



La violenza domestica e il suo impatto sul mondo del lavoro

Nel giugno 2019, alla Conferenza Centenaria dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la Convenzione sulla violenza e le molestie (n. 190) e la relativa Raccomandazione (n. 206) sono state adottate. La comunità globale ha chiarito che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro non saranno tollerate e devono cessare. Questi strumenti storici sono stati sviluppati dai principali attori del mondo del lavoro (rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori) e stabiliscono un quadro comune per prevenire e affrontare la violenza e le molestie, basato su un approccio inclusivo, integrato e attento alle questioni di genere.

La Convenzione e la Raccomandazione fanno riferimento anche alla violenza domestica e al suo impatto nel mondo del lavoro. Il Preambolo della Convenzione afferma che "la violenza domestica può influire sull'occupazione, sulla produttività, sulla salute e sulla sicurezza, e che governi, organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e istituzioni del mercato del lavoro possono contribuire, nell'ambito di altre misure, a riconoscere, rispondere e affrontare le conseguenze della violenza domestica". La Convenzione richiede pertanto ai Membri di "adottare misure appropriate per ... riconoscere gli effetti della violenza domestica e, nella misura in cui sia ragionevolmente praticabile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro" (art. 10(f)), mentre la Raccomandazione fornisce ulteriori indicazioni.

L'inclusione di disposizioni sulla violenza domestica nella Convenzione n. 190 e nella Raccomandazione n. 206 riflette un cambiamento fondamentale: storicamente, la violenza domestica era considerata una questione "privata", senza alcun collegamento con il lavoro; oggi viene invece riconosciuta come avente conseguenze reali per i lavoratori, le imprese e la società nel suo complesso. I nuovi strumenti riconoscono finalmente gli effetti negativi di ricaduta che la violenza domestica può avere sul mondo del lavoro e il contributo positivo che il lavoro può offrire per migliorare il benessere delle vittime di violenza domestica.

► Cos'è la violenza domestica?

Secondo la Convenzione del Consiglio d'Europa *sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, la violenza domestica può essere intesa come "tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano nell'ambito della famiglia o del nucleo domestico, o tra coniugi o partner attuali o passati, indipendentemente dal fatto che il responsabile condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima."¹

Nell'uso comune, "violenza domestica" è talvolta utilizzata come sinonimo di "violenza da parte del partner intimo" e "violenza familiare", ma ciascun termine può avere un significato leggermente diverso. Ad esempio:²

VIOLENZA DA PARTE DEL PARTNER INTIMO si riferisce a "danni fisici, sessuali o psicologici da parte di un partner o coniuge attuale o passato."

VIOLENZA DOMESTICA si riferisce a "violenza da parte del partner ma [...] può comprendere anche maltrattamenti su minori o anziani, o abusi da parte di qualsiasi membro del nucleo familiare".

VIOLENZA FAMILIARE si riferisce a "maltrattamento di minori, violenza tra fratelli, violenza da parte del partner intimo e abusi sugli anziani."

La violenza domestica è un'espressione di relazioni di potere diseguali (sia a livello personale, relazionale, comunitario e societario)³ ed è collegata a dinamiche di dominazione sociale e controllo economico. Qualsiasi risposta efficace alla violenza domestica deve quindi affrontare le disuguaglianze di potere e gli stereotipi che ne sono alla base.

1 Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), articolo 3(b).

2 Cfr.: OMS. 2012. Understanding and addressing violence against women, nota 1; Rutherford, A. et al. 2007. "Violence: a glossary", in Journal of Epidemiology and Community Health, p. 677.

3 La violenza domestica è, in sostanza, un'espressione di violenza basata sul potere del responsabile sulla vittima. Tale potere deriva direttamente dalla violenza o indirettamente dalle "credenze e pratiche della comunità". Cfr.: ONU Donne. 2016. Understanding masculinities and violence against women and girls (Repubblica Dominicana).

Chi può essere vittima di violenza domestica?

Chiunque può essere vittima o responsabile di violenza domestica. Tutti, indipendentemente, ad esempio, dal sesso, genere, età, status sociale e migratorio o livello di istruzione, possono essere vittima o responsabile di violenza domestica. Tuttavia, la grande maggioranza dei casi denunciati è commessa da uomini contro donne. Alcune normative sulla violenza domestica tutelano anche le persone che vivono nel nucleo domestico al di là dei familiari, come i lavoratori domestici.

► L'estensione della violenza domestica al mondo del lavoro

Sebbene la violenza domestica possa avere origine in casa, può estendersi al mondo del lavoro. Ciò accade, ad esempio, quando i partner violenti seguono le vittime sui luoghi di lavoro, usano tecnologie telefoniche o informatiche lavorative per intimidirle, molestarle o controllarle, oppure impediscono loro di uscire di casa per recarsi al lavoro. La violenza domestica può diffondersi nel mondo del lavoro anche attraverso lo stress e il trauma che provoca, che possono influire sulla capacità lavorativa sia della vittima che del responsabile. Tale diffusione può anche avvenire in senso inverso, dal lavoro alla casa, quando determinati ambienti lavorativi – come quelli violenti o pericolosi – condizionano i lavoratori alla violenza, rendendoli più inclini a commetterla in ambito domestico.⁴

► La violenza domestica ha conseguenze devastanti

L'impatto della violenza domestica sulla salute fisica e mentale dei lavoratori è devastante e, nella sua espressione più estrema, può causare la perdita della vita. Può inoltre condurre alla dipendenza economica della vittima, che può compromettere la capacità di lasciare un partner violento o di entrare, rimanere o progredire nel mercato del lavoro.

Ad esempio, le prestazioni lavorative di un lavoratore possono risentire delle conseguenze fisiche ed emotive della violenza domestica. Inoltre, se le vittime si assentano dal lavoro per ottenere assistenza medica o partecipare a procedimenti legali, il loro impegno lavorativo può essere messo in dubbio. La violenza domestica rappresenta pertanto un costo per le economie nazionali, ma incide negativamente anche sulle imprese attraverso la ridotta produttività, l'assenteismo e l'aumento dei congedi e dei giorni di malattia,

e l'uscita delle vittime dal mercato del lavoro. La violenza domestica aggrava le disuguaglianze di genere nella partecipazione al mercato del lavoro e può contribuire ad ampliare il divario retributivo tra uomini e donne.

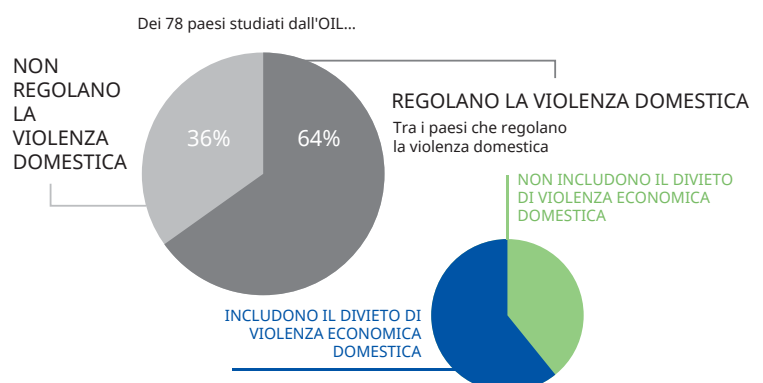
Il costo della violenza domestica per le economie nazionali

Alcuni studi a livello mondiale hanno esaminato il costo annuale stimato della violenza domestica per le economie nazionali. Ad esempio, in Svizzera, la violenza da parte del partner intimo è stata stimata nel 2013 a 164 milioni di CHF l'anno;⁵ in Cile, il costo della violenza contro le donne nel contesto intrafamiliare nel 2009 è stato stimato a circa 32.195 CLP;⁶ e in Canada, l'impatto economico della violenza tra coniugi nel 2009 è stato stimato a 7,4 miliardi di CAD.⁷

► Violenza domestica e violenza economica

La violenza economica riguarda il tentativo di creare una dipendenza economica della vittima dal responsabile, anche impedendole di trovare o mantenere un impiego, o trattenendone i guadagni. Questa può essere una componente della violenza domestica. Esempi specifici includono: distruzione degli strumenti o degli abiti da lavoro; costrizione fisica delle vittime a non uscire di casa, percosse o privazione del sonno al punto che non possano recarsi al lavoro; e costrizione delle vittime ad abbandonare improvvisamente il proprio posto di lavoro.

Figura 1 - Come le leggi nazionali regolano la violenza economica domestica



Nota: Questo dato si basa su un campione di 78 paesi: 20 dall'Africa; 14 dalle Americhe; quattro dagli Stati arabi; 15 dall'Asia e dal Pacifico; e 25 dall'Europa e dall'Asia centrale.


Fonte: OIL. 2017. Rapporto V (1). Porre fine alla violenza e alle molestie contro donne e uomini nel mondo del lavoro, p. 50.

4 Melzer, S. 2002. "Gender, work, and intimate violence: Men's occupational violence spillover and compensatory violence", in Journal of Marriage and Family, Vol. 64, pp. 820-832; Holmes, S. and Flood, M. 2013. Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women (Sydney, White Ribbon).

5 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). 2013. Coûts de la violence dans les relations de couple (Berne), p. 5.

6 DOMOS. 2010. Estimación del Costo de la Violencia Contra las Mujeres en Chile en el Contexto Intrafamiliar, Resumen Ejecutivo (Servicio Nacional de la Mujer), Table 1.

7 Zhang, T. et al., 2012. An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009 (Department of Justice of Canada), p. x.



► **La violenza domestica e la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206**

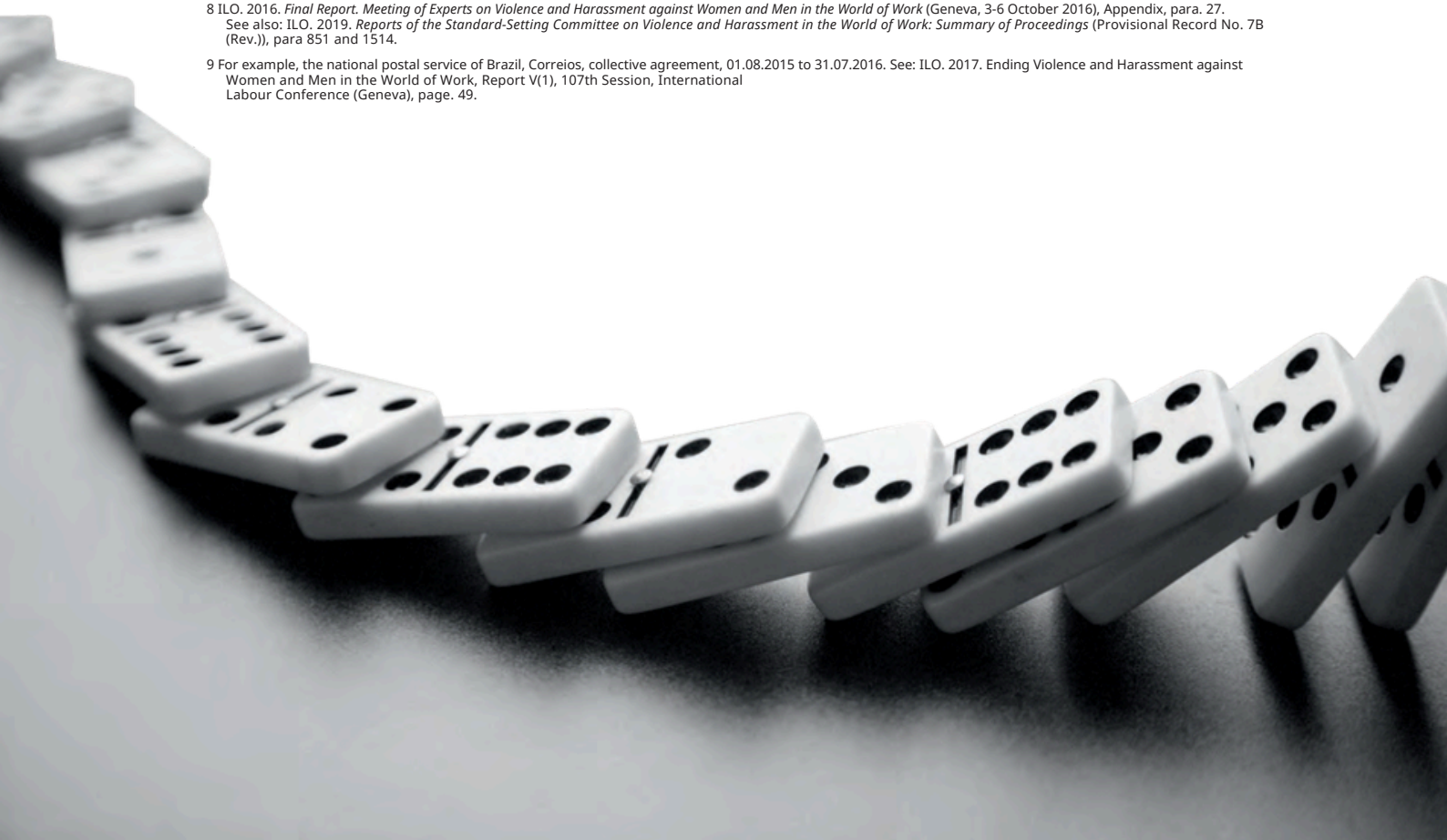
Il mondo del lavoro può costituire un punto di accesso per attenuare gli effetti della violenza domestica. Ciò è particolarmente importante poiché le persone che subiscono violenza domestica possono voler cercare supporto sul luogo di lavoro. I datori di lavoro e i colleghi possono salvare vite offrendo un luogo sicuro e solidale, fungendo da collegamento con i servizi comunitari e contribuendo a identificare i casi di violenza.

Come sottolinea la Convenzione, governi, organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori e istituzioni del mercato del lavoro possono contribuire a riconoscere, rispondere e affrontare le conseguenze della violenza domestica nel mondo del lavoro. Pur avendo lo Stato la responsabilità

primaria di eliminare la violenza domestica, nei lavori preparatori all'adozione degli strumenti si è osservato che "i datori di lavoro possono essere alleati nel contrasto a tale violenza, pur non essendone responsabili."⁸ A tal riguardo, alcuni datori di lavoro hanno già adottato misure per attenuare gli effetti della violenza domestica sul luogo di lavoro. La questione è inoltre stata inclusa in specifiche normative nazionali e contratti collettivi,⁹ che prevedono misure come i congedi per le vittime di violenza domestica. La Convenzione n. 190 richiede ai Membri di riconoscere gli effetti della violenza domestica e di adottare misure per ridurne al minimo l'impatto nel mondo del lavoro. In tal senso, la Raccomandazione n. 206 stabilisce una serie di misure che potrebbero essere adottate, comprese risposte innovative già emergenti nel mondo del lavoro.

⁸ ILO. 2016. *Final Report. Meeting of Experts on Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work* (Geneva, 3-6 October 2016), Appendix, para. 27. See also: ILO. 2019. *Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings* (Provisional Record No. 7B (Rev.)), para 851 and 1514.

⁹ For example, the national postal service of Brazil, Correios, collective agreement, 01.08.2015 to 31.07.2016. See: ILO. 2017. *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, Report V(1), 107th Session, International Labour Conference (Geneva), page. 49.



Congedi e tutela temporanea contro il licenziamento

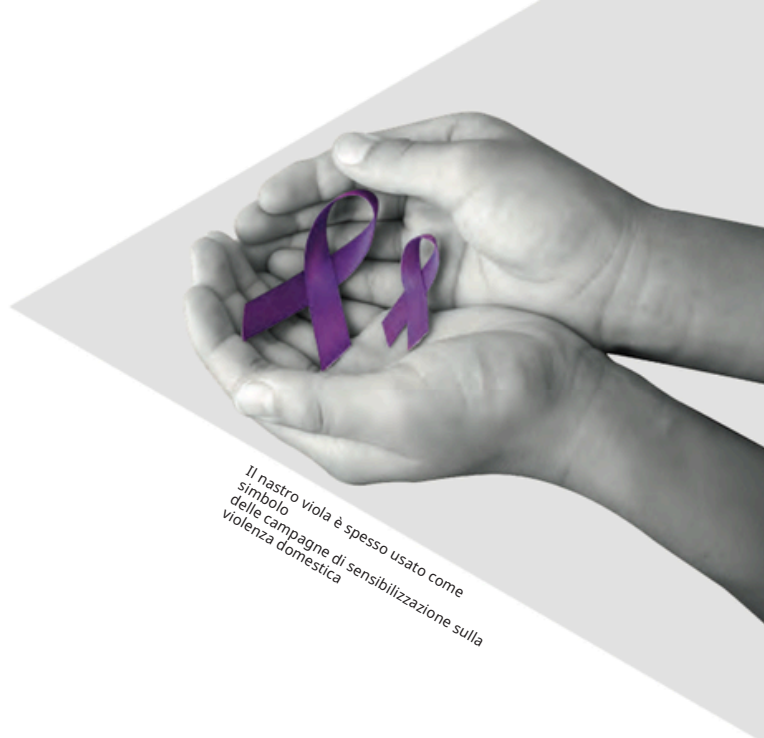
La dipendenza economica dal responsabile può impedire alle vittime di cercare aiuto e, alla fine, di lasciare il loro abusante.

I congedi aiutano le persone che subiscono violenza domestica a partecipare alle udienze in tribunale, a ricevere assistenza psicologica e medica e a trasferire sé stesse e i propri figli in ambienti sicuri. Prevedere congedi evita che le vittime si trovino nella situazione di dover scegliere tra lasciare il loro abusante e mantenere il lavoro.

Allo stesso modo, la tutela temporanea contro il licenziamento può essere importante per l'empowerment delle vittime, consentendo loro di garantirsi l'indipendenza economica mentre cercano di affrontare le conseguenze dell'abuso e di lasciare i propri abusanti. Alcune leggi sul lavoro proteggono le vittime dal licenziamento per un determinato periodo di tempo.¹⁰

Promuovere luoghi di lavoro sani, inclusivi e solidali

Il luogo di lavoro è uno spazio importante in cui è possibile trovare alleati a sostegno delle vittime di violenza domestica. Per farlo, è fondamentale creare ambienti di lavoro sani, inclusivi e solidali, nei quali le vittime si sentano a proprio agio nel chiedere aiuto e nel rivelare la propria situazione, senza temere ulteriori vittimizzazioni, stigmatizzazioni o la perdita del lavoro. La Raccomandazione chiede pertanto l'inclusione della violenza domestica nelle valutazioni dei rischi sul luogo di lavoro, nonché la previsione di modalità di lavoro flessibili per le vittime di violenza domestica. In alcuni luoghi di lavoro, le persone che subiscono violenza domestica possono già modificare i propri orari di lavoro, usare pseudonimi e avere orari flessibili. Ciò consente alle vittime di adottare le misure necessarie per proteggersi dagli abusanti che sfruttano la conoscenza dei loro orari e del luogo di lavoro.¹¹



Il nastro viola è spesso usato come simbolo delle campagne di sensibilizzazione sulla violenza domestica

Facilitare l'accesso ai servizi e alla giustizia

Affrontare la violenza domestica è urgente: gli abusi sono spesso continuativi e devono essere fermati prima che peggiorino. È quindi importante incoraggiare le vittime a chiedere aiuto il prima possibile e a fornire risposte reattive e tempestive.

Le campagne e le iniziative di sensibilizzazione creano un ambiente favorevole, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, in cui le vittime possono chiedere aiuto e le persone che assistono possono intervenire. È essenziale anche rafforzare le capacità di coloro che trattano i casi di violenza domestica o adottano misure in materia. Allo stesso modo, fornire informazioni sul luogo di lavoro sulle misure e i servizi pubblici esistenti che attenuano gli effetti della violenza domestica e supportano le vittime può essere un ulteriore modo per i datori di lavoro di sostenere le vittime.¹²

Nel nuovo quadro della Convenzione OIL n. 190 e della Raccomandazione n. 206, il mondo del lavoro può diventare un importante alleato per le vittime di violenza domestica, aprendo così la strada alla creazione di luoghi di lavoro e società dignitosi e rispettosi in cui tutti possano prosperare.

¹⁰ Cfr.: Legge federale n. 11.340 del Brasile ("Legge Maria da Penha").

¹¹ Cfr.: Contratto collettivo Correios in Brasile (in vigore dall'01.08.2015 al 31.07.2016), in base al quale le dipendenti vittime di violenza domestica hanno la priorità per il trasferimento a un'altra unità, città o stato.

¹² Cfr.: Legge namibiana sul contrasto alla violenza domestica n. 4 del 2003 e legge keniana sulla protezione dalla violenza domestica n. 2 del 2015. Cfr. anche: Protocolle de prévention et de lutte contre les violences conjugales, PSA Peugeot Citroën, 2009.

