



SICURE AL LAVORO SICURE A CASA SICURE ONLINE

*UNA GUIDA PER I SINDACATI PER ELIMINARE LA VIOLENZA
E LE MOLESTIE CONTRO LE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO*

Paulina BARANSKA
Séverine PICARD



Brussels, January 2024
European Trade Union Confederation (ETUC)



With the financial support of the EU



SICURE AL LAVORO SICURE A CASA SICURE ONLINE

*UNA GUIDA PER I SINDACATI PER ELIMINARE LA VIOLENZA
E LE MOLESTIE CONTRO LE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO*

INDICE

1. Perché questa guida?	6
2. La dimensione di genere in un mondo del lavoro in cambiamento	8
Oggi più che mai la violenza domestica ha ricadute sul posto di lavoro	8
Aumenta la violenza da parte di terzi nei lavori svolti prevalentemente dalle donne	8
La violenza online potrebbe potenzialmente diventare una delle principali forme di violenza e molestie contro le donne sul posto di lavoro	9
L'intelligenza artificiale e la sorveglianza digitale aggravano i pregiudizi di genere	9
3. Buone pratiche per i sindacati	10
Aggiornare le politiche aziendali	10
Richiesta di valutazioni del rischio in termini di SSL sensibili al genere	11
Inclusione di misure preventive e di sostegno nei contratti collettivi	11
Garantire l'integrazione della dimensione di genere in tutta la contrattazione collettiva	12
Sensibilizzare	13
. sul posto di lavoro	13
. all'interno dei sindacati	13
Riflessione sul contenzioso strategico	13

4. Appendice:

Sicure al lavoro, sicure a casa, sicure online una checklist per i sindacati

14

Riquadro 1 Come la mancanza di dati sta danneggiando le donne	6
Riquadro 2 Quattro ragioni per cui la violenza e le molestie contro le donne sono importanti per i sindacati	7
Riquadro 3 Situazioni che presentano rischi elevati di violenza e molestie di genere	9
Riquadro 4 L'alfa e l'omega dei meccanismi di denuncia sul posto di lavoro	10
Riquadro 5 Esempi di contratti collettivi	12
Riquadro 6 Esempio di integrazione della dimensione di genere in un contratto collettivo sul telelavoro	13

1.

Perché questa guida?

La violenza sul posto di lavoro e le molestie contro le donne sono in aumento. Sebbene i dati ufficiali siano incompleti, o addirittura manchino del tutto dei dati, i sindacati di tutta Europa nutrono crescenti preoccupazioni per l'insicurezza dei luoghi di lavoro per le donne e per l'aumento degli abusi domestici, con evidenti ricadute sul mondo del lavoro.

cupazioni per l'insicurezza dei luoghi di lavoro per le donne e per l'aumento degli abusi domestici, con evidenti ricadute sul mondo del lavoro.

Riquadro 1 Come la mancanza di dati sta danneggiando le donne

Sebbene l'aumento della violenza domestica sia relativamente ben documentato, mancano studi che esaminino la relazione tra il telelavoro e l'esperienza di abusi domestici. Non sono nemmeno disponibili dati sistematici e comparabili che misurino la natura di genere della violenza da parte di terzi. Allo stesso modo, vi è una scarsità di dati che valutino l'esposizione dei lavoratori alla violenza online, tanto meno la sua dimensione di genere.

Sono state condotte indagini nazionali sulla diffusione delle molestie sessuali informatiche nel pubblico in generale, ma nessuno studio di questo tipo è stato condotto nel contesto lavorativo. Allo stesso modo, è difficile quantificare l'esposizione delle donne alla discriminazione nell'uso degli strumenti di IA nella gestione e nel monitoraggio dei lavoratori. Sebbene in alcuni Stati membri siano disponibili dati sull'uso degli strumenti di intelligenza artificiale nel mercato del lavoro, non è stato ancora effettuato alcun tentativo di indagare sui pregiudizi di genere presenti in questi strumenti.

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

A differenza di qualche anno fa, sempre più donne denunciano gli abusi che subiscono. Tuttavia, le norme di legge continuano a essere scarsamente applicate, in gran parte a causa dell'inefficacia dei meccanismi di prevenzione e denuncia, che portano all'impunità dei responsabili.

È importante sottolineare che il mondo del lavoro sta attraversando trasformazioni significative a seguito della digitalizzazione e dell'emergere di nuove forme di lavoro. La dimensione di genere di questi cambiamenti è in gran parte passata inosservata, soprattutto per quanto riguarda l'impatto sulla sicurezza delle donne. Gli attuali strumenti potrebbero quindi non essere più sufficienti per tenere il passo

con le recenti evoluzioni della violenza e delle molestie di genere.

In questo contesto, questa guida intende sensibilizzare sulle recenti evoluzioni della violenza e delle molestie di genere e fornire indicazioni su come affrontarle attraverso il dialogo sociale e le strategie guidate dai sindacati. La guida si rivolge ai sindacalisti a tutti i livelli, anche a livello settoriale e aziendale. La guida trae spunto da un ampio rapporto di studio della CES, che esplora le recenti tendenze nella violenza e nelle molestie di genere sul lavoro, i quadri normativi previsti e le relative strategie sindacali.

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

La presente guida è il risultato del progetto della CES "Lotta alla violenza e alle molestie contro le donne sul lavoro", un progetto concepito come ausilio per le azioni volte a porre fine alla violenza e alle molestie sul lavoro messe in campo dalle organizzazioni affiliate alla CES.

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

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

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

Riquadro 2 Quattro ragioni per cui la violenza e le molestie contro le donne sono importanti per i sindacati

i. La sicurezza dell'ambiente di lavoro è un diritto fondamentale dei lavoratori

La violenza e le molestie rappresentano una grave problematica lavorativa che ha un impatto duraturo sulla dignità, sull'occupazione e sui mezzi di sussistenza delle vittime. Un luogo di lavoro non sicuro ostacola non solo l'avanzamento di carriera ma anche la qualità complessiva della vita. Può determinare assenteismo, riluttanza o impossibilità di assumere determinati compiti o ruoli, o addirittura costringere le donne a lasciare il lavoro, ostacolando così la loro indipendenza economica e lo sviluppo professionale.

ii. Nessuno è uguale finché tutti non sono uguali

Un luogo di lavoro che tollera la violenza e le molestie contro le donne favorisce molte altre forme di discriminazione. La violenza e le molestie contro le donne si sovrappongono a molte altre forme di oppressione. Sebbene il genere sia un fattore di rischio significativo nei casi di violenza e molestie subiti, diventa un fattore particolarmente prevalente in combinazione con i fattori di razza, classe, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere e altri motivi di discriminazione.

iii. Lottare per un lavoro dignitoso significa anche lottare per l'uguaglianza di genere

Esiste una forte relazione tra, da un lato, lavoro precario e mal retribuito e, dall'altro, la violenza contro le donne. Le donne in situazioni vulnerabili sono particolarmente esposte alla violenza e alle molestie sul lavoro. La dipendenza economica si intreccia anche con la violenza domestica.

iv. I sindacati fanno la differenza

In un contesto caratterizzato da meccanismi legali e di prevenzione e segnalazione inefficaci, i sindacati hanno un ruolo cruciale da svolgere nel garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro per tutti i lavoratori. Nello specifico, possono supportare le vittime di violenza o molestie e negoziare politiche e accordi che prevengano, sanzionino e, in ultima analisi, sradichino la violenza e le molestie di genere. Questa guida fornisce alcuni esempi di buone pratiche.

2.

La dimensione di genere in un mondo del lavoro in cambiamento

A seguito dei recenti cambiamenti nel mondo del lavoro sono emersi nuovi modelli di violenza sul posto di lavoro e molestie contro le donne.

Oggi più che mai la violenza domestica ha ricadute sul posto di lavoro

La violenza domestica è aumentata durante i lockdown nel periodo COVID-19. È ormai accertato che la convivenza forzata con un partner violento ha favorito fortemente questo aumento.

Guardando al futuro, è probabile che i crescenti livelli di violenza domestica diventino una forma di violenza di genere direttamente collegata al mondo del lavoro per almeno due ragioni.

In primo luogo, i dati dimostrano che le donne in situazione di dipendenza economica sono maggiormente esposte ai rischi di violenza domestica. Un lavoro stabile e dignitoso è un fattore cruciale per le vittime e le sopravvissute che desiderano uscire da una relazione violenta. La dipendenza economica è elevata nel lavoro femminilizzato, dove vi è una prevalenza di donne impiegate in lavori atipici, precari e a bassa retribuzione. In un contesto di crisi energetica e del costo della vita e di austerità, la dipendenza economica deve essere affrontata in modo approfondito sia come causa principale che come conseguenza della violenza di genere.

In secondo luogo, sta aumentando il tempo dedicato al telelavoro e al lavoro a distanza, e questo sta rendendo meno netti i confini tradizionali tra casa e luogo di lavoro. Tuttavia, in molti casi, il dovere di diligenza del datore di lavoro di garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri non è stato esteso al telelavoro. Questo non significa che occorra riconsiderare il telelavoro/lavoro a distanza. Per molti lavoratori, il telelavoro e il lavoro a distanza potrebbero offrire prospettive interessanti per un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, tra cui la possibilità di una migliore condivisione dei carichi assistenziali, purché rimangano forme di

lavoro volontarie e reversibili. Mancano però misure preventive e di sostegno.

Aumenta la violenza da parte di terzi nei lavori svolti prevalentemente dalle donne

La violenza da parte di terzi avviene sul posto di lavoro ma è perpetrata da persone che non fanno parte della forza lavoro. La pandemia ha gettato una luce sulla violenza di terzi nel contesto dei lavori in prima linea. Nel settore sanitario, ad esempio, la carenza di personale e attrezzature, e l'aumento dei bisogni sanitari, hanno creato frustrazione nei pazienti che ha generato poi violenza. Poiché molti servizi essenziali sono settori a predominanza femminile, le donne sono fortemente colpite dalla violenza da parte di terzi.

Anche se non vengono raccolti dati ufficiali, l'aumento della violenza da parte di terzi costituisce una seria preoccupazione per i sindacati. L'aumento della violenza è favorito dalla carenza di personale, dal sottofinanziamento dei servizi pubblici, in gran parte determinato da misure di austerità e privatizzazione, e da requisiti di produttività irrealistici.

La violenza online potrebbe potenzialmente diventare una delle principali forme di violenza e molestie contro le donne sul posto di lavoro

Nella digitalizzazione degli ambienti di lavoro, la violenza e le molestie non dovrebbero più essere considerate come un comportamento che si verifica prevalentemente di persona. Si tratta infatti di comportamenti sempre più perpetrati, direttamente o indirettamente, attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

La violenza online, ad esempio, ha assunto le seguenti forme.

Condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato mediante strumenti TIC:

- *Pornovendetta/abuso sessuale basato su immagini (rendere accessibile ad altri lavoratori materiale raffigurante le attività sessuali di un lavoratore);*
- *Upskirting e downblousing (immagini o firmati ripresi da sotto la gonna di una lavoratrice o da sopra);*
- *Deepfake (produzione o manipolazione di immagini, video o altro materiale, facendo sembrare che la vittima sia impegnata in attività sessuali).*

Stalking, molestie, incitamento alla violenza o all'odio mediante strumenti ICT:

- *Condotta minacciosa o intimidatoria persistente;*
- *Sorveglianza continua per tracciare o monitorare movimenti e attività;*
- *Condivisione di dati personali di un lavoratore con una moltitudine di utenti finali e incitazione a causare danni fisici o psicologici;*
- *Incitamento alla violenza o all'odio in base al genere.*

Questi sono solo alcuni esempi delle tendenze recentemente in atto. È importante capire che, con l'emergere di nuove tecnologie, le forme di violenza online sono in continua evoluzione.

Anche in questo caso non esistono dati ufficiali che documentino l'evoluzione del fenomeno. Non dobbiamo però sottovalutare l'importanza del problema. Vista l'accelerazione dei cambiamenti tecnologici nel mondo del lavoro, la violenza online potrebbe potenzialmente diventare in futuro una delle principali forme di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro

L'intelligenza artificiale e la sorveglianza digitale aggravano i pregiudizi di genere

Sul lavoro cresce costantemente il ricorso ad applicazioni basate sull'intelligenza artificiale. Gli algoritmi possono essere usati nell'esame di

candidature e nella selezione dei candidati nel processo di reclutamento, nel monitoraggio del rendimento dei lavoratori e nella loro valutazione, oltre che nella selezione dei lavoratori da licenziare. Sebbene gli algoritmi siano descritti dai datori di lavoro come un software neutrale, in realtà sono ciechi rispetto al genere, quando addirittura presentano distorsioni rispetto al genere. È necessario sottolineare che in assenza di una lente sensibile al genere, l'intelligenza artificiale ("IA") riproduce e amplifica i pregiudizi di genere nascosti. Ad esempio, l'intelligenza artificiale può "apprendere" il profilo dominante dei lavoratori preferiti e orientare il processo di reclutamento verso un genere.

Oltre all'intelligenza artificiale, è aumentato anche l'uso di strumenti di monitoraggio e sorveglianza, in parte per effetto dell'aumento del telelavoro e del lavoro a distanza. Si tratta di tecnologie che monitorano l'attività dei lavoratori in tempo reale. In generale, i sindacati nutrono una serie di preoccupazioni riguardo all'invasione nella sfera privata dei lavoratori. Ma esiste anche una dimensione di genere. I sindacati, ad esempio, hanno ricevuto denunce relative all'utilizzo sproporzionato della sorveglianza digitale sulle donne lavoratrici che sono madri o che hanno carichi assistenziali, poiché tendono ad essere percepite come meno impegnate sul lavoro o meno orientate alla carriera.

Anche l'uso di spyware è un fattore chiave per il cyberstalking.

Riquadro 3 Situazioni che presentano rischi elevati di violenza e molestie di genere

- *Squilibrio nella forza lavoro (forza lavoro altamente femminilizzata o, al contrario, ambiente di lavoro mascolinizzato).*
- *Precarietà del lavoro, bassa retribuzione.*
- *Carenza di personale, requisiti di produttività irrealistici, sottofinanziamento dei servizi.*
- *Telelavoro, lavoro a distanza.*
- *Discriminazione intersezionale.*
- *Gestione delle risorse umane tramite l'intelligenza artificiale.*
- *Sorveglianza digitale dei lavoratori.*
- *Lavoro isolato (ad esempio lavoro domestico) e lavoro notturno.*

3.

Buone pratiche per i sindacati

Aggiornare le politiche aziendali

I sindacati dovrebbero impegnarsi per evidenziare ai datori di lavoro l'importanza di una politica di tolleranza zero nei confronti della violenza e delle molestie in generale, e in particolare contro le donne. Dovrebbe essere introdotta una politica forte sul posto di lavoro, allegata ai contratti di lavoro, per inviare un messaggio chiaro a tutti i lavoratori di assenza di tolleranza per qualsiasi forma di abuso di genere e di impegno da parte dell'organizzazione a creare un ambiente in cui tutti si sentano rispettati e apprezzati.

Laddove già esistono, molto probabilmente le politiche devono essere riviste alla luce delle recenti evoluzioni descritte nella sezione precedente, tra cui almeno relativamente i seguenti aspetti:

- ✓ richiamare il dovere del datore di lavoro di garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro. Questo dovere di diligenza deve valere anche per le vittime di violenza domestica;
- ✓ adottare un concetto ampio di violenza e molestie, garantendo che comprenda i comportamenti di persona ma anche con strumenti TIC;
- ✓ garantire sistematiche denunce e sanzioni in caso di comportamenti inappropriati, inclusa la cessazione del rapporto di lavoro;
- ✓ istituire un meccanismo indipendente per le denunce sul posto di lavoro (cfr. Box 4 The alpha and the omega of workplace complaint mechanisms);
- ✓ garantire la protezione di vittime e testimoni da ritorsioni, violazioni della privacy o qualsiasi azione avversa intrapresa a seguito del loro coinvolgimento nel processo di denuncia;
- ✓ fornire assistenza ai lavoratori che subiscono violenza e molestie;

✓ introdurre indicatori chiave di prestazione ("KPI") per raccogliere dati, misurare l'evoluzione del problema e valutare l'efficacia delle misure preventive. I sindacati dovrebbero partecipare al processo di monitoraggio;

✓ estensione a tutti i lavoratori presenti sul luogo di lavoro, dipendenti diretti e non, e indipendentemente dalla condizione di impiego. Questo è particolarmente importante in quanto i lavoratori con lavori precari e atipici sono i maggiormente esposti alla violenza di genere e alle molestie sul lavoro.

Riquadro 4 L'alfa e l'omega dei meccanismi di denuncia sul posto di lavoro

- *Il meccanismo di denuncia è indipendente dal management.*
- *Alle vittime e ai testimoni è garantita la completa riservatezza.*
- *Le vittime e i testimoni possono farsi accompagnare dai rappresentanti sindacali se lo desiderano.*
- *Ogni segnalazione di violenza e molestie di genere è oggetto di un'indagine imparziale.*
- *Ogni segnalazione di misure di ritorsione contro una vittima o un testimone è oggetto di un'indagine imparziale.*
- *Ogni caso di violenza, molestia o ritorsione farà scattare l'applicazione di sanzioni. La severità delle sanzioni dovrebbe essere sufficiente a scoraggiare futuri comportamenti scorretti.*

Richiesta di valutazioni del rischio in termini di SSL sensibili al genere

I sindacati devono richiedere al datore di lavoro valutazioni del rischio sensibili al genere¹ per tenere conto delle specifiche modalità in cui la violenza e le molestie colpiscono i lavoratori in base al loro genere. La valutazione del rischio comporta l'individuazione, la valutazione e la gestione dei rischi e dei pericoli in modalità che tengano conto delle esigenze e delle vulnerabilità specifiche dei diversi sessi.

Una valutazione del rischio sensibile al genere dovrebbe in particolare:

- ✓ Individuare le situazioni lavorative specifiche maggiormente esposte alla violenza e alle molestie di genere. Ad esempio, le donne che lavorano in postazioni di lavoro isolate o in ruoli a contatto con i clienti/utenti del servizio necessitano di una protezione rafforzata;
- ✓ Valutare in che misura i rischi psicosociali come molestie, violenza, discriminazione e violenza online possono colpire in modo sproporzionato le donne;
- ✓ Considerare i rischi e le difficoltà specifiche affrontate dalle donne incinte, da quelle con carichi familiari e dalle donne anziane;
- ✓ Considerare l'aumento del rischio per le donne che presentano molteplici potenziali motivi di discriminazione (intersezionalità).

A seguito di una valutazione dei rischi sensibili al genere, i datori di lavoro dovrebbero mettere in campo soluzioni per eliminare i rischi all'origine. Inoltre, la formazione in materia di salute e sicurezza dovrebbe essere sensibile al genere e tenere conto delle diverse capacità fisiche ed esigenze dei lavoratori.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha prodotto una scheda informativa che fornisce indicazioni su [come includere le questioni di genere nelle valutazioni dei rischi](#), compresa la violenza [domestica](#).

Inclusione di misure preventive e di sostegno nei contratti collettivi

Nei contratti collettivi le parti sociali possono concordare varie misure volte a prevenire la violenza e le molestie di genere e per sostenere le vittime.

Sostenere le vittime di **violenza domestica** sul posto di lavoro è fondamentale per garantire la loro sicurezza, il loro benessere e garantire che possano interrompere la dipendenza economica. A tal fine, il dialogo sociale a tutti i livelli potrebbe esplorare i seguenti aspetti:

- ✓ Permessi retribuiti aggiuntivi, flessibilità nelle modalità di orario di lavoro e revoca delle sanzioni disciplinari per ritardo o assenza dal lavoro;
- ✓ Accordi retributivi, garanzia di mantenimento del posto di lavoro;
- ✓ Mobilità geografica, assistenza nell'accesso di una sistemazione abitativa alternativa.

Le misure per prevenire **la violenza da parte di terzi** e **la violenza online** possono includere:

- ✓ Il diritto di ritirarsi dal lavoro se non è garantita la sicurezza (come previsto dalla direttiva quadro UE in materia di SSL);
- ✓ Protocolli chiari per proteggere i lavoratori da tutte le forme di violenza online di genere e da abusi da parte di terzi;
- ✓ Mobilità dei lavoratori e misure di isolamento applicabili all'autore della violenza (ad eccezione dei casi di violenza domestica in cui la mobilità geografica potrebbe essere prevista per la vittima).

¹ Naturalmente, questo non esclude l'integrazione della dimensione di genere in tutte le valutazioni del rischio.

Nell'ambito di un contratto collettivo francese nel settore energetico, un'azienda ha stretto una partnership con una ONG che combatte la violenza domestica (FIT – une Femme un Toit) per contribuire a elaborare misure specifiche di sostegno alle vittime. Tali misure comprendono, ad esempio, flessibilità degli orari di lavoro, assistenza finanziaria e sociale, alloggi di emergenza o a lungo termine, mobilità, sicurezza sul lavoro, assistenza amministrativa e bancaria, sospensione e agevolazione al rientro nel mondo del lavoro, e una campagna di sensibilizzazione sul tema della violenza domestica che colpisce le donne.

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

Un contratto collettivo spagnolo prevede l'istituzione di misure precauzionali in caso di denunce, tra cui la separazione della vittima e del presunto molestatore. Questi provvedimenti non possono in alcun caso arrecare un danno alla vittima né un pregiudizio alle sue condizioni di lavoro, né una loro modifica sostanziale.

È possibile trovare altri esempi a livello nazionale ed europeo nell'archivio della CES o nel progetto condotto dalla FSESP sulla violenza da parte di terzi².

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

Poiché nel dialogo tra le parti sociali i sindacati affrontano sempre più il tema della digitalizzazione, è fondamentale garantire che la dimensione di genere sia integrata in tutte le contrattazioni collettive. A tal fine, la presenza di donne nei team negoziali è essenziale per comprendere le sfide che le donne devono affrontare per quanto riguarda la violenza e le molestie sul lavoro, compresa la sua recente evoluzione.

Nel negoziare gli accordi collettivi sul telelavoro e sul lavoro a distanza, i sindacati dovrebbero tenere conto della potenziale incidenza della violenza domestica che colpisce le lavoratrici in telelavoro. Gli accordi di telelavoro devono anche prevedere il rischio di violenza online basata sul genere. Un principio chiave è la facoltatività del telelavoro, come previsto dall'accordo delle parti sociali europee sul telelavoro³. Inoltre, tra le clausole utili possiamo citare:

- ✓ La possibilità per il lavoratore di richiedere di tornare immediatamente sul posto di lavoro fisico o di trasferirsi in un luogo di telelavoro alternativo per garantirne la sicurezza;
- ✓ Supporto del datore di lavoro nel contattare e collaborare con le forze dell'ordine o con le agenzie di sostegno alla violenza domestica;
- ✓ Protocolli di sicurezza informatica rafforzati per proteggere i lavoratori in remoto da tutte le forme di violenza online di genere.

I sindacati dovrebbero affrontare la questione dei potenziali pregiudizi di genere nelle più ampie negoziazioni intavolate sull'uso della gestione dell'intelligenza artificiale e della sorveglianza digitale. Le clausole negoziate potrebbero riguardare i seguenti aspetti:

- ✓ Completa trasparenza sull'introduzione dell'intelligenza artificiale e della sorveglianza digitale;

² [Non rientra nell'ambito del lavoro | FSESP](#)

³ [Telelavoro | EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

- ✓ Imposizione ai datori di lavoro di condurre valutazioni dei rischi sensibili al genere nel momento in cui intendono introdurre sistemi di intelligenza artificiale e sorveglianza digitale, in modo da identificare e correggere potenziali pregiudizi;
- ✓ Definizione di procedure per correggere i pregiudizi di genere nell'intelligenza artificiale e nei sistemi di sorveglianza digitale, come la riqualificazione degli algoritmi o l'adeguamento dei dati immessi;

- ✓ Sviluppo di linee guida etiche per l'uso dell'intelligenza artificiale e della sorveglianza digitale;
- ✓ Un processo di revisione regolare dell'impatto dell'intelligenza artificiale e della sorveglianza digitale sui lavoratori, con attenzione agli effetti specifici di genere. Il processo di revisione viene condotto con la partecipazione dei sindacati.

Riquadro 6 Esempio di integrazione della dimensione di genere in un contratto collettivo sul telelavoro

Un contratto collettivo sul telelavoro concluso presso un'azienda francese di vendita al dettaglio prevede misure di sostegno ai lavoratori in telelavoro a rischio di violenza domestica. L'azienda si impegna a favorire il contatto con i professionisti interessati (polizia, servizi specializzati, ecc.). Non appena informato della situazione, il datore di lavoro si impegna, su richiesta della vittima, a eliminare il termine di preavviso dalla clausola di annullamento, a porre immediatamente fine al telelavoro da casa o ad organizzarlo in un luogo terzo.

Sensibilizzare...

...sul posto di lavoro

La sensibilizzazione sulla lotta alla violenza di genere e alle molestie sul lavoro è da tempo nell'agenda dei sindacati. Affinché continuino ad essere rilevanti, queste attività devono essere aggiornate alla luce delle recenti evoluzioni. In particolare, occorre aggiornare poster, volantini e materiale informativo su come riconoscere e agire in caso di cattiva condotta, per includere la violenza online, l'importanza della sicurezza digitale e un comportamento online rispettoso.

...e all'interno dei sindacati

I sindacati devono continuare ad approfondire le loro conoscenze, in particolare per quanto riguarda l'impatto della digitalizzazione sulla discriminazione di genere, sulla violenza e sulle molestie sul lavoro. I sindacati possono coinvolgere esperti in settori quali la tecnologia digitale, la sicurezza informatica, gli studi di genere e la psicologia del lavoro per ricevere spunti e analisi sull'impatto della digitalizzazione sulle questioni legate al genere. Le competenze raccolte possono essere sfruttate per negoziare soluzioni efficaci nei contratti collettivi.

È importante osservare che, come ogni organizzazione, anche nei sindacati possono essere presenti autori di violenze. Oltre a una politica di tolleranza zero nei confronti dell'equilibrio di

genere all'interno dei sindacati, sono state istituite unità o gruppi di lavoro specializzati per segnalare i casi di violenza di genere e per assistere le vittime/sopravvissute o i testimoni della violenza di genere all'interno dei sindacati. Anche i moduli di formazione per i rappresentanti sindacali e i vertici sindacali rappresentano un'importante strategia per prevenire e combattere la violenza di genere, in particolare le molestie sessuali, all'interno delle nostre organizzazioni.

Riflessione sul contenzioso strategico

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

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

Appendice.

Sicure al lavoro, sicure a casa, sicure online - una checklist per i sindacati

Nel mio luogo di lavoro è presente una politica chiara sulla violenza e sulle molestie di genere?

La mia politica sul posto di lavoro affronta i comportamenti scorretti di persona e gli abusi tramite mezzi TIC?

Il mio datore di lavoro riconosce di avere il dovere di diligenza nei confronti delle vittime di violenza domestica?

Nel mio luogo di lavoro è stato messo in atto un efficace meccanismo di denuncia?

Il mio luogo di lavoro raccoglie, insieme ai sindacati, dati sull'evoluzione della violenza e delle molestie di genere?

Nel mio luogo di lavoro è presente una valutazione dei rischi sensibili al genere?

Nei contratti collettivi sono previste misure di sostegno per i lavoratori vittime di violenza domestica?

I contratti collettivi prevedono un capitolo dedicato alla violenza e alle molestie di genere?

I contratti collettivi sul telelavoro/lavoro a distanza prevedono protocolli di sicurezza informatica rafforzati?

I contratti collettivi sull'intelligenza artificiale e sulla sorveglianza digitale prevedono clausole specifiche di genere?

Le attività di sensibilizzazione esistenti includono le recenti evoluzioni della violenza e delle molestie di genere?

Devo aggiornare le mie conoscenze sull'impatto di genere della digitalizzazione?

Sono a conoscenza della politica del mio sindacato in materia di contenzioso?



