



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Genere e sfruttamento lavorativo in agricoltura

Sintesi del seminario

Roma, 20 maggio 2022

Sintesi del seminario

Genere e sfruttamento lavorativo in agricoltura

Sede Ufficio OIL per l'Italia e San Marino
Via Panisperna 28, Roma - 20 maggio 2022

A. Il contesto

Il seminario "Genere e sfruttamento lavorativo in agricoltura" aveva l'obiettivo di facilitare un dialogo tripartito sulla dimensione di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo. Per facilitare il dialogo, l'Ufficio OIL per l'Italia ha promosso lo studio ["Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura"](#) realizzato dalla Professoressa Maria Grazia Giammarinaro.¹

Per quanto riguarda l'inquadramento giuridico, non esiste una definizione internazionale di "sfruttamento lavorativo" ma di alcune peggiori forme di sfruttamento lavorativo come il lavoro forzato, la tratta e il lavoro minorile. Nell'ambito dell'operazionalizzazione di politiche internazionali, l'OIL ricomprende lo sfruttamento lavorativo tra le forme inaccettabili di lavoro. Queste sono identificate nelle condizioni che negano l'effettivo esercizio dei diritti fondamentali sul lavoro agli individui e che mettono a repentaglio la vita, la salute, la libertà, la dignità umana e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori². Le forme inaccettabili di lavoro ricomprendono le peggiori forme nonché lo sfruttamento che si rileva attraverso l'applicazione degli indicatori internazionali di sfruttamento e dagli indici identificati dalla Legge n. 199 del 2016 sullo sfruttamento lavorativo in agricoltura e il caporalato.

Nonostante la scarsità di dati statistici disaggregati per genere sulla quantità e qualità del lavoro in agricoltura, alcune evidenze indicano che le donne rappresentano una quota consistente della forza lavoro in agricoltura, con le lavoratrici migranti in forte aumento. Rispetto al complesso dei lavoratori del settore, le operaie agricole sono più esposte a diverse forme di sfruttamento lavorativo anche a causa delle molteplici situazioni di vulnerabilità. Genere, posizione sociale, paese di origine e, per le lavoratrici straniere, status giuridico sono alcuni dei fattori che possono contribuire ad accentuare il rischio di sfruttamento e di violazione dei diritti del lavoro. L'essere straniera, madri e parlare poco l'italiano pone molte lavoratrici in una situazione di estrema vulnerabilità allo sfruttamento, alle molestie e alla violenza sul lavoro, incluse quelle legate al genere. Le condizioni di lavoro, spesso precarie, delle lavoratrici si intersecano con le condizioni di vita della donna e stereotipi di genere ancora piuttosto radicati nella società.

¹ Il seminario si colloca nell'ambito dell'Azione di supporto tecnico ["Supporto al rafforzamento della governance interistituzionale sullo sfruttamento lavorativo"](#).

² Vedasi documento Consiglio d'Amministrazione dell'OIL, [Outcome 8: Protecting workers from unacceptable forms of work](#), Ginevra, 2017.

Al fine di prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo, l'intermediazione illecita e il lavoro forzato in agricoltura, l'Italia ha adottato il primo [Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato](#) che è strutturato su quattro assi strategici (prevenzione; vigilanza e contrasto; protezione e assistenza, e reintegrazione socio-lavorativa) e dieci azioni prioritarie.

Per migliorare le condizioni di lavoro delle donne in agricoltura, è tuttavia necessario integrare una prospettiva di genere negli strumenti di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo, tenendo conto dell'intreccio delle varie vulnerabilità e delle caratteristiche individuali delle lavoratrici.

B. Genere e sfruttamento lavorativo

Non tutto il lavoro in agricoltura è irregolare e non tutte le lavoratrici e i lavoratori agricoli sono vittime di sfruttamento lavorativo. Tra le statistiche ufficiali, i dati riportati dall'Istituto nazionale per la previdenza sociale (INPS) sugli occupati "regolari" evidenziano che lo sfruttamento lavorativo non coincide necessariamente con l'irregolarità. Tuttavia, il rischio di sfruttamento è di gran lunga più elevato nei casi in cui non sussista un rapporto di lavoro formale o in situazioni di lavoro precario. Nel 2019, la quota di lavoratori informali in agricoltura era pari al 18,8 per cento del complesso dei lavoratori (circa 160.000 lavoratori e lavoratrici). Sulla base dei dati e delle stime esistenti, l'autrice del rapporto ha ipotizzato che il numero delle lavoratrici agricole a rischio di sfruttamento si aggiri intorno alle 51mila/57mila unità.

Una delle principali criticità che è emersa dal rapporto e dagli interventi di diversi relatori e partecipanti riguarda la carenza di informazioni e di rilevazioni statistiche sulla qualità del lavoro e il lavoro informale di lavoratrici e lavoratori nazionali e stranieri. Le elaborazioni di dati statistici dovrebbero essere disaggregate per genere. Per progettare, attuare e monitorare le politiche sulla base dell'evidenza che si rivolgano a coloro che si trovano in situazioni di maggiore vulnerabilità, incluse le braccianti agricole, tali statistiche dovrebbero basarsi su un campione statisticamente rappresentativo. L'Ente bilaterale agricolo nazionale (EBAN) ha realizzato degli studi sul lavoro in agricoltura che potrebbero apportare un contributo importante per una maggiore conoscenza del fenomeno.

Le caratteristiche dello sfruttamento delle lavoratrici evidenziano che per donne e uomini, i fenomeni più gravi sono caratterizzati dall'exasperazione degli indici di sfruttamento (elencati nell'articolo 603-bis del codice penale), fra cui ore di lavoro, bassa retribuzione comunque sproporzionata rispetto alla prestazione lavorativa, condizioni di lavoro e di alloggio prive dei requisiti minimi di sicurezza e igiene, se non degradanti, così come la dipendenza dagli intermediari illegali (i c.d. caporali). Per le donne, vi sono delle caratteristiche peculiari che si sommano a quelle dello sfruttamento. Queste includono molestie e violenza sessuale; vulnerabilità derivante da responsabilità familiari; e disparità salariale di genere.

Uno dei punti evidenziati durante il seminario riguardava l'emersione dalla situazione di sfruttamento lavorativo. Solo quando le condizioni di sfruttamento diventano pericolose o dannose per le lavoratrici, soprattutto per i figli, e quando viene offerta un'alternativa concreta e praticabile di intraprendere un percorso di formazione o di lavoro, le lavoratrici riescono a far sentire la propria voce e a rivendicare i propri diritti. La rete capillare delle Consigliere di parità è fondamentale per l'individuazione dei casi sfruttamento lavorativo e per il supporto delle lavoratrici e dei lavoratori che subiscono discriminazioni sul lavoro

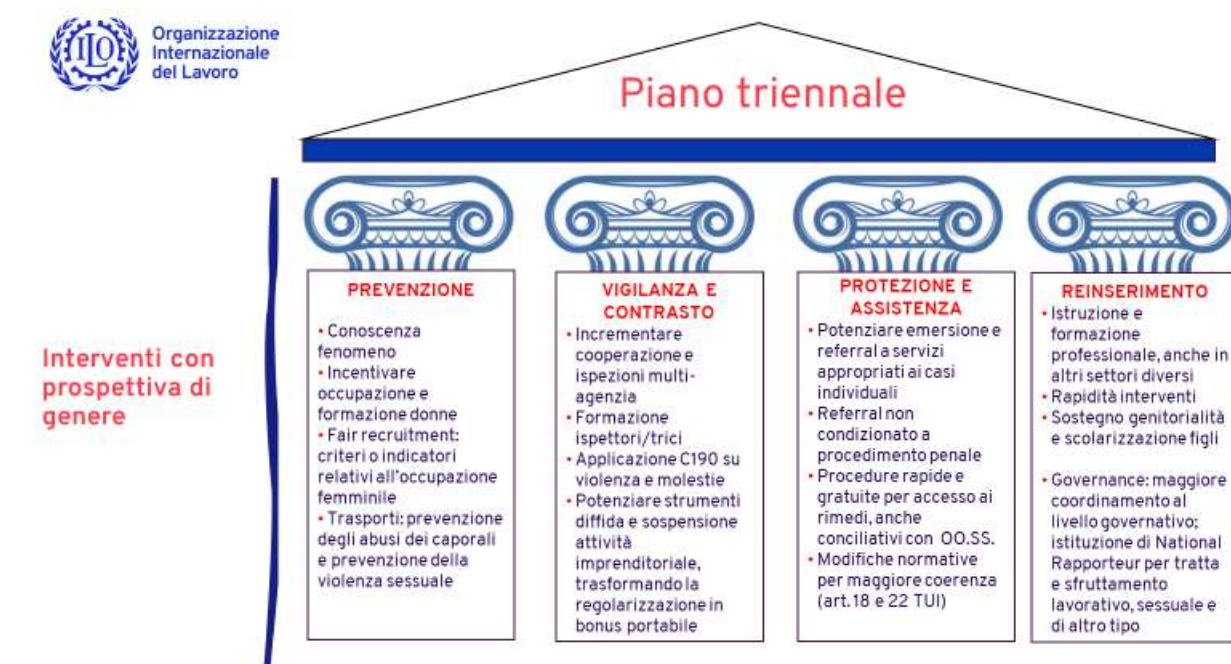
in ragione del loro sesso o genere. Esse hanno inoltre il mandato di accompagnare le vittime giudizio e raggiungere un accordo in sede conciliativa, senza alcun costo.

Le lavoratrici agricole vivono spesso una situazione di triplice sfruttamento: lavorativo, salariale e sessuale. Esse percepiscono salari più bassi rispetto alle loro controparti di sesso maschile, anche a causa della segregazione in occupazioni che spesso comportano un salario inferiore - fino al 50 per cento - rispetto a quello degli uomini. In aggiunta, le lavoratrici sono maggiormente esposte a fenomeni di violenza e molestie sul lavoro fondate sul sesso o genere. Nel 2016, le parti sociali italiane hanno siglato un'intesa che dà attuazione all'Accordo quadro delle parti sociali europee sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. La [Convenzione dell'OIL n. 190 del 2019](#), ratificata dall'Italia ad ottobre 2021, costituisce uno strumento innovativo per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie di genere nel mondo del lavoro. L'azione che scaturirà dall'adeguamento della normativa nazionale ai principi e agli strumenti della Convenzione, in particolare quelli relativi ai meccanismi di ricorso e risarcimento, potrebbe contribuire all'emersione delle situazioni di violenza e molestie e di altri comportamenti abusivi che ledono i diritti e la dignità delle lavoratrici agricole.

C. Il lavoro dignitoso per le lavoratrici dell'agricoltura: priorità per le politiche e le relazioni industriali

La presentazione dell'autrice del rapporto si è conclusa con la condivisione delle priorità per le politiche e le relazioni industriali che scaturiscono dall'analisi e dalle interviste con informatori/trici privilegiati/e che includevano rappresentanti delle istituzioni e autorità competenti in materia di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo, rappresentanti delle parti sociali e operatori del terzo settore (vedasi il Grafico 1).

Grafico 1: Possibili interventi con ottica di genere del Piano triennale



Fonte: Basato su M. G. Giammarinaro, Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura", OIL, Roma, 2021.

Durante gli interventi, si è sottolineata la necessità di adottare politiche e misure di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura con un focus (o mainstreaming) sulle questioni di genere, anche attraverso un collegamento tra il lavoro agricolo e il mondo femminile. Si è confermata l'esigenza di applicare un'ottica di genere alle azioni prioritarie del Piano triennale. Le risorse finanziarie del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) costituiscono un'opportunità per mettere in capo delle misure di prevenzione e contrasto allo sfruttamento lavorativo in un'ottica di genere, attraverso una verifica attenta dell'utilizzo delle risorse e il monitoraggio delle ricadute reali degli investimenti. Nel corso del seminario si è discussa la possibilità di attuare un'azione pilota finalizzata a: (i) sperimentare una metodologia di valutazione di genere dei rischi legati allo sfruttamento e alla violenza di genere; (ii) implementare iniziative di sensibilizzazione sulla prevenzione e contrasto dello sfruttamento, delle molestie e della violenza fondate sul genere; e (iii) testare una procedura di emersione e risarcimento.

Durante il seminario si è evidenziato che le azioni di prevenzione e contrasto, in particolare quelle che richiedono investimenti strutturali per il lungo periodo, dovrebbero essere sviluppate sulla base di un approccio generale allo sfruttamento lavorativo per poi essere declinate, in fase di attuazione, alle base delle diverse forme e fattispecie di sfruttamento, delle caratteristiche personali e dei bisogni specifici delle lavoratrici e lavoratori che ne sono vittime. Questo permetterebbe, da un lato, di avere un sistema universalistico che non lasci nessuno indietro e, dall'altro, di calibrare il tipo d'intervento e l'intensità del supporto con delle misure basate sui bisogni e situazioni di vulnerabilità. Nel contesto di un sistema generale di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo, la "flessibilità" e la "personalizzazione" degli interventi con una prospettiva di genere consentirebbero di tutelare tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Il quadro normativo italiano sullo sfruttamento lavorativo è piuttosto avanzato, soprattutto in materia penalistica. Un maggiore investimento nello sviluppo dell'area giuslavoristica, anche attraverso soluzioni innovative delle politiche come sottolineato da alcune/i partecipanti al seminario, permetterebbe di ampliare gli strumenti e i meccanismi di ricorso e risarcimento a disposizione delle lavoratrici e lavoratori che si trovano intrappolati in situazioni di sfruttamento, di violenza e di molestie, incluse quelle fondate sul sesso o genere.

Dagli interventi dei relatori e dal dibattito, è emersa la complementarità tra politiche pubbliche, da un lato, e contrattazione collettiva e relazioni industriali dall'altro. Ci sono delle aree, come quelle relative alla protezione e assistenza che richiedono interventi delle istituzioni e delle autorità competenti per l'applicazione e il controllo della legge. Altre aree d'intervento possono essere affrontate in maniera più efficace dalla contrattazione collettiva. Per esempio, la contrattazione di genere e l'azione delle relazioni industriali in materia di condizioni di lavoro in un'ottica di genere possono contribuire a migliorare la posizione delle lavoratrici. Attraverso la contrattazione sociale territoriale, si possono attivare le reti presenti nel territorio, soprattutto in contesti lavorativi nei quali non sono presenti le rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori. L'azione delle parti sociali a seguito del recepimento dell'Accordo quadro già menzionato e le relazioni industriali attraverso l'Ente bilaterale per l'agricoltura (EBAN) in materia di supporto e prestazioni sociali alle vittime di violenza di genere sono state evidenziate durante il seminario. Il rinnovo del contratto collettivo nazionale del comparto agricolo (le lavoratrici agricole sono il 40 per cento del milione di lavoratori agricoli) era nella dirittura finale della trattativa con un impegno ad inserire dei punti sulla valorizzazione del lavoro femminile e la tutela delle lavoratrici agricole.

Considerando che lo sfruttamento lavorativo è generalmente collegato o è il risultato dell'intermediazione illecita di manodopera da parte di attori privati che non operano in conformità con la legge, diversi relatori hanno evidenziato la necessità di rafforzare il servizio pubblico per l'impiego, nonché il servizio realizzato dalle agenzie private accreditate. Dei canali d'intermediazione dedicati alle lavoratrici agricole potrebbero migliorare la prevenzione, anche attraverso una valutazione del rischio di sfruttamento della forza lavoro femminile (gender-sensitive risk assessment) basato sull'analisi intersezionale delle vulnerabilità³. Oltre a strappare terreno ai caporali, i servizi di intermediazione "personalizzati" (p.e., quelli che si avvalgono di sportelli mobili o di sportelli e strumenti specializzati sul settore agricolo) possono ridurre l'esposizione delle lavoratrici al rischio di sfruttamento.

Il ruolo dell'ispezione del lavoro è cruciale per intercettare e sanzionare le situazioni di sfruttamento e di abusi - anche a sfondo sessuale - e per promuovere la legalità del lavoro agricolo. Le sfide principali da affrontare in questo ambito riguardano il rafforzamento delle capacità ispettive e degli strumenti applicativi in materia di identificazione e risposta a situazioni di sfruttamento, violenza e molestie delle lavoratrici - incluso in materia di parità di retribuzione per lavoro di egual valore (discriminazione salariale di genere). Le ispezioni condotte con la partecipazione di ispettrici del lavoro possono contribuire a rafforzare la fiducia delle lavoratrici nel denunciare la violenza e le molestie subite sul lavoro.

Alcuni/e relatori/trici hanno sottolineato la necessità di introdurre delle condizionalità sociali nella definizione e assegnazione di finanziamenti pubblici, al fine di premiare le aziende agricole che promuovono l'occupazione femminile e che realizzano l'uguaglianza di genere e la non discriminazione. Questa proposta prende spunto dalla condizionalità sociale della Politica agricola comune che introduce il rischio di perdita di finanziamenti pubblici nel caso in cui un'azienda agricola non rispetti la normativa del lavoro e della previdenza sociale.

La disponibilità di alloggi dignitosi e trasporti accessibili e sicuri per gli operai agricoli sono fondamentali per prevenire lo sfruttamento lavorativo e ridurre il business dei caporali. Le risorse stanziare dal PNRR supporteranno 37 Comuni di 11 Regioni con investimenti in costruzione di alloggi dignitosi per gli operai che vivono negli insediamenti informali. Le organizzazioni dei datori di lavoro hanno proposto l'attuazione di progetti straordinari di riconversione di casali rurali inutilizzati o dismessi in alloggi dignitosi per i lavoratori stagionali⁴.

I percorsi di protezione e assistenza e inclusione socio-lavorativa dovrebbero avere accesso universale (per tutte le vittime di qualsiasi forma di sfruttamento lavorativo), mentre i servizi dovrebbero essere calibrati rispetto alle esigenze e caratteristiche individuali delle vittime e alle fattispecie dello sfruttamento, includendo supporto specifico con ottica di genere. Il referral dovrebbe indirizzare la persona ai servizi più appropriati alle sue esigenze, ivi comprese quelle legate alle responsabilità di cura. L'accesso ai rimedi e al supporto per il lungo periodo attraverso le misure di inclusione socio-lavorativa.

³ Il gender-sensitive risk assessment può essere effettuato durante le sessioni di orientamento, intermediazione e avviamento al lavoro dedicate esclusivamente alle donne. Queste sessioni possono aumentare la fiducia delle lavoratrici nel riportare abusi subiti in passato ma possono anche servire per condividere conoscenze e strumenti per l'identificazione precoce degli abusi.

⁴ La Raccomandazione dell'OIL n. 115 del 1961 contiene degli standard minimi in materia di alloggi per i lavoratori e delle previsioni specifiche per le predisposizioni di alloggi e servizi igienici per i lavoratori e le lavoratrici.

Durante il seminario, si è evidenziato che dei servizi efficaci di inclusione lavorativa offrono delle opportunità di transizione verso un lavoro dignitoso. In assenza di queste opportunità, la necessità di sopravvivenza spesso intrappola le vittime, soprattutto le operaie agricole, nel vortice dello sfruttamento.

La discussione sulle misure di protezione e inclusione si è soprattutto incentrata sull'accesso ai rimedi, soprattutto quelli di restituzione dei salari non percepiti o difformi da quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva. L'accesso a meccanismi compensativi del cosiddetto "furto salariale" è la priorità per la maggioranza delle vittime di sfruttamento lavorativo in Italia e in altri paesi europei. Un relatore ha posto l'accento sulla necessità di migliorare le procedure di mediazione e conciliazione per la restituzione dei salari non adeguatamente corrisposti, anche a causa della discriminazione salariale di genere subita da molte lavoratrici. Ad esempio, il rafforzamento della "conciliazione monocratica" e della "diffida accertativa" permetterebbero il recupero più efficace dei salari (o parte dei salari) non corrisposti e il ristoro delle vittime, incluse le lavoratrici che subiscono discriminazioni salariali di genere.

Infine, alcune relatrici e relatori hanno evidenziato l'esigenza di accompagnare la realizzazione degli interventi con azioni e campagne informative per l'abbattimento degli stereotipi di genere e della discriminazione nel mondo del lavoro e per la promozione del cambiamento culturale, del rispetto dei diritti del lavoro e dell'uguaglianza di genere.

D. Raccomandazioni per le politiche e le relazioni industriali

In questa sezione sono riportate le raccomandazioni che scaturiscono dall'analisi del rapporto, dalle interviste con informatori/trici privilegiati/e e dalle priorità individuate dai rappresentanti del governo e delle parti sociali nel corso del seminario. Esse mirano a fornire dei suggerimenti per l'attuazione delle azioni prioritarie del Piano triennale con un'ottica di genere.

Raccomandazioni di portata generale

- ***Applicare un approccio di genere all'attuazione delle azioni prioritarie*** del Piano triennale di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura e del caporalato. Un approccio generale alla prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo, con interventi che soddisfino i requisiti della "flessibilità" e "personalizzazione" dei servizi, includendo la prospettiva di genere, consentirebbe di tutelare tutte le lavoratrici e i lavoratori che sono a rischio o che si trovano in situazioni di sfruttamento lavorativo.
- ***Formulare e implementare azioni pilota che incorporino gli aspetti dello sfruttamento lavorativo legati al genere*** e siano finalizzate a: (i) sperimentare una metodologia di valutazione di genere dei rischi legati allo sfruttamento e alla violenza di genere; (ii) implementare iniziative di sensibilizzazione sulla prevenzione e contrasto dello sfruttamento, delle molestie e della violenza fondate sul genere; e (iii) testare una procedura di emersione e di risarcimento.
- ***Adottare un approccio di genere (gender mainstreaming) nella formulazione di nuovi interventi di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo*** in agricoltura con una declinazione e un maggiore focus sugli aspetti giuslavoristici dello sfruttamento lavorativo, inclusi quelli relativi ai meccanismi di ricorso e risarcimento legati alla discriminazione, alla violenza e alle molestie fondate sul genere.

- ***Sfruttare le complementarità tra politiche pubbliche e contrattazione collettiva al fine di realizzare la parità e l'uguaglianza di genere nel settore agricolo.*** Al fine di trarre il maggior vantaggio da queste complementarità, sarebbe necessario rafforzare gli aspetti giuslavoristici delle politiche e espandere il ricorso alla contrattazione collettiva di genere e territoriale.

Raccomandazioni specifiche alle azioni prioritarie del Piano triennale

- ***Prevedere la disaggregazione di genere delle statistiche e dei dati amministrativi del sistema informativo del mercato del lavoro agricolo.*** Al fine di poter progettare, attuare e monitorare le politiche sulla base dell'evidenza per coloro che si trovano in situazioni di maggiore vulnerabilità - incluse le braccianti agricole, le statistiche e i dati amministrativi dovrebbero essere disaggregati sulla base del genere. Le metodologie per l'identificazione delle aree a più alto rischio di sfruttamento dovrebbero includere indicatori sulla presenza di manodopera femminile. È necessario investire nella raccolta e analisi tempestiva dei dati sulle condizioni di lavoro, includendovi quelli relativi all'informalità e al lavoro dei migranti, anch'essi disaggregati sulla base del genere.
- ***Introdurre delle condizionalità di genere (o condizionalità sociali di genere) nella definizione e assegnazione di finanziamenti pubblici,*** al fine di premiare le aziende agricole che promuovono l'occupazione femminile e che realizzano l'uguaglianza di genere e la non discriminazione.
- ***Includere nei contratti di filiera dei meccanismi premiali per le imprese che impiegano una percentuale di lavoratrici superiore alla media del comparto*** e per le imprese che organizzano formazione finalizzata all'innovazione tecnologica con la partecipazione di una certa percentuale di donne.
- ***Integrare l'ottica di genere nelle attività delle Sezioni territoriali della Rete del lavoro agricolo di qualità*** creando dei tavoli ad hoc per il mainstreaming della prospettiva di genere in tutti gli ambiti di lavoro delle stesse Sezioni e delle altre entità di coordinamento che operano a livello regionale e locale.
- ***Organizzare dei sistemi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro con canali dedicati al lavoro delle donne in agricoltura*** per contrastare la scarsa forza contrattuale delle operaie agricole. Questi canali dedicati potrebbero migliorare la prevenzione, anche attraverso una valutazione del rischio di sfruttamento della forza lavoro femminile (gender-sensitive risk assessment). I servizi di intermediazione "personalizzati" (p.e., quelli che si avvalgono di sportelli mobili o di sportelli e strumenti specializzati sul settore agricolo) possono ridurre l'esposizione delle lavoratrici al rischio di sfruttamento. Infine, i protocolli di collaborazione tra i servizi per l'impiego e gli enti privati dovrebbero prevedere clausole specifiche sull'incentivazione dell'occupazione femminile in agricoltura.
- ***Programmare il miglioramento delle condizioni alloggiative tenendo conto delle esigenze delle lavoratrici*** con responsabilità di cura e dei requisiti (p.e. in materia di servizi igienici, altri servizi comuni e dormitori) necessari per il rispetto del diritto alla riservatezza (privacy) delle lavoratrici e dei membri delle loro famiglie.
- ***Organizzare i servizi di trasporto tenendo conto delle esigenze di cura delle lavoratrici agricole,*** Si dovrebbero sperimentare dei servizi di trasporto agili, anche

- interpoderali, disponibili anche a chiamata, al fine di andare incontro alle esigenze delle lavoratrici di contribuire alla cura della famiglia e alla scolarizzazione dei figli.
- **Realizzare delle campagne d'informazione e sensibilizzazione per abbattere gli stereotipi di genere e la discriminazione.** Queste campagne dovrebbero mirare a promuovere il cambiamento culturale, il rispetto dei diritti del lavoro e dell'uguaglianza di genere. L'informazione ai consumatori dovrebbe comprendere la percentuale di donne impiegate e le loro condizioni di lavoro e di vita. Il Protocollo tra ANPAL e aziende private su *fair recruitment* deve comprendere un *gender-sensitive risk assessment*, allo scopo di individuare e minimizzare i fattori intersezionali negativi.
 - **Rafforzare le capacità ispettive e gli strumenti di controllo in materia di identificazione e risposta a situazioni di sfruttamento, violenza e molestie delle lavoratrici,** incluso in materia di discriminazione salariale di genere. Le ispezioni condotte con la partecipazione di ispettrici del lavoro possono contribuire a rafforzare la fiducia delle lavoratrici nel denunciare la violenza e le molestie subite. Delle forme alternative di outreach (p.e. la convocazione di lavoratrici ad alto rischio in ambienti diversi dai luoghi di lavoro) accrescerebbero la fiducia nel riportare casi di sfruttamento e di violenza e molestie, incluse quelle di genere. Per le lavoratrici e i lavoratori soggetti a sfruttamento lavorativo si potrebbe prevedere una forma di regolarizzazione individuale (p.e. sotto forma di bonus portabile che garantisca un accesso privilegiato ad altri lavori). La formazione delle forze ispettive e di vigilanza dovrebbe includere dei moduli specifici dedicati all'analisi di genere dello sfruttamento, comprendendo la discriminazione salariale e la violenza e le molestie di genere. I dati amministrativi diffusi dall'Ispettorato nazionale del lavoro dovrebbero contenere una maggiore disaggregazione di genere e le Linee guida sugli indici di sfruttamento lavorativi dovrebbero essere declinati sulla base del genere.
 - **Promuovere un sistema generale di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo con servizi di protezione, accesso ai rimedi e inclusione lavorativa da implementare con una prospettiva di genere.** Un approccio generale allo sfruttamento lavorativo con interventi declinati sulla base delle diverse forme e fattispecie di sfruttamento, delle caratteristiche personali e dei bisogni specifici delle lavoratrici e lavoratori. Tale approccio permetterebbe, da un lato, di avere un sistema ad accesso universale e, dall'altro, di calibrare il tipo d'intervento e l'intensità del supporto sulla base dei bisogni e delle situazioni di vulnerabilità.
 - **Indirizzare le vittime di sfruttamento lavorativo ai servizi di protezione e inclusione e di accesso ai rimedi (referral) tenendo in considerazione le specificità legate al genere.** Il referral che scaturisce dalla valutazione di team multi-disciplinari dovrebbe indirizzare la lavoratrice ai servizi più appropriati e tenere in considerazione le esigenze connesse con le responsabilità di cura. L'accesso ai programmi e servizi di protezione e inclusione non dovrebbe essere condizionato alla denuncia penale o alla testimonianza o all'adesione ad un programma di emersione.
 - **Applicare le disposizioni della Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro** e sperimentare una metodologia di valutazione dei rischi e di monitoraggio, come pure una procedura di emersione e risarcimento (p.e. attraverso procedure confidenziali gestite dagli ispettorati in cooperazione con le organizzazioni sindacali, le consigliere di parità, le operatrici degli enti del privato-sociale e le mediatrici culturali a cui potrebbe seguire una procedura conciliativa e l'accesso a un adeguato indennizzo). La rete capillare delle/dei Consigliere/i di parità è fondamentale per l'individuazione dei casi sfruttamento

lavorativo e per il supporto delle lavoratrici e dei lavoratori che subiscono discriminazioni sul lavoro in ragione del loro sesso o genere.

- ***Istituire dei canali rapidi e gratuiti per il recupero dei salari, la compensazione legata alla discriminazione salariale di genere e il risarcimento dei danni***, anche attraverso il rafforzamento dei meccanismi di mediazione sindacale (vertenze sindacali) e di conciliazione degli Ispettorati del lavoro (conciliazione monocratica) e delle/i Consigliere/i di parità, come pure con l’istituzione di un fondo risarcitorio ad hoc. L’accesso ai rimedi sostanziali non dovrebbe essere condizionato alla conclusione dell’eventuale processo penale.
- ***Rafforzare e espandere le misure d’inclusione lavorativa per offrire opportunità di lavoro dignitoso alle donne***. Dei servizi efficaci di inclusione lavorativa offrono un’alternativa alle condizioni di sfruttamento e abuso in cui sono intrappolate molte operaie agricole. Le azioni finalizzate al reinserimento socio-lavorativo dovrebbero tenere conto della situazione familiare delle lavoratrici e, in particolare, delle responsabilità di cura. Si dovrebbero prevedere percorsi di reinserimento socio-lavorativo basati sulla formazione professionale delle lavoratrici, prevedendo anche la possibilità di proseguire dei percorsi d’istruzione formale. Allo scopo di porre fine alla segregazione delle mansioni si dovrebbe investire nella formazione e nell’avviamento al lavoro qualificato, anche in professioni diverse da quelle del comparto agricolo.