematiche di genere, che includano tutto il personale, e in particolare coloro che si trovano in posizioni apicali – che spesso vengono esclusi dalle opportunità di formazione (cfr. WeWorld (2023d), *Mai Più Invisibili 2023. Indice sulla condizione di donne, bambine, bambini e adolescenti in Italia*). Per le micro e le piccole imprese che scelgono di avviare il procedimento per ottenere la Certificazione sono previste delle semplificazioni, ovvero è considerato necessario il raggiungimento di alcuni indicatori soltanto¹¹⁰. Il dover soddisfare meno requisiti rispetto alle medie e alle grandi imprese può spingere quelle micro e piccole a non mettere in atto percorsi di formazione che promuovano la parità di genere all'interno del proprio contesto lavorativo. Per questo è importante che diventino un requisito obbligatorio per tutte le aziende, a prescindere dal numero di dipendenti.

- **Promozione di campagne di sensibilizzazione multicanale rivolte all'intera popolazione che individuino il fenomeno e le sue specificità da diffondersi su scala nazionale:** Campagne su scala nazionale possono raggiungere individui che, su base quotidiana, potrebbero non essere esposti alla tematica delle violenze e delle molestie sul luogo di lavoro. La maggior parte della popolazione, infatti, tende a non discutere e a non informarsi sull'argomento, a meno che non vi sia un interesse personale del singolo individuo. Attraverso l'**affissione di poster nei luoghi pubblici più frequentati dalle persone**, come i supermercati, gli uffici postali, le biblioteche, ma anche negli ospedali, nelle scuole e negli hotel, una parte significativa verrebbe informata e sensibilizzata sulla questione. Campagne su scala nazionale andrebbero a toccare un'utenza che, sotto forma di clienti, pazienti e consumatori, è direttamente coinvolta in episodi di violenze

108 Si veda il Capitolo 1, Box Quanto sono diffuse molestie e violenze sul lavoro e Box Il caso italiano.

109 Gli unconscious bias, o pregiudizi inconsapevoli, sono supposizioni, convinzioni o atteggiamenti spesso inconsapevoli che influenzano il modo in cui ci relazioniamo una persona o un gruppo di persone.

110 Le microimprese, per esempio, non sono tenute a realizzare corsi di formazione e di sensibilizzazione interni (area "Cultura e Strategia", Indicatore 5), e per le piccole imprese non è richiesta la presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership (area "Processi HR", Indicatore 3). Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.pariopportunita.gov.it/media/2208/prassi-di-riferimento-unipdr-125-2022.pdf>

e molestie sul lavoro: infatti, i settori più colpiti da questi fenomeni sono quelli in cui lavoratori e lavoratrici svolgono attività a stretto contatto con il pubblico, e sono maggiormente esposti/e a violenze e molestie. Inoltre, le campagne potrebbero evidenziare lo sfruttamento lavorativo all'interno di alcuni settori, in particolare nella filiera agroalimentare e in quella tessile¹¹¹. Una maggior consapevolezza potrebbe portare la cittadinanza a rivalutare i propri atteggiamenti e a fare più attenzione agli episodi di violenza o molestie di cui è testimone. Inoltre, i cittadini e le cittadine potrebbero voler fare pressione sui legislatori affinché promuovano leggi e politiche più rigorose contro molestie e violenze sul luogo di lavoro, contribuendo, con il passare del tempo, a creare una società in cui ogni forma di violenza sia sempre più considerata inaccettabile. Dall'altra parte, campagne di questo tipo possono avere un forte impatto sulla consapevolezza di lavoratori e lavoratrici, incoraggiandoli/e a conoscere i propri diritti e le risorse a loro disposizione.

- **Introduzione di curricula obbligatori di educazione alla sessualità e all'affettività nelle scuole di ogni ordine e grado:** In linea con le Linee guida UNESCO (2018), crediamo sia fondamentale istituire, tramite l'azione concertata del Ministero dell'Istruzione, del Dipartimento per le Pari Opportunità, del Ministero della Salute e del Ministero dell'Università e della Ricerca, percorsi curriculari obbligatori di educazione sessuale e affettiva a partire dalla scuola dell'infanzia, raggiungendo standard educativi adeguati e appiattendolo le differenze esistenti non solo tra le diverse Regioni italiane, ma anche tra il nostro paese e quelli europei (cfr. WeWorld (2023b), *WE CARE. Atlante sulla salute sessuale, riproduttiva, materna, infantile e adolescenziale nel mondo*). Le lavoratrici, in particolare, sono vittime di molestie e violenze sessuali sul luogo di lavoro. Per questo, **l'insegnamento non solo degli aspetti biologici, ma degli aspetti cognitivi, emotivi e sociali della sessualità, sin dalla giovane età**, può avere un impatto positivo sulla salute sessuale e riproduttiva di bambine/e e adolescenti – che un domani entreranno nel mondo del lavoro – nonché un generale effetto positivo su questioni sociali più ampie, come la parità di genere e il contrasto agli stereotipi, i diritti umani, e il benessere e la sicurezza delle persone, inclusi/e i lavoratori e le lavoratrici che sono a rischio di subire violenze e molestie sul lavoro¹¹² (cfr. WeWorld (2023d), *Mai Più Invisibili 2023. Indice sulla condizione di donne, bambine, bambini e adolescenti in Italia*).

111 Si veda il Capitolo 1, Box Lo sfruttamento nel settore agricolo italiano.

112 Le linee guida UNESCO, pubblicate per la prima volta nel 2009 e aggiornate nel 2018, sostengono l'importanza di istituire dei curricula di educazione sessuale e affettiva. In particolare, secondo le indicazioni, questi curricula dovrebbero ruotare attorno a 8 concetti chiave: 1) Relazioni; 2) Valori, diritti, cultura e sessualità; 3) Genere; 4) Violenza e come proteggerci; 5) Competenze per la salute e il benessere; 6) Il corpo umano e il suo sviluppo; 7) Sessualità e comportamento sessuale; 8) Salute sessuale e riproduttiva. Per maggiori informazioni, visitare: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260770>



LA VOCE

di **SABRINA VINCENTI**

Coordinatrice Programmi Parità di Genere, WeWorld

Un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso inizia dalla consapevolezza di quei fattori culturali che influenzano le dinamiche lavorative, e dall'implementazione e conoscenza da parte dei/delle dipendenti di strumenti e pratiche messe in atto dalle organizzazioni per riconoscere e affrontare situazioni di discriminazione e violenza di genere.

In quest'ottica, da due anni WeWorld porta avanti momenti di sensibilizzazione e formazione per organizzazioni e aziende partner, rivolti a manager e dipendenti di vari livelli, con un obiettivo innanzitutto di prevenzione: **favorire un cambio di prospettiva significa fornire uno sguardo in grado di cogliere ed esplicitare stereotipi e pregiudizi che spesso sono normalizzati, e che hanno un impatto significativo sul linguaggio, sui comportamenti e sulle aspettative all'interno del contesto lavorativo.**

Allo stesso tempo, forniamo indicazioni alle organizzazioni su valori e misure con cui le policy aziendali possono essere meglio indirizzate alla promozione della parità di genere, del benessere organizzativo, e della valorizzazione delle diversità. Essenziali sono anche gli strumenti concreti, come la definizione di procedure interne, per la segnalazione e la tutela di casi di molestie accertate, in base alle norme vigenti. Un altro aspetto su cui poniamo particolare attenzione è far riflettere lavoratori e lavoratrici sull'importanza del ruolo dei singoli nel portare il proprio contributo per evitare e prevenire atteggiamenti discriminatori sul luogo di lavoro, con effetti a cascata anche nella vita quotidiana. Questo riflette il programma più ampio di WeWorld sulla promozione della parità di genere, che si traduce in azioni di intervento diretto, volte all'empowerment femminile e alla prevenzione della violenza di genere, attraverso il programma nazionale Spazi Donna. In questo modo, **lavoriamo sul territorio per la promozione di un cambio di paradigma culturale, che sensibilizzi la società civile al senso critico e consapevole, per rendere visibili situazioni di disparità e discriminazioni e promuovere la partecipazione e la corresponsabilità.**

(RI)CONOSCERE E MONITORARE

- **Perfezionamento della Certificazione della parità di genere:** Riteniamo sia necessario perfezionare l'articolazione attuale della Certificazione della parità di genere. I parametri per l'ottenimento della Certificazione considerano una serie di requisiti e fattori specifici quali stipendi, tipologie contrattuali e numero di donne in posizioni apicali e manageriali¹¹³. Questo sistema ha offerto due importanti incentivi alle aziende con più di 50 dipendenti che la adottano: un esonero contributivo e l'attribuzione di un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali nelle gare di appalti pubblici¹¹⁴. Nonostante la sua introduzione abbia rappresentato una spinta apprezzabile verso lo sviluppo di una governance aziendale rispettosa della parità di genere, la disciplina della Certificazione presenta ancora diverse lacune. Non solo il rapporto sulla situazione del personale è obbligatorio solo per aziende con più di 50 dipendenti, escludendo così la realtà delle piccole e delle microimprese, ma anche il tipo di informazioni che deve essere trasmesso non riflette necessariamente i traguardi raggiunti nella parità di genere all'interno dell'azienda, anzi, ne fornisce un quadro inevitabilmente parziale – si tratta, infatti, di informazioni riferite obbligatoriamente al solo personale dipendente e non anche a chi è in una posizione di parasubordinazione¹¹⁵ (cfr. WeWorld (2023d), *Mai Più Invisibili 2023. Indice sulla condizione di donne, bambine, bambini e adolescenti in Italia*). Per avere un quadro completo del livello di ottemperanza delle singole aziende, sono state identificate sei aree di indicatori per valutarne l'inclusività e l'attenzione alla parità di genere. Tuttavia, molti indicatori presentano argomenti e termini molto vaghi, e sembrano lasciati alla libera interpretazione dell'azienda¹¹⁶. Pertanto, è necessario specificare e ampliare la categoria di informazioni e di requisiti richiesti per il rilascio della Certificazione, in modo che questa possa essere davvero coerente con la reale situazione aziendale e l'applicazione, al suo interno, del principio della parità di

113 L'introduzione di un Sistema di certificazione della parità di genere rientra nella Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione" del PNRR, e mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro. La Certificazione avviene su base volontaria e su richiesta dell'impresa. Al rilascio della Certificazione provvedono gli organismi di certificazione accreditati che operano sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022. Per maggiori informazioni, visitare: <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/che-cosa-e>

114 L'attribuzione di un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali nelle gare di appalto pubblico si riferisce a un sistema di valutazione che, tramite l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo, premia determinate caratteristiche o qualità dei progetti presentati dalle aziende in risposta a un bando di gara. In questo caso, le aziende che dimostrino di aver ottenuto la Certificazione, ricevendo un punteggio più alto, hanno maggiori probabilità di essere selezionate per avviare il progetto richiesto dal bando. È importante precisare che, nel caso in cui diverse aziende aderiscano al bando in qualità di consorziate, è sufficiente che una sola di queste abbia ottenuto la Certificazione affinché l'intero consorzio risulti possedere il requisito della Certificazione per ricevere il punteggio premiale. Questo significa che, nonostante un'azienda consorziate non possieda la Certificazione, può venire premiata indipendentemente dai traguardi raggiunti nella parità di genere (Studio legale Stefanelli&Stefanelli, 2024).

115 Con il termine "lavoro parasubordinato" ci si riferisce a una forma particolare di rapporto di lavoro in cui si combinano elementi tipici di quello autonomo e di quello subordinato. La forma più comune di lavoro parasubordinato è il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co.), un rapporto di lavoro che identifica due parti ben distinte: il collaboratore, che si impegna a svolgere l'attività lavorativa, e il committente, che beneficia dell'attività del collaboratore. I rapporti di collaborazione si svolgono in modo continuativo nel tempo - altrimenti si tratta di collaborazione occasionale - ed è il committente a coordinare le attività del collaboratore; tuttavia, l'attività viene svolta dal collaboratore in piena autonomia, senza alcun vincolo di subordinazione. Per maggiori informazioni, visitare: <https://felsa.cisl.it/lavoro-parasubordinato/>

116 Ad esempio, nell'area "Cultura e strategia", l'Indicatore 4 richiede la "Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico", senza specificare le caratteristiche e le modalità di implementazione che queste politiche dovrebbero avere per rispettare il requisito. Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.pariopportunita.gov.it/media/2208/prassi-di-riferimento-unipdr-125-2022.pdf>

genere. **Ottenere la Certificazione non è un punto d'arrivo, ma, al contrario, un punto di partenza per ulteriori misure e iniziative che favoriscano la parità di genere nel contesto lavorativo:** come emerge dai dati WeWorld-Ipsos¹¹⁷, laddove c'è equilibrio di genere, lavoratori e lavoratrici sono meno soggetti/e a molestie e violenze, e allo stesso tempo vivono il proprio lavoro con maggior soddisfazione e benessere. Per quanto riguarda le micro, le piccole e le medie imprese (rispettivamente con meno di 9, meno di 50 e meno di 250 dipendenti), Unioncamere¹¹⁸ ha promosso un progetto per facilitare l'ottenimento della certificazione: per le PMI sono previsti contributi destinati sia a supportare servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla Certificazione sia a sostenere i costi di Certificazione, tendendo conto della distribuzione territoriale delle PMI sul territorio nazionale. Tuttavia, l'erogazione di questi contributi è gestita da un meccanismo a sportello, fino a esaurimento degli importi stanziati – che ammontano, in totale, a 2.500.000 euro per le attività di accompagnamento e 5.500.000 euro per i costi di Certificazione, per un totale di 8 milioni di euro¹¹⁹. Nonostante gli stanziamenti previsti e le successive integrazioni, molte realtà rimangono escluse dalla possibilità di ottenere la Certificazione, e come per le grandi imprese, il raggiungimento dei requisiti per certificarsi non sempre riflette un reale impegno nella promozione della parità di genere.

- **Introduzione del reato di molestie sessuali in tutti gli ambiti, compreso il luogo di lavoro:** Il diritto penale italiano non prevede un reato specifico di molestie sessuali. Da anni il GREVIO (Gruppo di esperti/e sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica) esorta le autorità italiane a introdurlo e a imporre sanzioni legali per i casi di molestie sessuali subiti in tutti gli ambiti della vita, come piena attuazione dell'Articolo 40 della Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul)¹²⁰. Nel nostro ordinamento il reato descritto nella Convenzione può essere compreso all'interno di varie disposizioni di legge in vigore di carattere penale e civile, tra cui il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che definisce le molestie sessuali sul lavoro come tutti quei comportamenti indesiderati a sfondo sessuale che possono manifestarsi in forma fisica, verbale o non verbale che hanno l'obiettivo di compromettere la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creare un clima intimidatorio e umiliante (Art 26, comma 2)¹²¹. Tuttavia, nessuna delle disposizioni presenti

117 Si veda il Capitolo 2, Il sondaggio WeWorld-Ipsos.

118 Unioncamere è l'organizzazione che rappresenta le Camere di commercio italiane.

119 Le modalità di erogazione dei contributi sono definite mediante due distinti Avvisi, pubblicati rispettivamente a febbraio e a novembre 2023. In particolare, il secondo Avviso, per la gestione e l'erogazione dei contributi previsti da PNRR per agevolare la certificazione delle PMI, regola l'accesso a una prima tranche di contributi, pari ad un totale di 4 milioni di euro. Nel giugno di quest'anno, Unioncamere ha comunicato al Dipartimento per le Pari Opportunità l'insufficienza della prima erogazione; il Dipartimento l'ha quindi integrata con ulteriori 1.650.000 euro. Nei prossimi mesi, sarà pubblicato un nuovo Avviso. Per maggiori informazioni, visitare: <https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/>

120 Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.criminaljusticenetwork.eu/contenuti/img/Rapporto%20GREVIO.pdf>

121 Legge n. 198/2006, che istituisce il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, Libro III - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici. Per maggiori informazioni, visitare: <https://leg14.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/06198d.htm>

nel nostro ordinamento copre l'intero ventaglio di comportamenti indesiderati di natura sessuale trattati dall'articolo 40¹²². Negli ultimi anni, **diverse proposte di legge sono state avanzate in materia**, come l'Atto Senato n. 1597¹²³, di iniziativa delle senatrici Valente e Leone, e l'Atto Senato n. 1628¹²⁴, di iniziativa della senatrice Rizzotti, che recano una serie di disposizioni per prevenire e contrastare le molestie sessuali commesse sul luogo di lavoro. Entrambi i disegni di legge propongono l'introduzione, all'art. 609-ter comma 1 del Codice penale, del reato di molestie sessuali, e la reclusione, rispettivamente, da due a quattro anni e da sei mesi a due anni per chi le commette, oltre che una serie di aggravanti; la seconda proposta prevede, inoltre, diverse misure di prevenzione e informazione, attraverso la promozione di campagne su scala nazionale volte a sensibilizzare i datori e le datrici di lavoro, e i/le dipendenti sul fenomeno delle molestie sessuali in ambito lavorativo¹²⁵. Entrambi i disegni di legge, nonostante siano stati presentati nel 2019, risultano a oggi in corso d'esame e non ancora approvati.

- **Introduzione e perfezionamento di procedure e strumenti per la valutazione dei rischi:** Il primo passo per rendere l'ambiente di lavoro più sicuro e ridurre la violenza e le molestie sul lavoro è l'introduzione e/o il perfezionamento di strumenti e procedure per condurre una valutazione approfondita e completa dei rischi per la sicurezza e la salute di lavoratori e lavoratrici sul luogo di lavoro, anche attraverso un sistema di raccolta dati anonimizzato interno all'azienda che tenga traccia di episodi di violenza e molestie e valuti l'efficacia delle misure di prevenzione e intervento già in atto. In Italia, diverse leggi e regolamenti¹²⁶ obbligano i datori e le datrici di lavoro ad adottare misure appropriate e proporzionate rispetto al loro grado di responsabilità¹²⁷ per l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, come indicato nella Convenzione ILO n. 190 (art. 9, lettera c). **I datori e le datrici di lavoro sono responsabili della sicurezza e del benessere dei dipendenti, e hanno l'obbligo di effettuare un'analisi periodica dell'ambiente e delle condizioni di lavoro**¹²⁸. Per effettuare una valutazione del rischio completa, che tenga conto di più fattori possibili, è fondamentale che i lavoratori e le lavoratrici e i/

le loro rappresentanti partecipino attivamente in tutte le fasi del processo. Al termine della valutazione, il datore o la datrice di lavoro devono predisporre un documento contenente un'analisi approfondita dei rischi per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro¹²⁹, per individuare nuove misure da implementare, eventuali lacune e margini di miglioramento¹³⁰.

INTERVENIRE

- **Adozione di un Codice di condotta che tuteli i lavoratori e le lavoratrici nei casi di violenze e molestie sul luogo di lavoro:** è auspicabile che le aziende adottino un Codice di condotta¹³¹ che promuova i diritti, la sicurezza e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, come condizioni di lavoro eque e rispettose che favoriscano la parità di genere e un ambiente rispettoso di tutte le identità sociali e libero da qualsiasi forma di discriminazione e violenza. Il Codice di condotta, oltre a essere formulato in modo chiaro e comprensibile, costantemente aggiornato e accessibile a tutto il personale, **deve contenere disposizioni specifiche in materia di violenze e molestie sul luogo di lavoro che condannino questi comportamenti, e identificare in modo chiaro le figure e i meccanismi di controllo e tutela all'interno della azienda a cui le vittime di violenza e molestie o chi vi assiste possano fare ricorso**. Inoltre, il Codice deve essere affiancato da un piano operativo che indichi come l'azienda intende prendere in carico casi che infrangono le disposizioni e le misure adottate per prevenirli.
- **Identificazione di figure specializzate e meccanismi di ricorso adeguati:** Riteniamo necessario che ciascuna azienda identifichi delle figure specializzate con un elevato livello di competenza e formazione in materia di molestie e violenze sul luogo di lavoro, alle quali i lavoratori e le lavoratrici che hanno subito, assistito o sono a conoscenza di episodi di molestie e violenze possano rivolgersi per riportare o denunciare l'accaduto. Questi/e referenti aziendali – da individuare all'interno dei dipartimenti che si occupano della sicurezza e del benessere del personale, generalmente il reparto Risorse Umane – devono frequentare dei corsi di formazione obbligatori specifici e periodici, che li/le rendano capaci di comprendere e trattare i casi riportati in modo professionale. È fondamentale che queste figure siano un punto di riferimento anche per gli autori e le autrici di violenze e molestie che vogliano autodenunciarsi, affinché siano in grado di riconoscere i propri comportamenti e si sentano incoraggiati ad

129 Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.vegaformazione.it/PB/dvr-quando-e-obbligatorio-e-come-predisporlo-p237.html>

130 La raccolta dati nelle aziende è fondamentale per comprendere quali e quanti episodi di violenza e/o molestie si sono verificati all'interno di una realtà lavorativa. Tuttavia, è fondamentale strutturare un sistema di raccolta dati disaggregati a livello nazionale e internazionale che permetta di monitorare la frequenza e le dinamiche di questi episodi. In Italia, a partire dal 1997-1998, Istat ha condotto diverse indagini in materia, ma con poca frequenza: l'ultima rilevazione fa riferimento al periodo 2022-2023, mentre la precedente al periodo 2015-2016, per un totale di circa sei anni intercorsi tra le due. A livello internazionale, ILO ha svolto per la prima volta un'indagine solo nel 2022. Oltre a essere condotte con maggior frequenza, le rilevazioni non dovrebbero limitarsi alla disaggregazione dei dati in base al genere o all'età, ma dovrebbero tenere conto dell'intersezionalità del fenomeno, e quindi di aspetti come l'orientamento sessuale, il background migratorio e la disabilità.

131 Il Codice di condotta aziendale è un documento che stabilisce una serie di norme comportamentali, a cui tutti coloro che fanno parte dell'azienda devono attenersi, che favoriscano un ambiente di lavoro corretto, trasparente e inclusivo. Oltre ad includere i valori e la visione dell'azienda, il Codice contiene anche i rischi in cui lavoratori e lavoratrici potrebbero incorrere. Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.personio.it/glossario/codice-di-condotta/>

assumersene la responsabilità. Oltre alle figure specializzate, le aziende devono introdurre dei **meccanismi di segnalazione anonima per le vittime di molestie e violenze e per chi vi assiste e ne è a conoscenza**: come emerso dal sondaggio WeWorld-Ipsos, la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima è considerata un aspetto essenziale¹³², poiché consente alle persone che subiscono violenze e molestie di sentirsi più sicure nel denunciare, soprattutto nel caso in cui temano eventuali ritorsioni. Le segnalazioni devono essere gestite con la massima rapidità, urgenza e serietà, per evitare che le vittime si sentano trascurate o non tutelate e che i casi vengano trattati in maniera superficiale.

- **Istituzione di programmi di supporto per chi ha subito o assistito a violenza:** Per promuovere una cultura aziendale che favorisca il rispetto e l'inclusione, è fondamentale che le aziende siano in grado di fornire un supporto completo alle persone che hanno subito e/o assistito a molestie e violenze sul luogo di lavoro, a cui tutti/e i lavoratori e le lavoratrici abbiano accesso, in qualsiasi momento. Le misure di sostegno devono prevedere dei programmi di consulenza psicologica erogati da professionisti e professioniste della salute mentale, che aiutino le vittime a elaborare l'impatto psicofisico ed emotivo di quanto hanno vissuto, e le possano introdurre in una rete di supporto con altre vittime che offra loro un ambiente sicuro in cui condividere la propria esperienza. Inoltre, deve essere prevista una forma flessibile di congedo che consenta alla vittima di violenza o molestia di assentarsi dal lavoro e prendersi del tempo per elaborare l'esperienza e affrontarne le conseguenze fisiche e psicologiche¹³³.

122 Il reato di violenza sessuale così come prescritto dagli articoli 609-bis e seguenti del Codice penale non si applica ai casi di contatto fisico indesiderato di natura sessuale che coinvolgono parti del corpo della vittima diverse dai genitali o dalle zone erogene, e ai casi di avances insistenti e indesiderate o richieste inopportune, mentre i ricatti di natura sessuale rientrano nel reato di violenza privata. Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01210554.pdf>

123 Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/52499.htm>

124 Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/52566.htm>

125 Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01210554.pdf>

126 Prima che l'Italia ratificasse la Convenzione ILO n. 190, esistevano già alcuni strumenti di tutela per i lavoratori e le lavoratrici, come il Decreto 81/2008, conosciuto anche come Testo Unico sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, in cui tra i rischi per i/le dipendenti rientrano le violenze sul luogo di lavoro, e la ISO 45003 sulla gestione dei rischi psicosociali e la promozione del benessere sul lavoro, all'interno della quale molestie e violenze sono esplicitamente menzionate. Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.cesvor.com/valutazione-dei-rischi-da-violenze-nei-luoghi-di-lavoro/>

127 I datori e le datrici hanno l'obbligo di implementare misure di sicurezza, prevenzione o intervento all'interno del loro ambiente lavorativo che siano adeguate al contesto in cui si introducono e proporzionali al livello di rischio e responsabilità che hanno nei confronti del personale, nonché alle risorse di cui l'azienda dispone.

128 Per maggiori informazioni, visitare: <https://www.gms-srl.it/sicurezza-sul-lavoro/dvr-documento-valutazione-rischi/dvr-violenze-sul-lavoro/>

132 Si veda il Capitolo 2, Paragrafo 2.7, "Proposte per affrontare il fenomeno".

133 Tante realtà in Italia si stanno già adoperando per contrastare violenze e molestie sul luogo di lavoro, tra cui Unicredit (che nel 2019 ha adottato una politica di lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati e al bullismo sul luogo di lavoro, e ha introdotto meccanismi di segnalazione e misure di protezione per le vittime di questi comportamenti), Eni (che all'interno del proprio sistema di controllo e gestione dei rischi promuove corsi di formazione e sensibilizzazione sul tema e prevede una serie di strumenti di supporto per le vittime, tra cui la possibilità di richiedere un permesso per assentarsi dal lavoro), e Coop (che nel 2016 ha lanciato la campagna "Buoni e giusti" contro il lavoro irregolare e il caporalato all'interno della filiera ortofrutticola). Queste misure, oltre a costituire un primo passo verso un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, possono servire da esempio ad altre aziende; tuttavia, per essere realmente efficaci, devono concretizzarsi in un impegno costante e sempre più attento alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Bibliografia

Agenda Digitale (2024), *Direttiva "rider": cosa cambia per i lavoratori digitali e perché si poteva fare di più*, <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/direttiva-rider-cosa-cambia-per-i-lavoratori-digitali-e-perche-si-poteva-fare-di-piu/>, consultato a settembre 2024.

Allan, B.A. et al. (2021), *Precarious work in the 21st century: A psychological perspective*, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879120301160>, consultato ad agosto 2024.

Anker et al. (2022), *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_079089.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_079089.pdf), consultato ad agosto 2024.

Antunes, R. et al. (2021), *Il lavoro digitale. Maggiore autonomia o nuovo asservimento del lavoro?*. Varazze: PM.

Associazione Slaves No More (2022), *Donne gravemente sfruttate. Il diritto di essere protagoniste*, <https://www.unisalento.it/documenti/20152/7497521/Slaves+no+more++Rapporto+2022.pdf/8f11f478-370d-337c-d911-a893da447bb7?version=1.0>, consultato a settembre 2024.

Beale, D. et al. (1998), *Temporal architecture of violent incidents*, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol.3, n°1, pagg. 65–82.

Bellotti, D. (2024), *Pomodori rosso sangue*, Milano: Nottetempo.

Betti, E. (2018), *Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities*, <https://www.cambridge.org/core/journals/international-review-of-social-history/article/historicizing-precarious-work-forty-years-of-research-in-the-social-sciences-and-humanities/05406B1F04E350B7B1E782AA08598B25>, consultato ad agosto 2024.

Birkeland Nielsen, M. et al. (2024), *Witnessing workplace bullying – A systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes*, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178923000952>, consultato a settembre 2024.

Boltanski, L. & Chiapello, È. (2014), *Il nuovo spirito del capitalismo*, Milano: Mimesis

Bolton, S.C. et al. (2005), *The (mis)representation of customer service*, *Work, Employment and Society*, 19, pagg. 685–703

Capitano, A. (2021), *Una Repubblica fondata sul precariato: ecco come e quando è nato il lavoro instabile che oggi è diventato la norma*, <https://www.il-fattoquotidiano.it/2021/07/26/una-repubblica-fondata-sul-precariato-ecco-come-e-quando-e-nato-il-lavoro-instabile-che-oggi-e-diventato-la-norma/6268263/>, consultato ad agosto 2024.

CoE (2006), *Recommendation Rec(2006)8 of the Committee of Ministers to member states on assistance to crime victims*, <https://rm.coe.int/16805afa5c>, consultato a settembre 2024.

Coin, F. (2023), *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*, Torino: Einaudi.

Consiglio Europeo (2024), *Norme dell'UE relative al lavoro mediante piattaforme digitali*, <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/platform-work-eu/#new>

Corn, E. et al. (2020), *Le molestie sul lavoro. Da #MeToo alla Convenzione ILO*, Milano: FrancoAngeli.

Deloitte Global (2024), *Women@Work. A Global Outlook*, <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/collections/2024/deloitte-women-at-work-2024-a-global-outlook.pdf?dl=1>, consultato ad agosto 2024.

Desilver, D. (2020), *As Coronavirus Spreads, Which U.S. Workers Have Paid Sick Leave – and Which Don't?*, <https://www.pewresearch.org/facttank//>, consultato a settembre 2024. 2020/03/12/as-coronavirus-spreads-which-u-s-workers-have-paid-sick-leave-and-whichdont/

Djurkovic, N. (2021), "Workplace Bullying in Precarious Employment", in D'Cruz, P. et al. (a cura di), *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, vol 4, Singapore: Springer

Duan, X. et al. (2019), *The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6543560/>, consultato a settembre 2024.

Eaton, A.W. (2008), *Feminist Philosophy of Art*, <https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1747-9991.2008.00154.x>, consultato a ottobre 2024.

ECOSOC (2008), *Promoting full employment and decent work for all. Resolution 2008/18*, <https://www.un.org/en/ecosoc/docs/2008/resolution%202008-18.pdf>, consultato ad agosto 2024.

EIGE (2021), *Il sessismo sul lavoro: come possiamo darci un taglio? Manuale per le istituzioni e le agenzie dell'UE*, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20204159_mh0220657itn.pdf.pdf, consultato ad agosto 2024.

EIGE (2022), *Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care*, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>, consultato ad agosto 2024.

Equimundo (2023), *State of the World's Fathers 2023*, <https://www.equimundo.org/resources/state-of-the-worlds-fathers-2023/>, consultato ad agosto 2024.

EU OSHA (2002), *La violenza sul lavoro*, https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_24_-_La_violenza_sul_lavoro.pdf, consultato ad agosto 2024.

EU OSHA (2003), *Prevenzione della violenza sul personale nel settore dell'istruzione*, https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_47_-_Prevenzione_della_violenza_sul_personale_nel_settore_dell'istruzione.pdf, consultato ad agosto 2024.

EU OSHA (2008), *Protezione dei lavoratori nel settore alberghiero, della ristorazione e del catering*, https://osha.europa.eu/sites/default/files/fs79_it.pdf, consultato a settembre 2024.

EU OSHA (2010), *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, <https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/violence-harassment-report.pdf>, consultato a settembre 2024.

EU OSHA (2011), *SSL in cifre: Sicurezza e salute sul lavoro nel settore dei trasporti – Una panoramica*, <https://www.hygea.it/wp-content/uploads/2019/02/2013-SSL-SETTORE-TRASPORTI-1.pdf>, consultato ad agosto 2024.

EU OSHA (2023), *Sexual harassment and victimisation: what happens in the workplace*, <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/sexual-harassment-and-victimisation-what-happens-workplace>, consultato a settembre 2024.

Eurofound (2015), *Sixth European Working Condition Survey: 2015*, <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>, consultato ad agosto 2024.

European Union (2020), *Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU\(2020\)662491_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf), consultato ad agosto 2024.

FAO (2018), *The gender gap in land rights*, <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/4966d50c-233b-43a9-8fa7-8d43263dd082/content>, consultato a settembre 2024.

FAO (2023), *The Status of Women in Agrifood Systems*, <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/e7689bf7-00f0-465b-ad03-e0c56ffb14b1/content>, consultato a settembre 2024.

Fedeli, V. (2021), *Molestie sul lavoro: il Senato concluda rapidamente l'esame della proposta di legge*, <https://allego.ilssole24ore.com/2021/12/01/molestie-lavoro-senato/>, consultato ad agosto 2024.

Ferraro, T. (2016), *Historical landmarks of decent work*, https://www.researchgate.net/publication/303675107_Historical_landmarks_of_decent_work, consultato ad agosto 2024.

Field, E. et al. (2023), *Women in the Workplace*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>, consultato ad agosto 2024.

Fraser, N. (2019), *The Old is Dying and the New Cannot Be Born*, London & New York: Verso.

Fondazione Libellula (2023), *Il maschile e l'equità di genere: pensieri ed esperienze*, Survey L.U.I Lavoro, Uomini, Inclusione.

Gi Group (2024), *L'evoluzione dell'occupazione femminile in Italia*, <https://women4.gigroup.it/blog-articles/levoluzione-delloccupazione-femminile-in-italia>, consultato a settembre 2024.

Graeber, D. (2009), "Neoliberalism or The Bureaucratization of the World", in Gusterson, H. & Besteman, C. (a cura di), *The Insecure American: How We Got Here and What We Should Do about It*, Berkeley: University of California Press.

Grimshaw, D. (2022), *Informal and precarious work: Persistent inequalities exacerbated by the global pandemic*, <https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2022/06/Damian-Grimshaw-Paper.pdf>, consultato ad agosto 2024.

Hammer, A. & Ness, I. (2021), "Informal and Precarious Work: Insights from the Global South", in *Journal of Labor and Society*, vol. 24, pagg. 1-15.

Harris, L.C. et al. (2003), *The consequences of dysfunctional customer behaviour*, *Journal of Service Research*, pagg. 144–161.

Harris, L.C. et al. (2004), *Jaycustomer behaviour: An exploration of types and motives in the hospitality industry*, *The Journal of Services Marketing*, 18, pagg. 339–357.

Harvey, D. (2005), *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford: Oxford University Press.

Heeks, R. (2017), *Decent Work and the Digital Gig Economy*, Development Informatics Working Papers Series, n°71, The University of Manchester.

Hester, H. & Srnicek, N. (2023), *After Work. A History of the Home and the Fight for Free Time*, London & New York: Verso.

Hochschild, A. R. (2015), "Global Care Chains and Emotional Surplus Value", in Engster, D. & Metz, T. (a cura di), *Justice, Politics, and the Family*, New York: Routledge.

HR Acuity (2024), *Top Reasons Employees Don't Come Forward*, <https://www.hracity.com/blog/why-employees-dont-report-workplace-mistreatment/>, consultato a settembre 2024.

HR Link (2024), *Regolamentazione della gig economy*, <https://www.hr-link.it/regolamentazione-della-gig-economy/>, consultato a settembre 2024.

Hussein, S. (2022), *The Global Demand for Migrant Care Workers: Drivers and Implications on Migrants' Wellbeing*, <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/17/10612#B7-sustainability-14-10612>, consultato a settembre 2024.

Huws, U. (2019), *Labour in Contemporary Capitalism*, London: Palgrave Macmillan.

ILO (2019), *Violence and Harassment Convention*, (No. 190), <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO>, consultato ad agosto 2024.

ILO (2020), *Brief n°2: Sexual harassment in the world of work*, <https://www.ilo.org/resource/brief/brief-ndeg2-sexual-harassment-world-work>, consultato a settembre 2024.

ILO (2022), *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf, consultato ad agosto 2024.

ILO (2023), *Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Guida alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione n. 206*, <https://www.ilo.org/it/publications/violenza-e-molestie-nel-mondo-del-lavoro-guida-alla-convenzione-n-190-e>, consultato ad agosto 2024.

ILO & UN Women (2021), *Empowering Women at Work – Government Laws and Policies for Gender Equality*, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/publication/wcms_773233.pdf, consultato ad agosto 2024.

Il Post (2024), *Perché il primo maggio è la Festa dei lavoratori*, <https://www.ilpost.it/2024/05/01/festa-del-lavoro-lavoratori-primo-maggio/>, consultato ad agosto 2024.

Il Sole 24 Ore (2024), *Daspo delle cure per chi aggredisce medici e infermieri: 3 anni senza assistenza sanitaria gratuita*, <https://www.ilssole24ore.com/art/spunta-daspo-chi-aggredisce-medici-e-infermieri-3-anni-senza-cure-gratis-AFOXUTmD>, consultato a settembre 2024.

Inail (2021), *Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di violenza e molestia sul luogo di lavoro*, <https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/publicazioni/catalogo-generale/catalogo-generale-dettaglio.2021.03.ri-conoscere-per-prevenire-i-fenomeni-di-molestia-e-violenza-sul-luogo-di-lavoro.html>, consultato ad agosto 2024.

Inail (2023), *Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, <https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/publicazioni/dati-inail/dati-inail-dettaglio.2023.03.dati-inail-anno-2023.html>, consultato ad agosto 2024.

INAPP (2022), *Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/d464c9fd-7ae3-4121-887b-a9657d123e76/content>, consultato ad agosto 2024.

ISMU (2024), *La doppia discriminazione delle donne con background migratorio nel mercato del lavoro*, https://www.ismu.org/wp-content/uploads/2024/03/Factsheet-ISMU_Donne-lavoro_Bonini_Facchetti_Ortensi.pdf, consultato a settembre 2024.

Istat (2022), *L'indagine Istat-Unar sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione)*, https://www.istat.it/it/files/2022/03/REPORTDISCRIMINAZIONILGBT_2022_rev.pdf, consultato ad agosto 2024.

Istat (2024), *Le molestie: vittime e contesto – anno 2022-2023*, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/REPORT-Molestie.pdf>, consultato ad agosto 2024.

Johnson, A. et al. (2018), *Workplace aggression and organisational effectiveness: The mediating role of employee engagement*, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0312896218768378>, consultato a settembre 2024.

Jones, C. B. et al. (2023), *Addressing Workplace Violence and Creating a Safer Workplace*, <https://psnet.ahrq.gov/perspective/addressing-workplace-violence-and-creating-safer-workplace>, consultato a settembre 2024.

Kesar, S. et al. (2022), *Contradictions and Crisis in the World of Work: Informality, Precarity and the Pandemic*, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/dech.12733>, consultato ad agosto 2024.

Loegrande, A. (2015), *Lo sfruttamento nei campi è la regola e non l'eccezione*, <https://www.internazionale.it/opinione/alessandro-leogrande/2015/08/28/sfruttamento-caporalato>, consultato a settembre 2024.

Linkiesta (2023), *C'è un grosso problema nella ristorazione. Sei tu*, <https://www.linkiesta.it/2023/10/grosso-problema-nella-ristorazione-sei-tu/>, consultato ad agosto 2024.

Lisi, R. (2023), *Le troppe forme di violenza nei luoghi di lavoro*, <https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/le-troppe-forme-di-violenza-nei-luoghi-di-lavoro-lzalnfy>, consultato ad agosto 2024.

Liu, J. et al. (2019), *Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and meta-analysis*, *Occup Environ Med.*, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31611310/>, consultato a settembre 2024.

Maciocchi, P. (2020), *Caporalato, condizioni capestro e diritti negati fanno scattare il reato*, <https://www.ilssole24ore.com/art/caporalato-condizioni-capestro-e-diritti-negati-fanno-scattare-reato-ADiDQol>, consultato a settembre 2024.

Madera, J. et al. (2024), *When Words Matter: Communal and Agentic Language on Men and Women's Resumes*, <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-024-09969-0>, consultato ad agosto 2024.

Maestripieri, L. (2023), *Women's Involuntary Part-Time Employment and Household Economic Security in Europe*, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13545701.2023.2251991#d1e131>, consultato ad agosto 2024.

Marrone, M. (2021), *Rights against the machine!*, Milano: Mimesis.

McFee, K. (2024), *Women Don't Hit A Glass Ceiling, They Hit A Broken Rung*, <https://www.forbes.com/sites/katymcfee/2024/03/27/forget-the-glass-ceiling--how-to-fix-the-broken-rung-instead/>, consultato ad agosto 2024.

Mosoetsa, S. & Williams, M. (2012), *Labour in the Global South: Challenges and alternative for workers*, <https://www.ilo.org/publications/labour-global-south-challenges-and-alternatives-workers>, consultato ad agosto 2024.

Mulvey, L. (1975), *Visual Pleasure and Narrative Cinema*, <https://academic.oup.com/screen/article-abstract/16/3/6/1603296>, consultato a ottobre 2024

Nadal, K. L. (2011). *Racial and Ethnic Microaggressions Scale*, https://www.researchgate.net/publication/51603122_The_Racial_and_Ethnic_Microaggressions_Scale_REMS_Construction_Reliability_and_Validity, consultato ad agosto 2024.

Novotney, A. (2024), *Women who experience trauma are twice as likely as men to develop PTSD. Here's why*, <https://www.apa.org/topics/women-girls/women-trauma>, consultato a settembre 2024.

Nurse24.it, *Daspo per chi aggredisce i sanitari. In Senato la proposta Fdl*, <https://www.nurse24.it/infermiere/attualita-infermiere/daspo-per-chi-aggredisce-sanitari-senato-la-proposta-fdi.html>, consultato a settembre 2024.

Okòn, A. (2023), *Beyond the Crime: Understanding Secondary Victimization and Its Impact on Victims*, <https://medium.com/@okonagata/beyond-the-crime-understanding-secondary-victimization-and-its-impact-on-victims-d25e071a486>, consultato a settembre 2024.

Osservatorio Placido Rizzotto (2018), *IV Rapporto Agromafie e caporalato*, <https://www.fondazionerizzotto.it/iv-rapporto-agromafie-e-caporalato/>, consultato a settembre 2024.

Osservatorio Placido Rizzotto (2023), *VI Rapporto Agromafie e caporalato*, <https://www.fondazionerizzotto.it/vi-rapporto-agromafie-e-caporalato/>, consultato a settembre 2024.

Oxfam (2022), *Disuguitalia. Ridare valore, potere e dignità al lavoro*, https://www.oxfamitalia.org/wp-content/uploads/2022/05/WEB_Disuguitalia_2022_CLEAN.pdf, consultato ad agosto 2024.

Parent-Thirion, A. et al. (2007) *Fourth European survey on working conditions 2005*, Eurofound Report, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2007/fourth-european-working-conditions-survey>, consultato a settembre 2024.

Parlamento Europeo (2024), *Riders: il Parlamento adotta la direttiva sul lavoro delle piattaforme*, <https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/20240419IPR20584/riders-il-parlamento-adotta-la-direttiva-sul-lavoro-delle-piattaforme#:~:text=La%20direttiva%20introduce%20norme%20che,le%20convinzioni%20personal%20di%20qualcuno>, consultato a settembre 2024.

Parker, K. & Menasce, J. (2022), *Majority of Workers Who Quit a Job in 2021 Cite Low Pay, no Opportunities for Advancement, Feeling Disrespected*, <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/>, consultato a settembre 2024.

Perocco, F. et al. (2024), *Lavoratori immigrati e lavoro digitale di piattaforma. Percorsi teorici, lavorativi e urbani*, https://www.researchgate.net/publication/382886977_Lavoratori_immigrati_e_lavoro_digitale_di_piattaforma_Percorsi_teorici_lavorativi_e_urbani/citations, consultato a settembre 2024.

Peters, M. (2017), *The hidden sexism in workplace language*, <https://www.bbc.com/worklife/article/20170329-the-hidden-sexism-in-workplace-language>, consultato ad agosto 2024.

Poulston, J. et al. (2008), *Metamorphosis in hospitality: A tradition of sexual harassment*, *International Journal of Hotel Management*, pagg. 232-240.

Prioschi, M (2022), *Lavoro irregolare: in Italia riguarda 3 milioni di persone, un quarto nel settore domestico*, <https://www.ilssole24ore.com/art/lavoro-irregolare-italia-riguarda-3-milioni-persone-quarto-settore-domestico-AEhIM4QC>, consultato a settembre 2024.

Professione Ir (2024) *Le aggressioni ai docenti di studenti e genitori: un allarme che esige una strategia educativa*, <https://www.professioneir.it/post/le-aggressioni-ai-docenti-di-studenti-e-genitori-un-allarme-che-esige-una-strategia-educativa#:~:text=Una%20situazione%20cui%20va%20posto,scolastico%20e%20l'opinione%20pubblica>, consultato a settembre 2024.

PuntoSicuro (2020), *Gig work: cos'è e quali sono i rischi per i lavoratori*, <https://www.puntosicuro.it/view-pdf/gig-work-cos-e-quali-sono-i-rischi-per-i-lavoratori--AR-20470/>, consultato a settembre 2024.

Quotidiano Sanità (2024), *Arriva il "daspo" per chi aggredisce il personale sanitario. La proposta di Fratelli d'Italia in Senato: stop alle cure gratuite per tre anni*, https://www.quotidianosanita.it/governo-e-parlamento/articolo.php?articolo_id=124131, consultato a settembre 2024.

Regina, J. et al. (2024), *Masculinity Contest Culture: Harmful for Whom? An Examination of Emotional Exhaustion* <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10159876/#:~:text=Prior%20research%20shows%20higher%20perceptions,not%20limited%20to%20one%20gender%20>, consultato a settembre 2024

Reynolds, K.L. et al. (2006), *Deviant customer behaviour: An exploration of frontline employee tactics*, *Journal of Marketing Theory and Practice*, 14, pagg. 95-111.

Rowley, G. & Purcell, K. (2001), *"As cooks go, she went": is the labour churn inevitable?*, *International Journal of Hospitality Management*, 20, 2, pagg. 163-185.

Rudkjoebing, A.L. et al., (2020), *Work-related exposure to violence or threats and risk of mental disorders and symptoms: a systematic review and meta-analysis*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8506313/>, consultato a settembre 2024.

Save the Children (2024), *Le equilibriste: la maternità in Italia nel 2024*, <https://s3-www.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2024.pdf>, consultato ad agosto 2024.

Saucedo, L.M. (2018), *The Parallel Worlds of Guest Work and Gig Work*. *Law, Technology and the Organization of Work*. 63(1): 119-132. <https://scholarship.law.slu.edu/lj/vol63/iss1/8/>, consultato a settembre 2024.

Schor, J. (2020), *After the Gig*, Oakland: University of California Press.

Terzo Millennio (2024), *Trasporto pubblico: sempre più aggressioni*, <https://terzomillennio.uil.it/blog/trasporto-pubblico/>

UN Women (2019), *Addressing violence and harassment against women in the world of work*, <https://www.ilo.org/publications/addressing-violence-and-harassment-against-women-world-work>, consultato ad agosto 2024.

UNFPA (2002) *Water: A Critical Resource*, United Nations Population Fund: New York.

USB (2019), *Commercio, ennesima aggressione ai danni di un lavoratore*, <https://www.usb.it/leggi-notizia/commercio-ennesima-aggressione-ai-danni-di-un-lavoratore-0857.html>, consultato ad agosto 2024.

van Doorn, N. (2017), *Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy*, *Information, Communication & Society*, 20(6): 898-914. Doi: 10.1080/1369118X.2017.1294194.

van Doorn, N. et al. (2023), *Migration and Migrant Labour in the Gig Economy*. *Work, Employment and Society*, 37(4): 1099-1111. Doi: 10.1177/09500170221096581.

WEF (2021), *The pandemic has damaged youth employment: Here's how we can help*, <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/pandemic-damaged-youth-employment/>, consultato ad agosto 2024.

WEF (2024a), *What is the informal economy and how many people work in it?*, <https://www.weforum.org/agenda/2024/06/what-is-the-informal-economy/>, consultato ad agosto 2024.

WEF (2024b), *Global Gender Gap Report 2024*, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf, consultato ad agosto 2024.

Wizner, K. et al. (2022), *Occupational posttraumatic stress disorder and workplace violence in workers' compensation claims*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9790626/>, consultato a settembre 2022.

Workday Blog (2022), *L'impatto dell'aumento del rischio di burnout sui diversi settori nel 2022*, <https://blog.workday.com/it-it/how-rising-rates-burnout-risk-impacting-different-industries-2022.html>, consultato ad agosto 2024

ZenBusiness (2014), *7 Reasons Employees Don't Report Workplace Violence*, <https://www.zenbusiness.com/blog/reportviolence/>, consultato a settembre 2024.

PUBBLICAZIONI DI WEWORLD

WeWorld (2013), *Quanto costa il silenzio? Indagine nazionale sui costi economici e sociali della violenza sulle donne*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/03/quanto-costa-il-silenzio.pdf>

WeWorld (2014), *Rosa Shocking. Violenza, stereotipi... e altre questioni del genere*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/03/Rosa-Shocking-1.pdf>

WeWorld (2015), *Rosa Shocking 2. Violenza e stereotipi di genere: generazioni a confronto e prevenzione*, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/03/Rosa-Shocking_2015.pdf

WeWorld (2016), *SOSTegno Donna. Modello d'intervento per il contrasto alla violenza di genere nei Pronto Soccorso italiani*, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/07/Modello-Sostegno-Donna_2016.pdf

WeWorld (2017a), *Gli italiani e la violenza assistita: questa sconosciuta. La percezione della violenza contro le donne e i loro figli*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/07/Brief-Report-4.pdf>

WeWorld (2017b), *Programma Spazio Donna. Modello di empowerment, child care e prevenzione della violenza in contesti urbani a rischio*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/03/Programma-Spazio-Donna.pdf>

WeWorld (2018), *Voci di donne dalle periferie: tra esclusione, violenza, partecipazione e famiglia*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/02/publication-2.pdf>

WeWorld (2021a), *Mai più invisibili: donne, bambine e bambini ai tempi del Covid-19 in Italia*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/05/INDEX-mai piu invisibili 2021-preview-singole.pdf>

WeWorld (2021b), *La cultura della violenza. Curare le radici della violenza maschile contro le donne*, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/11/La-cultura-della-violenza_2.pdf

WeWorld (2021c), *Labour Exploitation of Women Migrants in the Agro Pontino Area*, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2022/01/WeWorld_Research_AgroPontino.pdf

WeWorld (2022a), *Papà, non mammo*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2022/05/Pap%C3%A0-non-mammo.pdf>

WeWorld (2022b), *Work and exploitation of women in the Piana del Sele area*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2022/05/Progetto-weworld-2022-ricercapianadelsele-eng.pdf>

WeWorld (2023a), *Parole di parità*, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2023/03/Parole-di-parita%CC%80-base_preview.pdf

WeWorld (2023b), *WECARE. Atlante della salute sessuale, riproduttiva, materna, infantile e adolescenziale nel mondo*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2023/04/ATLANTE-preview-affiancate.pdf>

WeWorld (2023c), *Chiacchierata femminista. Torniamo a parlarci!*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2023/05/Brief-CFpreview-singole.pdf>

WeWorld (2023d), *Mai più Invisibili 2023. Indice sulla condizione di donne, bambine, bambini e adolescenti in Italia*, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2023/04/INDEX-mai piu invisibili 2023-digital-affiancate_compressed-1.pdf

WeWorld (2023e), *INTER-ROTTE. Storie di donne e famiglie al confine di Ventimiglia*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2023/07/BRIEF-21-Ventimiglia-4-preview-singole.pdf>

WeWorld (2023f), *Ciò che è tuo è mio. Fare i conti con la violenza economica*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2023/11/CIO-CHE-E-TUO-E-MIO-previewsingole-3.pdf>

WeWorld (2024a), *Flowing Futures, Atlas on Water, Sanitation and Hygiene*, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2024/03/Flowing-Futures-web_compressed.pdf

WeWorld (2024b), *It's a man's world. Decostruire modelli maschio-centrici per promuovere l'empowerment femminile*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2024/05/Report-EFeEF-4-web-affiancate.pdf>

WeWorld (2024c), *Diritti ai margini. Rimettere al centro il futuro di bambini/e e adolescenti delle periferie italiane*, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2024/03/Diritti-ai-margini-2024-A_-preview-singole.pdf

WeWorld (2024d), *enCICLOpedia: Le cose che dovresti sapere sulla giustizia mestruale*, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2024/05/Report-Giustizia-Mestruale-3_web-affiancate.pdf

Glossario

BURNOUT: una condizione di esaurimento psicofisico che emerge in contesti lavorativi particolarmente stressanti, caratterizzati da precarietà, pressioni eccessive, carichi e turni di lavoro pesanti, monotonia e tensioni tra colleghi/e. Secondo quanto suggerito dall'OMS, il *burnout* si manifesta come una condizione di stress contraddistinta dalla sensazione di aver esaurito completamente le proprie energie fisiche e mentali, con conseguente deterioramento delle performance lavorative.

CAPORALATO: un sistema di sfruttamento lavorativo che coinvolge delle figure, chiamate caporali, che agiscono come intermediarie tra i lavoratori, le lavoratrici e le aziende. I caporali si occupano, nello specifico, di reclutare forza lavoro, solitamente in condizioni di grave sfruttamento, discriminazione e violenza.

CONTRATTI ATIPICI: contratti di lavoro che si discostano dalle forme tradizionali di assunzione, come il contratto a tempo indeterminato e il contratto a tempo determinato. Ne sono un esempio i contratti di collaborazione occasionale o coordinata e continuativa, il lavoro intermittente, il lavoro part-time e i contratti di somministrazione di lavoro.

DELOCALIZZAZIONE: trasferimento del processo produttivo, o di alcune delle sue fasi, da un paese a un altro, spesso in cerca di vantaggi economici, come manodopera o materie prime a costi più bassi.

DEREGOLAMENTAZIONE: processo attraverso il quale i governi e gli stati riducono i loro interventi nel mercato ed eliminano le restrizioni economiche, con l'obiettivo di incentivare le dinamiche di mercato, visto come un sistema in grado di auto-regolarsi.

DIMISSIONI IN BIANCO: pratica in cui il datore o la datrice di lavoro fa firmare a un/a dipendente una lettera di dimissioni non datata al momento dell'assunzione o durante il rapporto di lavoro. Questa lettera, essendo senza data, può essere usata in qualsiasi momento per simulare delle dimissioni volontarie e, quindi, evitare gli obblighi previsti dal licenziamento.

ECONOMIA INFORMALE: un insieme variegato di attività economiche che non sono regolamentate o protette dallo stato. Questa include sia il lavoro completamente non regolarizzato, noto come "lavoro nero" o "lavoro sommerso", - per cui la persona che lavora in nero svolge una prestazione senza aver firmato un contratto di lavoro, e per questo risulta disoccupata per le autorità - sia quello che, pur essendo formalmente contrattualizzato, non rispetta le reali modalità operative, conosciuto come "lavoro grigio".

ESTERNALIZZAZIONE: detta *outsourcing* ("approvvigionamento esterno"), si riferisce alla pratica di trasferire determinate fasi e attività aziendali a fornitori esterni invece di gestirle internamente. Questo può consentire di ridurre i costi operativi,

poiché le aziende possono appoggiarsi a fornitori specializzati che offrono servizi a un prezzo inferiore rispetto alla gestione interna. D'altro lato, può comportare rischi significativi per lavoratori e lavoratrici, tra cui licenziamenti, calo di salari e benefici, e una maggiore precarietà del lavoro a causa della minore stabilità nei contratti con i fornitori esterni.

GENDER PAY GAP (divario retributivo di genere): la differenza tra la retribuzione media di uomini e donne a parità di impiego. A livello generale, questo divario vede le donne guadagnare meno degli uomini, sia in termini di salario orario che di guadagno complessivo.

GLOBALIZZAZIONE: termine usato per descrivere come il commercio e la tecnologia abbiano reso il mondo un luogo più connesso e interdipendente. Sebbene questa interconnessione esistesse da tempo, ha subito un'accelerazione tra gli ultimi decenni del ventesimo e gli inizi del ventunesimo secolo, quando il progresso tecnologico, divenuto sempre più veloce, ha ridimensionato le barriere naturali agli scambi e alle comunicazioni.

GRADINO ROTTO: in inglese *"broken rung"*, è un termine usato per descrivere le barriere che impediscono alle donne di avanzare nelle loro carriere professionali e di "salire il gradino" verso ruoli di gestione o supervisione.

INFANTILIZZAZIONE: trattare una persona adulta in modo condiscendente, svalutando la sua autonomia, capacità di giudizio e competenze. In ambito lavorativo, ad esempio, le donne sono trattate come se fossero meno mature, competenti o capaci rispetto ai loro colleghi uomini. Questo atteggiamento può manifestarsi in vari modi, come l'uso di un linguaggio paternalistico, l'assegnazione di compiti meno importanti o di minor valore rispetto a quelli affidati agli uomini, o legati alle aspettative di genere e non alla reale qualifica e competenza professionale.

LAVORO DI CURA: l'insieme di attività non formali svolte per prendersi cura del benessere di altre persone, solitamente nell'ambito delle relazioni familiari. Nonostante il suo ruolo fondamentale nella società, il lavoro di cura è spesso sottovalutato e non riconosciuto socialmente né economicamente (per questo viene anche considerato un "lavoro invisibile"). Tradizionalmente, il lavoro di cura è considerato una prerogativa femminile, fatto che ha portato a profonde disuguaglianze di genere in termini di carriera professionale, autonomia economica e tempo libero.

LAVORO DOMESTICO: rapporto di lavoro che consiste nella prestazione, da parte del lavoratore o della lavoratrice, di servizi di carattere domestico, come la pulizia della casa, la cura di bambini e bambine e l'assistenza alle persone anziane.

LAVORO NERO: forma di impiego non regolarizzato, in cui il lavoratore o la lavoratrice svolge una prestazione senza aver

firmato un contratto di lavoro, e per questo risulta disoccupato/a per le autorità, e, di conseguenza, non ha diritti garantiti, né gli/le vengono versati/e i contributi previdenziali (per la pensione) o assistenziali (per infortuni sul lavoro).

LAVORO GRIGIO: forma di impiego parzialmente irregolare, ovvero che, pur essendo formalmente contrattualizzato, può presentare alcuni elementi di irregolarità, come un orario di lavoro diverso da quello stabilito nel contratto e/o una parte del pagamento che avviene al di fuori della busta paga.

LGBTQIA+: acronimo che racchiude diverse identità/espressioni di genere e orientamenti sessuali tramite le iniziali delle parole che li definiscono - Lesbica, Gay, Bisessuale, Trans*, Queer e Questioning, Intersessuale, Asessuale, e il "+" che identifica altre identità di genere e orientamenti sessuali non elencati nell'acronimo.

MALE GAZE (sguardo maschile): si riferisce al modo in cui le donne vengono rappresentate nelle arti visive, nella letteratura, nei media e in generale nella cultura da una prospettiva maschile ed eterosessuale, che le presenta principalmente come oggetti sessuali per il piacere dello spettatore maschio eterosessuale.

MANSPLAINING: termine che nasce dall'unione di *"man"* (uomo) e *"explaining"* (spiegare), e che viene usato per descrivere una situazione in cui un uomo spiega qualcosa a una donna in modo condiscendente, presupponendo che lei ne sappia meno o non abbia competenza sull'argomento, spesso senza che ce ne sia un reale bisogno. Questa spiegazione non richiesta viene percepita come paternalistica o sminuente, e si basa sull'assunto implicito di superiorità intellettuale dell'uomo rispetto alla donna. In Italia il fenomeno è conosciuto anche come "minchiarimento".

MASCHILITÀ o MASCOLINITÀ EGEMONI: concetto coniato dalla sociologa australiana Raewyn Connell per indicare quelle forme di maschilità che, in un dato contesto storico e sociale, stabiliscono le norme di comportamento, i ruoli e le qualità che caratterizzano l'essere uomini. Generalmente, queste forme esaltano caratteristiche come la forza, l'autonomia e il dominio, in particolare sulle donne o altre identità ritenute "inferiori". Un aspetto fondamentale dei modelli egemoni è proprio il potere: gli uomini che incarnano questi ideali sono spesso in posizioni di autorità e hanno un accesso preferenziale a risorse e opportunità, mentre quelli che non li soddisfano possono essere marginalizzati. Di conseguenza, le maschilità egemoni legittimano e perpetuano le disuguaglianze tra i generi e all'interno di uno stesso genere.

MASCULINITY CONTEST CULTURE: culture organizzative caratterizzate dalla promozione di comportamenti, norme e valori legati alla competizione e al dominio, in linea con gli ideali tradizionali di maschilità. In questi ambienti, la competizione è spesso intensa, e i tratti associati alla maschilità egemone, come

la durezza emotiva, la forza fisica e la prevaricazione, vengono valorizzati e considerati fondamentali per il successo. Pertanto, si tende a premiare chi dimostra di essere più "forte" o dominante, e questo può portare a un ambiente di lavoro in cui le persone diventano estremamente competitive e focalizzate sull'aver successo a tutti i costi.

MICROAGGRESSIONI: azioni quotidiane verbali o comportamentali, intenzionali o non intenzionali, che contengono un messaggio svalutante, discriminatorio e stigmatizzante, legato ad aspetti dell'identità della persona a cui sono rivolte (genere, età, provenienza, orientamento sessuale, religione, disabilità, ecc.). Per chi la subisce, la micro-aggressione può avere conseguenze negative sul benessere psicologico, soprattutto quando ripetuta nel tempo.

MOBBING: dall'inglese *"to mob"*, "aggreddire, attaccare", indica una forma sistematica e ripetuta di bullismo sul posto di lavoro, attraverso comportamenti ostili e persecutori. Esempi comuni includono l'assegnazione di mansioni inferiori rispetto a quelle previste da contratto o la privazione totale di mansioni (demanionamento), l'abuso di sanzioni disciplinari, la negazione di ferie e permessi, e le insistenti richieste di straordinari o lavoro nei fine settimana e nelle festività.

MOLESTIE DI GENERE: comportamenti non desiderati, di natura verbale, non verbale o fisica, che mirano a offendere, umiliare o intimidire una persona a causa del suo sesso o del suo genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico.

MOLESTIE SESSUALI: commenti, gesti o affermazioni di natura sessuale, come comportamenti insistenti, allusioni erotiche, utilizzo di un linguaggio volgare e ricatti sessuali (pressioni o minacce legate al sesso per ottenere favori, promozioni o altre concessioni professionali) sul lavoro.

MOTHERHOOD o CHILDHOOD PENALTY (penalità della maternità): la penalizzazione che molte donne subiscono nel mondo del lavoro per essere diventate madri o anche per la possibilità che lo diventino in futuro. Questo svantaggio si manifesta attraverso, ad esempio, salari più bassi, minori opportunità di carriera, e altre discriminazioni rispetto a chi non ha figli/e o agli uomini.

NEOLIBERISMO: sistema socioeconomico caratterizzato da una competizione estrema tra attori economici orientato alla massimizzazione del profitto e alla continua crescita economica. Sebbene abbia garantito un maggiore benessere materiale e un allargamento della "classe media", ha mostrato anche molteplici storture, come la promozione di una cultura dell'efficienza, spesso a discapito del benessere collettivo, e la tendenza a estrapolare il massimo valore possibile dalle persone valutando in termini di produttività e rendimento economico.

NO-GLOBAL: spesso preceduto dal termine “movimento”, si riferisce a un insieme di realtà, gruppi e associazioni accumulate dalla critica alla globalizzazione, considerata fonte di profonde disuguaglianze tra Nord e Sud del mondo e all'interno degli stati.

NON-BINARY: un'identità di genere che supera il binarismo uomo/donna, includendo tutte quelle persone che non si identificano né con il genere maschile, né con il genere femminile, che si situano tra le due categorie, oppure che cambiano nel tempo o a seconda delle situazioni.

PATERNITY PREMIUM (premio della paternità): i benefici economici e professionali che gli uomini possono ricevere sul lavoro dopo essere diventati padri, come promozioni o aumento salariale. Questo fenomeno è legato alla persistenza di stereotipi di genere: i padri sono infatti tradizionalmente considerati i “capofamiglia”, coloro che si occupano del suo sostentamento economico e, di conseguenza, necessitano di più risorse per provvedere alla famiglia che si è allargata.

PERSONA RAZZIALIZZATA: la razzializzazione è il processo attraverso cui un gruppo dominante attribuisce caratteristiche razziali e disumanizzanti a un'altra persona o gruppo, attraverso forme di violenza diretta, indiretta e/o istituzionale, producendo una condizione di sfruttamento e marginalizzazione. Una persona razzializzata è, quindi, una persona che viene discriminata e subisce stereotipi collegati alla razza da parte del gruppo dominante. Questo avviene principalmente nei confronti di persone non bianche o non caucasiche.

PERSONA TRANS*: una persona che non si riconosce nel genere che le è stato assegnato alla nascita. Spesso si utilizza la parola “transgender” per indicare quelle persone che trascendono o attraversano le categorie di genere socialmente definite. Mentre “transessuale”, oggi poco utilizzato, si riferisce a coloro che hanno modificato il proprio corpo attraverso trattamenti ormonali e/o chirurgici (percorso medico di affermazione di genere), in modo da allineare il sesso biologico alla propria identità di genere. All'interno del rapporto, utilizziamo “persona trans*” con l'asterisco proprio per designare non solo queste identità, ma anche tutte quelle non-binarie: ad esempio, coloro che non si considerano appartenere ad alcun genere (agender), oppure a entrambi (bi-gender) o ancora che considerano che il loro genere possa cambiare nel tempo (gender fluid), ecc. L'asterisco è dunque un modo per includere e considerare queste identità.

QUEER: termine inglese che ha come primo significato quello di “strano”, “eccentrico”, “bizzarro” ed è stato storicamente utilizzato come insulto omo-lesbo-bi-transfobico. A partire dagli anni Novanta il termine è stato oggetto di riappropriazione e rivendicazione da parte della comunità LGBTQ+, per cui evoca lo scarto rispetto alle norme di genere e sessualità. Oggi, la

comunità LGBTQIA+ specifica la lettera Q, come termine ombrello che indica coloro che rifiutano di definirsi o definire la propria identità di genere secondo il binarismo uomo/donna.

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE: si riferisce alla distribuzione non equa di alcune categorie sociali in determinati settori o ruoli professionali. Nel primo caso si parla di segregazione orizzontale, mentre nel secondo di segregazione verticale. L'esempio più comune è la segregazione occupazionale di genere, che vede le donne sovrarappresentate in certi settori, come l'istruzione, la cura e il lavoro domestico, mentre gli uomini nelle discipline STEM, quali la Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica (segregazione orizzontale). Allo stesso modo, anche in settori dove le donne sono la maggioranza, è meno probabile che raggiungano posizioni apicali rispetto agli uomini (segregazione verticale).

SESSISMO: atteggiamento, comportamento o pratica che svaluta o discrimina le persone in base al genere.

SOFFITTO DI CRISTALLO: in inglese “*glass ceiling*”, indica la barriera invisibile che impedisce alle donne e ad altri gruppi sociali marginalizzati di raggiungere i ruoli più elevati in ambito lavorativo.

SOPRAVVISSUTO/A: a partire dagli anni '70 e '80 del Novecento, i movimenti e i gruppi di sostegno femministi iniziano a utilizzare la parola “sopravvissute”, invece che “vittime”, per indicare le donne che avevano subito episodi di molestie e violenze sessuali. L'uso di questo termine aveva l'obiettivo di evidenziare l'*agency* e la resilienza di queste ultime, sottolineando l'idea che costoro non si definiscono solo in base al trauma vissuto, ma anche attraverso la capacità di resistere e vivere nonostante l'abuso. Seppur riconoscendo l'importanza del concetto di sopravvissuta e dei suoi significati, in questo rapporto abbiamo preferito utilizzare il termine vittima. Quest'ultimo, infatti, permette di focalizzarsi sulle asimmetrie di potere e sul sistema che sottende le violenze e che limita le possibilità di reagire, riconoscendo, allo stesso tempo, la gravità degli abusi ed evitando di spostare la responsabilità su chi li ha subiti.

VIOLENZA ECONOMICA: tutte quelle forme di discriminazione, controllo e sfruttamento economico che mirano a limitare l'accesso delle donne a risorse finanziarie, opportunità di carriera e benefici economici. Ne sono un esempio il divario salariale di genere, il blocco all'avanzamento di carriera e le limitazioni nell'accesso ai benefit aziendali (come bonus, congedi retribuiti, ecc.).

VIOLENZA DI GENERE: comportamenti che implicano l'uso della forza fisica o della coercizione psicologica per dominare, controllare o abusare di una persona in ragione del suo sesso o genere.

VIOLENZA FISICA: qualsiasi tipo di aggressione o maltrattamento contro lavoratori e lavoratrici, il loro corpo e le cose che appartengono loro. Sono esempi di violenza fisica le percosse, l'uso di armi, la distruzione o il danneggiamento degli effetti personali e la volontaria creazione di condizioni di lavoro pericolose.

VIOLENZA ONLINE: tutti quei comportamenti indesiderati, aggressivi o intimidatori che si verificano tramite i canali digitali legati al lavoro (e-mail, messaggi, social media o piattaforme di lavoro online). Nello specifico, possono essere: cyberbullismo (attacchi personali, minacce e insulti inviati tramite email, messaggi istantanei, o sui social media, nonché la diffusione di voci o informazioni personali con l'intento di danneggiare la reputazione di una persona); *sexting* non consensuale (l'invio di messaggi e/o fotografie a sfondo sessuale non richieste); *revenge porn* (la pratica di condividere su Internet filmati o fotografie esplicite della vittima, solitamente con scopi punitivi o ricattatori).

VIOLENZA PSICOLOGICA: un insieme di atteggiamenti offensivi e denigratori, che hanno l'obiettivo di intimidire, manipolare o colpire la dignità personale, e che, spesso, sfruttano stereotipi e ruoli di genere per ribadire una condizione di inferiorità, solitamente della lavoratrice. Tra gli esempi di violenza psicologica sul lavoro, rientrano le minacce di licenziamento o compromissione di carriera; l'esclusione sistematica di una dipendente da comunicazioni o attività lavorative; le umiliazioni pubbliche e le critiche costanti.

VIOLENZA SESSUALE: qualsiasi imposizione di coinvolgimento in attività e/o rapporti sessuali senza consenso (tocchi, baci e abbracci, ma anche lo stupro o tentativi di stupro).

VITTIMA: una persona che ha subito danno, fisico o psicologico, a causa di un'azione ingiusta o di violenza perpetrata da un'altra persona, o a causa di un evento traumatico. In questo rapporto, si fa riferimento a chiunque sia stata soggetta a comportamenti inappropriati o aggressivi in ambito lavorativo. L'utilizzo del termine “vittima” è fondamentale per riconoscere formalmente una persona che ha vissuto un danno o una violazione dei propri diritti da parte di terzi, ed è anche il primo passo per potere accedere alla giustizia. Infatti, dal punto di vista legale, il riconoscimento di una persona come vittima attiva diversi meccanismi di protezione e le conferisce specifici diritti durante il procedimento. Questo concetto è cruciale non solo per il riconoscimento degli abusi subiti, ma anche per far luce sulle dinamiche di potere e sull'oppressione sistemica all'origine delle violenze.

“ In passato ho lavorato 2 mesi in una cartotecnica e l'ambiente di lavoro era pessimo, i colleghi e i capi trattavano male i nuovi ragazzi assunti, cercando di sminuirli su ogni cosa” - uomo, 27 anni, Meccanica/metalmecanica

“ Quando lavoravo in un supermercato, mi sono sentita fortemente sminuita nel mio dolore e nella mia sincerità dalla capo cassiera quando ho avuto la sciatica, ero bloccata e non potevo lavorare. Per telefono mi ha detto: “Adesso mi sembra che stai esagerando” - donna, 25 anni, sanità e assistenza psicosociale

“ Il mio capo, dopo avergli comunicato le mie dimissioni volontarie, mi ha mandato un vocale con 1.42 minuti di insulti (sei una rincoglionita, non farti più vedere, ecc.). Dopo pochi minuti, il messaggio vocale è stato cancellato” - donna, 28 anni, settore sociopolitico e non profit

“ Ho passato mesi in cui i miei colleghi neanche mi salutavano e/o parlavano tra di loro senza coinvolgermi su aspetti che in realtà erano di mia competenza; nelle pause pranzo smettevano di parlare appena arrivavo io, e una collega, che lavorava da più tempo di me, mi ha urlato al telefono per poi riattaccarmi in faccia e iniziare a mandarmi audio whatsapp passivo-aggressivi perché secondo lei non lavoravo abbastanza (cioè non facevo ore e ore di straordinario non retribuito che secondo lei erano necessarie)” - donna, 27 anni, settore sociopolitico e non profit

“ Vivo costantemente situazioni di umiliazione pubblica: il mio capo, invece di confrontarsi di persona e con calma e cognizione di causa con me, a quanto pare preferisce urlare e offendere. L'ambiente di lavoro per me è un aspetto molto importante e mi ero sempre trovata bene in azienda, prima del suo arrivo... Ora sono molto demotivata e arrabbiata.” - donna, 41 anni, logistica e trasporti

“ Ho assistito a episodi non troppo velati di razzismo verso alcuni pazienti e sessismo in sala operatoria verso studentesse/specializzande” - uomo, 24 anni, sanità e assistenza psicosociale

“ Quando lavoravo in gelateria non mi sono trovata benissimo, anche se mi piaceva l'ambiente, eravamo tutte donne, c'era solo un uomo. In generale riesco a rapportarmi meglio con le donne, soprattutto con una mia superiore. Però, alla fine dei conti, se non hai a che fare con una bella persona, uomo o donna che sia, ti puoi trovare male. In gelateria, con le mie cape mi sono sempre trovata bene. Erano due sorelle, e ne avevano una terza che lavorava come dipendente. Mi è capitata una volta in cui mi è venuto da piangere, avevo gli occhi lucidi, perché lei aveva un modo di rispondermi arrogante, si sentiva superiore, ogni cosa che facevo non andava bene, se sbagliavo era la fine del mondo. Avere questa persona che tutto il tempo ti rimprovera non era ovviamente piacevole, non ero tranquilla. Tornata a casa ero arrabbiata, mi veniva da piangere.” - donna, 20 anni, accoglienza e ristorazione

“ Nella ristorazione ho visto e assistito a tanti episodi, di tipo diverso: mi hanno tolto il ruolo di capo ufficio perché incinta... Commenti sconvenienti a colleghe giovani su fisicità e vestiti sono la norma. Durante serate e cene in cui, con la scusa dell'alcol, si alzano le mani su colleghe giovani... In scambi di e-mail ci sono prese in giro su di me in quanto figura di ruolo superiore. Clienti che minacciano... Il capo che mi ha fatto vedere lingerie da regalare alle amanti... Sono troppi, impossibile fare un elenco esaustivo.” - donna, 46 anni, accoglienza e ristorazione

“ Non abbiamo mai subito aggressioni da parte dell'utenza, insulti sì, però non nei nostri confronti, ma verso l'azienda. Si tratta di persone che hanno perso un po' il controllo a livello verbale. Solo una volta abbiamo avuto un po' di timore ma, ripeto, l'insulto non era rivolto a noi. A volte qualche apprezzamento o complimento, che potrebbero essere leggibili come oltre il limite, ma non mi vengono esempi specifici. Anche le colleghe che stanno allo sportello non se ne lamentano mai. Cioè, l'utenza solitamente fa complimenti ma legati al lavoro. Mi viene in mente un episodio, di natura sessuale, di un utente con una collega, anche se non so bene come sia andata... Il riassunto è che lui le ha passato un bigliettino sotto lo sportello dicendole “Sei molto bella, vuoi uscire a mangiare una pizza?”. Un altro episodio strano è stato di una ragazza che si è messa a fare delle foto a una collega e alla pratica che le stava facendo. E quando la collega le ha chiesto il motivo, le ha risposto che dovesse provare al suo compagno di essere veramente andata a fare una pratica. È stato un po' strano. Anche perché aveva fatto la foto inquadrando anche la collega.” - donna, 57 anni, ambiente e risorse naturali

“ Immane il fatto che i maschi sono tutti dottori, le femmine sono signorine/cara/tesoro.” - donna, 28 anni, sanità e assistenza psicosociale

“ Le battute a sfondo sessista sono talmente entrate nelle nostre abitudini che diventano quasi normali. Ci siamo stufate. Se indosso una gonna o un abito un po' più corto in ufficio mi sento guardata dai (pochi) uomini colleghi. Perché si sentono più forti loro, quando noi siamo la stragrande maggioranza in azienda? Perché in azienda siamo l'80% donne ma nel gruppo direttivo la metà sono uomini?” - donna, 30 anni, sanità e assistenza psicosociale

“ Ho subito e assistito a insulti verso il genere femminile: le donne sono state definite confusionarie e incapaci di lavorare. Inoltre, durante un confronto con punti di vista diversi, mi sono stati tirati dei fogli di un documento in faccia.” - donna, 33 anni, edilizia e costruzioni

“ Quando lavoravo come specialist in un negozio di elettronica spesso i clienti preferivano rivolgersi a colleghi maschi perché li ritenevano più esperti, senza nessun motivo che potesse indicare la maggiore esperienza. Anche in ufficio, nel ruolo che ricopro ora, mi è capitato di assistere a battute sessiste.” - uomo, 31 anni, elettronica e informatica

“ All'inizio della mia carriera lavorativa nell'azienda in cui lavoro, sono stata vittima di commenti da parte di alcuni colleghi che mi hanno definita “signorina” e, addirittura, “bambolina”; senza considerare i troppi sguardi e battutine rivolti alle colleghe ancor più giovani a cui ho assistito. Per non parlare delle promozioni al ruolo di caposquadra, negli ultimi quattro anni assegnato prevalentemente a uomini.” - donna, 37 anni, corrispondenza

“ Da donna nel mondo STEM, ho spesso annusato un clima di poca serietà nei miei confronti. Ho sentito battutine, spesso non sono stata considerata nell'espressione delle mie opinioni, sono stata chiamata “ragazza” quando i miei colleghi uomini venivano appellati come “professionisti”. Ad oggi, talvolta, i miei capi si comportano con me non professionalmente, tra battute, violazione di confini, principalmente fisici, e sminuiscono la mia professione con mansioni o riconoscimenti inferiori a colleghi uomini, a parità di mansioni e ruoli.” - donna, 30 anni, elettronica e informatica

“ Il mio superiore ci ha provato più volte. Faceva apprezzamenti, commenti, una volta ha cercato di baciarmi mentre eravamo in ufficio. Io ho sempre evitato di rimanere da sola con questa persona, ma ho continuato a lavorare lì perché ne avevo bisogno, avevo bisogno di lavorare. Alla fine, però, l'episodio del bacio mi ha comunque portata a cercare di trovare un altro lavoro. Va bene tutto, va bene che lo posso gestire, però dopo un po' diventava una rottura. Se devo lavorare, lavoro e basta.” - donna, 57 anni, ristorazione

“ Come cassiera di supermercato, ho notato che a fine turno serale erano solo le cassiere a sistemare i prodotti rimasti in giro, mentre il vicecapo rimaneva seduto al bancone guardando il cellulare, quando di fatto eravamo in ritardo e noi cassiere stavamo già lavorando dei minuti in più senza essere pagate (mentre lui aveva l'orario di fine turno spostato a mezz'ora dopo di noi).” - donna, 25 anni, sanità e assistenza psicosociale

“ A un colloquio di lavoro mi è capitato di dovermi sottoporre a un questionario infinito con domande di carattere estraneamente personale, tra le quali se desiderassi diventare mamma” - donna, 28 anni, istruzione e formazione

“ Avevo un collega molto provolone, che come modalità di interazione con il sesso femminile (soprattutto colleghe giovani) aveva quello di fare battutine, avvicinarsi tanto, essere un po' viscido. Una volta insisteva perché gli dessi un bacio sulla guancia, al che mi sono super arrabbiata e da lì ha smesso ma facendo comunque l'offeso ed etichettandomi come “figa di legno”. Gli altri colleghi e le altre colleghe lo giustificavano in qualche modo e non mancavano comunque commenti sessisti anche da parte degli altri nei confronti delle donne. In realtà a volte c'erano commenti anche nei confronti dei clienti o anche degli uomini (es. “Che checca quello”, “ma quella così obesa che vestito si è messo: copriti”). Verso i clienti venivano fatti in cucina, però era come se il sesso e la discriminazione facessero da padrone quando non si sapeva cosa dire.” - donna, 29 anni, accoglienza e ristorazione

“ Ho incontrato discriminazioni e atteggiamenti sessisti sul luogo di lavoro dalle mie primissime esperienze. A 17 anni ho iniziato a svolgere un lavoro stagionale nel settore dell'ospitalità. Il mio ruolo era far giocare i bambini di un hotel durante le pause pranzo e cena. Ricordo ancora gli sguardi dei padri e le battute sul fatto che avrebbero voluto avermi come babysitter tutto l'anno a casa loro, e non solo vedermi in estate in hotel. Essendo estate, cercavo di indossare vestiti freschi, mai succinti, ma quantomeno smanicati. Ricordo di avere smesso molto presto di farlo perché mi sentivo “sporca”. Preferivo morire di caldo piuttosto che sentire gli occhi di quei padri sulle mie gambe. Anche il mio datore di lavoro all'epoca mi diceva cose che, pensandoci ora, erano davvero ai limiti dell'illegalità. Affermazioni tipo “se solo fossi maggiorenne” accompagnate da sguardi allusivi. Negli anni immediatamente successivi mi sono sentita molto in colpa per non aver saputo reagire, ma avevo 17 anni: cosa avrei potuto fare? Era il mio primo vero lavoretto, i primi guadagni, l'indipendenza... Mi sono capitate anche situazioni di colloqui in cui mi è stato chiesto se fossi fidanzata e/o se il mio fidanzato mi avrebbe dato il permesso per lavorare fuori orario. Fortunatamente mi trovavo in una posizione per poter rifiutare quel ruolo. Crescendo ho avuto la fortuna di lavorare solo in ambienti sensibili (di certo non perfetti) a questi temi perché a prevalenza femminile, quindi, non ho più incontrato discriminazioni da parte di colleghi e/o datori di lavoro. Ne ho però incontrate da parte di persone esterne. Per la mia età - e per la visione che si ha in Italia per cui si è giovani fino ai 45 anni - ricopro un ruolo abbastanza importante e mi è capitato spesso di non essere presa sul serio. Ho partecipato a diversi incontri in cui sono stata scambiata per una stagista, con tutto lo sprezzo che si ha per questo ruolo (ruolo da cui bene o male tutte le persone sono partite!).” - donna, 29 anni, terzo settore

“ La mia azienda si occupa di parità di genere nel senso che ci hanno mandato due e-mail con slide da leggere, con un quiz finale e fine. Questo è il modo in cui se ne sono occupati. Non so se nella sede centrale il tema sia più sentito, e magari abbiano fatto dei veri e propri corsi. Tra l'altro, noi abbiamo ricevuto questa comunicazione post scadenza, quindi come “contentino”. Noi dipendenti non siamo granché viste come persone. Poi, dipende dall'ambiente. Qui, il discorso è che se c'è un problema, al diretto responsabile non lo puoi dire, o se lo dici c'è un muro, e a quel punto non sai dove andare. Quindi, alla fine dici “Ok, io vengo, faccio le mie otto ore e basta”. Non c'è un'attenzione, se stai bene o se stai male. Ma questo non solo nel nostro ufficio, è una sensazione generale che nell'azienda non ci sia attenzione all'aspetto più umano. Nonostante siano stati fatti dei corsi sul burnout o sul mobbing, ma sembrano corsi che si fanno perché si deve. Non c'è neanche un atteggiamento propositivo per cui il responsabile delle risorse umane ogni tanto venga e chieda come stiamo. Non sappiamo neanche chi sia, non l'abbiamo mai visto in faccia” - donna, 57 anni, ambiente e risorse naturali



WeWorld è un'organizzazione italiana indipendente impegnata da oltre 50 anni con progetti di cooperazione allo sviluppo e di aiuto umanitario per garantire i diritti a tutte le persone a partire dalle comunità più vulnerabili.

I progetti di WeWorld - 179 progetti in 26 Paesi inclusa l'Italia - mettono al centro chiunque sia ai margini, geografici e/o sociali, promuovendone lo sviluppo umano ed economico, affinché possa autodeterminarsi e diventare protagonista del proprio cambiamento. Con quasi 10 milioni di beneficiari diretti e oltre 49 milioni di beneficiari indiretti WeWorld si occupa di diritti umani, aiuti umanitari, sicurezza alimentare, acqua, igiene e salute, istruzione ed educazione, sviluppo socio-economico e protezione ambientale, educazione alla cittadinanza globale e volontariato internazionale.

Mission

La nostra azione si rivolge soprattutto a bambine, bambini, donne e giovani, attori di cambiamento in ogni comunità per un mondo più giusto e inclusivo. Aiutiamo le persone a superare l'emergenza e garantiamo una vita degna, opportunità e futuro attraverso programmi di sviluppo umano ed economico (nell'ambito dell'Agenda 2030).

Vision

Vogliamo un mondo migliore in cui tutti, in particolare bambini e donne, abbiano uguali opportunità e diritti, accesso alle risorse, alla salute, all'istruzione e a un lavoro degno.

Un mondo in cui l'ambiente sia un bene comune rispettato e difeso; in cui la guerra, la violenza e lo sfruttamento siano banditi. Un mondo, terra di tutti, in cui nessuno sia escluso.

WEWORLD

VIA SERIO 6,
20139 MILANO - IT
T. +39 02 55231193
F. +39 02 56816484

VIA BARACCA 3,
40133 BOLOGNA - IT
T. +39 051 585604
F. +39 051 582225

www.weworld.it