



Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

2018/2055(INI)

26.4.2018

PROGETTO DI RELAZIONE

sulle misure per prevenire e contrastare il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica nell'UE
(2018/2055(INI))

Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

Relatore: Pina Picierno

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
MOTIVAZIONE.....	12

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

sulle misure per prevenire e contrastare il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica nell'UE (2018/2055(INI))

Il Parlamento europeo,

- visti gli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea (TUE) e gli articoli 8, 10, 19 e 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, entrata in vigore con il trattato di Lisbona nel dicembre 2009¹, in particolare gli articoli 20, 21, 23 e 31,
- vista la relazione dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA) del 2014 intitolata "Violence against women: an EU-wide survey" (Violenza contro le donne: un'indagine a livello di Unione europea)²,
- vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)³,
- vista la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, nella quale sono definite e condannate le molestie e le molestie sessuali⁴,
- visto l'indice sull'uguaglianza di genere dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE),
- vista la dichiarazione del trio di presidenza dell'UE – Estonia, Bulgaria e Austria – del 19 luglio 2017 sulla parità tra donne e uomini,
- visti gli strumenti giuridici delle Nazioni Unite nel campo dei diritti umani, e in particolare dei diritti delle donne, quali la Carta delle Nazioni Unite, la Dichiarazione universale dei diritti umani, il Patto internazionale sui diritti civili e politici, il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne e il relativo protocollo, nonché la Convenzione contro la tortura ed altre pene o trattamenti crudeli, disumani o degradanti,
- visti gli altri strumenti delle Nazioni Unite in materia di molestie sessuali e violenza contro le donne, quali la dichiarazione e il programma d'azione di Vienna del 25 giugno 1993 adottati dalla Conferenza mondiale sui diritti umani, la dichiarazione dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le

¹GU C 326 del 26.10.2012, pag. 391.

² <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

³ GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

⁴ GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37.

- donne, del 20 dicembre 1993, la risoluzione sulla prevenzione dei reati e le misure di giustizia penale per eliminare la violenza contro le donne, del 21 luglio 1997, le relazioni dei relatori speciali delle Nazioni Unite sulla violenza contro le donne, nonché la raccomandazione generale n. 19 del Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne (CEDAW),
- visti la dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino, adottate il 15 settembre 1995 alla quarta Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, e i successivi documenti finali adottati alle sessioni speciali delle Nazioni Unite di Pechino +5 (2000), Pechino +10 (2005), Pechino +15 (2010) e Pechino +20 (2015),
 - vista la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI (direttiva sui diritti delle vittime)¹,
 - visto l'accordo quadro sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro, concluso il 26 aprile 2007 tra ETUC/CES, BusinessEurope, UEAPME e CEEP,
 - vista la relazione della rete europea di enti nazionali per le pari opportunità (EQUINET) dal titolo "The Persistence of Discrimination, Harassment and Inequality for Women. The work of equality bodies informing a new European Commission Strategy for Gender Equality" (Il persistere della discriminazione, delle molestie e della disuguaglianza per le donne. Il contributo degli enti nazionali per le pari opportunità a una nuova strategia per la parità tra uomini e donne della Commissione europea), pubblicata nel 2015,
 - viste la convenzione di Istanbul sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, in particolare gli articoli 2 e 40², e la risoluzione del Parlamento del 12 settembre 2017 sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione da parte dell'Unione europea della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica³,
 - viste le sue risoluzioni del 20 settembre 2001 sul mobbing sul posto di lavoro⁴, del 26 novembre 2009 sull'eliminazione della violenza contro le donne⁵, del 5 aprile 2011 sulle priorità e sulla definizione di un nuovo quadro politico dell'UE in materia di lotta alla violenza contro le donne⁶, del 15 dicembre 2011 sull'analisi interlocutoria della strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro⁷, del 25 febbraio 2014 recante raccomandazioni alla Commissione sulla lotta alla violenza contro le donne⁸ corredata della valutazione del valore aggiunto europeo del novembre 2013, e del 24 novembre 2016 sull'adesione dell'UE alla convenzione di Istanbul sulla

¹ GU L 315 del 14.11.2012, pag. 57.

² <https://rm.coe.int/168008482e>

³ Testi approvati, P8_TA(2017)0329.

⁴ GU C 77 E del 28.3.2002, pag. 138.

⁵ GU C 285 E del 21.10.2010, pag. 53.

⁶ GU C 296 E del 2.10.2012, pag. 26.

⁷ GU C 168 E del 14.6.2013, pag. 102.

⁸ GU C 285 del 29.8.2017, pag. 2.

- prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne¹,
- viste le sue risoluzioni del 14 marzo 2017 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2014-2015², del 10 marzo 2015 sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013³ e del 24 ottobre 2017 sulle misure legittime per proteggere gli informatori che agiscono nell'interesse pubblico, quando divulgano informazioni riservate di imprese e organismi pubblici⁴,
 - vista la sua risoluzione del 26 ottobre 2017 sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'UE⁵,
 - vista la relazione dal titolo "Safe at home, safe at work – Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women" (Sicure a casa e al lavoro – Strategie sindacali per prevenire, gestire ed eliminare le molestie e la violenza contro le donne sul luogo di lavoro),
 - vista la relazione elaborata per la riunione di esperti sulla violenza contro le donne e gli uomini sul luogo di lavoro (3-6 ottobre 2016), convocata dall'Organizzazione internazionale del lavoro,
 - visto lo studio dell'Unione interparlamentare dal titolo "Sexism, harassment and violence against women parliamentarians" (Sessismo, molestie e violenza contro le donne parlamentari) pubblicato nel 2016 dall'Unione interparlamentare⁶,
 - visto lo studio sul bullismo e le molestie sessuali sul luogo di lavoro, negli spazi pubblici e nella vita politica nell'UE⁷
 - visto l'articolo 52 del suo regolamento,
 - vista la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A8-0000/2018),
- A. considerando che la parità di genere è un valore cardine dell'Unione, riconosciuto dai trattati e dalla Carta dei diritti fondamentali; che la violenza di genere deriva da rapporti di potere diseguali tra uomini e donne ed è legata al patriarcato;
- B. considerando che la direttiva 2002/73/CE definisce le molestie sessuali come una "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo";

¹ Testi approvati, P8_TA(2016)0451.

² Testi approvati, P8_TA(2017)0073.

³ Testi approvati, P8_TA(2015)0050.

⁴ Testi approvati, P8_TA(2017)0402.

⁵ Testi approvati, P8_TA(2017)0417.

⁶ <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians>

⁷ Studio a cura del dipartimento tematico Diritti dei cittadini e affari costituzionali, Direzione generale delle Politiche interne dell'Unione, marzo 2018, PE 604.909.

- C. considerando che tale definizione dovrebbe essere riformulata alla luce degli sviluppi della società, delle tecnologie e dei costumi che nel tempo si sono evoluti e sono cambiati;
- D. considerando che le molestie sessuali sono una forma di violenza nonché la tipologia più estrema, ma anche più persistente, di discriminazione di genere; che circa il 90 % delle vittime di molestie sessuali è di sesso femminile e circa il 10 % di sesso maschile; che secondo lo studio dal titolo "Violence against women", condotto a livello europeo dalla FRA nel 2014, una donna su tre ha subito atti di violenza fisica o sessuale in età adulta; che il 55 % delle donne nell'UE ha subito molestie sessuali; che il 32 % di tutte le vittime nell'UE ha dichiarato che l'aggressore era un superiore, un collega o un cliente; che il 75 % delle donne che svolgono professioni qualificate o che ricoprono incarichi dirigenziali ha subito molestie sessuali; che il 61 % delle donne che lavorano nel settore dei servizi ha subito molestie sessuali; che, nel complesso, una proporzione compresa tra il 5 e il 10% dei lavoratori europei in un dato momento è oggetto di bullismo sul luogo di lavoro;
- E. considerando che le molestie sessuali e psicologiche sono proibite a livello dell'Unione nell'ambito dell'occupazione, anche per quanto riguarda l'accesso al lavoro nonché alla formazione e alla promozione professionali, e rientrano nelle considerazioni in materia di salute e sicurezza;
- F. considerando che i casi di molestie sessuali spesso non sono denunciati a causa della scarsa sensibilizzazione della società al problema, della paura di parlarne, della carenza di canali di segnalazione e monitoraggio nonché della normalizzazione della violenza;
- G. considerando che il bullismo e le molestie sessuali continuano a costituire problemi gravi in svariati contesti sociali, tra cui il luogo di lavoro, gli spazi pubblici e la vita politica;
- H. considerando che le molestie sessuali e psicologiche sono fenomeni che coinvolgono vittime e autori di ogni età, livello di istruzione e status socioeconomico e provocano conseguenze di natura fisica, sessuale, emotiva e psicologica per la vittima; che gli stereotipi di genere e il sessismo, tra cui i discorsi d'odio sessisti, tanto offline quanto online, sono tra le cause alla base di molte forme di violenza e discriminazione nei confronti delle donne e ostacolano l'emancipazione delle donne;
- I. considerando che la direttiva sui diritti delle vittime definisce la violenza di genere come una violazione delle libertà fondamentali della vittima, che comprende la violenza sessuale (tra cui lo stupro, l'aggressione sessuale e le molestie sessuali); che le donne vittime della violenza di genere e i loro figli hanno spesso bisogno di una speciale assistenza e protezione, a motivo dell'elevato rischio di intimidazioni, ritorsioni e ulteriori vittimizzazioni connesso a tale violenza;
- J. considerando che la violenza nel mondo lavorativo è spesso affrontata in maniera frammentaria, incentrandosi solo sulle forme più visibili, come la violenza fisica; che, tuttavia, le molestie sessuali o di natura psicologica possono avere effetti ancora più devastanti sulla persona coinvolta;
- K. considerando che gli effetti delle molestie sia fisiche che verbali, incluse quelle

perpetrate online, hanno effetti dannosi non solo nel breve ma anche nel lungo termine, quali ad esempio stress e forte depressione;

- L. considerando che il diritto dell'UE impone agli Stati membri di garantire l'esistenza di un ente nazionale per le pari opportunità incaricato di fornire un'assistenza indipendente alle vittime di molestie nonché di svolgere indagini indipendenti, raccogliere dati pertinenti, disaggregati e comparabili, condurre ricerche concernenti le definizioni e le classificazioni, pubblicare relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni in materia di occupazione e formazione, accesso a beni e servizi e fornitura degli stessi, come pure per i lavoratori autonomi;
- M. considerando che nell'Unione europea le donne non sono tutte parimenti protette dalla violenza di genere e dalle molestie sessuali e psicologiche, a causa delle differenze nelle politiche e nelle normative dei diversi Stati membri; che non sempre i sistemi giudiziari offrono un sostegno adeguato alle donne; che gli autori di atti di violenza di genere sono spesso già noti alla vittima e che in molti casi quest'ultima si trova in una posizione di dipendenza, il che aggrava il timore di denunciare la violenza;
- N. considerando che tutti gli Stati membri hanno firmato la convenzione di Istanbul, ma non tutti l'hanno ratificata;
- O. considerando che il sessismo e le molestie sessuali e psicologiche delle donne parlamentari sono concrete e diffuse; che gli autori di molestie e violenze non solo appartengono ai ranghi degli oppositori politici, ma possono anche essere membri dello stesso partito politico, nonché leader religiosi, autorità locali e persino membri della famiglia;
- P. considerando che i politici, in qualità di rappresentanti eletti dai cittadini, hanno la responsabilità fondamentale di agire come modelli positivi nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali nella società;
- Q. considerando che la legittimità delle donne nella sfera politica è ancora talvolta messa in discussione e che le donne sono vittime di stereotipi che le scoraggiano dal partecipare alla politica;
- R. considerando che non tutti i parlamenti nazionali e regionali, né tutti i consigli locali dispongono di strutture specifiche e regolamenti interni in vigore che istituiscano canali adeguati per garantire la presentazione e il trattamento sicuri e riservati delle denunce di molestie; che la formazione in materia di molestie sessuali e psicologiche dovrebbe essere obbligatoria per tutto il personale e i membri del parlamento;
- S. considerando che le molestie sessuali e psicologiche non si verificano solo sul luogo di lavoro, ma anche negli spazi pubblici, compresi i contesti educativi formali e informali, nelle strutture sanitarie e ricreative, nelle strade e nei trasporti pubblici;
- T. considerando che gli atti persecutori e le molestie online implicano l'uso di tecnologie dell'informazione e della comunicazione per perseguitare, molestare, controllare o manipolare una persona; che le molestie online rappresentano un problema particolare per le giovani donne a causa del loro maggiore uso di questi mezzi di comunicazione; che il 20 % delle giovani donne di età compresa tra 18 e 29 anni nell'UE-28 ha subito

molestie sessuali online;

Raccomandazioni generali

1. condanna con fermezza tutti i tipi di violenza contro le donne;
2. sottolinea il ruolo centrale di tutti gli uomini nel porre fine a tutte le forme di molestie e violenza sessuale; invita la Commissione e tutti gli Stati membri a coinvolgere attivamente gli uomini nelle campagne di sensibilizzazione e di prevenzione, nonché nelle campagne di educazione per la parità di genere;
3. invita la Commissione a monitorare la corretta attuazione delle direttive dell'UE che vietano le molestie sessuali;
4. invita gli Stati membri a sviluppare piani d'azione nazionali completi sulla VCD, prestando la dovuta attenzione all'offerta di risorse adeguate per gli organismi preposti alle pari opportunità;
5. invita la Commissione a valutare esempi delle migliori pratiche nella lotta alle molestie sessuali e psicologiche sul luogo di lavoro e in altri ambiti e a diffondere ampiamente i risultati di tale valutazione;
6. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire meccanismi di finanziamento adeguati per programmi e azioni intesi a combattere le molestie sessuali e psicologiche contro le donne;
7. invita tutti gli Stati membri che non lo abbiano già fatto a ratificare e attuare pienamente la convenzione di Istanbul senza indugio;
8. invita la Commissione e gli Stati membri ad ottenere un quadro chiaro della questione delle molestie sessuali in tutta l'UE con studi migliori e scientificamente più solidi, comprese nuove sfide come il bullismo online;
9. si compiace del nuovo ampio dibattito pubblico, anche sui social media, che contribuisce a ridefinire i confini in relazione alle molestie sessuali e ai comportamenti accettabili;
10. chiede alla Commissione europea di presentare una proposta legislativa per il contrasto al mobbing e alle molestie sessuali sul luogo di lavoro, in pubblico e in politica, e di stabilire in essa una definizione aggiornata ed esauriente di molestia (sessuale e non) e di mobbing;
11. invita la Commissione e gli Stati membri, in collaborazione con Eurostat e EIGE, a migliorare e a promuovere la raccolta di dati pertinenti, disaggregati e comparabili sui casi di molestie sessuali e psicologiche;
12. invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare definizioni comuni dei diversi tipi di VCD e norme giuridiche comuni sulla categorizzazione delle VCD come reati, sulla base delle storie e delle esperienze concrete delle donne;
13. invita gli Stati membri a garantire che le forze dell'ordine e i giudici siano addestrati a

comprendere la violenza e le molestie sul luogo di lavoro e oltre;

14. invita gli Stati membri a garantire servizi specializzati di qualità ed adeguatamente finanziati per le vittime di violenze di genere e molestie sessuali e psicologiche e a riconoscere che queste manifestazioni di VCD sono interconnesse e devono essere affrontate sulla base di un approccio olistico;

Violenza sul posto di lavoro

15. sottolinea l'urgente necessità che gli Stati membri, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati sostengano e incoraggino le donne a segnalare casi di molestie sessuali, di discriminazione basata sul genere e di bullismo;
16. sottolinea l'urgente necessità di una norma del lavoro a livello internazionale nel settore della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, che dovrebbe offrire un quadro legislativo per l'azione dei governi, dei datori di lavoro, delle imprese e dei sindacati;
17. rileva che alcuni settori e occupazioni presentano una maggiore esposizione alla violenza, in particolare l'assistenza sanitaria, i servizi di emergenza pubblici, l'istruzione, i trasporti, il lavoro domestico, l'agricoltura e l'economia rurale, nonché i settori tessile, dell'abbigliamento, della pelle e delle calzature;
18. osserva che alcuni gruppi di lavoratori possono essere più colpiti dal bullismo e dalla violenza sul luogo di lavoro, in particolare le donne incinte e i genitori, le donne disabili, le donne migranti, le donne indigene, le persone LGBTI e le donne che lavorano a tempo parziale o con contratti temporanei;
19. invita gli Stati membri ad introdurre misure intese a prevenire e a combattere la violenza e le molestie sul luogo di lavoro attraverso politiche che definiscano misure di prevenzione, procedure efficaci, trasparenti e riservate per gestire reclami, sanzioni per i responsabili e informazioni per garantire che i lavoratori comprendano politiche e procedure; sottolinea che tali misure non dovrebbero essere incorporate nelle strutture esistenti se tali strutture già dispongono di barriere di genere integrate;
20. invita gli Stati membri ad investire nella formazione degli ispettori del lavoro e ad assicurare che le società e le organizzazioni forniscano un qualificato sostegno professionale e psicosociale alle vittime;
21. invita gli Stati membri ad adottare misure volte a garantire la parità di retribuzione come mezzo per evitare l'abuso di potere e a promuovere l'uguaglianza di genere, che è fondamentale per combattere la VCD;
22. ritiene necessario un approccio globale alla violenza sul luogo di lavoro, che dovrebbe comprendere il riconoscimento della coesistenza del bullismo e delle molestie sessuali, varie forme di lavoro non retribuito nelle economie formale e informale (come l'agricoltura di sussistenza, la preparazione del cibo, l'assistenza a bambini e anziani) e una serie di programmi di esperienza lavorativa (come apprendistati, tirocini e lavoro volontario);
23. riconosce che la violenza domestica spesso si ripercuote sul luogo di lavoro, con un

impatto negativo sulla vita dei lavoratori e sulla produttività delle imprese, e che queste ripercussioni possono anche andare nella direzione opposta, dal luogo di lavoro alla casa; invita, in tale contesto, la Commissione a fornire orientamenti sull'applicabilità delle decisioni di protezione europee nei luoghi di lavoro e a chiarire la questione delle responsabilità dei datori di lavoro;

Violenza nella vita politica

24. invita tutti i politici a rispettare i più elevati standard di condotta e ad agire come modelli di comportamento responsabili nella prevenzione e nella lotta alle molestie sessuali nei parlamenti e oltre;
25. esprime preoccupazione per le molestie perpetrate sui social media contro le esponenti politiche donne e che si manifestano sotto forma di "trolling", vale a dire la pubblicazione di messaggi sessisti e offensivi, comprese minacce di morte e di stupro;
26. sottolinea l'importanza di definire politiche e procedure trasversali per proteggere le persone elette a svolgere un mandato politico nonché i lavoratori dipendenti;
27. riconosce che le liste paritarie svolgono un ruolo chiave nel consentire la partecipazione delle donne alla politica;
28. invita tutti i partiti politici ad adottare misure concrete per affrontare questo problema, compresa la revisione dei regolamenti dei partiti in vista dell'introduzione di una politica di tolleranza zero nei confronti degli autori di molestie sessuali e del bullismo delle donne in politica;
29. invita i parlamenti nazionali e regionali e i consigli locali a sostenere pienamente le vittime nel quadro delle procedure interne e/o con la polizia, ad effettuare indagini sui casi, a mantenere un registro riservato dei casi nel corso del tempo, a garantire una formazione obbligatoria su rispetto e dignità per tutto il personale e i deputati e ad adottare altre migliori pratiche per garantire la tolleranza zero a tutti i livelli nelle rispettive istituzioni;
30. invita i politici a incoraggiare la formazione manageriale al fine di evitare atteggiamenti lassisti da parte della dirigenza e di individuare le situazioni in cui si manifesta la VCD;

Violenza negli spazi pubblici

31. chiede alla Commissione di presentare una definizione di spazio pubblico, tenendo conto dell'evoluzione delle tecnologie di comunicazione e quindi di includere in questa definizione anche spazi pubblici 'virtuali' come sono i social network e i siti web;
32. invita gli Stati membri a prendere in considerazione l'introduzione di una legislazione specifica sulle molestie negli spazi pubblici, compresi programmi di intervento, con particolare attenzione al ruolo dell'intervento da parte degli astanti;
33. invita la Commissione e gli Stati membri ad effettuare ulteriori ricerche sulle cause e le conseguenze delle molestie sessuali negli spazi pubblici;
34. sottolinea che le campagne di sensibilizzazione sono tra i migliori strumenti per

contribuire ad affrontare la violenza di genere negli spazi pubblici;

35. sottolinea che l'istruzione a tutti i livelli è uno strumento fondamentale per evitare queste forme di cattiva condotta;
36. rileva che alcune misure adottate negli Stati membri si sono dimostrate efficaci nel ridurre le molestie negli spazi pubblici, come la sorveglianza formale (aumento della presenza di polizia e/o di personale nei trasporti pubblici, televisione a circuito chiuso (TCC)) e la sorveglianza naturale (maggiore visibilità e miglior illuminazione);
37. invita gli Stati membri a ricordare ai fornitori di servizi Internet il loro dovere di proteggere i propri consumatori online affrontando casi di abuso ripetuto o di persecuzione al fine di proteggere la vittima, informare i responsabili del fatto che non possono agire impunemente, e quindi modificare il loro comportamento;
38. invita la Commissione e gli Stati membri ad unificare la legislazione al fine di aumentare l'efficacia della legge contro le molestie e il mobbing;

o

o o

39. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.

MOTIVAZIONE

Le molestie sessuali e il mobbing sono due delle forme di discriminazione fondate sul genere più estreme e tuttavia diffuse, le cui vittime sono, nel 90 % dei casi, donne. Il 55 % delle donne ha subito molestie sessuali nell'UE e una donna su dieci ha subito molestie sessuali o atti persecutori (stalking) attraverso le nuove tecnologie. Nonostante la violenza e le molestie sessuali rappresentino una flagrante violazione della parità di genere, e pertanto siano contrarie a uno dei valori fondamentali dell'UE e a vari decenni di ampie normative a livello internazionale, costituiscono un problema concreto e persistente in quasi tutti i paesi del mondo.

La **legislazione** promulgata per affrontare la violenza e le molestie varia nei diversi Stati membri dell'UE per riflettere le peculiarità nazionali a livello sociale, culturale, giuridico e amministrativo, in particolare in termini di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. La maggior parte degli Stati membri affronta la violenza e le molestie nel quadro della legislazione sulla parità di trattamento o della normativa generale concernente il diritto del lavoro, anziché attraverso una legislazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le differenze si riflettono anche nelle varie definizioni di molestie sessuali, violenza e mobbing. Per adottare iniziative a livello di UE, è essenziale perseguire un approccio comune per quanto riguarda la definizione di violenza contro le donne e lo studio delle sue cause e conseguenze.

Il diritto dell'Unione definisce le molestie sessuali come una "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo". Inoltre, la direttiva sui diritti delle vittime definisce la violenza di genere come una violazione delle libertà fondamentali della vittima, che comprende la violenza sessuale (tra cui lo stupro, l'aggressione sessuale e le molestie sessuali).

Le molestie sessuali e il mobbing sono fenomeni che coinvolgono vittime e autori di ogni età, livello di istruzione e status socioeconomico. Hanno radici negli stereotipi di genere e nel sessismo, ivi compresi i discorsi d'odio sessisti, che possono dar luogo a ulteriori forme di violenza demoralizzanti che colpiscono non solo le vittime, ma anche i loro familiari.

Le differenze tra gli Stati membri nella definizione di molestie sessuali e violenza, nonché nell'elaborazione della pertinente normativa, sono determinanti al momento di stabilire se un determinato caso sia o non sia considerato una violazione della dignità di una persona e se, di conseguenza, sarà denunciato come caso di violenza e molestie. Ad esempio, non sempre le donne sono consapevoli che l'azione nei loro confronti costituisca una molestia sessuale o mobbing e pertanto non sporgono denuncia. Inoltre, numerose vittime di violenze e molestie non intraprendono un'azione legale a causa delle limitate prospettive di successo o a causa del rischio di ritorsioni. Le limitate denunce sono di conseguenza un problema comune in tutto il mondo, compresa l'UE.

I principali motivi per lo scarso riconoscimento delle molestie sessuali e del mobbing a livello nazionale comprendono una scarsa consapevolezza riguardo a ciò che costituisce molestia sessuale, l'esiguo numero di strumenti o metodi adeguati per valutare e gestire la questione, la scarsa priorità conferita alla questione da parte di governi e organizzazioni, le limitate prove

scientifiche e i pochi regolamenti specifici in materia.

Spesso, sul **posto di lavoro**, le molestie sessuali e il mobbing possono essere aggravati da problemi quali la struttura di lavoro di un'impresa o un'organizzazione, l'incapacità di gestione, la vulnerabilità sociale del soggetto colpito, un ambiente ostile o negativo, nonché una cultura che accetti le molestie o addirittura le premi inavvertitamente.

Nell'ambito della **vita politica**, la violenza nei confronti delle donne è spesso utilizzata per dissuaderle dal perseguire o intraprendere un'attività politica. Sono emerse campagne a livello mondiale per la lotta alla violenza contro le donne in politica, quali ad esempio #NotTheCost. Lo scoraggiamento deriva dagli stereotipi secondo cui le donne non sarebbero adatte alla politica e tale atteggiamento impedisce a molte donne di entrare in politica. I fautori di tali idee sono di diverso tipo, ad esempio avversari politici, cittadini scontenti, talvolta anche altre figure autoritarie prominenti quali i leader religiosi o persino i membri della famiglia stessa.

Sebbene le molestie sessuali in **luoghi pubblici** siano diffuse, spesso non sono denunciate e non sono oggetto di ricerca o di una normativa adeguata. Si possono verificare casi sui mezzi di trasporto pubblici, per la strada, nei bar e nei ristoranti, ma anche nei forum online, poiché l'ampliamento dell'accesso alle nuove tecnologie ha creato occasioni ancora maggiori di perpetrate molestie e violenze a ogni livello e settore delle società, consentendo ai responsabili di agire impunemente a causa dell'anonimato della rete.

Le molestie sessuali e il mobbing possono avere **effetti** negativi duraturi per le vittime, comprese profonde implicazioni di natura psicologica (ansia e paura) e fisica (contusioni, ferite e persino la morte) sulla salute. Le conseguenze individuali delle molestie sul luogo di lavoro possono variare da piccoli episodi di stress a congedi di malattia di lunga durata, fino a contemplare il suicidio. Inoltre, la violenza non ha un impatto solo sulla vittima ma anche sulla famiglia. Le donne vittime della violenza di genere e i loro figli hanno spesso bisogno di un'assistenza e di una protezione speciali a motivo dell'elevato rischio che molestie e violenza si ripetano.

Come la presente relazione dimostra, vi è l'urgente necessità di una maggiore conoscenza, ad esempio attraverso la raccolta di dati pertinenti disaggregati e confrontabili, e di una migliore comprensione dei rischi e delle conseguenze legati alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica, al fine di trovare possibili modi e metodi per affrontare tali problemi. È altresì necessario chiarire i termini, le definizioni e le classificazioni utilizzati in relazione ai diversi tipi di violenza sessuale e di genere.