

Da Fondazione Pangea Onlus  
Martina Daelli [advocacy@pangeaonlus.org](mailto:advocacy@pangeaonlus.org)  
Simona Lanzoni [s.lanzoni@pangeaonlus.org](mailto:s.lanzoni@pangeaonlus.org)  
11.04.2021

## Input da parte di Fondazione Pangea onlus alla Consultazione sul nuovo NAP BHR 2021-2026

### Q1 e Q2 - introduzione

Questa è la prima consultazione per il Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani (PAN BHR) a cui partecipiamo come Fondazione Pangea. Fare una valutazione dei risultati complessivi raggiunti e delle buone pratiche adottate dagli stakeholders in relazione al primo PAN BHR risulta molto complesso. La ragione principale è la mancanza di specificità delle azioni previste, degli attori preposti e del budget allocato per attuarle, che caratterizza molte parti del piano. Il nostro contributo si focalizzerà, quindi, sui restanti tre quesiti e verterà principalmente sulle questioni di genere e il contributo che il PAN BHR può dare per il raggiungimento della parità di genere e il rispetto, la protezione e la promozione dei diritti umani delle donne nel contesto delle attività delle imprese.

### Q3 e Q4 - Approccio di genere e gender-sensitive Human Rights Due Diligence

Le pari opportunità sono indicate tra le priorità del piano, tuttavia, al suo interno, i riferimenti alla parità di genere sono limitati e il nuovo PAN BHR dovrebbe essere elaborato interamente in un'ottica di genere, prevedendo azioni più incisive a riguardo, sia da parte dello Stato che da parte delle imprese.

Per quanto riguarda la Human Rights Due Diligence (HRDD), il decreto n.231/2001 è certamente uno strumento valido, tuttavia non corrisponde esattamente a una legge sulla HRDD e non include tutte le violazioni dei diritti umani che costituiscono crimini internazionali.<sup>1</sup> È importante che l'Italia approvi una legge sulla HRDD che si applichi a tutta la filiera produttiva e sia *gender sensitive*.

- **Strumenti internazionali**

---

<sup>1</sup> [https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/report\\_231\\_2001\\_ENG.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/report_231_2001_ENG.pdf)

Nel 2019 l'OHCHR ha elaborato una guida per leggere gli UN Guiding Principles (UNGPs) su BHR in un'ottica di genere che può essere utilizzata dagli Stati per elaborare i PAN BHR.<sup>2</sup>

Questo documento va ad aggiungersi ai numerosi contributi elaborati dall'ONU e altre organizzazioni internazionali sui diritti umani delle donne in relazione all'economia e alle imprese, che attualmente non sono citati nel PAN BHR, ma che possono essere una valida guida per integrare meglio la componente di genere nel prossimo PAN BHR. Alcuni esempi sono la Piattaforma di Pechino<sup>3</sup> e i Women's Empowerment Principles.<sup>4</sup>

Dal momento che l'Italia è Stato parte della CEDAW, il rispetto della Convenzione da parte delle imprese dovrebbe essere inserito nel nuovo PAN BHR. Lo stesso vale per gli altri trattati sui diritti umani ratificati dal nostro paese, con particolare attenzione alle General Recommendations e General Comments maggiormente rilevanti nel contesto delle attività delle imprese.<sup>5</sup>

Per quanto riguarda gli standard stabiliti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, è importante dare attuazione alla legge 4 del 2021 relativa alla Convenzione n.190 sulla violenza e le molestie sul lavoro e ratificare la Convenzione n.156 sui lavoratori con responsabilità familiari.

L'attuale PAN BHR contiene già un importante riferimento alle raccomandazioni ricevute dall'Italia durante la UPR<sup>6</sup> su impresa e diritti umani, a cui sarebbe importante aggiungere quelle ricevute da Treaty Bodies<sup>7</sup> e Special Procedures<sup>8</sup> dell'ONU.

- **Pari opportunità e non-discriminazione**

Negli ultimi tempi l'Italia ha avviato alcune iniziative importanti a favore della parità di genere, come il bilancio di genere<sup>9</sup> e la valutazione dell'impatto di genere,<sup>10</sup> e la pubblicazione delle linee guida sull'uguaglianza di genere nella cooperazione internazionale allo sviluppo.<sup>11</sup> È

---

<sup>2</sup> <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>

<sup>3</sup> <https://beijing20.unwomen.org/en/about>

<sup>4</sup> <https://www.weeps.org/>

<sup>5</sup> CESCR GC No. 24, 2017, E/C.12/GC/24 e CEDAW GR No. 37, 2018, CEDAW/C/GC/37

<sup>6</sup> A cui si aggiungono le raccomandazioni dell'ultimo ciclo, A/HRC/43/4, 2019, 148.121; 148.122; 148.123

<sup>7</sup> Si veda, per esempio, CRC, CRC/C/ITA/CO/3-4, 2011, para. 8, 20 e 21

<sup>8</sup> Si veda, per esempio, Relatrice Speciale delle Nazioni Unite sulle forme contemporanee di schiavitù, A/HRC/42/44/ADD.1, 2019, para. 114 a), b) c); para. 155 c), f)

<sup>9</sup> [https://www.rgs.mef.gov.it/\\_Documenti/VERSIONE-I/Attivit-i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2019/Bilancio-di-genere-2019\\_Relazione-al-Parlamento.pdf](https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit-i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2019/Bilancio-di-genere-2019_Relazione-al-Parlamento.pdf)

<sup>10</sup> [https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/upload\\_file\\_doc\\_acquisiti/pdfs/000/003/930/dottssa\\_IACHINO\\_Valutazione\\_Impatto\\_di\\_Genere.pdf](https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/upload_file_doc_acquisiti/pdfs/000/003/930/dottssa_IACHINO_Valutazione_Impatto_di_Genere.pdf)

<sup>11</sup> [https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2020/12/LINEE\\_GUIDA\\_FINALE\\_041220.pdf](https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2020/12/LINEE_GUIDA_FINALE_041220.pdf)

fondamentale che le imprese, incluse le ONG, che operano nella cooperazione conoscano e applichino le linee guida e che iniziative di *gender budgeting* siano promosse anche nel settore privato.

Le aziende dovrebbero istituire policy interne per garantire la non-discriminazione nelle opportunità di carriera e la parità di reddito delle donne rispetto agli uomini.

Particolare attenzione deve essere rivolta all'inclusione nel mondo del lavoro dei gruppi marginalizzati. Le donne migranti sono spesso segregate nel settore della cura, indipendentemente dal loro livello di istruzione.<sup>12</sup> Le donne Rom e Sinti incontrano enormi difficoltà a trovare un lavoro stabile. Le persone LGBT+ continuano a essere discriminate nei luoghi di lavoro, in particolare le donne trans faticano moltissimo a trovare un impiego.<sup>13</sup> Stato e imprese devono fare di più per la loro inclusione.

La legge n.151/2015 ha modificato i meccanismi istituzionali preposti alla tutela e promozione della parità di genere. Il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (Comitato Nazionale di Parità) e le Consigliere di parità, sono stati notevolmente indeboliti e non più sufficientemente finanziati.

È necessario rafforzare i meccanismi istituzionali per la parità di genere e dotarli dei finanziamenti necessari per il loro funzionamento. In particolare, è necessario valorizzare le esperienze e competenze delle Consigliere di Parità a tutti i livelli e aumentarne l'indipendenza dai poteri politici. È inoltre necessario accrescere la conoscenza dell'esistenza di tale figura e delle sue funzioni tra le lavoratrici.

- **Lavoro di cura e maternità**

Alcuni dei maggiori ostacoli alla parità di genere nel mercato del lavoro che ancora non sono stati rimossi sono il carico sproporzionato di lavoro di cura che le donne si ritrovano a dover svolgere rispetto agli uomini e la gestione della maternità.<sup>14</sup>

È fondamentale rafforzare le infrastrutture sociali pubbliche per la prima infanzia e per i lavori di cura, prolungare il congedo di paternità obbligatorio, cambiare l'impostazione delle aziende che continuano a vedere la genitorialità come un problema che riguarda solo le donne. Si dovrebbe

---

<sup>12</sup> <https://www.nessunluogoelontano.it/donne-straniere-lavoro-e-discriminazioni-multiple/>

<sup>13</sup> <https://thevision.com/attualita/europa-transfobia/>

<sup>14</sup> <http://www.voxdiritti.it/il-lavoro-di-cura-e-ancora-affare-di-donne/>

considerare anche l'ipotesi di far pagare i congedi direttamente all'INPS senza farli anticipare dal datore di lavoro.<sup>15</sup>

- **Caporalato, sfruttamento e integrazione con altri PAN**

L'attuale PAN BHR considera già una priorità il contrasto al fenomeno del caporalato; anche il prossimo PAN BHR è importante che affronti questo fenomeno, tenendo conto della sua dimensione di genere. Secondo un rapporto della Relatrice Speciale dell'ONU sulle forme contemporanee di schiavitù, il 42% dei lavoratori agricoli irregolari sono donne; le donne migranti risultano particolarmente sfruttate a causa della loro maggiore dipendenza dal datore di lavoro.<sup>16</sup> È necessario monitorare e valutare l'attuazione della legge n. 199/16 sul contrasto al caporalato per potenziarne l'efficacia e rafforzare la prevenzione del fenomeno.

Su questo punto è fondamentale che ci sia integrazione e coerenza con altri PAN, come quello sulla tratta e lo sfruttamento e quello sull'eliminazione della violenza maschile sulle donne.

- **Violenza contro le donne**

- a. **Violenze e molestie sul lavoro**

È necessario che il prossimo PAN BHR dedichi maggiore spazio al problema delle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro e preveda maggiori azioni per la prevenzione del fenomeno e meccanismi di protezione e accesso alla giustizia per le vittime. Un primo passo può essere quello di inserire il tema delle molestie nei moduli di formazione sulla sicurezza sul lavoro.

È necessario fare di più affinché le aziende non privilegino la tutela della propria reputazione alla tutela del personale che subisce discriminazioni, molestie e/o violenza sul lavoro, spingendo a non denunciare i soprusi e scoraggiando un adeguato accesso alla giustizia.

Una maggiore collaborazione con la Consigliera di parità aiuterebbe a sviluppare policy più adeguate per prevenire e contrastare tale fenomeno.

- b. **Violenza domestica**

---

<sup>15</sup> <https://www.ingenere.it/articoli/indennita-di-maternita-paghi-direttamente-linps>

<sup>16</sup> A/HRC/42/44/Add.1, para. 49 e 50: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/226/55/PDF/G1922655.pdf?OpenElement>

È importante che sul luogo di lavoro le persone che si occupano di risorse umane siano formate sulle cause e le conseguenze della violenza e sappiano come gestire tali situazioni, coadiuvando la vittima per proteggerla, evitare che perda il lavoro e prevenire ulteriore violenza. La legge italiana prevede l'importante misura del congedo INPS di tre mesi per le vittime di violenza, tuttavia è necessario promuoverne la conoscenza e l'utilizzo.

Per quanto riguarda la violenza economica basata sul genere, è fondamentale potenziarne la conoscenza ai professionisti e alle professioniste che lavorano nel settore economico-finanziario.

- **Ruolo dei media**

Le aziende che si occupano di media, digitali e non, pubbliche e private, o che fanno pubblicità, hanno un ruolo fondamentale nel rafforzare o nello smantellare gli stereotipi, compresi quelli di genere. Sarebbe decisivo creare policy, codici etici e sanzioni amministrative volte a stimolare il rispetto della dignità delle persone, a bilanciare l'immagine, il ruolo e gli stereotipi tra donne e uomini, a contrastare i discorsi d'odio. Per i giornalisti ribadiamo la necessità di una corretta narrazione della violenza di genere e dei femminicidi.<sup>17</sup> A tal fine è necessario rivedere i meccanismi poco efficaci dello IAP e rafforzare l'AGCOM.

Gli attacchi misogini, spesso al contempo razzisti, sono aumentati sui social media negli ultimi anni: è urgente che l'Italia promuova sia accordi con le società che gestiscono i social media, sia accordi transnazionali con altri Stati per limitare gli effetti nefasti dei discorsi d'odio e prevenire la violenza di genere nella sua dimensione digitale.

- **Difensori e Difensore dei diritti umani**

L'Italia si è già impegnata a tutelare chi difende i diritti umani, anche attraverso l'attuale PAN BHR; tuttavia, dal momento che gli attacchi nel contesto delle attività delle imprese sono aumentati a livello globale,<sup>18</sup> è importante che l'Italia, non solo rinnovi il suo impegno, ma lo rafforzi, sia all'interno del proprio territorio che all'estero.

- **Ambiente**

---

<sup>17</sup> Ricordiamo in tal senso l'articolo 5 del Testo Unico sui Doveri del Giornalista

<sup>18</sup> Lo strumento più utilizzato è la vessazione giudiziaria e un attacco su cinque riguarda le difensore dei diritti umani: <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/line-fire-increased-legal-protection-needed-attacks-against-business-human-rights-defenders-mount-2020/>

L'impatto dell'inquinamento ambientale sulla salute delle persone può avere conseguenze specifiche sulla salute sessuale e riproduttiva delle donne e sul loro lavoro di cura, per cui è necessario che i dati relativi alla valutazione del rischio e delle conseguenze ambientali delle attività delle imprese siano disaggregati per genere.

È importante che il terzo pilastro del nuovo PAN BHR consideri che l'impatto dell'inquinamento ambientale sulla salute può non essere visibile prima di molti anni e, a causa della prescrizione, l'accesso alla giustizia delle vittime potrebbe non essere garantito.

- **Aree di conflitto e Agenda Donne Pace e Sicurezza**

Le imprese italiane dovrebbero fare sempre una valutazione del rischio dell'impatto delle proprie attività sulla vita delle donne e degli uomini, onde evitare l'aggravarsi delle condizioni in cui vivono le persone in Paesi in cui la tutela dei diritti umani non è garantita.

Le aziende si rivolgono a imprese di sicurezza private per proteggere le proprie sedi e attività. La loro presenza, tuttavia, è spesso correlata a un aumento della violenza di genere nell'area.<sup>19</sup> Qualora le aziende italiane decidano di affidarsi ad agenzie di questo tipo è importante che si assicurino che il loro personale sia monitorato e formato affinché non si renda protagonista di episodi di violenza di genere.

È necessario che il PAN BHR si riferisca esplicitamente anche alle imprese che producono ed esportano armamenti e tecnologia militare. Il Comitato CEDAW ha fatto più volte raccomandazioni all'Italia sul tema delle esportazioni di armamenti, per l'impatto che le armi hanno sui diritti umani e sulla vita delle donne e delle ragazze che vivono in aree di conflitto.<sup>20</sup> Il CESCR si è espresso recentemente sulla questione della HRDD delle imprese che operano nell'industria degli armamenti.<sup>21</sup>

Lo Human Rights Committee ha affrontato la questione dell'esportazione di tecnologia,<sup>22</sup> ribadendo che le aziende che producono ed esportano tecnologia devono rispettare i diritti umani, sia all'interno del proprio paese che quando esportano all'estero i propri prodotti. Questo perché alcuni governi o gruppi armati non governativi potrebbero usare tale tecnologia per violare i diritti umani della popolazione civile.

---

<sup>19</sup> <https://undocs.org/en/A/74/244>

<sup>20</sup> CEDAW/C/ITA/CO/7, 2017, para. 20. Anche nell'ultima List of Issues il Comitato CEDAW ha chiesto di riferire informazioni su questa questione, CEDAW/C/ITA/QPR/8v, para. 5

<sup>21</sup> E/C.12/ITA/QPR/6, para. 10

<sup>22</sup> CCPR/ITA/CO/6, 2017, para. 37

## Q5 - Struttura del PAN BHR

Il secondo pilastro dell'attuale PAN BHR non è sviluppato tanto quanto gli altri due. È importante che nel nuovo PAN BHR questa parte sia rafforzata, poiché la strategia nazionale sulla responsabilità sociale d'impresa è ferma da tempo.

Un PAN BHR dal taglio più operativo renderebbe più semplici il suo monitoraggio e la sua valutazione da parte degli stakeholder.